

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ทั้งที่เป็นเอกสารตำรา เพื่อเป็นแนวทางพื้นฐานและกรอบความคิดในการศึกษา โดยนำเสนอการค้นคว้า ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ
3. แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพ
 - 3.1 ความหมายของจรรยาบรรณของวิชาชีพ
 - 3.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณของวิชาชีพ
 - 3.3 องค์ประกอบของจรรยาบรรณของวิชาชีพ
 - 3.4 เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของไทยและต่างประเทศ
 - 3.5 ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548
4. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง
 - 4.2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
 - 4.3 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
 - 4.4 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
 - 4.5 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม
5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
 - 5.1 นโยบายและการบริหาร
 - 5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา
 - 5.3 สภาพการปฏิบัติงาน

- 5.4 การได้รับการยอมรับ
- 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

เสนาะ ดิเยาว์ (2543, หน้า 183) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของคนอื่นไม่คำนึงถึงว่า ความสำเร็จนั้นคนอื่นจะพอใจหรือไม่ หากมองในแง่ค่าใช้จ่ายผู้บริหารทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด

รุ่ง แก้วแดง (2544, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาระดับสถานศึกษา งานวิจัยหลายชิ้นได้ ระบุตรงกันว่า ผู้บริหารที่ให้ความเอาใจใส่ต่องานวิชาการ ทุ่มเทให้กับงานพัฒนาการเรียนการสอน มีคุณธรรม และมีภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ผู้บริหารมืออาชีพในการนำสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม ของบุคลากร และทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง ภายนอกสถานศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547, หน้า 117) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา ที่เป็นสถานศึกษา ผู้บริหารกลุ่มนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อย คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งของรัฐและเอกชนผู้บริหารกลุ่มนี้จะประพฤติปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณครู ที่คุรุสภากำหนด 2) ผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปทั้งของรัฐและเอกชนผู้บริหารกลุ่มนี้

จะประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของตนตามที่กำหนดไว้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่สถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด เช่น สถานศึกษาของสถาบันศาสนา สถานศึกษาของสถาบันทางการแพทย์ สถานศึกษาของสถาบันตำรวจ สถานศึกษาของสถาบันทหาร ฯลฯ ผู้บริหารกลุ่มนี้จะประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของตนที่กำหนดไว้

อาคม วัตโรสง (2547, หน้า 15-16) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มอื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้บังคับการพฤติกรรมของผู้อื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้การจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาผู้อื่น ให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก

วิทยา ประชากุล (2548, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัย จนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา โดยการนำสถานศึกษาให้บรรลุสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ ใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบบริหารการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

สุพล วังสินธ์ (2545, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญ ที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีประสิทธิภาพและศักดิ์ศรี

ธีระ รุญเจริญ, ปรัชญา กล้าผจญ, และสมมา รัตนชัย (2545, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร โดยเฉพาะในองค์กรภาคเอกชนนั้น เห็นได้ชัดว่าความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ดังนั้น ภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเงินการธนาคาร การบริหารธุรกิจ การค้า การอุตสาหกรรม รวมทั้งการศึกษาเอกชนตั้งแต่อนุบาลถึงอุดมศึกษา จึงต้องสรรหา

ผู้บริหารที่มีฝีมือหรือมีความสามารถสูง เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2546, หน้า 2-3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่ขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จโดยต้องเป็นผู้วางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิทยา ประชากุล (2548, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด เพราะการดำเนินการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ต้องเกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ที่จะร่วมมือในการทำงานและพัฒนาองค์กรให้สู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ทองดี เมืองเจริญ (2549, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ที่จะทำให้ภารกิจในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากจะนำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางแล้ว ยังต้องนำพา คนให้มีความสุขในการเดินทางด้วยความสำเร็จ นอกจากมีความรู้ความสามารถแล้ว จะต้องมีความจรรยาบรรณ จริยธรรมในการบริหารงาน

ไฮมัน, สก็อตต์, และคอนเนอร์ (Haiman, Scott, & Connor, 1971, p.422) ให้ความคิดเห็นว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงาน และคุณสมบัติหลายอย่างรวมกันตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ขาดความสามาถย่อมจะขาดความเชื่อถือจากผู้ที่บังคับบัญชา อันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหาร นอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใส จากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้ว ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

สรุปความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา เพราะต้องดำเนินการจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้บุคคลทั่วไปเกิดความศรัทธา เชื่อมั่น อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2543, หน้า 82-84) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้ 1) ด้านวิชาการ ประกอบด้วย 1.1) มีความรู้และเป็นผู้รู้ด้านวิชาการ 1.2) มีความรู้ มีทักษะ มี

ประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 1.3) สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่ 1.4) มีวิสัยทัศน์ 1.5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 1.6) ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 1.7) รอบรู้ทางด้านการศึกษา 1.8) ความรับผิดชอบ 1.9) แสวงหาข้อมูลข่าวสาร 1.10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 1.11) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร 1.12) ดำเนินถึงมาตรฐานวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย 2.1) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน 2.2) มีความรู้ระบบงบประมาณ 2.3) เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน 2.4) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 2.5) มีความละเอียดรอบคอบ 2.6) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 2.7) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ 2.8) รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ 3) การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 3.1) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล 3.2) เป็นแบบอย่างที่ดี 3.3) มีมนุษยสัมพันธ์ 3.4) มีอารมณ์ขัน 3.5) เป็นนักประชาธิปไตย 3.6) ประนีประนอม 3.7) อดทน อดกลั้น 3.8) เป็นนักพูดที่ดี 3.9) มีความสามารถในการประสานงาน 3.10) มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน 3.11) กล้าตัดสินใจ 3.12) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร 4) การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 4.1) เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี 4.2) เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี 4.3) มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย 4.4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 4.5) รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม 4.6) มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ 4.7) มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค 4.8) กำกับ ติดตาม และประเมินผล

ประกอบ กุลเกื้อ, และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาทั้งของภาครัฐ และเอกชนมีบทบาทหน้าที่ดังต่อไปนี้ 1) เป็นประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ รวมถึงกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน 3) เป็นผู้บังคับบัญชาครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) บริหารกิจการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับทางราชการ และของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือของหน่วยงาน 5) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งควบคุม ดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ 6) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือหน่วยงานในกิจการทั่วไปรวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานได้รับมอบ 7) จัดทำรายงานกิจการประจำปีเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษาหรือหน่วยงานเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา 8) อนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิบัตรของสถานศึกษาให้

เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด 9) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

วิโรจน์ สารรัตนะ, และสัมพันธ์ พันธุ์ฤกษ์ (2546, หน้า 25) ได้กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีหน้าที่พัฒนาไปสู่ความเป็นสถานศึกษาในสภาพนั้น โดยจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในเชิงพัฒนา จะต้องสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนที่ประสบความสำเร็จ จะต้องสร้างจิตสำนึกความเป็นชุมชน จะต้องให้ความสำคัญกับมาตรฐานและการประเมินผล การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจูงใจ การสร้างควมมีพันธะผูกพัน และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและการมุ่งสู่กระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลง

พิทักษ์ แจ่งประดิษฐ์ (2548, หน้า 14) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของนักการศึกษาดังนี้ 1) บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบงานทุกอย่างภายในสถานศึกษา เช่น ต้องดำเนินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และของทางราชการ ต้องประสานงานทั้งภายนอกและภายในและรับผิดชอบต่อการตรวจของผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป 2) เป็นตัวแทนหรือเป็นสัญลักษณ์ของสถานศึกษา เช่น ต้องเป็นตัวแทนของกิจการด้านต่างๆ ที่กระทำในนามของสถานศึกษา เป็นผู้ลงชื่อในหนังสือราชการ ดังนั้น มักจะมีคนพูดว่าจะดูสถานศึกษาเป็นอย่างไรดูที่ครูใหญ่ก็ว่าได้ 3) เป็นผู้initiate หรือการให้คำแนะนำ คือต้องทำหน้าที่ แนะนำ ตักเตือน สั่งสอนกระตุ้นครูให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ ขึ้น 4) เป็นผู้ริเริ่ม หรือพยายามปรับปรุงด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้ดีขึ้น 5) เป็นผู้ตัดสินใจในปัญหาในระดับสูงสุดของสถานศึกษา

วิทยา ประชากุล (2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมียุทธศาสตร์ในการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สุวรรณชัย ทองคำ (2549, หน้า 8-15) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะและคุณภาพการบริหารสถานศึกษาที่คุรุสภากำหนดไว้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติ มีดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้วงจรการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูล

ข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจการของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการ และของสถานศึกษารวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา เป็นผู้ปกครองและบังคับบัญชาข้าราชการครูและลูกจ้างในสถานศึกษา เป็นผู้รักษาวินัยและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การประสาน การระดมทรัพยากรทางการศึกษา โดยร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหา ใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป เป็นผู้พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำและสร้างผู้นำและสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ในการประชุมครั้งที่ 5/2556 วันที่ 16 พฤษภาคม 2556 และครั้งที่ 11/2556 วันที่ 2 กันยายน 2556 โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีกว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการคุรุสภาสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 3) กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 และตามหมวดที่ 3 ข้อที่ 14 ได้กำหนดไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ สอดคล้องกับข้อบังคับข้อที่ 4 ซึ่งกล่าวว่ามาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2555, หน้า 22) กล่าวใน รายงานการวิจัยเรื่องมาตรฐานวิชาชีพผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาการศึกษาพิเศษว่า มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนการปฏิบัติตน ผู้ประกอบวิชาชีพการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมศรัทธาแห่งวิชาชีพการศึกษา

สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ (ม.ป.ป.) กล่าวว่า มาตรฐานการปฏิบัติตนว่า หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็น

แนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดได้อย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ 1) ยกข้อกล่าวหา 2) ตักเตือน 3) ภาคทัณฑ์ 4) พักใบอนุญาตที่กำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี และ 5) เพิกถอนใบอนุญาต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2549, หน้า 300) กล่าวถึงความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติตนว่า หมายถึง จรรยาบรรณวิชาชีพ หรือมาตรฐานของคุณค่า แห่งความดีงามของการกระทำหนึ่งๆ หรือพฤติกรรมโดยรวม ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

สรุปได้ว่า มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตนโดยรวมที่พึงปฏิบัติ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ หากผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทำให้เกิดความเสียหาย อาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดลงโทษ

แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1. ความหมายของจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ปัทมา สิงหนุต (2540ก, หน้า 77) กล่าวว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติหรือกิริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อรักษา ส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะ

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542, หน้า 112) กล่าวว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษา ชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้นๆ โดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน สำหรับเป็นกติกาที่ผู้ประกอบวิชาชีพทุกคนต้องปฏิบัติ หากฝ่าฝืนก็จะถูกรังเกียจหรือต่อต้านอันเป็นการลงโทษทางสังคม ฉะนั้น เมื่อผู้ประกอบวิชาชีพคนใด ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพจึงต้องถูกลงโทษตามกฎหมายด้วยข้อกำหนดกิริยาที่ควรประพฤติ

พิบูลย์ กระแสสุข (2542, หน้า 25) กล่าวว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ข้อบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับแนวทางการปฏิบัติที่จำเป็นในการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าในวิชาชีพนั้นๆ

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 289) ความหมายของ จรรยาบรรณ ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบ

อาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 200) กล่าวว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติหรือกิริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรปฏิบัติ เพื่อรักษา ส่งเสริม เกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะและสถาบัน

อดิสร ก้อนคำ (2551, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลมาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพ

นูเฟลด์ และแบร์โร (Neufeld,V.R.,& Barrows,H.,1986,p.467) กล่าวว่า จรรยาบรรณ หมายถึง รูปแบบ ลักษณะและพิธีกรรมต่างๆ ที่ถูกสร้างขึ้นโดยมีแบบแผน ที่เชื่อว่าเป็นสิ่งจำเป็น สิ่งที่ต้องการ สัมพันธ์กับสังคมในวิชาชีพหรือชีวิตการทำงาน

จากความหมายดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า จรรยาบรรณ หมายถึง หลักความประพฤติที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะ โดยยึดพฤติกรรมสำคัญตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548

2. ความสำคัญของจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ชำเรือง วุฒิจันทร์ (2540, หน้า 108-109) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้ 1) ช่วยควบคุมมาตรฐาน รับผิดชอบต่อคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบวิชาชีพและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพ 2) ช่วยควบคุมคุณธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม 3) ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่ผู้ประกอบวิชาชีพจัดทำขึ้นให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีเสมอ 4) ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบการและผู้ดำเนินการให้มีความเมตตา กรุณาเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงานและผู้รับผิดชอบ 5) ลดการเอาเปรียบ การฉ้อฉลความเห็นแก่ตัวตลอดจนความมั่งคั่ง ใจแคบไม่ยอมเสียสละ 6) ช่วยเน้นให้ชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม เช่น ในเรื่อง การเสียสละ การเห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน และการรับผิดชอบในหน้าที่การงาน 7) ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายสำหรับผู้ดำเนินการหรือผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

วรรณ มณีโชติ (2541, หน้า 42) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญ ดังนี้ 1) เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน 2) เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจให้เป็นผู้มีจริยธรรมอันดีงาม 3) เพื่อความก้าวหน้า 4) รักษาส่งเสริมเกียรติคุณให้สมกับความเป็นปราชญ์บุคคล

คำหมาน คนไค (2542, หน้า 92) กล่าวว่า ผู้ใดประพฤติปฏิบัติตนตามหลักจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติ

ตนดี ซึ่งจะส่งผลดีดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างแก่ผู้รับบริการ 2) สร้างความนิยมนับถือแก่บุคคลทั่วไป 3) สร้างความเชื่อถือ ศรัทธาจากประชาชนในชุมชนของสถานศึกษา 4) ส่งผลให้ชุมชนสนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือสถานศึกษามากขึ้น

พิชัย ไชยสงคราม (2542, หน้า 126) กล่าวว่า จรรยาบรรณมีความสำคัญและมีประโยชน์ ดังนี้ 1) ช่วยควบคุมมาตรฐาน รับประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพในการผลิตและการค้า 2) ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต ผู้ค้า เช่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต และยุติธรรม 3) ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดี มีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จัก เป็นที่นิยมเชื่อถือได้ 4) ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต เช่น มีเมตตา หิริโอตตปปะ 5) ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล เอาเปรียบเอารัดเอาเปรียบ เห็นแก่ตัว ประโยชน์ส่วนตน

อรุณศรี ศาสตรานิติ (2543, หน้า 14-18) กล่าวว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพ เป็นกรอบความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งร่วมกันกำหนดขึ้น ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้สมาชิกในกลุ่มยึดปฏิบัติ 2) เพื่อให้วิชาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม 3) เพื่อมิให้การประกอบวิชาชีพนั้นเป็นการเอาเปรียบสังคม 4) เพื่อให้สมาชิกที่ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติตนได้รับการยกย่องนับถือจากสังคม

พิภพ วังเงิน (2545, ย่อหน้า 15) ได้แบ่งความสำคัญของจรรยาบรรณไว้ 6 ข้อ ดังนี้คือ 1) เพื่อส่งเสริมผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละประเภท ประพฤติ ปฏิบัติตนถูกต้อง เหมาะสม ตามที่แต่ละอาชีพได้วางหลักไว้ให้เป็นจรรยาบรรณ ถ้าหากกระทำผิดย่อมมีความผิด 2) ช่วยควบคุมและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำนึกในหน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนทำ 3) ส่งเสริมและช่วยควบคุมการผลิต และการปฏิบัติงานให้มีปริมาณและมีคุณภาพที่เชื่อถือได้ มีบริการที่ดีและปลอดภัย 4) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ สามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 5) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพประเภทต่างๆ มีความสำนึกว่าการประกอบอาชีพที่ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาเปรียบเอารัดเอาเปรียบ ผู้บริโภค ตรงไปตรงมาเป็นกุศล สังคมยกย่อง 6) จรรยาบรรณช่วยพิทักษ์สิทธิ์และหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพนั้นๆ ตามกฎหมาย

จรรยาพร ธรณินทร์ (2554, ย่อหน้า 11) กล่าวว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความสำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) ปกป้องการปฏิบัติงานของสมาชิกในวิชาชีพ 2) รักษามาตรฐานวิชาชีพ 3) พัฒนาวิชาชีพ

จากหลักการดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เพื่อยกระดับการดำรงชีวิตของตนเองและวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาให้สูงขึ้น เพื่อได้รับการยอมรับ นับถือ ยกย่องให้เกียรติจากบุคคลและสังคมทั่วไปอย่างกว้างขวาง

3. องค์ประกอบของจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ปัทมา สิงหนุต (2540, หน้า 77) ได้เสนอหลักพฤติกรรมสำคัญตามระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 มี 9 ข้อ คือ 1) รักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า 2) อบรมสั่งสอน ฝึกฝน เสริมสร้างความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ 4) ไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ 5) ไม่แสวงหาผลประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ 6) พัฒนาตนเอง ทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ 7) รักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู 8) ช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ 9) ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

คำรณ ล้อมในเมือง (2547, หน้า 82) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของมาตรฐานการ ปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน การปฏิบัติตนที่กำหนดเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่า ด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ มีองค์ประกอบด้วยกัน 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยใน ตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ 1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้อง เมตตาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดย เสมอหน้า 2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความ บริสุทธิ์ใจ 3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทาง กาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ 4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการ ศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จาก การใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความ สามัคคีในหมู่คณะ

5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548ข, หน้า 54–58) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติชั่ว 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรักเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้รับบริการสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตาม 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตาม 5) จรรยาบรรณต่อสังคม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตาม

อดิศร ก้อนคำ (2551, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวถึง แนวความประพฤติปฏิบัติที่มีต่อวิชาชีพ เพื่อให้สมาชิกในวิชาชีพดำเนินชีวิตตามหลักที่กำหนดในจรรยาบรรณวิชาชีพ 3 ด้าน ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ศรัทธาต่อวิชาชีพ ชำรงและปกป้องวิชาชีพ พัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ สร้างองค์กรวิชาชีพให้แข็งแกร่ง ร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ 2) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ ตั้งใจถ่ายทอดวิชาการ รักและเข้าใจศิษย์ ส่งเสริมการเรียนรู้ ยุติธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์จากผู้เรียน ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เกียรติผู้เรียน อบรมบ่ม

นิสัย ช่วยเหลือศิษย์ 3) จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ประพฤติชอบ รับผิดชอบ มีเหตุผล ใฝ่รู้ รอบคอบ ฝึกจิต สนใจศิษย์

จากองค์ประกอบของจรรยาบรรณ ดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง ประพฤติและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548

4. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของไทย และต่างประเทศ

1. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาของไทย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 116-121) กล่าวว่า ผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อให้เกิด คุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐาน วิชาชีพ 3 ด้าน คือ

1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2.1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2.2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับ การพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน 2.3) มุ่งมั่นพัฒนาเพื่อน ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 2.4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติ ได้เกิดผลจริง 2.5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 2.6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 2.7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ อย่างเป็นระบบ 2.8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2.9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่าง สร้างสรรค์ 2.10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 2.11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 2.12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3) มาตรฐานการปฏิบัติตน ประกอบด้วย 3.1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 3.2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3.3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 3.4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ 3.5) จรรยาบรรณต่อสังคม

2. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใน ต่างประเทศ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, และคนอื่นๆ (2544, หน้า 26-27) กล่าวว่า จาก การศึกษาค้นคว้า พบเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของต่างประเทศ ได้แก่ เกณฑ์

มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของอังกฤษ นิวซีแลนด์ รัฐแคนซัสและมลรัฐเดลาแวร์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของอังกฤษ มี 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ 2) ด้านงานหลักและภารกิจของครูใหญ่ ได้แก่ ยุทธวิธีของการกำกับ และพัฒนาสถานศึกษา การเรียนการสอน ประชาชนและความสัมพันธ์ การพัฒนาและการจัดทำลัคนและทรัพยากร ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้รวมทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ด้านความรู้และความเข้าใจในวิชาชีพ 4) ด้านทักษะและความสามารถในการบริหารการศึกษา

เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของนิวซีแลนด์ มี 10 ข้อ 1) ตระหนักรู้ในสภาพแวดล้อม 2) บริหารงานอย่างมียุทธวิธี 3) มีการพิจารณาและตัดสินใจที่ดี 4) สร้างความสัมพันธ์และจัดการความขัดแย้ง 5) มีภาวะผู้นำ 6) มีการประชาสัมพันธ์ 7) มีความรู้ในวิชาชีพ 8) มีวิสัยทัศน์ในวิชาชีพ 9) บริหารจัดการบุคลากร 10) บริหารจัดการผลลัพธ์

เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐแคนซัส มี 4 ข้อ ดังนี้ 1) ต้องสาธิตแนวความคิดกลาง เครื่องมือของการสืบค้นและการปฏิบัติที่จำเป็นต่อเทคนิคและกระบวนการขององค์กรเพื่อให้บรรลุพันธกิจของสถานศึกษา 2) ต้องสาธิตแนวความคิดกลาง แนวปฏิบัติ สาธิตแนวเนื้อหา ขอบเขตกรอบงานและกระบวนการของโปรแกรมการศึกษา โดยมีจุดเน้นที่เทคโนโลยีของสถานศึกษา การสอนและบริการสนับสนุนที่จำเป็นรวมทั้งกิจกรรมพัฒนาการและทรัพยากร 3) ต้องสาธิตแนวความคิดกลาง เครื่องมือของการสืบค้น และการปฏิบัติอันจำเป็นต่อความเกี่ยวพันทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษาและรับรู้ในบทบาทของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายส่วนตัว วิชาชีพและองค์กร 4) ต้องสาธิตแนวความคิดกลาง เครื่องมือของการสืบค้นและการปฏิบัติ การคิดไตร่ตรองเกี่ยวกับแนวความคิดและพลังที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้หลักฐานของการสำรวจและการประเมินอิทธิพลของสติปัญญา วิชาการ จริยธรรม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมืองและรัฐบาลที่มีต่อสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอรวมทั้งมุมมองจารีตประเพณีและมุมมองปัจจุบัน

เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของมลรัฐเดลาแวร์ มี 5 ข้อ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำและองค์กรรวม มีความรู้ ทักษะ สร้างวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ เป้าหมายร่วมทรัพยากรทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ 2) ภาวะผู้นำในการสอน 3) ภาวะผู้นำในชุมชนและเชิงการเมือง 4) ภาวะผู้นำองค์กร 5) ภาวะผู้นำด้านจริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 21) เกณฑ์มาตรฐานของผู้นำสถานศึกษาในสหรัฐ สมาพันธ์หัวหน้าเจ้าหน้าที่การศึกษาระหว่างมลรัฐของสหรัฐ ได้ร่วมกันจัดทำข้อตกลงเรื่อง เกณฑ์มาตรฐานของผู้นำสถานศึกษาขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 6 มาตรฐาน ดังนี้ 1) จัดให้มีวิสัยทัศน์ทางการเรียนรู้ (vision of learning) ซึ่งร่วมพัฒนา ดำเนินการ และนำลงสู่การปฏิบัติ

ด้วยความเห็นชอบและสนับสนุนจากทุกฝ่ายที่ประกอบขึ้นเป็นชุมชนสถานศึกษา 2) ส่งเสริมทำนุบำรุงวัฒนธรรมของสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ตลอดจนโปรแกรมการเรียนการสอนที่นำไปสู่การเรียนรู้ของผู้เรียนและเพื่อความมั่งคั่งทางวิชาชีพของครูอาจารย์ 3) สร้างความมั่นใจได้ว่าการบริหารจัดการสถานศึกษาตลอดจนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และการใช้ทรัพยากรเป็นไปเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของการเรียนรู้ที่มีความปลอดภัย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั่วทั้งสถานศึกษา 4) สร้างความร่วมมือกับครอบครัว ผู้ปกครอง ผู้เรียน และสมาชิกของชุมชน รวมทั้งให้การตอบสนองต่อความสนใจและความต้องการของกลุ่มคนดังกล่าวเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรชุมชน 5) ประพฤติปฏิบัติอย่างผู้มีเกียรติมีศักดิ์ศรี มีความเป็นธรรม และตั้งมั่นอยู่ในกรอบแห่งจริยธรรม 6) มีความเข้าใจ ต้องสนองตอบ และต่อการมีอิทธิพลของระบบการเมือง สังคม เศรษฐกิจ กฎหมาย และวัฒนธรรมที่มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา

จากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในและนอกประเทศ สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา และบรรลุปันธกิจของสถานศึกษา นั่นคือ คุณภาพของผู้เรียน ซึ่งจำแนกได้ดังนี้ 1) มีภาวะผู้นำ 2) มีความรัก ศรัทธาในองค์กรและวิชาชีพ 3) มีทักษะความสามารถในการบริหาร 4) มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และชุมชน 5) มีวิสัยทัศน์ 6) ประพฤติตนเป็นแบบอย่าง 7) จัดการศึกษาสอดคล้องกับบริบท 8) มีทักษะการสื่อสารประชาสัมพันธ์ 9) มีความรู้ ความเข้าใจในวิชาชีพเป็นอย่างดี 10) มีคุณธรรม จริยธรรม

5. ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548

1. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 41-43) กล่าวว่า การกำหนดวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพที่ควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษาและเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้วิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม มีรายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และที่กำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 2549 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน คือ

1) **มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ** หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ จัดการศึกษา ซึ่งกำหนดสำหรับผู้ที่เข้าประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้และมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

มาตรฐานความรู้

1) มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองโดยมีความรู้ดังต่อไปนี้ 1.1) หลักและกระบวนการบริหาร 1.2) นโยบายและ การวางแผนการศึกษา 1.3) การบริหารด้านวิชาการ 1.4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ 1.5) การบริหารงานบุคคล 1.6) การบริหารกิจการผู้เรียน 1.7) การประกันคุณภาพการศึกษา 1.8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 1.9) การบริหาร การประชาสัมพันธ์ 1.10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

2) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการ คุรุสภารับรอง

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

1) มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ 2) มีประสบการณ์ด้านการปฏิบัติการสอน และต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด หรือ หัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่นๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

สาระความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน ความรู้

หลักและกระบวนการการบริหารการศึกษา

สาระความรู้

1) หลักและทฤษฎีการบริหาร และการบริหารการศึกษา 2) ระบบและ กระบวนการบริหารและการจัดการศึกษายุคใหม่ 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัด การศึกษา 4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 5) บริบทและแนวโน้มในการจัดการศึกษา

สมรรถนะ

1) สามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหาร การศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา 2) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์

ความรู้ในการบริหารจัดการ 3) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา 4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 5) บริบทและแนวโน้มในการจัดการศึกษา

นโยบายและการวางแผนการศึกษา

สาระความรู้

1) พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา 2) ระบบและทฤษฎีการวางแผน 3) การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา 4) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) การพัฒนานโยบายการศึกษา 6) การประเมินนโยบายการศึกษา

สมรรถนะ

1) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา 2) สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา 3) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คู่มาต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม 4) สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ 5) สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน

การบริหารด้านวิชาการ

สาระความรู้

1) การบริหารจัดการความรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) หลักการรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร 3) การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น 4) หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ 5) กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา 6) การวางแผนการประเมินผลนิเทศการศึกษา 7) ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา 8) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา 9) สถิติคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

สมรรถนะ

1) สามารถบริหารจัดการเรียนรู้ 2) สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 3) สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา 4) สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

สาระความรู้

1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ 2) การจัดวางระบบควบคุมภายใน 3) เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

สมรรถนะ

1) สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องอย่างเป็นระบบ 3) สามารถวางระบบการบริหารและการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้

การบริหารงานบุคคล

สาระความรู้

1) สามารถสรรหาบุคคลที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน 2) สามารถจัดหาบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ 2) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา 4) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

การบริหารกิจการผู้เรียน

สาระความรู้

1) คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน 3) การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะ

1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน 2) สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน 3) สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ 4) สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะ

การประกันคุณภาพการศึกษา

สาระความรู้

1) หลักและกระบวนการในการประกันคุณภาพการจัดการศึกษา 2) องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา 3) มาตรฐานการศึกษา 4) การประกันคุณภาพภายในและภายนอก 5) บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะ

1) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา 2) สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) สามารถจัดทำรายงานผล การประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาระความรู้

1) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 3) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้

สมรรถนะ

1) สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2) สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อมาปรับปรุงการบริหารจัดการ 3) สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

การบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน

สาระความรู้

1) หลักการประชาสัมพันธ์ 2) กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สมรรถนะ

1) สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและบุคลากรในสถานศึกษา 2) สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร กิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน 3) สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ 4) สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม 5) สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการศึกษา

คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้

1) คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 2) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3) การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม 4) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สมรรถนะ

1) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมการทำงานหรือการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิด ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของ

การเป็น ผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปหรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทุกๆ 5 ปี และมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนร่วม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับ การพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน

ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กรผู้ร่วมงาน ผู้เรียนและชุมชนด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลในการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวกต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาและความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาเพื่อนร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาเพื่อนร่วมงานโดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อยของเพื่อนร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคนและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงาน เพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ผู้บริหารมืออาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์เหมาะสมกับเงื่อนไข ข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย

กิจกรรมและผลงานถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ

นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องมีความรู้ในการบริหาร แนวใหม่ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์เงื่อนไข ข้อจำกัด ของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่และภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

ผู้บริหารมีอาชีพเลือก และใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมี ความเพียรพยายาม กระตุน ยั่วยุ ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและ ชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่มการร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูลและให้ กำลังใจ ให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุงงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยม ในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการ รายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผล แห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริงและผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอ รายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวังไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชมภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอ ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และ จะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการ หนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิด ความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถ และศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้น คำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญไม่เป็นที่ยอมรับของ

บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความ เชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของ ระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่นๆ เป็นองค์กรประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันเพื่อพัฒนา สังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะ แนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือ กับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติและแก้ปัญหา ของชุมชนหรือหน่วยงานอื่นให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนร่วม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผนและ ร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถของตนอย่างเต็ม ศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การ ยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ การเป็น ผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่ง การยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ ลึกซึ้งต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และ จัดระบบให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมโดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ได้ทำงานได้สำเร็จแล้วจนนำไปสู่การ พัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคนผู้บริหารมีอาชีพจึง ต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมี ความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชม ได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและ ทุกคนจนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกๆ ระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของ โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้

สอดคล้องสมดุลเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพต้องตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่าการเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

3) มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยคุรุสภากำหนดให้เป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2548 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2548 หากผู้ประกอบการวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณวิชาชีพจนเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดลงโทษได้และมาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติปฏิบัติตาม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี ศึกษา ค้นคว้า 2) ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ 3) ส่งเสริม และพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ 5) ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติปฏิบัติตาม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ 2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ 3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และ แบบแผนของทาง

ราชการ 5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร 6) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา 7) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ 8) เข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติปฏิบัติตาม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ 2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส 3) บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ 5) ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง 6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็นยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือ เกื้อกูลกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติปฏิบัติตาม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1) พฤติกรรมที่ควรปฏิบัติ

1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) ส่งเสริม และพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา 4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา 6) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติปฏิบัติตาม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน 3) ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์ และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง 4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, หน้า 54–58) ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ดังนี้

หมวด 2 ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 10 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตาม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและแบบอย่างที่ดี 2) ศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ 5) ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม 2) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ 3) ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร 4) ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 5) ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผน ไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผล การประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 11 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ 2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ 3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบและแบบแผนของทางราชการ 5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร 6) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา 7) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ 8) เข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์กรวิชาชีพ จนทำให้เกิดความเสียหาย 2) ดุหมั่นเหี้ยมดุด่า ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตราจารย์หรือองค์กรวิชาชีพ 3) ประกอบการทำงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผนของทางราชการ จนก่อให้เกิดความเสียหาย 5) ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ 6) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน 7) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย 8) ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพหรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ส่วนที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 12 ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิด การเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1) ปฏิบัติงานหรือบริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ 2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส 3) บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ 5) ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง 6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร 7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ 2) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่

ส่วนที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ 13 ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตาม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา 4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกัน ผนีกกำลังในการพัฒนาการศึกษา 6) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1) นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพ ข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา 2) ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 3) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 4) ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความถนัดแม้ได้รับการร้องขอ 5) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ไม่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 6) ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กร 7) ยอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี 8) วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

ส่วนที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ 14 ผู้บริหารสถานศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตาม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิด การเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง 4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม 2) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม 3) ไม่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม 4) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548) กล่าวถึง การกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง และการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

มาตรฐานตำแหน่ง

ชื่อตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1. บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. วางแผนพัฒนาการศึกษา ประเมิน และจัดทำรายงานเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา
3. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การนิเทศ และการวัดผลประเมินผล
4. ส่งเสริมและจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมายทั้งในระบบ นอก ระบบ และตามอัธยาศัย
5. จัดทำระบบประกันคุณภาพการศึกษา
6. บริหารงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน
7. วางแผนการบริหารงานบุคคล การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย การรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และร้องทุกข์
8. จัดทำมาตรฐานและภาระงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
9. ส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
10. ประสานความร่วมมือกับชุมชนและท้องถิ่น ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และให้บริการด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. จัดระบบควบคุมภายในสถานศึกษา
12. จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
13. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับ ตามที่ได้รับมอบอำนาจ
14. ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง

1. มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือทางอื่นที่ ก.ค.ศ.กำหนด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้
2. ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษาชั้นพื้นฐาน หรือดำรงตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่มีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มมาแล้วไม่น้อยกว่า

2 ปี หรือดำรงตำแหน่งครู ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า

3. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

4. ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การให้ได้รับเงินเดือน

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.1

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา บริหารกิจการสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุมงาน กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและความรอบรู้ทั่วไปในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ตามแนวทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะในการบริหารจัดการศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานได้ตามนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด หรือดำรงตำแหน่งอื่น ที่มีวิทยฐานะชำนาญการ

การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับคศ.2 และได้รับเงินวิทยฐานะผู้อำนวยการ

ชำนาญการ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของหน่วยสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแล เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีความรอบรู้ทั่วไป ในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริการทั่วไป โดยแสดงให้เห็นว่ามีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีการปรับปรุงยุคจากแนวทางที่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และมีการพัฒนาตนและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะในการบริหารจัดการศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

1. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์สำ่วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

2. ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนด

การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.3 และได้รับเงินวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

หน้าที่และความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนปฏิบัติงาน การควบคุม กำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีความรู้ทั่วไป ในระดับสูงมีความสามารถในการบริหารจัดการ สถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป โดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะอย่างสูงในการบริหาร จัดการศึกษามีการคิดค้นพัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษาส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

1. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ. กำหนดหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือ
2. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
3. ผ่านการพัฒนาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

การได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

ให้ได้รับเงินเดือนอันดับคศ.4 และได้รับเงินวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

มาตรฐานวิทยฐานะ

ชื่อวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา บังคับบัญชาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บริหารกิจการของสถานศึกษา การวางแผนการปฏิบัติงาน การควบคุมกำกับ ดูแลเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป งานอื่นที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

คุณภาพการปฏิบัติงาน

มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารงานในหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ที่

เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ทั่วไป ในระดับสูง มีความสามารถในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยแสดงให้เห็นว่ามีการวิจัยและพัฒนาสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพ เพื่อนำผลไปใช้ในการบริหารจัดการ และการพัฒนาสถานศึกษา โดยมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง มีการถ่ายทอด ได้รับการยอมรับ และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

มีทักษะอย่างสูงในการบริหาร จัดการศึกษา มีการคิดค้น พัฒนานวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหาร จัดการการศึกษา เป็นแบบอย่างแก่สถานศึกษาอื่น ส่งผลให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาเกิดผลดีต่อคุณภาพการศึกษา

เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับวิทยฐานะ

ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่ ก.ค.ศ.เทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.กำหนดหรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ

การให้ได้รับเงินเดือนและเงินวิทยฐานะ

การให้ได้รับเงินเดือนอันดับ คศ.5 และได้รับเงินวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญพิเศษ

การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

1.1 ความหมายของจรรยาบรรณต่อตนเอง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548ข, หน้า 13) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

นคร พันธ์ณรงค์ (2550, หน้า 2) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 54) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า ความหมายของจรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง แนวทางการปฏิบัติตนที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน โดยการศึกษา ค้นคว้า แสวงหาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตนเองด้านต่างๆอยู่เสมอ มีวิสัยทัศน์ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

1.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเอง

ชาญชัย อาจินสมอาจารย์(2547, หน้า 111) กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเอง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะพัฒนาตนเองและบุคลากรอื่นๆอย่างสม่ำเสมอ เพราะผู้บริหารและบุคลากรอื่นๆจะต้องทำงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น ทุกฝ่ายจะต้องมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน การพัฒนาตนเอง ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนเป็นสิ่งจำเป็น และจะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อว่าทุกคนจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นคร พันธุ์ณรงค์ (2550, หน้า 4) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องใฝ่รู้ ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัยทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

อนวัช ยาวิชัย (2555, หน้า 2) กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเอง ดังนี้ ผู้บริหารที่ถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเอง จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ถือเป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติในส่วน จรรยาบรรณของตนเองด้วย เพราะจรรยาบรรณเป็นเรื่องของรูปแบบของความประพฤติ ซึ่งจะต้องมีผู้นำเป็นหัวขบวนเป็นแบบอย่างของการดำเนินชีวิต เพราะจรรยาบรรณที่ดีนั้น ต้องเป็นผลมาจากความดีภายในจิตใจของผู้ปฏิบัติ

โกลด์แฮมเมอร์ (Goldhammer, 1967, p. 40) กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเอง ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารว่า การปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงาน จะต้องพัฒนาตัวผู้บริหารเป็นอันดับแรก ผู้บริหารมีสมรรถภาพเป็นเช่นไร สถานศึกษาก็เป็นเช่นนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาผู้บริหารก่อน

แบงค์ไบร์ (Bank-Bright, 1994, p.1539-A) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณต่อตนเอง ในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารว่า ความพร้อมในการทำงาน การสร้างประสิทธิภาพความรู้พื้นฐานสำหรับการอบรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องการทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นประชาธิปไตย และถือเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อตนเองเป็นการปฏิบัติที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพราะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถนำ

วิทยาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเหลือบุคคลอื่น และสังคมให้เจริญก้าวหน้า

1.3 ขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อตนเอง

สำลี รักสุทธี (2543, หน้า 15-16) กล่าวถึงขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อตนเองเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เป็นผู้ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนี้ 1) หาความรู้จากห้องสมุด 2) หาความรู้จากผู้รู้ ผู้มีประสบการณ์ 3) หาความรู้จากแหล่งอบรมสัมมนา

วิชัย มาจันทร์ (2544, หน้า 23) กล่าวถึงขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ ดังนี้ 1) ใส่ใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอ 2) มีความรอบรู้ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมายแนวทางการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การอาชีพและเทคโนโลยี 3) แสดงออกทางร่างกาย กริยา วาจาอย่างสง่างามเหมาะสมกับกาลเทศะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547, หน้า 1-2) กล่าวถึง การปฏิบัติต่อตนเองเพื่อให้เป็นไปตามจรรยาบรรณต่อตนเอง ดังนี้ 1) รักศรัทธา รักษาไว้ซึ่งเกียรติคุณ เกียรติศักดิ์และหน้าที่ มุ่งมั่นประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ 2) ศึกษาหาความรู้ ความเข้าใจให้ถ่องแท้ในกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของรัฐบาล 3) ศึกษา เรียนรู้ เข้าใจในศิษย์ มีเมตตากรุณา รับฟังความคิดเห็น อุทิศเวลาให้กับศิษย์ ไม่ละทิ้งงานสอน ติดตามแก้ไขปัญหา พัฒนาการเรียนรู้และความประพฤติของศิษย์ทุกคน 4) ประพฤติและปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพด้วยความยกย่องให้เกียรติเคารพศักดิ์ศรี สิทธิ หน้าที่ ช่วยเหลือเกื้อกูล สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ 5) ตระหนักในบทบาทและความเป็นคุณค่าของความเป็นครูของแผ่นดิน ติดตามใคร่ครวญปัญหาและแนวทางพัฒนาเยาวชน ประชาชน ชุมชน และชาติบ้านเมือง เสนอแนะ ชี้ทางที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาและพัฒนา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 54-55) ได้กล่าวถึงขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อตนเองที่พึงประสงค์ ดังนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ 3) ส่งเสริม และพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ 5) ส่งเสริม

การปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

อดิศร ก้อนคำ (2551, หน้า 5) กล่าวถึงขอบข่ายการประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ในจรรยาบรรณต่อตนเอง ดังนี้ 1) ประพฤติชอบ โดยการตั้งตนไว้ในสิ่งที่ถูกที่ควร สามารถบังคับตนเองให้ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงามถูกต้อง 2) รับผิดชอบ โดยการฝึกความรับผิดชอบ โดยตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความผิดพลาดน้อย 3) มีเหตุผล โดยการฝึกถามคำถามตนเองบ่อยๆ ฝึกความคิดวิเคราะห์หาเหตุผล ข้อดีข้อเสียของเรื่องต่างๆ เพื่อให้ตนเองเป็นคนมีเหตุผลที่ดี 4) ใฝ่รู้ โดยการติดตามข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ มีความรอบตัวอย่างดีทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้ และชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องให้ศิษย์ได้ 5) รอบคอบ โดยการฝึกฝนตนเองให้เป็นคนรอบคอบ ละเอียดและประณีตในการดำเนินกิจการต่างๆ 6) ฝึกจิต โดยการพัฒนาจิต ทำให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขและส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น 7) สนใจศิษย์ โดยการสนใจพัฒนาการของผู้เรียน เพราะผู้เรียนเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้วิชาชีพครูก้าวหน้า

สำนักการศึกษา กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (2554, ย่อหน้า 3) กล่าวถึง จรรยาบรรณต่อตนเอง ดังนี้ 1) พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และพัฒนาตนให้มีคุณธรรม มีสุขภาพดีทั้งกายและจิต รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการบริหารงาน 2) พึงอุทิศตนเพื่อหน้าที่ มีความเสียสละ และมีความกล้าหาญทางจริยธรรม 3) พึงมีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง

สรุปได้ว่า ขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อตนเอง เป็นการประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงปฏิบัติ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การกระทำและการแสดงออก ที่ถูกต้อง ดีงาม สุภาพ เรียบร้อย 2) ใช้ภาษา กริยาท่าทาง บุคลิกภาพ เป็นแบบอย่างที่ดี 3) รักษาชื่อเสียงอย่างเคร่งครัดไม่ประพฤติเสื่อมเสีย 4) อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ 5) ไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันควร 6) ใฝ่รู้ หมั่นศึกษาหาความรู้ ความชำนาญอยู่เสมอ ทั้งความรู้ด้านเทคโนโลยีและความก้าวหน้าต่างๆ 7) ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ 8) ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่ปิดบังอำพราง 9) ให้เกียรติผู้อื่น ไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้าง 10) ยึดมั่นปฏิบัติตนตามหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ ให้เกียรติศาสนาอื่น 11) ประพฤติตนเป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคม 12) ติดตามข่าวสารเหตุการณ์อยู่เสมอ 13) จัดทำและเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อ 14) ละเว้นจากอบายมุข 15) เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านครอบครัว

2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2.1 ความหมายของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2542, หน้า 15-16) อธิบายว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง การแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพ ด้วยตระหนักว่ามีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม พึงปฏิบัติด้วยความเต็มใจและภูมิใจ รวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพ เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนอาชีพ ต้องมีอุดมการณ์ ศรัทธาในอาชีพ ชำรงและส่งเสริมเกียรติภูมิ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2546, หน้า 5) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2549, หน้า 7) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง หลักความประพฤติอันเหมาะสมแสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบอาชีพ ที่กลุ่มบุคคลแต่ละสาขาวิชาชีพประมวลขึ้นไว้เป็นหลัก เพื่อให้สมาชิกในสาขาวิชาชีพนั้นๆ ยึดถือปฏิบัติ เพื่อรักษาชื่อเสียงและส่งเสริมเกียรติคุณของสาขาวิชาชีพของตน

นคร พันธุ์ณรงค์ (2550, หน้า 18) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง การแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพ ด้วยตระหนักว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจ รวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพ เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 55) อธิบายว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ความหมายของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง แนวทางการปฏิบัติตนต่อวิชาชีพ ซึ่งใช้เป็นหลักในการยึดถือปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการแสดงออกด้วยการรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ ปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

2.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2541, หน้า 41-43) กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพว่า การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงาน หรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

นคร พันธุ์ณรงค์ (2550, หน้า 19) กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตน ย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่น ส่งผลให้มีความเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาย่อมรักและศรัทธาในอาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยความเต็มใจ

ประธาน อุพารธรรม (ม.ป.ป., ย่อหน้า 5) กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังนี้ เป็นพื้นฐานแนวทางต่อการปฏิบัติงานในอาชีพทุกอาชีพ ซึ่งจะช่วยควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรในแต่ละบทบาทหน้าที่ ช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่การทำงานเป็นไปโดยถูกต้อง

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพมีความสำคัญต่อองค์กรวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามดังกล่าว ซึ่งจะส่งผลให้ตนเองและองค์กรวิชาชีพประสบความสำเร็จ มีความเจริญรุ่งเรือง มั่นคงและเป็นที่ยอมรับของสังคม

2.3 ขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

วิชัย มาจันทร์ (2544, หน้า 24) กล่าวถึงขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังนี้ 1) เชื้อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม 2) เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) สนับสนุน เข้าร่วมหรือเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู 4) ปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพและองค์กรวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547, หน้า 3-4) กล่าวว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติ ดังนี้ 1) สอน ฝึก อบรม บ่มนิสัยและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม ของผู้เรียนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษา 2) จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศักยภาพพัฒนาความรู้ความสามารถ สังคม คุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมและจิตใจที่สมบูรณ์ 3) เข้าร่วมในกิจกรรมการจัดการศึกษา และกิจกรรมผู้เรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาเยาวชน ประชาชน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมในชุมชน 4) ยึดมั่นประพฤติปฏิบัติตนตามพันธกิจ นโยบาย กฎระเบียบของสถานศึกษา เสียสละร่วมปฏิบัติงานในกิจการของสถานศึกษา สร้างสรรค์เกียรติคุณ ชื่อเสียงความเจริญก้าวหน้าในสถานศึกษา 5) ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เผยแพร่ เพื่อพัฒนางานของตนเองและของส่วนรวมให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เต็มกำลังความสามารถ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 55-56) ได้กล่าวถึงขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพที่พึงประสงค์ ดังนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ 1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ 2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ 3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ 5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้

ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร 6) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา 7) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ 8) เข้าร่วม ส่งเสริม และ ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพ หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

อดิศร ก้อนคำ (2551, หน้า 3) กล่าวถึงขอบข่ายการประพฤติปฏิบัติตน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังนี้ 1) ศรัทธาต่อวิชาชีพ โดยต้องมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ ด้วยตระหนักว่าเป็นอาชีพที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อประเทศชาติ 2) ชำรงและปกป้องวิชาชีพ โดยต้องมีจิตสำนึกในการดำรง ปกป้อง และรักษาเกียรติภูมิของวิชาชีพ 3) พัฒนาองค์ความรู้ใน วิชาชีพ โดยต้องรับผิดชอบในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย สร้างความรู้และเผยแพร่ความรู้ เพื่อให้ วิทยาการในศาสตร์สาขาวิชาชีพมีความก้าวหน้าและมีประโยชน์ต่อประชาชนในสังคม 4) สร้าง องค์กรวิชาชีพให้แข็งแกร่ง โดยการเป็นสื่อกลางระหว่างสมาชิก และเป็นเวทีให้สมาชิกได้แสดง ฝีมือและความสามารถ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานและการเสนอแนวความคิด 5) ร่วมมือใน กิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ โดยร่วมมือกันในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดการเคลื่อนไหวใน เรื่องของความคิด หรือการจัดประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนแนวความคิดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง

สำนักการศึกษา กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (2554, ย่อหน้า 3) กล่าวถึง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังนี้ 1) พึงซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ 2) พึงใช้วิชาชีพในการบริหาร จัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 3) พึงละเว้นการทำธุรกิจที่อาศัยอำนาจหน้าที่ของตนเพื่อ ประโยชน์ในกิจการนั้น

สรุปได้ว่า ขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังนี้ว่า เป็นการ แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพ และเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) การมีความรักและศรัทธาด้วยความเชื่อมั่น ชื่นชม และ ภาคภูมิใจในวิชาชีพ 2) เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ 3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม 4) รัก เมตตา และเอาใจใส่ ต่อครู ผู้เรียนอย่างใกล้ชิดและทั่วถึง 5) ติดตามความก้าวหน้าของครู ผู้เรียน ช่วยเหลือ แก้ปัญหาในด้านต่างๆ 6) เป็นแบบอย่างที่ดีใน ด้านการครองงาน 7) นิเทศติดตามการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 8) ส่งเสริมบทบาทของครูใน การทำหน้าที่ ให้มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง

3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.1 ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาพ.ศ.2548 (สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา, 2548ข) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพ

ทางการศึกษา ต้องรักเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ ให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 38) ได้ให้ความหมาย ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติตนในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยาวาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้ร่วมงาน ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

นคร พันธุ์ณรงค์ (2550, หน้า 20) ได้กล่าวถึงความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ดังนี้ 1) รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงใจ สอดคล้องกับการเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจต่อสิทธิพื้นฐานของศิษย์ จนเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือและชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน 2) อบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วย ความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงาน ตั้งแต่การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งผลต่อ การพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลการเรียน และการเพิ่มพูนการเรียนรู้ ภายหลังบทเรียนต่างๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพและตลอดไป 3) การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครู ที่ศิษย์สามารถสังเกตรับรู้ได้เอง และเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม 4) การไม่กระทำการเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ หมายถึง การตอบสนองต่อศิษย์ในการลงโทษหรือการให้รางวัล หรือการกระทำอื่นใดที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา การเพิ่มพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา 5) การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ หมายถึง การไม่กระทำการใดๆที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงมีพึงได้จากปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบตามปกติ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 56) ได้กล่าวถึงความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องตั้งตามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

มาลี สืบกระแสน (2551, หน้า 43) กล่าวถึง จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป ทั้งด้านการแต่งกาย กิริยามารยาท และคุณธรรม จริยธรรม

สรุปได้ว่า ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง แนวทางการปฏิบัติตนต่อผู้รับบริการ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ ด้วยความรัก ความเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านการแต่งกาย กิริยามารยาท และคุณธรรม จริยธรรม ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค ไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

3.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2541, หน้า 41–43) กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการของผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงานจนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

สมิต สัจฉกร (2546, หน้า 6) ได้กล่าวถึง ความสำคัญจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ดังนี้ เมื่อผู้บริหาร มีจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการแล้ว ย่อมส่งผลต่อระดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และช่วยประชาสัมพันธ์องค์กรได้เป็นอย่างดี

นคร พันธุ์ณรงค์ (2550, หน้า 20) ได้กล่าวถึง ความสำคัญจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อความเจริญงอกงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ เพราะการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมมีผลในทางบวกหรือลบต่อความเจริญเติบโตของศิษย์ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะการแสดงที่มีผลทางบวก พึงระวังและละเว้นการแสดงใดๆ ที่นำไปสู่การชะลอ หรือขัดขวางความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ทุกๆ ด้าน และไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาประโยชน์ตนโดยมิชอบ เนื่องจากทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและวิชาชีพนั้น

สรุปได้ว่า การประพฤติปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งผลในทางบวกหรือทางลบต่อศิษย์และผู้รับบริการโดยตรง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.3 ขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547, หน้า 49) กล่าวถึง จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ดังนี้ 1) ต้องมี ปัญญา เพื่อพิจารณาสิ่งที่ถูก ทำ ให้ถูกในหน้าที่ของตน และทำอย่างต่อเนื่อง 2) ต้องมีวิสุทธิ โดยความบริสุทธิ์ใจในวิชาชีพ เน้น ถึงประโยชน์ของผู้เรียนเป็นที่ตั้ง ใช้ความรู้เพื่อบริการสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ให้กับ ผู้เรียน และคอยชี้แนะแนวทางที่ถูกที่ควรเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ จึงควรทำ ด้วยความบริสุทธิ์ในหน้าที่ของตน 3) ต้องมีกรุณา โดยให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือศิษย์ผู้ไม่ รู้ ให้ได้เกิดปัญญา เพื่อจะได้คิด หาทงที่จะดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกที่ควร ช่วยด้วยความรัก และให้ด้วยความหวังดีจากใจที่บริสุทธิ์จริงๆ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 (สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา, 2548) กล่าวถึง จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 11 ประการ ดังนี้ 1) แนะนำดี โดยตั้งใจเต็มที่ 2) ให้เล่าเรียนดี 3) บอกคิดปะให้สิ้นเชิง ไม่ปิดบังอำพราง 4) ยกย่องศิษย์ ให้ ปรากฏในเพื่อนฝูง และประชาชน 5) ทำการป้องกันในทิศทั้งหลาย 6) ตั้งจิตประกอบด้วยพรหม วิหารสี่ 7) สอนดีและคุมครองดี 8) ฉลาดในการชี้แจงเหตุผล 9) หัดให้ศิษย์มีนิสัยรักงาน 10) ตั้งใจวิจารณ์เหตุผลที่ปรากฏเฉพาะหน้า 11) ต้องอบรมใจให้มีกำลังจริง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 56-57) ได้กล่าวถึงขอบข่าย พฤติกรรมของด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการที่พึงประสงค์ ดังนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ 1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ 2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส 3) บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 4) รับฟัง ความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ 5) ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผน การ ปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง 6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็นยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร 7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการ พัฒนาวิชาชีพ

อดิศร ก้อนคำ (2551, หน้า 4) กล่าวถึงขอบข่ายการประพฤติปฏิบัติตนของ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ดังนี้ 1) ตั้งใจถ่ายทอดวิชาการ โดยตั้งใจศึกษาวิชาการและพยายาม หาวิธีการใหม่ๆมาถ่ายทอดให้ศิษย์ 2) รักและเข้าใจศิษย์ โดยพยายามศึกษาธรรมชาติของศิษย์ ให้อภัย เข้าใจ และหาวิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ โดย

ต้องแนะแนวทางให้ผู้เรียนหาวิธีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 4) ยุติธรรม โดยฝึกฝนตนเองให้เป็นคนซื่อสัตย์ ยุติธรรม ไม่อคติลำเอียงต่อศิษย์ 5) ไม่แสวงหาประโยชน์จากผู้เรียน โดยระมัดระวังในการกระทำใดๆ อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจว่ากำลังหาประโยชน์ต่อศิษย์อย่างไม่เป็นธรรม 6) ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 7) ให้เกียรติผู้เรียน โดยการยกย่องให้เกียรติผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจและเกรงใจ 8) อบรมบ่มนิสัย โดยแบ่งเวลาในการอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน 9) ช่วยเหลือศิษย์ โดยสังเกตความผิดปกติหรือข้อบกพร่องของศิษย์ และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือ

จรัส ตั้งโห้ (2554, หน้า 3) กล่าวถึง จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ดังนี้ 1) พึงซื่อสัตย์ต่อผู้รับบริการ รักษาความลับและผลประโยชน์ในทางที่ถูกของผู้รับบริการ 2) พึงละเว้นการแสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบ และให้บริการด้วยความเสมอภาค ไม่ใช้อภิสิทธิ์ 3) พึงให้ความสำคัญแก่ผู้รับบริการ บริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของผู้รับบริการ มิใช่เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

สรุปได้ว่า ขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ เป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถก่อให้เกิดผลดีต่อผู้เรียนและผู้รับบริการ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ 2) ให้ผู้เรียน และผู้รับบริการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาด้านต่างๆ 3) เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ครูและผู้เรียน กล้าที่จะแสดงออกตามความเหมาะสมกับสภาพการณ์ 4) ปฏิบัติงานหรือบริการโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้เรียนและผู้รับบริการ

4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.1 ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2542, หน้า 17-18) อธิบายว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง การให้ความร่วมมือ แนะนำ ปรีกษา ช่วยเหลือแก่เพื่อนครูทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และการงานตามโอกาสอย่างเหมาะสม

สุปรีชา กมลาคณ์ (2546, หน้า 43) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง จริยธรรมของผู้ร่วมวิชาชีพ ร่วมอุดมการณ์ เป็นหลักประเพณี หลักจริยธรรม มารยาทที่ทุกคนเชื่อถือว่า เป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ควรร่วมกันรักษาไว้เพื่อธำรงเกียรติและศรัทธาของวิชาชีพ

มนัสสินี บุญธรรมดี (2547, หน้า 6) กล่าวถึง จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง กฎ กติกา มารยาทในการอยู่ร่วมกัน ในสังคมการทำงาน เพื่อให้เกิดความสงบสุข และความเจริญขององค์กร

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548ข, หน้า 25) กล่าวถึง จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ดังนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม และสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 57) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือ เกื้อกูลกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

สรุปได้ว่า ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง แนวทางการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในการอยู่ร่วมกันในสังคมการปฏิบัติงาน โดยการช่วยเหลือ เกื้อกูลกันอย่างเหมาะสม ยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ร่วมกันรักษาไว้เพื่อธำรงเกียรติและศรัทธาของวิชาชีพ

4.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2541, หน้า 41- 43) กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ดังนี้ว่า ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้ร่วมงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

นคร พันธุ์ณรงค์ (2550, หน้า 23) กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพว่า สมาชิกของสังคมใดหนึ่งกำลังกันพัฒนาสังคมนั้น และเกื้อกูลสังคมรอบข้างในวงวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจ อันจะส่งผลให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาสังคม

สมาคมวิเคราะห์หลักทรัพย์ (2550, หน้า 4) กล่าวว่า ศีลธรรมของศาสนาและกฎหมายไม่มีความศักดิ์สิทธิ์เพียงพอที่จะผูกมัดผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ ได้ เพราะเป็นเพียงข้อแนะนำให้ยึดถือโดยสมัครใจ ส่วนกฎหมายก็เป็นมาตรการที่บังคับได้เพียงผิวเผิน ไม่มีอำนาจบังคับภายในจิตใจได้ ดังนั้น จรรยาบรรณจึงมีความสำคัญต่อวิชาชีพ เป็นการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพต่างๆ ให้เป็นที่ยอมรับในสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี (2555, หน้า 11) กล่าวถึง จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ดังนี้ว่า ความรู้รักสามัคคีในหมู่คณะ การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างกัลยาณมิตร ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เพื่อพัฒนาองค์กร

เอกพันธ์ ปัตถาวะโร (2555, หน้า 24) กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ดังนี้ จรรยาบรรณเป็นเครื่องมืออันสำคัญ ที่จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีหลักการและแนวทางปฏิบัติตามที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธา และความเชื่อมั่นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

สรุปความสำคัญของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ได้ว่าเป็นการทำงานร่วมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น การสร้างมนุษย

สัมพันธ์ตลอดจนการแสวงหาความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3 ขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

วิชัย มาจันทร์ (2544, หน้า 24) กล่าวถึงขอบข่ายจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพไว้ดังนี้ 1) ให้ความร่วมมือ แนะนำ ปรีกษาแก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสม 2) ให้ความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ สิ่งของ แต่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547, หน้า 4-7) กล่าวถึง การปฏิบัติตนเองเพื่อให้เป็นไปตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ดังนี้ 1) มีอุดมการณ์ของชีวิต มุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในชีวิต พัฒนาความรู้ความสามารถในทางวิชาการ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม ประพฤติปฏิบัติตามศีลธรรม ยึดมั่นในหลักศาสนาอย่างเคร่งครัด ดำเนินชีวิตตามครรลองของวัฒนธรรมอันดีงามของไทย 2) มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อสังคม หมั่นบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือเกื้อกูลสังคม 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพน่านับถือด้วยเป็นผู้ทรงคุณความรู้ ความสามารถและคุณธรรม 4) ศรัทธายึดมั่นในการปกครองของประเทศตามระบอบประชาธิปไตย ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของบ้านเมือง กติกาของสังคม 5) ใส่ใจในการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิตของตนเองและครอบครัว ประพฤติปฏิบัติตนให้เกิดความสุข

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 57-58) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่พึงประสงค์ ดังนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ 1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) ส่งเสริม และพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา 4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา 6) ยอมรับ ฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

สำนักงานการศึกษา กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (2554, ย่อหน้า 3) กล่าวถึง จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ดังนี้ 1) พึงมีความยุติธรรม มีใจเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติด้วยอคติ 2) พึงบริหารคนด้วยระบบคุณธรรม ไม่เล่นพรรคเล่นพวก 3) พึงรักษาความสามัคคี ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยหลักการและเหตุผล

สรุปได้ว่า ขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีมนุษยสัมพันธ์เป็นกันเองต่อผู้เรียน ผู้รับบริการ 2) ผู้บริหารสถานศึกษา

ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงาน 3) ช่วยเหลือเพื่อนครูเมื่อเกิดปัญหาอย่างมีความเป็นธรรม ไม่พุดจาหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นการซ้ำเติมปัญหาหรือข้อบกพร่อง 4) ริเริ่มดำเนินกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือเพื่อนครู เมื่อเดือดร้อน 5) ปฏิบัติตนเป็นผู้นำและผู้ตักเตือนที่ดีเมื่อเพื่อนครูกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง 6) ติดตามความก้าวหน้าของครู 7) ส่งเสริมและสร้างความรักความสามัคคีในหมู่เพื่อนครูด้วยความจริงใจ 8) เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองคน 9) ไม่ประจานหรือตั้งฉานนามทางลบให้แก่เพื่อนครู

5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

5.1 ความหมายของจรรยาบรรณต่อสังคม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2542, หน้า 19-20) อธิบายว่า จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง การริเริ่มดำเนินกิจกรรม สนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทยโดยการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ เลือกรสรและเผยแพร่ศิลปะ ดนตรี กีฬา การละเล่น อาหาร เครื่องแต่งกาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอนและการดำรงชีวิตตนและสังคม

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 44-45) กล่าวถึงจรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 58) อธิบายว่า ผู้บริหารสถานศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สรุปได้ว่า ความหมายของจรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง แนวทางการปฏิบัติตนต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการเป็นผู้นำ ผู้ริเริ่ม สนับสนุนส่งเสริมในการอนุรักษ์และพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม ศาสนาและศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

5.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อสังคม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2541, หน้า 41-43) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคม หรือชุมชน ที่จะชี้นำแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอ

แนวทางการปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติและแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่นให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547, หน้า 7-8) กล่าวถึง การปฏิบัติต่อสังคมเพื่อเป็นพลังสำคัญของชุมชนในการแก้ปัญหาและพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม ของชุมชน ชาดิบ้านเมือง ตามจรรยาบรรณต่อสังคม ดังต่อไปนี้ ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการเพื่อพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจ สังคมของชุมชน ดำเนินการและเสนอแนะให้มีการดำเนินการทางการศึกษา เศรษฐกิจและสังคม เพื่อความเจริญก้าวหน้าของชุมชน ชาดิบ้านเมือง ร่วมมือกันพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะหลักสูตร และกระบวนการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพชีวิตเศรษฐกิจ สังคมปัจจุบันอย่างแท้จริง และร่วมมือกันดำเนินการจัดการศึกษาทุกระดับทุกประเภทในรูปแบบวิธีการต่างๆให้กับเยาวชน ประชาชนตามสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม เป็นผู้ นำ ผู้ร่วมงานในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ร่วมกิจกรรมในงานของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การปกครองและวัฒนธรรม ประเพณี ดำเนินการตามความเหมาะสมเพื่อจัดภัยอันตรายเหล่านั้นและเพื่อความมั่นคงของชาติ

วิทยาลัยเชียงราย (2549, หน้า 5) กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณต่อสังคมว่า ช่วยให้สังคมมีระเบียบ มีน้ำใจเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ทั้งชีวิตครอบครัวและการทำงาน สังคมพ้นจากการกดขี่ข่มเหงรังแกกัน พ้นจากภัยพิบัติ มีความเจริญพร้อมทางด้านวัตถุและจิตใจ สังคมเป็นปกติสุขและร่มเย็น

นคร พันธุ์ณรงค์ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญา และรู้จักเลือกวิถีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ในฐานะที่ครูเป็นบุคลากรสำคัญของการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

ปฐมสุข สีลาดเลา (2552, หน้า 37) กล่าวว่า สังคมในปัจจุบันมีการเรียกร้องให้ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงต่างๆ คำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพมากขึ้น เพราะจริยธรรมในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ยุคนี้มีการเบี่ยงเบนไปจากหลักการหรือระบบคุณธรรมที่เคยยึดถือกันมา ผลกระทบจากการไม่เคร่งครัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพต่างๆ อาจทำให้เกิดความเสื่อมเสียและทำให้สังคมไม่เป็นสุข

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อสังคมอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้นำทางการศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษา เศรษฐกิจ สังคมหรือชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้า ก่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม

5.3 ขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อสังคม

วิชัย มาจันทร์ (2544, หน้า 24) กล่าวถึง ขอบข่ายของการประพฤติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทยไว้ดังนี้ 1) รวบรวมข้อมูลและเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม 3) สนับสนุนส่งเสริม เผยแพร่และร่วมกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อนำผลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550, หน้า 58) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อสังคมที่พึงประสงค์ ดังนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้ความร่วมมือ และช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์ และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา(2554ง, ย่อหน้า 3) กล่าวถึง จรรยาบรรณต่อสังคม ดังนี้ 1) พึงให้ความสำคัญ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร 2) พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรส่วนรวมขององค์กร อย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ 3) พึงสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน และสร้างสันติภาพ สันติสุขให้เกิดขึ้นในสังคม

สรุปได้ว่า ขอบข่ายพฤติกรรมของจรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง การปฏิบัติตนต่อสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุน ส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข 2) สนับสนุน ส่งเสริม แนวทางการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3) นำข้อมูล ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่ดีงาม มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน 4) วางแผนและดำเนินการเพื่อการอนุรักษ์ ส่งเสริมภูมิปัญญาและสภาพแวดล้อมทางสังคม รวมทั้งการพัฒนาเศรษฐกิจ 5) เห็นความสำคัญในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เป็นผู้ริเริ่มมีส่วนร่วมในการจัดภูมิทัศน์ของสถานศึกษาทั้งในและนอกสถานศึกษา 6) ส่งเสริม สนับสนุนการรักษาและใช้ทรัพยากรต่างๆอย่างคุ้มค่า 7) มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำส่วนท้องถิ่น ผู้นำทางศาสนาในชุมชน ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชน 8) สนับสนุน ส่งเสริมการสร้าง ความเข้มแข็งแก่ชุมชน สังคมให้เกิดความสันติสุข

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาจาก แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ วีรศักดิ์ อัครบรร (2542) ; กุลยา ตันติผลลาชีวะ, และคนอื่นๆ (2529) ; ไพพรรณ เกียรติโชติชัย (2545) ; ,เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg,1975, pp. 9–11); และ มาสโลว์ (Maslow,1987, p.95) นำมาสังเคราะห์และสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
4. ด้านการบังคับบัญชา
5. ด้านความสำเร็จของงาน
6. ด้านการได้รับการยอมรับ
7. ด้านลักษณะงาน
8. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

จากกรอบแนวคิดทั้ง 8 ด้าน ข้างต้นสามารถจัดเป็นกลุ่มได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

ตาราง 1 การจัดกลุ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

กลุ่มความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครู	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยการสังเคราะห์ของผู้วิจัย
1. นโยบายและการบริหาร	1. ด้านนโยบายและการบริหาร
2. ความสัมพันธ์ระหว่างครู และผู้บังคับบัญชา	2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชา
3. สภาพการปฏิบัติงาน	3. ด้านการบังคับบัญชา
	4. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน
	5. ด้านความสำเร็จของงาน
	6. ด้านลักษณะงาน
4. การได้รับการยอมรับ	7. ด้านการได้รับการยอมรับ
	8. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

จากตาราง 1 จะเห็นว่ากลุ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มที่ 1) นโยบายและการบริหาร สอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยการสังเคราะห์ของผู้วิจัยในด้านที่ 1 กลุ่มที่ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยการสังเคราะห์ของผู้วิจัยในด้านที่ 2 และด้านที่ 4 กลุ่ม 3)

สภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยการสังเคราะห์ของผู้วิจัยในด้านที่ 3 ด้านที่ 5 และด้านที่ 7 และกลุ่มที่ 4) การได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโดยการสังเคราะห์ของผู้วิจัยในด้านที่ 6 และด้านที่ 8 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร

1.1 ความหมายของนโยบายและการบริหาร

สมคิด ภูสุต (2545, หน้า 5-7) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง หลักการ แผนการ หรือแนวทางการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมายอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้บริหารงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมอบหมายและการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

ศุภิสรา แพงทอง (2546, หน้า 8-9) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย การนิเทศงาน การปฏิบัติของผู้บริหารนั้นส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอน

วลัยภรณ์ วชิรเชื่อนันท์ (2548, หน้า 9-10) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การกำหนดแนวทางอย่างกว้างๆ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง มีระบบงานและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครูทุกคนมีความเข้าใจ

สมคิด กลับดี (2548, หน้า 7-8) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดและแนวทางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

สุนทรี ศุภลักษณ์ศิริ (2550, ย่อหน้า 3) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัดที่มีอยู่ การให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ แก้ไขข้อขัดข้องต่างๆ การควบคุม กำกับ ดูแล และติดตามประเมินการปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรม

อุดม พึ่งเกียรติไพบูลย์ (2550, หน้า 6) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

เพิร์ซ,และโรบินสัน (Pearce J.A.& Robinson, B.J.,1989, p. 44) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง กระบวนการในการประสานกำลังคน ทรัพยากร และเงินให้ได้ประโยชน์สูงสุดเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

สรุปได้ว่านโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดหรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน การ

กระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ ทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

1.2 ความสำคัญของนโยบายและการบริหาร

ประชุม รอดประเสริฐ (2533, หน้า 6-13) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของนโยบายและการบริหารว่า นโยบายที่ดียอมทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือช่วยในการสนับสนุนการตัดสินใจถูกต้องเป็นการควบคุมขั้นพื้นฐานของการบริหารงาน ทำให้เกิดการประสานในการปฏิบัติที่ดี และช่วยลดเวลาที่จะต้องใช้ในการตัดสินใจ แม้มีความเชื่อและยอมรับกันโดยทั่วไปว่า นโยบายเป็นสิ่งที่ผู้บริหารระดับสูงสุดกำหนดขึ้น แต่เป็นที่เข้าใจกันดีในกลุ่มบริหารว่า นโยบายเป็นสิ่งที่ใช้ไม่ได้ถ้านโยบายผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะ และขาดความรู้ความเข้าใจที่จะนำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง เมื่อใดก็ตามที่นโยบายมีความชัดเจน ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจตรงกันยอมทำงานด้วยความสุข มีขวัญและความพึงพอใจและมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

พยอม ศรีสุข (2552, หน้า 33) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของนโยบายและการบริหารว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพัฒนาดีขึ้น เนื่องจากผู้บริหารชี้แจงแนวทางปฏิบัตินโยบายอย่างทั่วถึงและชัดเจน รวมทั้งการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน เพื่อการร่วมกันรับผิดชอบ

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2543, หน้า 26) ผู้บริหารจะต้องทำการวิเคราะห์ จัดหมวดหมู่ของทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่มอบหมายตามระดับความรู้ความสามารถ ความสนใจ ความต้องการของแต่ละบุคคล เปรียบเทียบกับเกณฑ์ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่จะมอบหมาย จะทำให้การมอบหมายงานตรงกับลักษณะและความต้องการของ แต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นหัวใจสำคัญในการนำพางานไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อภิวัฒน์ จันกัน (2545, หน้า 32) กล่าวว่า หัวหน้างานจำเป็นต้องรู้งานที่ตนเองรับผิดชอบมีความเข้าใจในขอบเขตรับผิดชอบของตนเองรู้ถึงเป้าหมายและนโยบายเพื่อได้ยึดเป็นหลักในการบริหารงาน รวมถึงจำเป็นต้องรู้วิธีบริหารงานและปกครองบังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน การสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน และสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 10) ได้กล่าวถึงความสำคัญของนโยบาย และการบริหารว่านโยบายจึงเป็นทั้งแผนงาน เครื่องชี้ทิศทางและหลักประกันที่ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติทุกระดับชั้นจะต้องยึดถือ และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงาน ตามภาระหน้าที่ของตนเอง เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

ไบรอันและรู (Byans, & Rue, 1999, p. 11) กล่าวว่า การบริหารจัดการ การบังคับบัญชาของผู้บริหาร เป็นขั้นแรกของการจัดการในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้สมาชิกในหน่วยงาน สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ความสำคัญของนโยบายและการบริหารว่า นโยบายและการบริหารที่ดียอมทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีทิศทางในการดำเนินงาน องค์กรมีความก้าวหน้าเนื่องจากมีความชัดเจนในด้านเป้าหมายที่ตรงกัน ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนด และรับผิดชอบ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

1.3 ขอบข่ายของนโยบายและการบริหาร

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 26) กล่าวว่า นโยบายและการบริหารมีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร เพราะนโยบายคือหลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน นโยบายจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยแนะแนวทางให้การปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ นโยบายจึงมีลักษณะที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าจะต้องปฏิบัติอะไรบ้าง นโยบายเป็นการตัดสินใจขั้นต้นในลักษณะของแนวทางกว้างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์หรืออาจกล่าวว่า นโยบายเป็นแนวทางสำหรับใช้เป็นกรอบในการตัดสินใจว่าจะทำอะไร อย่างไร เพื่อให้เกิดประโยชน์หรือคุณค่าที่ผู้บริหารระดับสูงกำหนดขึ้นให้ผู้ร่วมงานได้ยึดถือเป็นแนวทางร่วมกันในการดำเนินงาน สำหรับการบริหารที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจพร้อมกับองค์กรได้รับผลงานตามเป้าหมายและมีความประหยัด เป็นสุดยอดของเทคนิคในการบริหารในปัจจุบัน การดำเนินการของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวจะต้องดำเนินการดังนี้

1. การมอบหมายงานให้แก่บุคคลอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับจำนวนบุคคลในหน่วยงาน
2. การวางแผนให้สามารถดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายอย่างดีที่สุด
3. สร้างความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หรือการสร้างทีมงาน
4. การติดตามผลงาน การแก้ปัญหาและการประเมินผลงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลงานที่ปฏิบัติเป็นไปตามเป้าหมายเพียงใด ควรจะแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างไร

วิธัญญา วิพัฒนการกุล (2549, หน้า 127) กล่าวถึง ขอบข่ายของนโยบายของหน่วยงานไว้ดังนี้ 1) มีนโยบายและจัดทาระเบียบ คู่มือเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว 2) มีการประกาศหรือชี้แจงนโยบายการปฏิบัติงานออกมาชัดเจนเป็นที่ทราบโดยทั่วกัน 3) มีนโยบายที่ชัดเจน เหมาะสมกับนโยบายในปัจจุบัน 4) มีการจัดงานอย่างมีระบบทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว 5) ได้รับทราบปัญหาหรือความก้าวหน้าของหน่วยงานจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ณัฏฐา กรีหิรัญ (2550, หน้า 107) กล่าวถึงขอบข่ายของนโยบายและการบริหารงานไว้ดังนี้ 1) การกำหนดแผนงาน กิจกรรมของหน่วยงาน มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ 2) มีข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจระเบียบ ข้อบังคับ 3) มีสายบังคับบัญชาและมอบอำนาจอย่างชัดเจน 4) ผู้บังคับบัญชาบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ 5) ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบายในการบริหาร

ธัญญากัด โพธิ์ตุน (2551, หน้า 85) กล่าวถึงขอบข่ายของนโยบายและการบริหาร ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบายของบริษัท ฯ สอดคล้องกับกฎหมายและความเป็นธรรม 2) มีการกำหนดนโยบายด้านการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน 3) ผู้บังคับบัญชามีหลักการมอบหมายและกระจายงานให้กับพนักงานอย่างยุติธรรม 4) บริษัท ฯ มีการจัดแผนภูมิโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจนและแน่นอน 5) ผู้บังคับบัญชามีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

องรี ฟาโยล์ (Henri Fayol, 1981, p.13) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของนโยบายและการบริหาร ว่า หน้าที่ในการกำหนดนโยบายและการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้ 1) การวางแผน (planning) หมายถึง การดำเนินการที่ผู้บริหารที่จะคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ แล้วกำหนดเป็นแผนปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานในอนาคต 2) การจัดองค์กร (organizing) หมายถึง การดำเนินการที่ผู้บริหารในดำเนินการจัดโครงสร้างของงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ของบุคคล 3) การบังคับบัญชา (commanding) หมายถึง การสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำงานตามหน้าที่ที่มีอยู่ 4) การประสานงาน (coordinating) หมายถึง การดำเนินการของผู้บริหารในการเชื่อมโยงงานของทุกฝ่ายให้เข้ากันได้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน 5) การควบคุม (controlling) หมายถึง การดำเนินการที่ของผู้บริหารในการกำกับงานให้กิจกรรมทุกอย่าง ดำเนินไปตามแผนที่กำหนดไว้ 6) การเป็นตัวกระตุ้นความเป็นผู้นำ (leader - catalyst) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร มีทักษะ ทำงานเป็นทีม 7) การเป็นผู้ตัดสินใจ (decision Maker) ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของนโยบายและการบริหาร มีดังนี้ 1) การกำหนดเป้าหมาย นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสภาพความต้องการ 2) การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ พิจารณาจากเกณฑ์ความรู้ ความสามารถ เป็นหลัก 3) การจัดโครงสร้างของงาน และกำหนดอำนาจ หน้าที่ชัดเจน 4) การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 5) แนวทางในการดำเนินงานจัดเป็นระบบ มีสภาพคล่องตัว 6) การชี้แจงเป้าหมายวัตถุประสงค์ นโยบาย ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน 7) การประสานงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน 8) ความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคล

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา

2.1 ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา

สมคิด ภู่อุต (2545, หน้า 5-7) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

สมคิด กลับดี (2548, หน้า 7-8) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บริหารสถานศึกษา และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

ศุภิสรา แพงทอง (2546, หน้า 8-9) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก เพื่อนครู อาจารย์ ผู้สอนที่ปฏิบัติงานร่วมกันในงานต่าง ๆ ทั้งหมด ทั้งการติดต่อสื่อสาร กริยา การแสดงออก

ยงยุทธ เกษสาคร (2541, หน้า 131-133) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชาว่า กระบวนการที่ผู้บริหาร ส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ การประสานงานและการกระตุ้นให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยส่วนรวม

วลัยภรณ์ วชิรเชื่อนันท์ (2548, หน้า 9-10) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การเคารพนับถือซึ่งกันและกัน การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างกัลยาณมิตร

เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548, หน้า 9-10) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีในกลุ่ม สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี บรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างกัลยาณมิตร และการเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อช่วยแก้ปัญหา การได้รับความเมตตา ความอบอุ่นใจ ให้ความสนใจต่อสภาวะการทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจจากผู้บริหาร

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหาร ครู เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องที่มีความสัมพันธ์ทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว การได้รับการดูแลและเอาใจใส่ ความเสมอภาค ความยุติธรรม และมีคุณธรรมต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2.2 ความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา

พลสุข สังข์รุ่ง (2543, หน้า 25) กล่าวว่า หากผู้บริหารศึกษาและทำความเข้าใจผู้ปฏิบัติงานจะเป็นพื้นฐานให้มีบทบาทในการจูงใจบุคคลให้ปฏิบัติงาน และจัดการให้บุคคลใช้ความสามารถให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพ โดยตอบสนองต่อพื้นฐานความต้องการของแต่ละบุคคล บุคคลก็จะมีความรักและศรัทธาต่อผู้บริหาร พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกายกำลังใจในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง

เสนาะ ติเยาว์ (2544, หน้า 293) ได้กล่าวว่า ภายในองค์กรผู้บริหารย่อมต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาอื่น เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนี้ เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารงาน อาจกล่าวได้ว่า ความสัมพันธ์เป็นอำนาจอย่างหนึ่งในการเป็นผู้นำ

สุจิตรา พรหมนุชาธิป (2549, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ในสถานประกอบการหรือในองค์กรทุกแห่งปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือคน ซึ่งเป็นผู้ที่ทำให้กิจการประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ได้ผู้ที่ติดต่อเกี่ยวข้องก็คือคนอีกเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่มาติดต่อจึงจำเป็นต้องใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารและประสานงานกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่าย

แอ็ดเลอร์ (Adler, 1976, p.121) กล่าวถึง ความสำคัญของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่า บุคคลที่ละเว้นการเอาใจใส่ต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน จะดำรงชีวิตโดยปราศจากความราบรื่น และยังเป็นมนุษย์ที่อันตราย ส่วนใหญ่อยู่ห่างไกลจากความก้าวหน้าและความรุ่งเรือง จึงควรให้ความเอาใจใส่กับทุกคนที่จะคบหา พยายามทักทายพูดคุยเท่าที่จะกระทำได้ โดยไม่แบ่งชนชั้น รับรู้ข้อมูลในทางที่ดีและนำมาสรรเสริญ ชมเชยตามโอกาสอันควร

ดราฟกี, และ คอสเซน (Drafke, & Kossen, 2002, pp.334-335) กล่าวถึงความสำคัญของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่า สถานที่ทำงานเป็นที่ที่บุคคลจะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมต่อกัน ถ้าการปฏิสัมพันธ์เป็นไปด้วยดี จะส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และหลักการทั่วไปในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน คือ การปฏิบัติต่อผู้อื่นในสิ่งที่ผู้ปฏิบัติปรารถนาให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในการบริหารงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานร่วมกันจึงจำเป็นต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการประสานงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

2.3 ขอบข่ายของความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บังคับบัญชา

ธีรยล แสงอำนาจเจริญ (2541, หน้า 7) กล่าวว่า การกระทำระหว่างกันของบุคคลในสภาพการทำงานไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติต่อกันในหมู่ผู้ปฏิบัติงานหรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้ควบคุมบังคับบัญชา หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานขององค์กรกับบุคคลภายนอกองค์กร นับเป็นเรื่องของการปฏิบัติที่ดีต่อกันระหว่างบุคคลทั้งสิ้น ความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานระหว่าง ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่มีความสัมพันธ์ทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัว การได้รับการดูแล เอาใจใส่ ความเสมอภาค ความยุติธรรมและมีคุณธรรมระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยให้ความร่วมมือในการทำงานด้วยความจริงใจ รับฟัง ความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ยกย่อง ชมเชยและสรรเสริญตามโอกาสอันควร ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร ให้ความช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความทุกข์ มีความเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับและสนับสนุนความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถ แก้ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ อย่างมีเหตุผล ให้ความสนใจต่อสวัสดิภาพ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ให้ความเป็นธรรมและให้ความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา

นภดล เสงเจริญ (2546, หน้า 23-24) กล่าวถึง การบริหารคน มีปฏิสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง 4 กลุ่ม คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้รับความเชื่อถือและปฏิบัติงานตามประสงค์โดยต้องมีความจริงใจซื่อตรงและรู้จักการทำความเข้าใจ คำสั่ง ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีความเที่ยงธรรมให้เวลาให้โอกาส ให้อภัย ให้อำนาจ ชี้แนะ ช่วยเหลือแก้ปัญหา มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานด้วยความรู้สึกเอื้ออาทรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักประสานงานประสานใจด้วยความนุ่มนวล นอบน้อม แนวน้อมและหนักแน่น การทำงานมีความยืดหยุ่น เกิดความรู้สึกประสานได้อย่างคล่องตัว ความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ บุคคลต้องทราบปัญหาความต้องการ ให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ดีต้องรู้จักสำนึกในการบริการ ไม่ใช่บริการแต่พวกเดียวกัน

ปภาสิต ลาภสมทบ (2547, หน้า 110-111) กล่าวถึง ขอบข่ายขอความสัมพันธ์กับบุคคลภายในหน่วยงานไว้ดังนี้ 1) ได้รับความรู้ ทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน 2) ทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก 3) มีความเป็นมิตรและมีความสัมพันธ์อันดี 4) มีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน 5) ให้ความร่วมมือหรือช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานในกรณีเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ 6) ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เมื่อมีความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว 7) ได้รับความร่วมมือในการประสานงานจากฝ่ายอื่น ๆ 8) สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้

จตุพร วงศ์ศรีเผือก (2549, หน้า 92-93) กล่าวถึงขอบข่ายของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง 2) สามารถเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาหารือ ขอรับคำแนะนำช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ตลอดเวลา 3) สมาชิกในหน่วยงานมีความสามัคคีและร่วมมือกันปฏิบัติงาน 4) เพื่อนร่วมงานมีความยินดีที่ได้ร่วมปฏิบัติงานร่วมกัน 5) เมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงานหรือเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้

ชนาพร พิทยาบุรณ์ (2552, หน้า 51) กล่าวว่า ผู้บริหารควรทราบเกี่ยวกับศิลปะของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ดังนี้

1. การปรับปรุงตัวเอง การที่จะมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ ผู้บริหารควรปรับปรุงตัวเองให้เป็นที่น่านิยมยกย่องของผู้อื่น จึงจะทำให้ผู้อื่นอยากมาเข้าใกล้หรือติดต่อกับสัมพันธ์ด้วยการปรับปรุงตนเองนั้น ต้องปรับปรุงทุกด้าน เช่น

1) การปรับปรุงด้านร่างกาย (Physical Adaptation) รู้จักรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอรวมทั้งการแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะจะเป็นการเสริมบุคลิกภาพให้น่าสนใจเกิดความประทับใจทางกายภาพ

2) การปรับปรุงทางด้านอารมณ์ (Enotional adaptation) ต้องพยายามปรับปรุงตนเอง อย่าเป็นคนที่มีการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์อย่างรวดเร็ว ควรจะมีอารมณ์หนักแน่น ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติเช่นนี้จะทำให้เป็นที่สนใจแก่คนทั่วไป

3) การปรับปรุงทางด้านสติปัญญา (Indeational Adaptation) ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้กว้างขวางและรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล

4) การปรับปรุงทางด้านอุดมคติ (Indeational Adaptation) การเปลี่ยนแปลงอุดมคติไปตามความจำเป็นเพื่อปรับปรุงให้เข้ากับเรื่องนั้น

2. การรู้จักจิตใจของผู้อื่น การรู้จักจิตใจของผู้อื่นและความต้องการของคนอื่นเป็นสิ่งสำคัญเพราะทุกคนชอบให้คล้ายตาม นอกจากนั้นทุกคนยังอยากให้อื่นสนใจ ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจแก่คนทุกคนเพื่อเป็นการให้กำลังใจ

3. การรู้จักคน เพราะบุคคลมีหลายจำพวกแล้วแต่จะแบ่งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าทั้งสองฝ่ายรู้จักกันและกัน รู้ความต้องการของกันและกัน และเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างถูกต้อง แล้วความพอใจซึ่งเป็นบรรยากาศที่ทุกคนปรารถนาในการทำงานร่วมกันจึงจะเกิดขึ้น

ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนดังนี้ 1) ปฏิบัติงานตามกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของหน่วยงานนั้นอย่าทำอะไรตามใจตนเองโดยไม่มีหลักการแบบงานส่วนตัว 2) ไม่เป็นผู้วางอำนาจหรือถืออำนาจว่าตนเป็นเจ้านายมีอำนาจในหมู่ลูกน้องจะทำอะไรก็ได้มักใช้

อำนาจเกิดขอบเขตที่ตนมีอยู่ 3) เป็นผู้ที่สนใจและเอาใจใส่ในการทำงาน คอยตรวจดูผลงาน
 ทุกขณะ สิ่งใดที่บกพร่องควรปรับปรุงแก้ไขไม่ปล่อยให้งานเป็นไปตามยถากรรม 4) พยายาม
 ปรับปรุงงานที่ตนกำลังทำอยู่ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ทันสมัย 5) ไม่แสดงออกในลักษณะ
 เกร่งเกรียดหรือเกรงขามจนเกินไป เป็นผู้มีลักษณะสดชื่น มีอารมณ์เย็น หรืออารมณ์ขันในบาง
 โอกาสแสดงออกซึ่งไมตรีจิตและมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน 6) สั่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ
 ต้องเป็นคำสั่งที่แน่นอนมีเหตุผลและปฏิบัติได้ไม่ก่อความหรือขัดต่อระเบียบ 7) ติดตามผลงานที่
 สั่งไปว่าดำเนินการได้ผลอย่างไรมีอะไรเป็นอุปสรรค 8) เป็นผู้รู้จักประนีประนอม ไม่ทำเรื่องเล็ก
 ให้เป็นเรื่องใหญ่ทำเรื่องเล็กๆน้อยๆให้ผ่านเลยไป 9) อย่างเป็นคนเห็นแก่ได้ อย่าให้ถูกวิจารณ์
 ว่าเห็นแก่ของกำนัลจะเป็นการทำลายมนุษยสัมพันธ์เสียความยุติธรรมทำลายจิตใจผู้อื่น 10)
 กล้ารับผิดชอบในทันทีที่มีความเสียหายหรือความบกพร่องเกิดขึ้น 11) การปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
 ไม่ควรโกรธ โมโห ในกรณีนิสัยไม่ดี ควรเรียกมาว่ากล่าว ตักเตือน หรือหาวิธีแก้ไขโดยใช้วิธี
 สอนหาหรืออบรมเป็นรายบุคคลถ้าเหตุการณ์ไม่ดีขึ้นก็ว่ากันไปตามระเบียบวินัย 12) เป็นผู้มีความ
 อุดมทนหรือขันติธรรมเป็นพิเศษ 13) เป็นผู้สุจริตอย่างจริงจัง 14) เป็นคนไม่เล่นพวก ให้
 ความรักเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและคนทั่วไปในแนวทางความยุติธรรมสายกลาง
 อย่าสนับสนุนเฉพาะพวกของตน 15) เป็นผู้ที่รู้จักการเสียสละตามสมควรแก่อัตภาพ 16) เป็น
 คนเสมอต้นเสมอปลายมิตรภาพที่มีอยู่กับเพื่อนฝูงอย่างไรเมื่อตำแหน่งสูงหรือใหญ่ขึ้นก็ควร
 รักษาไว้ในสภาพเดิม 17) รักเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตน 18) ต้องระมัดระวังหลีกเลี่ยงการถูก
 วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในกรณีเป็นคนหยาบ เป็นคนขวางอำนาจ ไม่
 ยุติธรรม ไม่รับผิดชอบ อย่างแสดงว่ายากจนหรือมั่งมีเกินไป มีความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน
 ถึงมีความรู้หน่อยอย่าให้ลูกน้องดูถูก การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความเป็นผู้
 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เมื่อต้องทำงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือคนงานพึงควรยึดถือหลัก
 ปฏิบัติตน สร้างและรักษามนุษยสัมพันธ์ให้มีอยู่ในองค์กรในฐานะผู้บังคับบัญชา หน้าที่หลัก คือ
 การควบคุมสถานการณ์ทำงาน การดูแลและอำนวยความสะดวกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานและ
 การพัฒนาตัวบุคคล หากลูกน้องกับหัวหน้าไม่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันแล้ว งานก็จะไม่สำเร็จ
 ลุล่วงไปได้ ผู้เป็นหัวหน้างาน นอกจากจะเข้าใจในลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายแล้ว ยัง
 ต้องมีความเข้าใจถึงกลไกในการทำงานของลูกน้องด้วย เพื่อส่งเสริมให้กำลังใจลูกน้องได้
 ทำงานอย่างเต็มความสามารถของแต่ละคน

จากการศึกษาขอบข่ายของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและ
 ผู้บังคับบัญชา สรุปได้ว่า 1) โอกาสในการเข้าพบผู้บังคับบัญชาเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ
 ในหน่วยงาน 2) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในเรื่องงาน เรื่อง
 ส่วนตัว 3) การให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา 4) การทำงานโดยไม่แบ่ง

พรรคแบ่งพวก 5) การประสานงานเป็นไปด้วยความนิ่มนวล ยืดหยุ่น 6) การใช้หลักพรหมวิหารสี่ในการปกครองของผู้บังคับบัญชา 7) ควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร

3. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของสภาพการปฏิบัติงาน

สมคิด ภูสุต (2545, หน้า 5-7) ได้กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครู เช่น อาคารเรียน ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ แสง เสียง สถานที่ตั้งของสถานศึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ ลักษณะของงาน ก็เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งของสภาพการปฏิบัติงาน นั่นคือ การปฏิบัติงานที่ตรงกับความสามารถ เป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความเสียสละ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

สุรัชย์ เทียนขาว (2545, หน้า 157) ได้กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานคือการมีส่วนร่วมและความสามารถร่วมกับสังคม รู้จักให้ความร่วมมือและปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

วิเชียร วิทย์อุดม (2547, หน้า 78) กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงาน ที่มีความท้าทาย ทำให้เกิดการแข่งขัน มีความอิสระในการทำงาน

ดาวนภา ทศน์ศรี (2548, หน้า 27) กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงาน ที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทาย สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความสนใจ

สนธยา พงษ์สุริยวรรณ (2548, หน้า 19) กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานที่น่าสนใจ ริเริ่มสร้างสรรค์และท้าทาย

สมคิด กลับดี (2548ค, หน้า 7- 8) กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งงานที่ทำนั้นอาจเป็นงานที่ได้รับมอบหมายหรือจะเป็นงานที่ไม่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาก็ตาม

สุนทรี ศุภลักษณ์ศิริ (2550, หน้า 3) ได้กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่จะส่งเสริมและเอื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัย และความสะดวกในการปฏิบัติงาน

เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg, 1975, p. 30) ได้กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

ดอลท์ที,และริก (Daughtrey , & Ricks, 1989, p. 61) ให้คำจำกัดความของสภาพการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคคลทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งลักษณะสภาพการปฏิบัติงาน เน้นให้บุคคลทำงาน โดยตระหนักว่าบุคคลสามารถทำงานได้ดีที่สุด เมื่อได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการ จึงทำให้บุคคลได้รับการจ้างงาน การฝึกอบรมและการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม มีการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ปัญหา และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้รางวัลบุคคลที่ผลงานและให้ผลตอบแทนแก่ผู้สร้างผลกำไรให้แก่องค์กร

รอบบีนส์ , และคูลเตอร์(Robbin,& Coulter, 2005, p.43) กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานที่น่าสนใจ ทำทนาย เป็นงานที่มีคุณค่าต้องใช้ความคิดสิ่งใหม่ๆ

สรุปได้ว่า สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่จะส่งเสริมและเอื้อต่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัย และความสะอาดในการปฏิบัติงาน

3.2 ความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงาน

เกศสินี กลิ่นบุตร์ (2540, หน้า 6) กล่าวถึงความสำคัญของ สภาพการปฏิบัติงานที่สำเร็จว่า เมื่อสภาพการปฏิบัติงานเอื้อต่อการการปฏิบัติงาน จนปฏิบัติงานได้สำเร็จ บุคคลก็จะพึงพอใจและจะตั้งระดับความคาดหวังในสิ่งที่ได้รับมอบหมายให้สูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนางานในหน้าที่ของตนเองและองค์กรให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 14) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานว่า ส่วนหนึ่งที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิต คือ สภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยบุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

อำนาจ แสงสว่าง (2545, หน้า 119) กล่าวถึง ความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานที่สำเร็จว่า ผู้ปฏิบัติงานจะ มีความพึงพอใจในงาน มีความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน รู้สึกมีคุณค่าต่อหน่วยงาน มีโอกาสก้าวหน้าในงาน นั้นแสดงถึง ความสำเร็จในชีวิตการทำงานของของผู้ปฏิบัติงาน

กัญญานันท์ ภัสทน์สรณ์ศิริ (2547, บทคัดย่อ) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานที่สำเร็จ ว่าความสำเร็จของงาน เป็นปัจจัยแรงจูงใจด้านหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างสูงในองค์กร

วรนาถ แสงมณี (2547, หน้า 11-12) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานว่า สภาพการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นงานด้านหนึ่งของการดูแล รักษาบุคลากร ที่องค์กรต้องเอาใจใส่ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร อันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพการบริหารคนขององค์กรที่ดี อันจะนำไปสู่ความสำเร็จต่อเนื่องในระยะยาว

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา (2548, หน้า 15) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานว่า สภาพการปฏิบัติงานที่ดี และปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของประกอบคุณภาพชีวิต โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ช่วยในการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

พยอม ศรีสุข (2552, หน้า 38) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานว่า การเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงาน เนื่องจากลักษณะของงาน ที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ จะทำให้งานนั้นประสบผลลุล่วงไปด้วยดี

สรุปว่า ความสำคัญของลักษณะงาน คือ ลักษณะของงานทำให้การมอบหมายงานเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เนื่องจาก ตรงกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

ประเจิด สุขแก้ว (2552, พฤษภาคม 4) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานว่า การนำนโยบายกิจกรรม 5 ส ประกาศเป็นนโยบายรัฐบาล เพื่อเป็นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เพิ่มพูนประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน สร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยขององค์กรและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี

ประคัลภ์ ปันทพลังกูร (2552, พฤษภาคม 27) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานว่า การจูงใจผู้ปฏิบัติงานของการทำงาน องค์กรต่างๆ ใช้เงินเดือนเป็นการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงาน แต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการลาออกของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง งานวิจัยของ โคแวก์ เคนเนท เอ (Kovach Kenneth A) ได้ศึกษาและสอบถามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานระดับพนักงาน และระดับผู้บังคับบัญชา ในเรื่องปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานได้ พบว่า ความคิดเห็นระหว่างตัวพนักงานเอง และของผู้บังคับบัญชานั้นมองต่างกันอย่างสุดขั้ว พนักงานเองมองว่าสิ่งที่ทำให้ทำงานได้และอยากทำงาน ก็คือความน่าสนใจของงานที่ทำ และอันดับที่สองก็คือ ผู้บังคับบัญชาต้องใส่ใจ และให้ความชื่นชมต่อผลงานที่ทำได้ ส่วนเรื่องของค่าตอบแทนหรือเงินเดือนนั้น เป็นสิ่งสุดท้ายที่พนักงานนึกถึง แต่ในด้านของผู้บังคับบัญชากลับมองว่าสิ่งที่จูงใจพนักงานให้ทำงานได้อันดับหนึ่งก็คือ เงินเดือน และอันดับที่สองคือ ความมั่นคงในงาน ส่วนความน่าสนใจในงานกลับมาเป็นอันดับที่ห้า ซึ่งถ้าหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาคิดแบบนี้ทั้งหมด ก็คงจะไม่สามารถจะจูงใจพนักงานให้ทำงานด้วยได้

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2552, พฤษภาคม 4) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานว่า เป็นหนึ่งในทางเลือกที่จะทำให้ทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการปฏิบัติงาน ดังนั้น การปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยจึงเป็นยอดปรารถนาของทุกคนทั้งในระดับที่รู้ตัว และระดับที่อยู่ลึกในจิตใต้สำนึก เรื่องของความปลอดภัยในชีวิตนี้ จึงสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ หรือ ทฤษฎีการจูงใจ ของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ในลำดับขั้นที่ 2 เรื่องความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

โรเบิร์ต เฮอร์อน (Robert Heron, 1997, p. 3) กล่าวถึง ความสำคัญของลักษณะงานว่าเป็นเนื้อหาและสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล หัวหน้างานควรวิเคราะห์ลักษณะงานโดยเข้าใจสภาพของแต่ละบุคคลเปิดโอกาสให้เท่าเทียมกัน ให้ความเป็นธรรม ให้ทุกคนมีส่วนร่วม

วอลตัน (Walton, 1975, p.94) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานว่า สภาพการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่ปลอดภัย และควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (Huse,E.F.,&Cumming.T.G.,1985, pp.237-238) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานว่า สภาพการปฏิบัติงาน ความสะอาดของสถานที่ปฏิบัติงาน เป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วย เช่น อุณหภูมิความร้อน ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง ตารางเวลาการปฏิบัติงาน และเครื่องมือที่เพียงพอ จะมีผลต่อความพอใจในงาน

แคท, และโรแซนวิง (Kast, & Rosenzweing, 1985, p.150) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานว่า สภาพการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จะกระตุ้นให้เกิดความสบายใจ ทำให้บุคคลเกิดความสุข มีความสุขในการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อคุณภาพของงาน

โรเบิร์ต เฮอร์อน (Robert Heron, 1997, p. 3) กล่าวถึง ความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานว่า ลักษณะงานเป็นเนื้อหาและสภาพแวดล้อมของงาน สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล หัวหน้างานควรวิเคราะห์ลักษณะงานโดยเข้าใจสภาพของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้เท่าเทียมกัน ให้ความเป็นธรรม ให้ทุกคนมีส่วนร่วม

พีแมท (PMAT,2009, May 12) กล่าวถึงความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานว่า ผู้ปฏิบัติงานควรที่จะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ และควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ และปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของสภาพการปฏิบัติงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย ไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ เอื้อต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยและเหมาะสมที่แน่นอน อันจะมีผลต่อประสิทธิภาพ และคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ร่วมด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติตรงกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาไปสู่ความสำเร็จ และเมื่อเกิดความสำเร็จของงาน ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เกิดผลดีต่อระดับความก้าวหน้าของงานต่อไป

3.3 ขอบข่ายของสภาพการปฏิบัติงาน

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, และอศวิน เนตรโพธิ์แก้ว (2542, หน้า 177-178) ได้กล่าวเกี่ยวกับวิธีการสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยทำให้มีความรู้สึกสะดวกสบาย ปฏิบัติงานด้วยจิตใจที่สงบสุข แล้วส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานควรปฏิบัติดังนี้ 1) มีการถ่ายเทอากาศ แสงสว่างและเสียงในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสม 2) จัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย 3) สามารถเดินทางไปปฏิบัติได้อย่างสะดวก

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2542, หน้า 166) กล่าวว่า สภาพการปฏิบัติงาน สำหรับความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงานมีดังนี้ 1) จัดให้เหมาะสม จะทำให้ปฏิบัติงานได้นานและลดความอ่อนเพลียจากการปฏิบัติงาน 2) ใช้เครื่องจักร เครื่องมือ ที่พร้อมและอยู่ในสภาพปกติ 3) มีเครื่องมือ อุปกรณ์ ป้องกันอันตรายขณะปฏิบัติงาน 4) มีอุปกรณ์เตรียมการเพื่อป้องกันภัยอื่นๆ เช่น เครื่องดับเพลิง บันไดหนีไฟ เป็นต้น 5) สภาพแวดล้อมภายในที่ปฏิบัติงานเหมาะสม 6) สภาพภายนอกที่ปฏิบัติงานเหมาะสม

จิรนนท์ สอิ้งทอง (2545, หน้า 95-96) กล่าวถึง สภาพการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ 1) งานที่ทำอยู่มีความน่าสนใจ ทำทลายความสามารถ 2) งานที่ทำสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ 3) งานที่ทำช่วยส่งเสริมเกียรติยศและชื่อเสียง 4) ในลักษณะงานที่ได้กระทำมีความพึงพอใจ

อำนาจ แสงสว่าง (2545, หน้า 146) กล่าวถึง สภาพการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำว่า ต้องมีประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ชัดเจนในวัตถุประสงค์ 2) เปิดโอกาสให้ทำงานอย่างเปิดเผย 3) ให้ความสนับสนุนช่วยเหลือ 4) ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน 5) กำหนดกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นระบบและมีมาตรฐาน 6) ผู้นำมีลักษณะที่เหมาะสม 7) ทบทวนและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน 8) พัฒนาบุคลากรทุกคน 9) สัมพันธภาพภายในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันดี

ธัญญา ผลอนันต์ (2546, หน้า 74-75) กล่าวว่ากิจกรรมที่เกี่ยวกับการบริหาร และปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คือ 1) การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และ

เป้าหมายเรื่องสิ่งแวดล้อม 2) จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อม 3) วิเคราะห์และค้นหา
 ลักษณะปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญ ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาทั้งภายในและภายนอกองค์กร 4)
 ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และอาชีว
 อนามัยที่ดี 5) จัดเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพมาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาหรือบรรยายให้
 ผู้ปฏิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องทราบ 6) จัดการอบรมเรื่องความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด 7)
 จัดกิจกรรม 5 ส เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักและร่วมรับผิดชอบด้านสิ่งแวดล้อมในการ
 ปฏิบัติงาน 8) จัดหน่วยฝึกและซ้อมฉุกเฉินไว้รับสถานการณ์เลวร้ายที่อาจเกิดขึ้น 9) จัดการ
 ฝึกซ้อมการอพยพผู้ปฏิบัติงานกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้ และ 10) จัดให้มีการศึกษาเพื่อการ
 ปรับปรุงสุขอนามัย ความปลอดภัย โดยให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วม

อุบลรัตน์ หินอ่อน (2547, หน้า 41) กล่าวถึงลักษณะสถานที่ปฏิบัติงาน
 ได้แก่ การเกิดความพึงพอใจในบรรยากาศในการปฏิบัติงาน การมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่
 ชัดเจนเหมาะสม สถานที่ปฏิบัติงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานมีวัสดุอุปกรณ์พร้อมในขณะที่
 ปฏิบัติงาน และมีการพัฒนาและปรับปรุงงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

มณฑาทิพย์ พูลนาผล(2548, หน้า 113) กล่าวถึง สภาพการปฏิบัติงานที่
 เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานว่ามีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ 1) ตรงกับความรู้ความสามารถ 2) เป็น
 ลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ 3) ทำความเข้าใจ ความสามารถ 4) เหมาะสมกับบุคลิกภาพ 5)
 ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 6) มีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2549, หน้า 7) กล่าวว่า
 สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์กร คือ ลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมหรือ
 การพัฒนาของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ประกอบด้วย 1) โครงสร้างการปฏิบัติงานเกี่ยวกับความ
 ชัดเจนของวิธีการปฏิบัติงาน เป้าหมาย นโยบาย ขั้นตอนและความเข้มงวดในการดำเนินงาน 2)
 การรวบอำนาจเกี่ยวกับอำนาจการตัดสินใจ ถูกรวมอำนาจและควบคุมโดยผู้บริหาร 3) ความ
 ยืดหยุ่นเกี่ยวกับความสามารถในการปรับเปลี่ยนในการปฏิบัติงานรวมทั้งความสามารถในการ
 แก้ปัญหา 4) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจ 5) การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงาน
 มีการอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งงบประมาณเพื่อ
 การดังกล่าว 6) การรับรู้ในผลงานและยกย่องผลงานของผู้ปฏิบัติงาน 7) รางวัลตอบแทน
 เกี่ยวกับความยุติธรรม เหมาะสมและความเพียงพอ 8) ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่ผู้บริหาร
 ได้สร้างความอบอุ่น และสนับสนุนการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน 9) ความมั่นคงและการเสี่ยง
 โดยองค์กรเปิดโอกาสให้มีการแสดงออก ริเริ่มทำอะไรใหม่ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือน
 ต่อความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 10) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 11) ความยินยอมให้
 มีความขัดแย้งในองค์กร 12) การติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย

มาร์ช, และ แมนนารี (March, & Mannari, 1977, pp. 57-75) กล่าวว่าความ

มั่นคงต่ออาชีพในองค์กร ประกอบด้วย สถานภาพในองค์กร ความพึงพอใจในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และโอกาสก้าวหน้าในงาน

มิลตัน (Milton, 1981, pp.165–168) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางการเมือง และเศรษฐกิจ (incentive providing environment) จากการศึกษาอย่างเป็นระบบถึงบทบาทขององค์ประกอบทางด้านวัฒนธรรมการเมือง การเศรษฐกิจ ที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจงานอยู่มาก จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในชนบทจะไม่มี ความแตกต่างด้านค่านิยมไปจากผู้ปฏิบัติงานที่อยู่บนฐานะปานกลาง แต่ผู้ปฏิบัติงานที่มาจากเมืองจะมีความแตกต่างในด้านค่านิยม

2. ลักษณะอาชีพ (occupational characteristic) ความพึงพอใจงานมีความสัมพันธ์กับระดับของอาชีพและลักษณะของอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและเจ้าของกิจการมีความพอใจต่องานอยู่ในระดับสูงสุด และพึงพอใจในรางวัลที่เป็นตัวเงินและความท้าทายของงานมากกว่ากลุ่มอื่น เสมียน ช่างฝีมือ พนักงานบริการ และชาวนา มีความพอใจในระดับปานกลาง และผู้ที่ต้องดำเนินงานทั่วไปและกรรมกร มีความพึงพอใจต่องานของตนในระดับต่ำสุด

3. สิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน (organization environment) ตัวแปรที่เกี่ยวกับด้านโครงสร้างของหน่วยงาน เช่น รูปร่าง ความสลับซับซ้อน ลักษณะของการรวมอำนาจไว้ในส่วนกลางหรือศูนย์กลาง และลักษณะของความเป็นทางการ มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในหน่วยงานนั้น องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น แบบของการตัดสินใจ (decision making style) แบบของการแก้ปัญหาการขัดแย้ง (Conflict management style) ความร่วมมือของกลุ่ม และความขัดแย้งของบทบาท ล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสนใจงานด้านนี้เช่นกัน

4. เทคโนโลยี (technology) เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีจะเป็นที่มาของคุณลักษณะต่างๆ เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพงาน (Job enrichment) การสร้างความพึงพอใจ สร้างได้โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน ใช้ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

5. งานและสิ่งแวดล้อมของงาน (job and job environment) ลักษณะสิ่งแวดล้อมของงานมีความสัมพันธ์กับความสนใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานนั้นๆ รวมทั้งองค์ประกอบด้านโอกาสของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้ใช้ทักษะและความสามารถ เช่น โอกาสในการศึกษาสิ่งใหม่ๆ ด้านความคิดสร้างสรรค์ การได้ปฏิบัติงานหลากหลาย ระดับความยากของงาน ความรับผิดชอบที่ไม่มีความกดดันในขณะปฏิบัติงาน การควบคุมวิธีการปฏิบัติงานและ

ควบคุมเกี่ยวกับสถานที่ปฏิบัติงาน และความสลับซับซ้อนของงาน ล้วนมีผลต่อความสนใจของผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น

แฮคแมน, และซัทส์ (Haekman, & Suttle, 1984, p.14) ได้กล่าวถึง หลักความปลอดภัยในการปฏิบัติงานว่า เป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รายได้ตลอดจนความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ

จากการศึกษาขอบข่ายของสภาพการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า 1) สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานและสถานศึกษา มีความเหมาะสม 2) สถานศึกษาสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย 3) ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและในสถานศึกษา 4) มีวัสดุอุปกรณ์เป็นเครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ พร้อมปฏิบัติงาน 5) การเดินทางมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน 6) เวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม คำนึงค่ากับค่าตอบแทน 7) ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานหรือการตัดสินใจ 8) การมีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ชัดเจน 9) การพัฒนางานและปรับปรุงงานมีความเหมาะสม 10) ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ 11) มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถและความถนัด เหมาะสมกับบุคลิกภาพ 12) ภาครัฐมีใจที่มีโอกาสได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน

4. ด้านการได้รับการยอมรับ

4.1 ความหมายของการยอมรับ

ศุภิสรา แพงทอง (2546, หน้า 8-9) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยกย่องชมเชยจากบุคคลอื่น

เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548, หน้า 9-10) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือว่า หมายถึง ระดับความต้องการที่จะได้รับตามความคาดหวังหรือความปรารถนา ตามความนึกคิดของบุคคล โดยพยายามผลักดันให้ชีวิตของตนเป็นไปในทางที่คาดหวังไว้

สมคิด กลับดี (2548, หน้า 7-8) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตน

วลัยภรณ์ วชิรเชื่อนันท์ (2548, หน้า 9-10) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การที่ครูได้รับการชมเชย ยกย่อง เชื่อถือ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ

สุนทรี ศุภลักษณ์ศิริ (2550, ย่อหน้า 8) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับและยกย่อง ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานและคนอื่นๆ

อุดม พุ่งเกียรติไพบูลย์ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า การยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ

เฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1975, p 61) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ นับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น จะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

กิลเมอร์, และคนอื่นๆ (Gilmer, et al., 1996, p.239) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การได้รับโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น จากความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดคุณภาพการทำงานที่ดีและทำให้มีความพึงพอใจในงานที่ทำ

พีแมท (PMAT, 2009, May 12) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับในส่วนของความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมาย มีความมั่นคง และมีการพัฒนาความสามารถ ได้รับความรู้ ทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้รับผิดชอบมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับ หมายถึง การได้รับการยอมรับและยกย่อง ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานและคนอื่นๆ มาจากความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายงาน การประสานงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

4.2 ความสำคัญของการยอมรับ

ฉัตรสุตา ปัทมะสุคนธ์ (2541, หน้า 20) กล่าวถึง ความสำคัญของการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในลักษณะคุณภาพชีวิต มีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง คือการที่ได้รับผิดชอบงานมากขึ้น การมีแนวทางก้าวหน้าโดยได้รับการเตรียมความรู้ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่รับ

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 22) กล่าวถึง ความสำคัญของการยอมรับว่าเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน เพราะบุคคลที่จะได้รับการยอมรับ จะมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งความก้าวหน้าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ซึ่งในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขในกระบวนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

ภคินี โอพาริกชาติ (2547, หน้า 38) กล่าวถึงความสำคัญของการยอมรับทางสังคมว่า บุคลากรในองค์กรใด ๆ ก็ตาม ต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นรวมถึงการตัดสินใจ มีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

วรรณารถ แสงมณี (2547, หน้า 12-17) กล่าวถึง ความสำคัญของการยอมรับว่า เป็นความรู้สึกมั่นคงต่อตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ โดยผู้ปฏิบัติงานประพฤติ ปฏิบัติตน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับการเลื่อนตำแหน่ง โดยเท่าเทียมกันตามความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์อย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส และชัดเจน ความรู้สึกต่างๆ นี้มีผลโดยตรงต่อความเชื่อมั่น และความพึงพอใจที่ช่วยในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

วอลตัน (Walton, 1975, pp.22-27) กล่าวถึง ความสำคัญของการได้รับการยอมรับให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานว่า เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ดายเออร์ (Dyer, 1983, p.30) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยอมรับโดยได้กล่าวถึงผลการวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน ซึ่งได้ชี้ให้เห็นว่า ไม่ว่าองค์กรจะมีรูปแบบใด ผู้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จ หรือที่มีประสิทธิผลในสายตาของผู้ใต้บังคับบัญชา นั่นก็คือ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำที่ให้ความสนใจและให้การยอมรับผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีความสำคัญ และมีความโอ้ออมอารีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย

ฮิวส์, และคัมมิงส์ (House, & Commings, 1985, pp.237-238) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการยอมรับว่า ในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้น ควรจะให้ความสำคัญต่อ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงาน จะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะและความสามารถในแขนงของตน

แซนเดอร์ (Sanders, 1988, p.272) กล่าวถึง ความสำคัญของการได้รับการยอมรับให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานว่า บุคคลทุกคนมีความต้องการ การยอมรับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นตัวชี้วัดด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจในงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดูบริน, และไอร์แลนด์ (Dubrin ,& Ireland 1993, pp.514-515) กล่าวถึงความสำคัญของการได้รับการยอมรับให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานว่า เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องการการทำงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยในส่วนของความ

มั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารต้องอาศัยการวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

แฮค, แคนดอลี่, และเรย์ (Hack, Candoli, & Ray, 1995, p.261) กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมว่า ความต้องการการยอมรับและมีส่วนร่วม ในปัจจุบันมีมากขึ้นเรื่อยๆ และมากกว่าในอดีตที่ผ่านมา จะเป็นพลังสำคัญที่ขับเคลื่อนเข้าสู่ระบบบริหารในสถานศึกษาอย่างรวดเร็ว โดยการวางแผนให้ผู้ปกครอง ประชาชน ผู้เรียน ที่มงาน และคณะกรรมการสถานศึกษายอมรับ และเข้ามามีส่วนร่วมได้อย่างง่ายและสะดวกมากขึ้น

ดังนั้น สรุปความสำคัญของการเป็นที่ยอมรับนับถือว่า เป็นความต้องการของผู้ปฏิบัติงานทุกคน ใช้เป็นสิ่งดึงดูดใจในกระบวนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ให้มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในตำแหน่งงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ มีกำลังใจ มีความภาคภูมิใจ เกิดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงาน

4.3 ขอบข่ายของการยอมรับ

พยอม วงศ์สารศรี (2545, หน้า 148) ได้กล่าวถึง การยอมรับให้ได้รับความก้าวหน้า ซึ่งหลักในการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีดังนี้ 1) หลักใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ตัดสิน 2) หลักในการยึดความอาวุโส และประสบการณ์ 3) หลักการใช้ความรู้ความสามารถและอาวุโส ร่วมในการพิจารณา 4) หลักระบบอุปถัมภ์ เพื่อให้มีเสถียรภาพ และควบคุมนโยบายต่างๆ ตามต้องการ

ปกาสิต ลากสมทบ (2547, หน้า 110) ได้กล่าวถึง การยอมรับให้ได้รับความก้าวหน้า ซึ่งขอบข่ายของความก้าวหน้าและการพัฒนามีดังนี้ 1) การพิจารณาเลื่อนขั้นในระยะเวลาที่เหมาะสม 2) มีโอกาสได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นอย่างเหมาะสม 3) ให้การสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ 4) ได้รับความรู้ ทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 4) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับและยกย่อง ใ้ไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงานและคนอื่นๆ มาจากความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายงาน การประสานงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ

นันทวรรณ แดงน้อย (2552, หน้า 111) กล่าวว่า การยอมรับ ประกอบด้วย 1) การได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา 2) การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน 3) การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 4) ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาและให้

คำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน 5) การได้รับการยกย่องจากหน่วยงานว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ธนธรณ์ จีปิน (2550, หน้า 65-70) กล่าวถึง การได้รับการยอมรับ ให้ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เกี่ยวกับขอบข่ายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาศักยภาพและส่งเสริมให้ลาไปศึกษาต่อได้ 2) เกิดจากความรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน 3) พิจารณาความดี ความชอบอย่างยุติธรรมและเหมาะสม 4) ให้มีโอกาสดำเนินตำแหน่งหรือปรับเปลี่ยนสายงาน

วอลตัน (Walton, 1975, p.20) กล่าวถึง ลักษณะการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม มีดังนี้

1) การมีอิสระจากความอคติหรือลำเอียง หมายถึง การที่คนทำงานได้รับการยอมรับในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น นิสัย ทักษะความสามารถ

2) การได้รับความเสมอภาค หมายถึง การปราศจากการแบ่งชนชั้นในองค์กร ที่ทำงานในแง่สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงสถานภาพหรือโครงสร้างที่มีการแบ่งชนชั้นอย่างรุนแรง

3) ความสามารถได้เลื่อนระดับให้สูงขึ้น หมายถึง การมีโอกาที่จะได้เลื่อนระดับที่สูงขึ้นในการทำงาน

4) การมีกลุ่มผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน หมายถึง การได้เป็นสมาชิกที่สัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ร่วมงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจกันและกัน

5) การมีความรู้สึกได้อยู่ร่วมกันในประชาคม หมายถึง การมีความรู้สึกได้อยู่ร่วมในประชาคมที่กว้างแก่กลุ่มเพื่อนร่วมงาน

6) การมีโอกาสดำเนินต่อกันระหว่างบุคคล หมายถึง ลักษณะที่สมาชิกในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน ในด้านความคิดและความรู้สึก

จากการศึกษาขอบข่ายของการยอมรับ สรุปได้ว่า การยอมรับ ประกอบด้วย

1) การได้รับการยอมรับ ความรู้ ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน 2) การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน 3) ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำของเพื่อนร่วมงาน 4) การได้รับการยกย่องจากหน่วยงานว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อความก้าวหน้าอยู่เสมอ 6) การมีโอกาสในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ตามความสามารถที่มีอยู่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

กมลวรรณ แซ่เฮง (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีวุฒิต่างกันปฏิบัติตามจรรยาบรรณ โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกันและ 3) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบครูที่พึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบอื่นๆไม่แตกต่างกัน

เพ็ญประภา วงศ์ประชา (2543, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ซึ่งจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร รวมถึงการศึกษอำนาจการพยากรณ์ขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร จากการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบกระตุ้น และองค์ประกอบค้ำจุน พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) ผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง ยกเว้นงานโรงเรียนกับชุมชนและการบริหารอาคารสถานที่ อยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .01 และ 4) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่สามารถพยากรณ์ผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มนัส พิมพ์ชาติ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน ตามการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียนตามการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามช่วงชั้นที่โรงเรียนจัดการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน ตามการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้อำนวยการโรงเรียน ตามการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามช่วงชั้นที่โรงเรียนจัดการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่ต่างกันในภาพรวม

ไพรัตน์ คำก้อย (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายฤๅณโท สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า ศึกษาคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อสังคม คุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้รับบริการ คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และคุณธรรมที่มีความแตกต่างกันได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง คุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ยกเว้นคุณธรรมจริยธรรม ต่อผู้รับบริการ และคุณธรรมจริยธรรมต่อสังคมไม่แตกต่างกัน

พินิจนารถ ลำดวง (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รับรู้การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้าน

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความศรัทธาต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน อีกทั้ง พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสองมีความแปรปรวนร่วมกันประมาณร้อยละ 55

2. งานวิจัยต่างประเทศ

เวเลซ (Valez, 1972, p. 997-A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยคำจูงของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบียพบว่า 1) ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ เงินเดือน นโยบายการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน 2) ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ 3) ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันไป

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1969, pp.191-207) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทางการศึกษา แห่งมหาวิทยาลัยอิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษา เรื่ององค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ พบว่าการรับการยอมรับความสำเร็จของงานและความรับผิดชอบเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานและองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะของงาน ส่วนองค์ประกอบที่ทำให้ครูเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร และความเป็นตัวของตัวเอง

จาริต อิงคะสุวรรณ (Jarecd Ingkasuwan, 1994, p.1038-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพฯ ประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในประเทศไทย และเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับความหลากหลายทางประชากร ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูสูงสุดด้านการใช้ความสามารถให้เกิดประโยชน์ การบริการทางสังคม ความปลอดภัยและการมีอิสรภาพ และต่ำสุด ด้านการยอมรับ ความก้าวหน้า ผลประโยชน์ การนิเทศและความสัมพันธ์บุคคล และพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยสรุปคือ ครูโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพฯ ประเทศไทยมีความพอใจในระดับสูงและมีความพึงพอใจในการทำงานสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับบุคลิกของครู แต่ละคน

โยชิยามา, และคนอื่นๆ (Yoshiyama, 2002, p. 2) ได้ศึกษาวิจัยการรับรู้ภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพของผู้นำ ที่อยู่ในพื้นฐานความไว้วางใจที่ผู้บริหารสถานศึกษามีให้องค์กรโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามอบความไว้วางใจให้องค์กรต่อการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหาร และควมมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลเป็นที่ไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันในทุก ๆ กลุ่ม ส่วนการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารแบบอิสระและแบบยอมอยู่ใต้กฎเกณฑ์เพื่อตัดสินใจการจัดการของผู้บริหารที่ผลทางบวกมากกว่า การรับรู้ยังแสดงให้เห็นถึงขวัญกำลังใจของครูที่สูงกว่ามาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพ หรือจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษาเป็นอย่างมาก สถานศึกษาจะได้รับการยอมรับ ความศรัทธา การดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง เกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติหรือประพฤติตนให้เป็นแม่แบบของบุคลากรในสถานศึกษา โดยมีการกำกับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพ หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ และมีส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเกิดความพึงพอใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ขณะนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการควบคุม พัฒนาคุณลักษณะต่างๆ ในตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เพื่อเป็นแนวทางให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่ผู้เรียน ชุมชน และวงการศึกษาของประเทศไทยต่อไป