



**SELF-PERFORMANCE ACCORDING TO THE PROFESSIONAL ETHICS  
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SECONDARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 32**

**Saowaree Sangchan**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Education Program in  
Educational Administration**

**November 2019**

**Copyright of Buriram Rajabhat University**



การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

วิทยานิพนธ์  
ของ  
เสาวรีย์ แสงจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวเสาวรีย์ แสงจันทร์  
 เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ  
 (รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

..... กรรมการ  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา)  
 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

..... กรรมการ  
 (ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์)  
 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ  
 (ดร.กระพั่น ศรีงาน)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง  
 ของการศึกษิตตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....  
 (ดร.พัชนี กุลทานันท์)

คณบดีคณะครุศาสตร์

วันที่... 14 มิ.ย. 2562

.....  
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่... 14 มิ.ย. 2562

ชื่อเรื่อง	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32	
ผู้วิจัย	เสาวรีย์ แสงจันทร์	
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จิววัฒนา ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนันท์	ที่ปรึกษาหลัก ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยจำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวนทั้งหมด 341 คน เป็นผู้บริหาร จำนวน 20 คน และครู จำนวน 321 คน ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบสำรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด มีค่าความเชื่อมั่น 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านมีจรรยาบรรณในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อตนเองว่าผู้บริหารควรปฏิบัติตนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้งด้านทักษะและความคิด การวางแผนต่าง ๆ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ ด้านจรรยาบรรณต่อ วิชาชีพ ผู้บริหารควรปฏิบัติตามกฎระเบียบ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนนักเรียน ทั้งในและนอกเวลา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมผลักดัน ให้นักเรียนปฏิบัติตนเป็นคนดี และให้ห่างไกลยาเสพติด ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น สนับสนุนให้ครูเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น หรืออบรมในหลักสูตรใหม่ ๆ ที่ทันต่อสถานการณ์ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารควรสนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนที่ตนอาศัย ให้มีความสามัคคีกันในชุมชน

<b>TITLE</b>	Self-Performance According to the Professional Ethics of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office 32		
<b>AUTHOR</b>	Saowaree Sangchan		
<b>THESIS ADVISORS</b>	Assistant Professor Dr.Somsak Jeewattana	Major Advisor	
	Dr. Phaopongpat Boonkanan	Co-advisor	
<b>DEGREE</b>	Master of Education	<b>MAJOR</b>	Educational Administration
<b>SCHOOL</b>	Buriram Rajabhat University	<b>YEAR</b>	2019

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the opinions of administrators and teachers about self-performance according to the professional ethics of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 32, classified by position and school's size. The samples consisted of 341 teachers: 20 school administrators and 321 teachers, selected by using the table of Krejcie and Morgan, and stratified random sampling technique. The instrument used to collect the data was a questionnaire with the reliability level of 0.97, which divided into three parts: part 1 was a checklist, part 2 was a 5-rating scale, and part 3 was the open - ended questions. The statistics used to analysed the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA, and Scheffe's test. The findings of this research were as follows:

1. Self-performance according to the professional ethics of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 32 according to the opinions of the administrators and teachers in overall and each aspect was at a high level ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D = 0.44), which could be categorized from high to low as follows: 1) client-centered ethics, 2) collegial ethics, 3) professional ethics, 4) personal ethics, and 5) societal ethics.

2. Classified by position, the opinions of school administrators and teachers about self-performance according to the professional ethics of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 32 were not different in overall aspect. When considering in each aspect, the client-centered ethics was significantly different at the statistical level of .01 while other aspects were not different.

3. In terms of school's size, the opinions of school administrators and teachers about self-performance according to the professional ethics of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 32 were not different in overall aspect. When considering in each aspect, no difference was found.

4. Other suggestions about self-performance according to the professional ethics of school administrators were found that in the personal ethics, the school administrators should always train themselves to improve their skills and ideas as well as planning and using technology. Regarding professional ethics, the administrators should follow the rules and regulations, and they should behave as a good model for school personnel and students both in and out of working time. About the client-centered ethics, the school administrators should promote and encourage students to behave themselves as a good person and to stay away from drugs. With reference to the collegial ethics, the school administrators should encourage teachers to develop their work to be successful, such as encouraging them to continue their study in higher education or to be trained in new and trendy courses. Moreover, in the societal ethics, the school administrators should support the community activities regularly, and they should encourage students to contribute and develop the communities where they live to have the unity in the community.

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์ของบุคคล และหน่วยงานหลายแห่ง ซึ่งไม่อาจนำมากล่าวได้หมด ผู้มีพระคุณท่านแรกที่ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณอย่างยิ่ง คือ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ จีวัฒนา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.เผ่าพงษ์พัฒน์ บุญกะนั้นที่ที่ปรึกษาร่วม และ ดร.กระพัน ศรีงาน คณะกรรมการ ที่ได้ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งตลอดจนเสียสละเวลาชี้แนะแนวทางและให้ความกระจ่างในเรื่องสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณ ดร.จิตาภรณ์ เวียงวิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล ผู้อำนวยการสมศักดิ์ เต็มโคกสูง ผู้อำนวยการโรงเรียนนางรอง คุณครูสุภาพร ทองคำ ครูชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา ที่กรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัย และการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 32 ทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาการบริหารการศึกษาที่อำนวยความสะดวก และช่วยติดตามประสานงานด้วยดีตลอดมา

คุณประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้ความปรารถนาดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา

เสาวรีย์ แสงจันทร์



# สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศนุญการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพประกอบ	ฎ
<b>บทที่</b>	
<b>1 บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
<b>2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>8</b>
แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร.....	9
ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร.....	9
ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร.....	10
บทบาทความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร.....	12
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร.....	18
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนและการบริหารสถานศึกษา.....	25
ความหมายของการปฏิบัติตน.....	25

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติตน .....	26
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา .....	28
ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา .....	30
หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา .....	32
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา .....	34
ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา .....	42
การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา .....	48
การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา .....	48
จรรยาบรรณต่อตนเอง .....	54
จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ .....	56
จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ .....	60
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ .....	63
จรรยาบรรณต่อสังคม .....	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	67
งานวิจัยในประเทศ .....	67
งานวิจัยต่างประเทศ .....	71
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	73
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย .....</b>	<b>74</b>
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	74
เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล .....	75
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	78
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	78
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	78

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</b>	<b>83</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	83
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>	<b>97</b>
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	97
สมมติฐานของการวิจัย.....	97
วิธีดำเนินการวิจัย .....	98
สรุปผลการวิจัย .....	99
อภิปรายผล.....	100
ข้อเสนอแนะ .....	102
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ .....	102
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป .....	103
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>104</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>113</b>
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย .....	114
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย .....	118
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม .....	122
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	124
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) .....	132
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม .....	136
ภาคผนวก ฉ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	139
<b>ประวัติย่อของผู้วิจัย.....</b>	<b>142</b>

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 .....	75
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มตัวอย่าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและขนาดโรงเรียน .....	84
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน .....	85
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง .....	86
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ .....	87
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ .....	89
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ .....	90

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม .....	92
4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน .....	93
4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน .....	94
4.10 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา .....	95

## สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	73
--------------------------------	----

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่เป็นข้อต่อหลักและบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคม ในการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 “การปฏิรูปการศึกษา” นั้น จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดี ผู้บริหารองค์กรระดับประเทศหรือแม้กระทั่งผู้บริหารระดับโลกที่ประสบความสำเร็จในการบริหารก็ล้วนแล้วแต่มาจากการปฏิบัติตนอย่างมีจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรพุทธศักราช 2560 ได้กำหนดชัดเจนตามมาตรา 43 รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามและบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด มาตรา 44 รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุน ให้การจัดการศึกษา ดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ทั้งนี้ ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติซึ่งอย่างน้อย ต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ และการดำเนินการและตรวจสอบการดำเนินการ ให้เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติด้วย การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (ราชกิจจานุเบกษา. 2560 :

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) มาตรา 53 ระบุว่าให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระ ภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออก เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนายาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร การศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2556 : 26 – 27) พระราชบัญญัติสภาครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการ กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ วิชาชีพครู วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม และวิชาชีพศึกษานิเทศก์ เป็นวิชาชีพอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง เนื่องจากครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้มีส่วนสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะเฉพาะในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม และ ประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดให้ครูสภา ในฐานะ สภาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ควบคุมดูแล การประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ออก พักใช้ และเพิกถอนใบอนุญาต ประกอบ วิชาชีพ รับรองปริญญาประกาศนียบัตร และวุฒิทางการศึกษา และรับรองความเชี่ยวชาญในการ ประกอบอาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549 : 55)

กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิรูปการศึกษา มีนโยบายสำคัญหลาย ประการที่จะขับเคลื่อนทำให้การปฏิรูปการศึกษา โดยมีเจตนาที่จะสร้างโอกาสและคุณภาพทางการ ศึกษา ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ โดยเฉพาะ การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลุ่มประชากรวัยเรียนที่มากที่สุด และมีสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วประเทศ สอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย เจดามาน และคณะ (2559 : 21) กล่าวว่าผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นหัวหน้าสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ถือว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ เพราะนอกจากจะปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจของสถานศึกษาแล้ว ผู้อำนวยการสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมของนโยบายกับการปฏิบัติ ที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนมากที่สุด ซึ่งแน่นอนว่าผู้อำนวยการสถานศึกษา นอกจากจะต้องมีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้นำครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและชุมชนให้ มาร่วมมือส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้บรรลุผลด้วย ซึ่งหมายถึง “มีสมรรถนะ” หรือ ระดับความสามารถ (Competency) ของผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นความสามารถของบุคลากรใน การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประ โยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้าน ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบ กันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ การดำเนินการตามรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษา



แห่งชาติดังกล่าวจะบรรลุผลสำเร็จได้ก็ด้วยความร่วมมือของผู้บริหารที่จะต้องร่วมกันพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในกลุ่มวิชาชีพของผู้บริหาร ทั้งในด้านคุณภาพทางวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้วิชาชีพผู้บริหารเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ เป็นที่พึงหวังของครูและนักเรียน ผู้ปกครองและสังคมเป็นความหวังของประเทศชาติ (สุวิทย์ คุณกิตติ. 2545 : 3)

ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนขาดคุณธรรมจริยธรรม ขาดความรับผิดชอบ ดื้ออายนินทา ชอบดื่มสุรา ขาดความเมตตา เห็นแก่ตัว ขาดความสามัคคี ไม่มีความยุติธรรม ทุจริตคอร์รัปชัน โกงเงินพัสดุ โกงเงินค่าอาหารกลางวันเด็กนักเรียนซึ่งสอดคล้องกับ ข่าวสดออนไลน์ (2561 : 1) กล่าวว่า มีอาหารกลางวัน ของนักเรียน โรงเรียนแห่งหนึ่ง อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี อาหารที่อยู่ในถาดหลุมสำหรับนักเรียนเป็นเพียงขนมเงินเป่าๆ คือขนมเงินกับน้ำปลา โดยพบว่าเด็กบางคนมีน้ำราดคล้ายกับน้ำพริกหรือน้ำยา พร้อมกับแฉกวางเพียง 1 – 2 ชิ้น เท่านั้น และนอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนยังมีเรื่องชู้สาวเกิดขึ้นบ่อยครั้งสอดคล้องกับ มติชนรายวัน (2561 : 1) กล่าวว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนแห่งหนึ่งมีความสัมพันธ์เชิงชู้สาวกับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จนกระทั่งถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยร้ายแรง โดยตำรวจออกหมายเรียกให้เข้าให้ปากคำปรากฏว่าผู้อำนวยการสถานศึกษาคนนั้นมีอายุค่อนข้างมากพอสมควร และยังมีข้อมูลปรากฏอีกว่าการถูกล่วงละเมิดทางเพศของนักเรียนเริ่มทวีความรุนแรงขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556 – 2560 มีเหตุหรือกรณีล่วงละเมิดทางเพศระหว่างครูกับบุคลากรทางการศึกษาหรือครูกับนักเรียนจำนวน 29 ราย กรณีความรุนแรงระหว่างครูกับเด็กนักเรียนโดยครูหรือบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 39 ราย

จากข้อมูลความรุนแรงและการล่วงละเมิดทางเพศยังคงเป็นสภาพของปัญหาทั้งของกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งมีข้อมูลจากหน่วยงานของรัฐได้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ภาวะดังกล่าวกระทบถึงความเชื่อมั่นศรัทธา ภาพลักษณ์หนึ่งซึ่งครูอาจารย์สมัยก่อนได้ปฏิบัติต่อศิษย์เสมือนลูกหลานคนในครอบครัวด้วยความเมตตาธรรม แตกต่างกับสังคมปัจจุบันที่มีผู้บริหารบางส่วนไม่ให้ความสำคัญ ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ขาดศีลธรรม จริยธรรม ละเลยจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และต่อสังคม จนนำไปสู่การเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น กระทรวงศึกษาธิการไม่ควรมองแค่การปฏิรูปการศึกษาเท่านั้น แต่ต้องแก้ปัญหาด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานคุณภาพผู้บริหารด้านสวัสดิการเงินเดือนและการให้เกียรติทางสังคมไปพร้อมกัน

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จนทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นส่งผลต่อวิถีชีวิตและการปฏิบัติการพัฒนาของผู้บริหารเป็นอย่างมาก ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอนในโรงเรียนและมีส่วนเกี่ยวข้องกับวงการศึกษาจึงมีความสนใจที่จะวิจัยเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคมเพื่อสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติตนไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพของตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามของผู้บริหารสถานศึกษาตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบภาพสะท้อนถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 และสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติตนไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

2. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นข้อมูล ประยุกต์ใช้ในการพัฒนา ส่งเสริมวินัย และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ต่อไป

3. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ต่อไป

### ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัย ประกอบด้วย

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ 5 ด้าน (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพพ.ศ. 2550 : 1 - 11) ประกอบด้วย

- 1.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง
- 1.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
- 1.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
- 1.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 1.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 174 คน และครูจำนวน 2,800 คน รวมทั้งสิ้น 2,974 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้จากการสุ่มประชากรโดย กำหนดขนาดกลุ่ม ตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 99 ; อ้างถึงใน ทองใบ สุดชาติ, 2546 : 26) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 341 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 20 คน และครูผู้สอน 321 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายชั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling)

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.4 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.2 ตัวแปรตาม การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

### นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ หมายถึง ระดับความสามารถต่อพฤติกรรมกรปฏิบัติตน หรือการแสดงออกใด ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติตน เพื่อรักษาไว้ซึ่งผดุงเกียรติยศ และศักดิ์ศรี ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 หมวด 2 แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ดังนี้

1.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง การประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาดนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

1.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองทางด้านวิชาชีพเพื่อคุณภาพของสถานศึกษา

1.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้ผู้รับบริการได้พัฒนาดนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องแก่ผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

1.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

1.5 จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง การประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่น ในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

2. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ หมายถึง ความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้องเพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2550 มาตรา 50 ที่กำหนดไว้

3. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง สถานภาพหรือตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันดังนี้

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดกระบวนการเรียนรู้อการสอน การนิเทศ และการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3.2 ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2561 แบ่งเป็น 4 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนมัธยมขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนมัธยมที่มีขนาดของนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา

4.2 โรงเรียนมัธยมขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนมัธยมที่มีขนาดของนักเรียนตั้งแต่ 500 - 999 คนโดยประมาณ

4.3 โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมัธยมที่มีขนาดของนักเรียนตั้งแต่ 1,000 - 1,499 คน

4.4 โรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนมัธยมที่มีขนาดของนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ที่เป็นศูนย์กลางของการบริหารและจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขต 32

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนอตามลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
  - 1.1 ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
  - 1.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
  - 1.3 บทบาทของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
  - 1.4 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนและการบริหารสถานศึกษา
  - 2.1 ความหมายของการปฏิบัติตน
  - 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติตน
  - 2.3 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.4 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.5 หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.7 ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
3. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง
  - 3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
  - 3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
  - 3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
  - 3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

### ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้มีผู้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ ดังนี้

จรรยาบรรณเป็นคำผสมระหว่างคำ สอง คำ คือคำว่า จรรยา กับ บรรณ คำว่า จรรยา มีความหมายเช่นเดียวกับ จริย ซึ่งหมายถึงกริยาที่ควรปฏิบัติ หรือที่พึงปฏิบัติหรือว่าสิ่งที่ต้องปฏิบัติในสาขาอาชีพต่าง ๆ นิยมใช้คำว่าจรรยา ซึ่งแปลว่ากริยาที่ควรปฏิบัติ ในหมู่คณะ ส่วนคำว่า บรรณ นั้นแปลว่าหนังสือเมื่อรวมกันเป็นคำว่า จรรยาบรรณ จึงหมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้นๆ ฉะนั้นจรรยาบรรณจึงเป็นข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ เกี่ยวกับความประพฤติหรือการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพสาขาต่าง ๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ ฉะนั้นจรรยาบรรณจึงเป็นข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความประพฤติหรือการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพสาขาต่าง ๆ โดยกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม หากใครหรือบุคคลใดไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนก็จะถูกสังคมต่อต้านขัดขวาง อันเป็นการลงโทษทางสังคมและเมื่อผู้ประกอบวิชาชีพคนใดผิดจรรยาบรรณจึงต้องถูกลงโทษทางกฎหมายด้วย

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 289) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 44) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 : 200) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวล ความประพฤติ หรือกริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของความเป็นวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550 : 8) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2552 : 112) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จรรยาบรรณจึงเป็นกฎเกณฑ์ที่พึงปฏิบัติ โดยกำหนดไว้เป็นลาย

ลักษณะอักษรที่ชัดเจนสำหรับเป็นกติกากลางของหมู่คณะในวงการเดียวกันเป็นกฎที่ทุกคน ต้องปฏิบัติ หากฝ่าฝืนก็จะถูกรังเกียจหรือต่อต้านอันเป็นการลงโทษทางสังคม สำหรับวิชาชีพชั้นสูง หลายสาขาอาชีพมีกฎหมายรองรับด้วย ฉะนั้นเมื่อผู้ประกอบวิชาชีพคนใดผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงต้องถูกลงโทษตามกฎหมายด้วยข้อกำหนดครियाที่ควรประพฤติ

พระเทพเวที (ป.อ.ปยุตโต) (2553 : 44) ให้ความหมายของจรรยาบรรณเอาไว้ว่า จรรยาบรรณ คือ ประมวลจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพการงานหรือวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งอาจจะพูดได้ว่าเป็นหลักในการปฏิบัติจริยวิชาชีพ จรรยาวิชาชีพ หรือจริยธรรมวิชาชีพ จะครอบคลุมในทุกเรื่อง ทุกประการที่จะเป็นข้อควรประพฤติสำหรับกลุ่มวิชาชีพอันรวมถึงข้าราชการด้วย

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2554 : 92 - 94) กล่าวไว้ว่า จรรยาบรรณ เป็นเชิงปรัชญาและอุดมการณ์ เรียกว่า Ethics เป็นสิ่งละเอียดอ่อนมาก จรรยาบรรณมีความหมายลึกซึ้ง และกว้างไกล ซึ่งเริ่มจาก Values คือคุณค่าของตัวคนหรือค่านิยมของเราต่อตัวเรา ต่อสังคม และจรรยาบรรณยังเป็นมาตรฐานความชอบธรรมและเกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการ

ปัทมา สิงห์นุต และคณะ (2558 : 77) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติหรือกริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อรักษา ส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครู

สมคิด บางโม (2558 : 15) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรขององค์กรวิชาชีพที่กำหนดให้สมาชิกของวิชาชีพนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติเพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของสมาชิก และของวิชาชีพนั้น ๆ

ราชกิจจานุเบกษา (2560 : 43 – 46) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ข้อปฏิบัติ ข้อควรปฏิบัติ ข้อกำหนด หรือกฎที่ผู้ประกอบวิชาชีพทุกคนจะต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประกอบวิชาชีพ และเพื่อใช้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักการที่เหมาะสม เพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของความเป็นผู้บริหารให้เป็นที่ยอมรับของนักเรียน คุณครู ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และบุคคลในสังคมเพื่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศชาติสืบไป

#### **ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร**

จากความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร ได้มีนักการศึกษากล่าวไว้ ดังนี้



พิชัย ไชยสงคราม (2546 : 126) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพว่ามีประโยชน์และความสำคัญ ดังนี้

1. ช่วยควบคุมมาตรฐาน รับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพในการผลิตและการค้า
2. ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต ผู้ค้า เช่น มีความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม ฯลฯ
3. ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดี มีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือได้
4. ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต เช่น มีเมตตา หิริ โอตตัมปะ ฯลฯ
5. ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคค โกง น้ฉฉฉฉ เอารัดเอาเปรียบ เห็นแก่ตัวและประโยชน์ส่วนตน ฯลฯ

พิภพ วังเงิน (2548 : 15) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้ดังนี้

1. เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละประเภท ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมตามที่แต่ละอาชีพได้วางหลักไว้ให้เป็นจรรยาบรรณ ถ้าหากกระทำผิดย่อมมีความผิด
2. ช่วยควบคุมและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสำนึกในหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนทำ
3. ส่งเสริมและช่วยควบคุมการผลิตและการปฏิบัติงานให้มีปริมาณและคุณภาพที่น่าเชื่อถือได้ มีบริการที่ดีและปลอดภัย
4. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ สามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
5. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพประเภทต่าง ๆ มีความสำนึกว่าการประกอบอาชีพที่ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้บริโภค ตรงไปตรงมาเป็นกุศล สังคมยกย่อง
6. จรรยาบรรณช่วยพิทักษ์สิทธิ และหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ ตามกฎหมาย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 14) กล่าวถึง ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ ระบุว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญต่อครูเช่นเดียวกับจรรยาบรรณวิชาชีพอื่น ๆ ซึ่งสรุปได้ 3 ประการดังนี้ 1) ปกป้องการปฏิบัติงานของสมาชิก 2) รักษามาตรฐานวิชาชีพ และ 3) พัฒนาวิชาชีพ

ชำเรือง วุฒิจันทร์ (2553 : 3) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1) ช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพและปริมาณที่

ถูกต้องในการประกอบวิชาชีพและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพ 2) ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม 3) ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่ผู้ประกอบวิชาชีพจัดทำขึ้นให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอ 4) ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบการและผู้ดำเนินการให้มีความเมตตา กรุณาเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงานและผู้รับผิดชอบ 5) ช่วยลดการเอาเปรียบ การฉ้อโกง ความเห็นแก่ตัว ตลอดจนความมั่งงายใจ แคมไม่ยอมเสียสละ 6) ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม เช่น ในเรื่องการเสียสละ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และ 7) ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายสำหรับผู้ดำเนินการหรือผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

สรุปได้ว่า ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญต่อครูเช่นเดียวกับจรรยาบรรณวิชาชีพอื่นๆ คือ ปกป้องการปฏิบัติงานของสมาชิก รักษามาตรฐานวิชาชีพ พัฒนาวิชาชีพ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบวิชาชีพและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพ

#### บทบาทของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร

จากบทบาทของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ อนุชา ก้อนพวง (2550 : 34 – 34) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ 12 ประการ ดังนี้ 1) การเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาหรือการเสริมสร้างสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพหรือเป็นสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จสิ่งๆ ที่ผู้บริหารพึงกระทำคือเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานวิชาการที่ดี จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เสริมสร้างบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก ส่งเสริมความเป็นกลุ่ม มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวางมีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม 2) การสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยว่ามีหน้าที่สร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบส่วนร่วมการอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพการบริหารงบประมาณการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) การเสริมสร้างความเป็นองค์กรวิชาชีพแบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ โครงสร้างองค์กรอย่างง่ายของข้าราชการแบบเครื่องจักรองค์กรราชการแบบวิชาชีพองค์กรราชการอย่างง่ายของข้าราชการวิชาชีพอย่างง่ายของข้าราชการแบบกึ่งวิชาชีพ และองค์กรราชการแบบการเมืองในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ เหล่านี้องค์กรราชการแบบวิชาชีพคงจะเป็นองค์กรที่คาดหวังให้เกิดขึ้นมากกว่าองค์กร ประเภทใด 4) การตัดสินใจร่วมและการมี

วิสัยทัศน์ร่วมกรณีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจที่ให้โอกาสแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องช่วยกันตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานของการเป็นประชาธิปไตย โดยการตัดสินใจร่วมจะช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจหากใช้กลยุทธ์และสถานการณ์ที่ถูกต้อง โดยผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจประกอบไปด้วยผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ 5) การเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเองซึ่งถือได้ว่าผู้นำจะต้องพยายามกระตุ้นโดยการใช้พฤติกรรมรูปแบบต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 6) การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารในองค์กรหนึ่ง ๆ สามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กรนั้น ๆ ว่าต้องการเป็นแบบเปิดหรือแบบปิด 7) การเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์การต้องอาศัยผู้นำที่ให้ความใส่ใจต่อวิถีชีวิตองค์การสถานศึกษา 8) การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ในการบริหารงานนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่อความมุ่งหมายขององค์การ 9) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของกระบวนการ 10) การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับสถานศึกษาหน้าที่พื้นฐานของสถานศึกษาคือการให้บริการ โดยมุ่งเป้าหมายอยู่ที่นักเรียนชุมชน และสังคมสถานศึกษาจะต้องตระหนักถึงความสำคัญถึงการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ โครงสร้าง ทางสังคมใหม่ ๆ และค่านิยมใหม่ ๆ และทำการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ 11) การบริหารหลักสูตรและการสอนเพื่อให้เกิดกรอบแนวคิดในทางทฤษฎีในการบริหาร และ 12) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นความพยายามที่จะเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ทรัพยากรที่ถือว่ามีความสำคัญที่สุด

ธีรรัตน์ กิจจักษ์ (2552 : 45 – 46) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งที่เป็นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้และรวมทั้งภารกิจที่ควรทำตามหลักจริยธรรมคุณธรรม สามัญสำนึกและตามวิญญานของนักบริหารอันพึงจะมี 12 ประการตามลำดับต่อไปนี้ 1) ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง 2) การบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารด้านธุรการ การบริหารด้านกิจการนักเรียน การบริหารด้านธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารด้านอาคารสถานที่ และการบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 3) ฐานะผู้นำสังคม 4) การจัดองค์การ 5) การวางแผน 6) การตัดสินใจ 7) การสั่งการ 8) การประสานงาน 9) การควบคุม 10) การสร้างขวัญ และกำลังใจ 11) มนุษย์สัมพันธ์ และ 12) การบริหารเวลา

วันทนา เมืองจันทร์ (2556 : 11 – 15) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีผลต่อความสำเร็จทางการบริหารสถานศึกษา 8 ประการ ดังนี้ 1) บทบาทผู้บริหารในฐานะผู้นำผู้บริหาร

ต้องเป็นผู้มีอุดมการณ์ในการทำงานรู้วิธีการนำเทคโนโลยีและวิธีการทางการศึกษามาใช้พัฒนาการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการ 2) ในด้านการดำเนินการผู้บริหารต้องจัดการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และใช้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จัดให้มีระบบสารสนเทศ การนิเทศภายใน ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีโอกาสเข้ามาประเมินผลงาน 3) ในการปรับปรุงเสริมแต่งให้ก้าวหน้า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารทุกคน จะต้องมีความตั้งใจ ใจกว้าง ใจดี ยิ้มแย้ม เปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้บริหารจะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทุกด้าน 4) ในฐานะ นักพูดที่มีศิลป์และนักฟังที่ดี ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการพูดเพื่อบริหารงาน การพูดเพื่อให้ความรู้ การบรรยาย การสอน การนิเทศ การให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญหา รวมทั้งการพูดเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อกำกับติดตามประเมินผลการทำงาน และจะต้องฝึกการเป็นนักฟังที่ดี 5) ในฐานะผู้เข้าสังคมได้ดี ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จจะต้องเข้าสังคมกับบุคลากร ครูอาจารย์ นักเรียน ชุมชนและประชาชน ตลอดจนผู้นำทางศาสนาได้อย่างเหมาะสม 6) ในการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน ตั้งแต่ให้ความรัก ความหวังดี เมตตา กรุณา ห่วงใยต่อสวัสดิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน 7) ในการสร้างศรัทธาค่านิยม บทบาทนี้สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการอุทิศเวลาให้กับทางราชการ เป็นผู้บุกเบิกแนวทางใหม่ ๆ มีความสามารถในการทำงานได้ทุกอย่าง จนประสบผลสำเร็จ และใช้หลักมนุษยสัมพันธ์โดยเฉพาะการประพุดคิดตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนรอบข้าง และ 8) นักริเริ่มและสร้างสรรค์ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จส่วนมากจะเป็นนักสร้างสรรค์ ได้แก่ การ สนับสนุนและส่งเสริมสิ่งใหม่

สุรพล บัวพิมพ์ (2553 : 5) กล่าวว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาท 12 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) สร้างความหลากหลายใช้วิธีการหลาย ๆ วิธี การผู้นำจะต้องใช้ความหลากหลายสร้างแรงกดดันให้เกิดการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนระบบโรงเรียน ในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีแก่นักเรียนในการปฏิบัติ และความสัมฤทธิ์ผล 2) เตรียมและสร้างโอกาส สร้างสรรค์ริเริ่มใหม่ ผู้นำจะแสวงหาโอกาสที่จะเคลื่อนโรงเรียนเข้าใกล้ความสำเร็จในการประกอบภารกิจ และไม่สนใจโอกาสบางโอกาสที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ 3) สร้างพลังจากความร่วมมือและสร้างความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้นำต้องสร้างโอกาสและวิธีการเชื่อมโยงครูทุกคนใน โรงเรียนทั้งในสาขาวิชาเดียวกันและต่างสาขา หรือต่างสายงานกัน รวมทั้งต้องเชื่อมโยงบุคคลในโรงเรียน และบุคคลภายนอกโรงเรียนเข้าด้วยกันต้องเชื่อมโยงผู้ปฏิบัติแต่ละคนเข้าหากัน ประสานจังหวะกัน อย่างดีเพื่อมีส่วนร่วมกันในวิสัยทัศน์และภารกิจ 4) กล้าที่จะเสี่ยง (Risk Taking) ผู้นำการปรับเปลี่ยนระบบโรงเรียนต้องสร้างสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่จะส่งเสริมพฤติกรรมเมื่อเกิด

ความผิดพลาด และต้องถือว่าเป็นการเรียนรู้จากความผิดพลาด 5) เป็นผู้นำที่ดีเช่นเดียวกับการเป็นผู้ตามที่ดี ผู้นำต้องส่งเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในบุคลากรทุกคน ผู้นำจะนำบุคคลโดยผ่านการให้บริการมากกว่าการใช้ตำแหน่งหน้าที่ เตรียมการสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นผู้ตามที่ดีต่อผู้นำในคณะกรรมการเฉพาะกิจ 6) การใช้สารสนเทศ ผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนระบบสิ่งแวดล้อม ต้องใช้ข้อมูลข่าวสาร และสารสนเทศที่หลากหลายอย่าง กว้างขวางเกี่ยวกับนักเรียน และการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ผู้นำต้องเป็นนักสื่อสารที่ดีต้องรู้จักใช้ช่องทางสื่อสารในการรับและกระจายสารสนเทศ ต้องใช้สารสนเทศของผลวิจัย และการ ปฏิบัติงาน เพื่อการสร้างนวัตกรรม และการเปลี่ยนแปลง 7) ส่งเสริมทักษะที่ยาวไกล ผู้นำต้องรู้จักเวลา เมื่อไรและอย่างไร ที่จะชะลอการตัดสินใจ ต้องอดทนต่อความยากลำบากและการรอคอยเรียนรู้จากการรอคอยผลที่ดำเนินการจนกว่าจะเกิดผลตามมา โดยที่ผู้นำต้องใช้แนวทางที่กำหนดตามภารกิจและยุทธวิธี โดยมีวิสัยทัศน์เป็นเครื่องชี้แนะ 8) แสวงหาทรัพยากร ใช้ทรัพยากรและยืดหยุ่นในเรื่องทรัพยากร โดยการแข่งขันหาทุน ความช่วยเหลือจากภาครัฐกิจและองค์กรในชุมชน ผู้นำต้องรู้จักจัดสรรทรัพยากรใหม่ให้เหมาะสมต้องให้เวลากับบุคลากร คณะทำงาน เพื่อวางแผนและพัฒนา 9) เจรจาต่อรอง ผู้บริหารจะต้องทำงานอย่างสร้างเสริมและสร้างสรรค์กับครูผู้เป็นตัวแทนการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้ข้อตกลง ผู้นำควรใช้กระบวนการเจรจาต่อรองกับกลุ่มครูอาจารย์เพื่อเพิ่มพลังแนวทางใหม่ในการแก้กระบวนการเรียนการสอนในฐานะนักวิชาการ นักวิชาชีพชั้นสูง 10) ใช้ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องมีทักษะในการวิเคราะห์สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความเปลี่ยนแปลง ต้องจัดระบบผสมผสานยุทธศาสตร์และกลวิธี (Strategies and Tactics) เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานแนวใหม่ดำเนินไปได้ในทิศทาง และลุล่วงไปได้ด้วยดีทุกขั้นตอนของการปรับปรุง ผู้นำทั้งหลายจะต้องเป็นนักเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Change Strategist) ตระหนักและรับรู้ความเป็นพลวัต (Dynamic) ขององค์กรของตน และต้องประเมินศักยภาพของการเปลี่ยนแปลงได้ 11) สร้างความมั่นคงในการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องสร้างกรอบการปฏิบัติงานใหม่เพื่อที่จะทำให้เกิดความมั่นคงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแล้วสร้างกรอบสำหรับองค์กร และบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พร้อมที่จะปฏิบัติตามแนวคิดใหม่ การเสี่ยงทำสิ่งใหม่และยกเลิกลักษณะบางอย่างที่ไม่เหมาะสมขององค์กร โดยที่ไม่รู้ว่าสูญเสียภาพรวมในองค์กรที่ตนทำอยู่และ 12) พัฒนาศักยภาพไปพร้อมกับความสำเร็จของงาน ผู้นำต้องช่วยเหลือผลักดันบุคลากรให้มีความคิดและพฤติกรรมเกินกว่าประสบการณ์ของตน ผู้นำ จะต้องสร้างบุคลากรเป็นผู้สามารถจัดการตัวเองได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยกลุ่มของตนเอง และผู้นำต้องลงทุนให้มากในการพัฒนาศักยภาพส่วนบุคคลส่วนคุณสมบัตินี้

วิโรจน์ สารัตตะ และสัมพันธ์ พันธุ์พุกภัย (2554 : 13 – 14) กล่าวว่าผู้บริหารมีบทบาทใหญ่ ๆ 3 บทบาทประกอบด้วย 1) เชิงสัมพันธ์บุคคล ผู้บริหารเป็นเสมือน “ศูนย์รวมประสาท” ของ

องค์กรโดยแสดงเป็นบทบาทย่อยต่าง ๆ 3 บทบาท คือ 1.1) สัญลักษณ์ขององค์กร 1.2) ผู้นำองค์กรและ 1.3) ผู้สร้างความสัมพันธ์บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร 2) เจริญสารสนเทศ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะเป็นผู้รับและผู้ส่ง โดยแสดงออกเป็นบทบาทย่อยต่าง ๆ 3 บทบาท คือ 2.1) ผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงาน 2.2) ผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่บุคลากรในองค์กร และ 2.3) ผู้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในองค์กรให้แก่ บุคลากรภายนอกองค์กรและ 3) เจริญตัดสินใจ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็นนักตัดสินใจ โดยแสดงออกในบทบาทย่อย ๆ 4 ประการ คือ 3.1) ผู้ประกอบการที่มุ่งริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ในองค์กรอยู่เสมอ 3.2) แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร 3.3) จัดสรรทรัพยากรในส่วนต่าง ๆ และ 3.4) การเจรจาต่อรองกับบุคคลหรือองค์กรอื่น เพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2555 : 22 – 23) กล่าวว่า ผู้บริหารทั้งของภาครัฐและเอกชนมีบทบาท 9 ประการ ดังนี้ 1) เป็นประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการสถานศึกษา 2) เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาของรัฐ รวมถึงกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน 3) เป็นผู้บังคับบัญชาครูและบุคลากรในสถานศึกษาของสถานศึกษา 4) บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับทางราชการ และของสถานศึกษารวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา 5) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ 6) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือ หน่วยงานของกิจการทั่วไปรวมทั้งการทำนิติกรรมสัญญาของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณ ที่สถานศึกษาได้รับมอบ 7) จัดทำรายงานกิจกรรมประจำปีของสถานศึกษาเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา 8) อนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปริญญาบัตรของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด และ 9) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2558 : 19 – 20) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาท 6 ประการ ดังนี้ 1) มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายการทำงานกำหนดนโยบาย และวิธีการทำงานที่ชัดเจน 2) สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situations) เพื่อกำหนดแผนเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้

บรรลุตามเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม 3) ไวต่อการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมทั้งภายนอกและภายในองค์กรทั้งจะต้องรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย 4) ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ทั่วถึงทุกระดับผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นอย่างดี 5) มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ต้องสามารถวางแผนบุคลากรสรรหาคัดเลือกกำหนดระบบค่าจ้างเงินเดือน ผลตอบแทนความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และวิจัยเกี่ยวกับบุคคลในองค์กรเพื่อให้ทราบแนวคิดทัศนคติความอึดอัดใจ ที่อาจจะเกิดขึ้น และนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล 6) มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารสามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองไม่ว่าจะเป็นทางตรงและทางอ้อมผู้บริหารจะต้องมีจิตวิญญาณนักบริหารอย่างน้อย 3 อย่าง ดังนี้ 1) อุทิศตนเพื่อหน้าที่เป็นผู้ที่มีรักและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มุ่งมั่นขยันอดทน และเสียสละที่จะทำงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ตามจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา 2) มีความเป็นปัญญาชน เป็นผู้ที่ดำเนินชีวิตและทำงานในหน้าที่โดยใช้ปัญญาพิจารณาด้วยเหตุผลตามหลักกาลามาสูตฺร ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ โสภ โกรธ หลง และความลำเอียงด้วยอคติต่าง ๆ มีจิตใจที่เข้มแข็งหนักแน่นในเหตุผลแห่งความถูกต้องในความซื่อสัตย์และยุติธรรม 3) บริหารตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้ให้ความสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน ทั้งด้านความเก่ง ความดีและความมีสุขภาพกายและสุขภาพจิต ในฐานะที่มีหน้าที่เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยยึดหลักว่า จะพัฒนาใครเขา ต้องพัฒนาตัวเราก่อน นอกจากนี้การพัฒนาตนให้มี “ภูมิรู้ภูมิธรรม และภูมิฐาน” ยังช่วยให้ผู้บริหารได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากครูผู้ปกครอง และชุมชนทำให้การบริหาร ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายและประสบความสำเร็จสูงขึ้นไปในด้านเป็นผู้นำทางการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจะต้องเป็นผู้มี “ภูมิรู้” ทางด้านการศึกษาเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างการศึกษา กับสภาวะแวดล้อมในสังคมสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษาของไทยได้อย่างชัดเจน มีความเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพการศึกษาในด้านมีความรู้ความสามารถในการบริหารผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพนอกจากจะต้องมี “ภูมิรู้” ทางด้านการศึกษาแล้วยังต้องมี “ภูมิรู้” ทางด้านการบริหารอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ในหลักการบริหารเทคนิคการบริหารและการวางแผนกลยุทธ์ ตลอดจนสามารถนำ “หลักวิชา” ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในด้านมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญ

การในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจะต้องมีความสามารถในการใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารมาพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนมีความสามารถในการบริหารทรัพยากร บุคคลเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์และอาคาร สถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดตลอดจนมีความสามารถในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้ง ในสถานศึกษาและในชุมชนมาช่วยจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้สูงสุดการนำ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุค ปัจจุบันจะต้องรู้จักนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนประสบความสำเร็จมีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งเป็นคนเก่ง เป็นคนดีและ มีความสุขในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบและมีภารกิจ หลักที่สำคัญ ๆ คือ รับผิดชอบต่องานทุกอย่างของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ งานการบริหารงานธุรการและงานด้านการเงิน งานการบริหารงานทรัพยากรบุคคล งานการบริหาร ทั่วไป งานการประชาสัมพันธ์และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ใกล้เคียงโรงเรียน การวางแผน การศึกษาส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพมีบทบาทในการเป็นผู้นำมี ภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน และประเทศชาติ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารอย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังเพื่อ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ครู นักเรียนในสถานศึกษาและเกิดความรักความศรัทธาแก่ชุมชน และสังคม

#### **แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร**

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับ จรรยาบรรณวิชาชีพ ได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิด และหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 16) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการ ผลิตการพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับ การเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากร ใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องรัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุน พัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู



ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาในฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาให้ครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนดการจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดความในวรรคสองไม่ใช่บังคับแก่บุคลากรทางการศึกษาที่จัดการศึกษาตามอรรถาธิบาย มาตรา 56 การผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สรุปคดี หลาบบมาลา (2548 : 6 – 10) ได้กล่าวถึงหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 20 ข้อ ดังนี้

1. ต้องตั้งความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน ตระหนักในความต้องการความสนใจและความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล ให้กำลังใจ กระตุ้นเตือน แก้ไข และส่งเสริมมาตรฐานสูงของนักเรียนในทุกสถานการณ์
2. เป็นนักวิชาชีพที่มีการคิดไตร่ตรอง ปฏิบัติเป็นตัวอย่างตามคุณสมบัติที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน เช่น ความจริงใจ ความเยียบคมทางสติปัญญา ความอดกลั้น ความยุติธรรม สามัญสำนึก ความมั่นใจในตนเอง เคารพในตนเองและผู้อื่น เห็นชอบและรับรู้ความหลากหลาย และความแตกต่างทางวัฒนธรรม
3. ต้องคิดวิเคราะห์ผลกระทบของการสอนและค่านิยมในวิชาชีพของตนที่มีต่อนักเรียนเพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในชุมชน และความตระหนักอย่างวิเคราะห์ต่อบทบาทอันเกิดจากประสบการณ์ด้านการศึกษา สังคม วัฒนธรรม ศาสนา การเงิน และภูมิหลังของตน และตระหนักว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อค่านิยม วิธีสอน และความคิดเกี่ยวกับการศึกษาของตนอย่างไร
4. ต้องปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม รับรู้และชื่นชมค่านิยมของนักเรียนแต่ละคน ค่านิยมของครอบครัวและของชุมชนของนักเรียน และวัฒนธรรมของชุมชนโรงเรียน โดยส่วนรวม
5. ต้องมีความรู้ กว้าง ลึก และวิเคราะห์ในเนื้อหาวิชา วิธีและค่านิยม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพที่ตนสอน และตระหนักเสมอว่าความรู้ อาจจะมีการโต้แย้งได้

6. ต้องทำการสอนวิชาต่าง ๆ อย่างวิเคราะห์ วิจัย วิจารณ์ สร้างสรรค์ ด้วยความพากเพียร  
อย่างเป็นเลิศ

7. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะค่านิยมทางวิชาชีพ อันจำเป็นต่อการพัฒนา  
โปรแกรมการสอน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

8. ต้องแสดงให้เห็นว่าเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอนและผู้เรียนมีความ โยงใยกัน

9. ต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้ และการประเมินสารสนเทศเทคโนโลยีอย่าง  
วิเคราะห์เพื่อช่วยในการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

10. ต้องติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน เพื่อประโยชน์ในการประเมิน  
ความก้าวหน้า จัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด  
และใช้เป็นวิธีการพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูด้วย

11. ต้องให้ข้อมูลความก้าวหน้าในการเรียนแก่นักเรียนอย่างแม่นยำ และสม่ำเสมอ  
และจัดทำรายงานสิ่งที่นักเรียนรู้ เข้าใจ ทำได้ เห็นรูปธรรมและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน  
กับเพื่อนร่วมชั้นอย่างแม่นยำและครอบคลุม ความเกื้อกูล ความเป็นอิสระความรับผิดชอบ และ  
ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน

14. ต้องปฏิบัติตนเป็นต้นแบบของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย ที่ครูต้องการ  
จะให้นักเรียนรับไปปฏิบัติ

15. ต้องมีทักษะในการสื่อสารสัมพันธ์อย่างสูง มีความคล่องแคล่วในการใช้ภาษา  
และคณิตศาสตร์ มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและค่านิยมในวิชาชีพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบต่อที่  
ครูทุกคนควรปฏิบัติ

16. ต้องมีความจริงจังในการพัฒนาวิชาชีพของตน เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูน  
วิจรรณญาณเพิ่มพูนวิธีสอน และปรับวิธีสอนของตนตามความก้าวหน้าทางวิชาการและผลการวิจัย  
ที่น่าเชื่อถือ

17. ต้องมีภาวะผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ  
โรงเรียนในฐานะชุมชนวิชาชีพ

18. ต้องร่วมมือกับชุมชน โรงเรียนสร้างและประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียน  
เปรียบเทียบกับเป้าหมายและนโยบายที่รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ และโรงเรียนได้กำหนดไว้

19. ต้องมีภาวะผู้นำในการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม  
ของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของชนพื้นเมืองเพื่อให้บรรลุการ  
ประนีประนอมระหว่างชนพื้นเมืองและชนผิวขาวของเครือรัฐออสเตรเลีย

20. ต้องมีความซื่อสัตย์และตอบสนองต่อปัญหาทางการศึกษาอันเกิดภายในชุมชน หลากหลายวัฒนธรรมของเครือรัฐออสเตรเลีย ภายในบริบทของการพัฒนาความสามัคคีของสังคม เครือรัฐออสเตรเลีย

นคร พันธุ์ณรงค์ (2550 : 1 – 29) ได้กล่าวถึงหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพตาม แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ของระเบียบคุรุสภาไว้ดังนี้ ผู้บริหาร สถานศึกษาต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัด ความสนใจของ ศิษย์อย่างจริงจัง สอดคล้องกับการเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจ ต่อสิทธิพื้นฐานของศิษย์ จนเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือและชื่นชมได้รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้อย่างเต็มศักยภาพ และถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออกซึ่งผลแห่งการพัฒนานั้นแล้ว ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคน ให้ศิษย์ได้เรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้น ๆ จัดการดำเนินการให้ศิษย์ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรม การเรียน จนกระทั่งเกิดผลอย่างแจ่มชัด และกระตุ้นให้ศิษย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อความ เจริญงอกงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด อบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดี งามให้เกิด แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึงการดำเนินงานตั้งแต่ การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มี ความรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลการเรียนและ การเพิ่มพูนการเรียนรู้ ภายหลังบทเรียนต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคน พัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพและตลอดไป ผู้บริหารที่ดีควรถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วย การแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอการแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์ อย่างแท้จริงและการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอ ของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตเห็นได้เองและเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรม ระดับสูงตามค่านิยมคุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงามผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ต่อการพัฒนาทุกๆด้านของศิษย์จึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะการแสดงที่มีผลทางบวก เพียงระดับและละเว้นการแสดงใด ๆ ที่นำไปสู่การชะลอหรือขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุก ๆ ด้าน การไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติยกต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของ ศิษย์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควร ได้จากศิษย์หรือใช้ศิษย์ให้ไปแสวงหา ประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ การไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติ หน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ เพราะ

จะทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ นำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคล และวิชาชีพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคตของสังคมและวิทยาการ การพัฒนาตนเองทั้งในด้าน วิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองอยู่เสมอผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักและศรัทธาในอาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพครูด้วยความเต็มใจความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตน ย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุข และมุ่งมั่น อันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือและ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจ อันจะยังผลให้เกิด พลังและศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาสังคม การช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชน ในทางสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย เพราะหน้าที่สำคัญประการ หนึ่งของการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญาและรู้จักเลือกวิถีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม

ราชกิจจานุเบกษา (2550 : 43 – 46) ว่าด้วยข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้กำหนดหลักการจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้ 12 ข้อดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนา แผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิด ผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและ สร้างสรรค์ และ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ราชกิจจานุเบกษา (2550 : 54 – 55) กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้อง ประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ 5 ประการ ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเองต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพและ เป็นผู้วิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพผู้ประกอบวิชาชีพต้องรักศรัทธาซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบต่อวิชาชีพและ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการประกอบด้วย 3.1) ผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า 3.2) ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะ และนิสัยที่สุจริตใจ ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์

3.3) ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจต้องไม่กระทำตนเป็น  
 ปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกายสติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการผู้  
 ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและ 3.4) ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับ  
 หรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วม  
 ประกอบวิชาชีพที่ควร พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบ  
 คุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะและ 5) จรรยาบรรณต่อสังคมพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็น  
 ผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมรักษา  
 ผลประโยชน์ของ ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์  
 ทรงเป็นประมุข

คำรณ ล้อมในเมือง (2551 : 82) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดปฏิบัติ  
 ตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษา  
 ต่อเนื่องไปถึงการพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีความรอบรู้ความสามารถโดยองค์ประกอบทั่วไปของ  
 แนวคิดจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ดังต่อไปนี้  
 1) ตนเอง 2) วิชาชีพ 3) ผู้รับบริการ 4) ผู้ร่วมวิชาชีพ และ 5) สังคม โดยผู้บริหารสถานศึกษา  
 จะต้องยึดองค์ประกอบเหล่านี้ในการพัฒนาคุณภาพการบริการงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพเกิด  
 ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2553 : 6 – 10) ได้เสนอร่างหลักการจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร  
 สถานศึกษาไว้ 20 ข้อ ดังนี้ 1) ต้องตั้งความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคนตระหนักในความ  
 ต้องการความสนใจและความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล ให้กำลังใจกระตุ้นเตือน แก้ไข  
 และส่งเสริมมาตรฐานสูงของนักเรียนในทุกสถานการณ์ 2) เป็นนักวิชาชีพที่มีความคิดไตร่ตรอง  
 ปฏิบัติเป็นตัวอย่างตามคุณสมบัติที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน เช่น ความจริงใจความซื่อสัตย์  
 ทางสติปัญญา ความอดกลั้นความยุติธรรมสามัญสำนึก ความมั่นใจในตนเอง เคารพในตนเองและ  
 ผู้อื่น เห็นชอบและรับรู้ความหลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3) ต้องคิดวิเคราะห์  
 ผลกระทบของการสอนและค่านิยมในวิชาชีพของตนที่มีต่อนักเรียนเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป  
 ในชุมชน และความตระหนักอย่างวิเคราะห์ต่อบทบาทอันเกิดจากประสบการณ์ศึกษาสังคม  
 วัฒนธรรม ศาสนา การเงินและภูมิหลังของตน และตระหนักว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อค่านิยมวิธีการ  
 สอน และความคิดเกี่ยวกับการศึกษาของตนอย่างไร 4) ต้องปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาค  
 และยุติธรรม รับรู้และชื่นชอบค่านิยมของนักเรียนแต่ละคน ค่านิยมของครอบครัวของกลุ่ม ชุมชน  
 ของนักเรียน และวัฒนธรรมของชุมชน โรงเรียน โดยส่วนรวม 5) ต้องมีความรู้กว้างลึกและอย่าง  
 วิเคราะห์ในเนื้อหาวิชาวิธีและค่านิยมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพตนสอน และตระหนักเสมอว่า

ความรู้้อาจจะมีการโต้แย้งได้ 6) ต้องทำการสอนวิชาต่าง ๆ อย่างวิเคราะห์ วิจักษ์ สร้างสรรค์ ด้วยความพากเพียรอย่างเป็นเลิศ 7) ต้องมีความรู้ความเข้าใจทักษะค่านิยมทางวิชาชีพอันจำเป็น ต่อการพัฒนาโปรแกรมการสอนเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 8) ต้องแสดงให้เห็นว่าเนื้อหาวิชาที่สอนวิธีสอนและผู้เรียนมีความโยงใยกัน 9) ต้องมีความ เชี่ยวชาญในการใช้และการประเมินสารสนเทศเทคโนโลยีอย่างวิเคราะห์เพื่อช่วยในการสอนและ ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 10) ต้องติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน เพื่อประโยชน์ในการประเมินความก้าวหน้าจัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเปรียบเทียบกับ เป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด และใช้วิธีการพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูด้วย 11) ต้องให้ ข้อมูลความก้าวหน้าในการเรียนแก่นักเรียนอย่าง แม่นยำ และสม่ำเสมอและจัดทำรายงานสิ่งที่ นักเรียนรู้เข้าใจ ทำได้เป็นรูปธรรมและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนกับเพื่อนร่วมชั้นอย่าง แม่นยำและครอบคลุม 12) ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครู นักเรียน และกำหนดแนว ปฏิบัติระหว่างนักเรียนด้วยกัน โดยคำนึงถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงกันในกรอบ วัฒนธรรมการเรียนการสอน 13) ต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่น่าสนใจท้าทายมีเป้าหมาย ปลอดภัยสนับสนุนสนุกสนาน และเป็นเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความร่วมมือความเกื้อกูลความเป็น อิสระ ความรับผิดชอบ และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน 14) ต้องปฏิบัติตนเป็นต้นแบบของ ประชาชนในระบอบประชาธิปไตยที่ครูต้องการจะให้นักเรียนรับไปปฏิบัติ 15) ต้องมีทักษะใน การสื่อสารสัมพันธ์อย่างสูงมีความคล่องแคล่วในการใช้ภาษาและคณิตศาสตร์ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและค่านิยมในวิชาชีพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบต่อครูทุกคนควรปฏิบัติ 16) ต้องมีความ จริงจังในการพัฒนาวิชาชีพตนเพิ่มพูนความรู้วิจักษ์ญาณเพิ่มพูนวิธีสอน และปรับวิธีสอนของตน ตามความก้าวหน้าทางวิชาการและผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือ 17) ต้องมีภาวะผู้นำสามารถทำงาน ร่วมกับเพื่อนครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนในฐานะชุมชนวิชาชีพ 18) ต้องร่วมมือกับ ชุมชนโรงเรียนสร้างและประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียนเปรียบเทียบกับเป้าหมายและนโยบาย ที่รัฐบาลหน่วยงานของรัฐและโรงเรียนได้กำหนดไว้ 19) ต้องมีภาวะผู้นำในการพิจารณาปัญหา เกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของ ชนพื้นเมืองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ 20) ต้องมีความนับใจและตอบสนองต่อปัญหาทาง การศึกษาอันเกิดภายในชุมชนหลากหลายวัฒนธรรมภายในบริบทของการพัฒนาความสามัคคีของ สังคม

วิเชียร วงศ์คำจันทร์ (2555 : ออนไลน์) ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์การหรือ หัวหน้างานไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนล้วนมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์การแม้จะไม่

เปรียบหรือถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจได้รับผลงานสูงได้หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดีแม้การจัดการถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้นควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ และคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

อุทัย เชชตานนท์ (ม.ป.ป.) ได้ร่วมกันเสนอแนะทัศนะเกี่ยวกับจรรยาบรรณผู้บริหารการศึกษาของประเทศไทยเพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณาเรื่องต่อไปนี้อย่างคร่าว ๆ เป็น 10 ประการ ดังนี้ 1) มีบุคลิกภาพการเป็นผู้มีจรรยาที่ดีโดยอยู่บนพื้นฐานของการให้เกียรติผู้อื่น 2) พึงตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของผู้เรียนและชุมชนเป็นหลัก 3) ต้องมีภาวะผู้นำ 4) พึงวางตนให้เป็นผู้มีเกียรติและเป็นที่เคารพนับถือของสังคม 5) พึงอุทิศตนเพื่องาน 6) ต้องกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง 7) ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ 8) ต้องมีคามรับผิดชอบต่องานกฎหมาย ระเบียบ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อันดีงามทางการศึกษา 9) มุ่งพัฒนาองค์กรและ 10) พึงรักษามาตรฐานวิชาชีพและพยายามพัฒนาประสิทธิภาพของวิชาชีพ

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องยึดหลักปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เพราะมีหน้าที่เกี่ยวข้องผูกพันกับผู้คนจำนวนมาก ที่จะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ดีขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน ลูกศิษย์ และบุคคลทั่วไปได้ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นการยกมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อจะได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้รับบริการและบุคคลทั่วไป

## แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติตนและการบริหารสถานศึกษา

### ความหมายของการปฏิบัติตน

การปฏิบัติตนหมายถึง การแสดงออกการประพฤติปฏิบัติในด้าน บุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกายกิริยาอาการและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่าเสมอที่ทำให้ผู้อื่นเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550 : 7) ให้ความหมายถึงมาตรฐานการปฏิบัติตนดังนี้ มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมี จรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภา จะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้วผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการ มาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัย ชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ 1) ยกข้อกล่าวหา 2) ตักเตือน 3) ภาคทัณฑ์ 4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี และ 5) เพิกถอน ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 54)

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2552 (2552 : 175) กล่าวว่าปฏิบัติตน คือประพฤติ ตน, กระทำตน ตัวอย่างประโยคเช่น บ้านเมืองจะมีความเรียบร้อย ความมั่นคง ก็ต่อเมื่อประชาชน ปฏิบัติตนถูกต้องตามระเบียบของบ้านเมือง

สรุปได้ว่าการปฏิบัติตน หมายถึงการประพฤติตนปฏิบัติตนเป็นคนดี ไม่ทำผู้อื่น เดือดร้อนส่ำรวมกาย ส่ำรวมกิริยา วาจาและมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นผู้บริหาร สถานศึกษาอย่างสม่าเสมอ ที่ทำให้ผู้อื่นเลื่อมใสเคารพศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

#### แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติตน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550 : 5) กล่าวถึงมาตรฐานการปฏิบัติตน จรรยาบรรณ วิชาชีพไว้ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจ ใส ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์



และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคี ในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สมสิทธิ์ มีแสงนิล (2554 : 29) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีต้องปฏิบัติตนดังนี้

1. มีภาวะผู้นำ ผู้บริหารต้องมีศิลปะในการครองใจคนสามารถจูงใจคนให้เต็มใจ ร่วมมือหรือให้การสนับสนุน เป็นนักประสานความเข้าใจของทุกฝ่ายสามารถบริหารความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลและประสานประโยชน์ให้เกิดกับองค์กรได้

2. มีเมตตาธรรม ไม่มีอคติ คือลำเอียงด้วยความชังหรือรักไม่เอาเข้ามาเกี่ยวข้องกับ การดำเนินหรือลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาต้องลงโทษด้วยเมตตา ไม่ใช่ด้วยอารมณ์โกรธแค้น ส่วนตัว นักบริหารที่เป็นผู้นำขององค์กรยังต้องรู้จักสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ต้องรู้จักแสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้องในโอกาสอันสมควรและสิ่งสมควรที่จะต้องมี อย่างยิ่งคือ ความรู้จักอดกลั้นและอดทนทั้งทางอารมณ์และจิตใจ สุดท้ายคือการรู้จักให้อภัย ไม่เอามาดแค้น เรื่องที่แล้วก็ให้แล้วกันไป ถ้าผู้บริหารมีเมตตาธรรมรู้จักให้อภัย จะทำให้เกิด บรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3. ต้องอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและความถูกต้องในการทำงานถ้ามีหลักการที่ ชัดเจน การทำงานก็จะง่ายสะดวกเร็วขึ้นมีความเป็นธรรม และตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ได้แม่นยำ

4. เป็นนักคิด นักวิเคราะห์ นักบริหารที่ดีต้องคิดสร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งที่เป็นไปได้ และต้องมีความสามารถในการจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยงมองถึงองค์รวมของปัญหาทั้งหมด นอกจากการคิดอย่างมีระบบแล้วยังต้องรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจนมีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. มีการสร้างวิสัยทัศน์ นักบริหารที่มีความสามารถต้องมองเห็นเหตุการณ์ใน อนาคตออกและคาดการณ์ได้อย่างแม่นยำ ด้วยสายตาที่กว้างไกล จากประสบการณ์ที่สะสมมานาน ปี ด้วยการศึกษและพัฒนาอย่างต่อเนื่องยาวนาน มองเห็นภาพรวมทั้งระบบ ข้อมูลที่ถูกต้อง สมบูรณ์

6. มีทักษะหลายด้าน นอกจากจะเป็นนักคิด นักวิเคราะห์แล้วยังต้องมีทักษะในเรื่องต่อไปนี้ ทักษะในการตัดสินใจต้องมีการจัดการที่ดีมีทีมงานที่แข็งแกร่งมีข้อมูลที่ถูกต้องมากพอ และทันสมัยทักษะในการแก้ไขปัญหาทักษะในการสร้างทีมงาน

7. รอบรู้และมีข้อมูลที่ทันสมัย เพราะการมีข้อมูลที่ช่วยให้การตัดสินใจถูกต้องแม่นยำขึ้นจึงต้องรู้จัก รู้รอบ รู้กว้าง รู้ไกล กระตือรือร้นอยู่เสมอ เป็นนักอ่าน ขยันใฝ่หาความรู้ ช่างสังเกต รู้จักฟัง

8. รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ทันสมัย รู้ว่าขณะนี้ตนเป็นใคร มีบทบาทและมีอำนาจหน้าที่อย่างไร เพื่อที่จะสวมบทบาทและแสดงบทบาทตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีอยู่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ไม่เข้าไปก้าวกายงานในหน้าที่รับผิดชอบของคนอื่น

9. กล้าตัดสินใจ ในหลักวิชาการบริหารกล่าวกันว่า สิ่งที่ยากที่สุดของนักบริหารคือการตัดสินใจ แม้จะมีข้อมูลครบถ้วนในมือแต่ก็ไม่กล้าตัดสินใจ เพราะขาดความมั่นใจ กลัวที่จะต้องรับผิดชอบต่อผลที่เกิดจากการตัดสินใจนั้น องค์กรใดที่มีผู้บริหารแบบนี้องค์กรนั้นคงเจริญเติบโตได้ยากมองไม่เห็นอนาคตด้านความเจริญก้าวหน้า

10. มียุทธวิธีและเทคนิค กลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานส่วนเทคนิคจะช่วยประหยัดเวลาและทรัพยากรอื่นๆ มิให้สิ้นเปลืองเทคนิคที่ดีไม่ควรมีความสลับซับซ้อนมากเกินไป สามารถเข้าใจและง่ายต่อการปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จได้

สรุปได้ว่าผู้บริหารที่ดีต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นบุคคลที่มีความเป็นผู้นำ มีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล รู้จักคิดแยกแยะ คิดวิเคราะห์ มีความอดทน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความหนักแน่น และที่สำคัญคือต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น รวมถึงซื่อสัตย์ต่อหน้าที่จรรยาบรรณวิชาชีพและต่อสังคม

#### ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาถึงความหมายของผู้บริหาร ได้มีผู้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารไว้ดังนี้ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 3) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาทั้งภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งของรัฐและเอกชน

ธีระ รุญเจริญ (2553 : 1) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ในการนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน โดย อาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ และอาศัยกระบวนการในการบริหารที่เน้น การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่ายทั้งภายในสถานศึกษา และบุคลากรทุกสถาบันทุกองค์การที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

เสนาะ ดิยาวั (2553 : 183) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำงานให้สำเร็จ โดยอาศัยความร่วมมือของคนอื่น โดยคำนึงถึงความสำเร็จนั้นคงจะพอใจ หรือไม่หากมองในแง่ค่าใช้จ่ายของผู้บริหารทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

วิเชียร วงศ์คำจันทร์ (2555 : ออนไลน์) ผู้บริหารหรือผู้นำหรือผู้จัดองค์การหรือหัวหน้างานไม่ว่าหน่วยงานเล็กหรือหน่วยงานใหญ่ หน่วยงานราชการหรือเอกชนมีบทบาทที่เป็นผลต่อการสำเร็จ หรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดองค์การแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจได้รับผลงานสูงได้หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดีแม้การจัดองค์การถูกต้อง หรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสมเพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการ หรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพซึ่งคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารหรือผู้นำนั้นควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ลักษณะด้านบุคลิกภาพคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำคุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการและคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร

วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2555 : 13) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงานขององค์การให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลซึ่งองค์กรธุรกิจมักเรียกบุคคลนี้ว่าผู้จัดการ (Manager) แต่ในองค์การของรัฐมักเรียกว่าผู้บริหาร (Administrator)

แบรดฟอร์ด และ โคเฮน (Bradford & Cohen. 1984 : 27) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับการเคารพนับถือจากบุคลากรในสถานศึกษาเปรียบเสมือนเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศสำหรับการดำรงชีวิตซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่บุคลากรในสถานศึกษา

คอนเจอร์ (Conger. 1989 : 79) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำทางการศึกษาในการวางแผนนโยบายในเรื่องของโปรแกรมทางการศึกษา และกระบวนการสอนบุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์ การเงินและงานธุรการต่าง ๆ

ฮิวส์ (Hughes. 2012 : 31) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทเป็นเช่นศิลปิน เป็นเช่นสถาปนิก และเป็นผู้ตรวจการ โดยที่จะต้องทำหน้าที่ให้ทุกสิ่งทุกอย่างในโรงเรียนดำเนินไปด้วยดีสร้างสรรค์วัฒนธรรมใหม่ ๆ จัดโครงสร้างของสภาพแวดล้อมปรับปรุงการเรียนการสอน สร้างสิ่งจูงใจทางวิชาการใช้เทคโนโลยี คำนึงถึงความมีคุณธรรมจริยธรรมและกฎหมาย

เซฟาร์ธ (Seyfarth, 2011 : 195) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ต้องแสดง ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงในการจัดโครงสร้างขององค์กร เช่น ผู้นำทางวัฒนธรรมที่จะต้อง ดำรงไว้ให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในโรงเรียน ผู้นำทางการเรียนการสอนเป็นผู้นำด้านหลักสูตร ในการประเมินผลนักเรียนเป็นผู้บริหารจัดการที่จะต้องให้ความสำคัญกับ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของโรงเรียนตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

เซอร์จิโอแวนนี (Sergiovanni, 1999 : 81 – 144) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในเชิงพัฒนาจะต้องสร้างโรงเรียนให้เป็น โรงเรียนแห่งคุณภาพและประสบผลสำเร็จ

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงบุคลากรที่รับผิดชอบในด้านการบริหารด้าน กิจการในสถานศึกษาให้เป็นไปตามกระบวนการและขั้นตอนของการบริหาร โดยจะต้องอาศัย ความร่วมมือจากผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในสถานศึกษา ซึ่งเป็นพลังอันสำคัญ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดประสิทธิผลอย่างมากที่สุด

#### ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาถึงความสำคัญของผู้บริหาร ได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารไว้ดังนี้ ธีระ รุญเจริญ ปราชญา กล้าผจญ และสัมมา รชนิษฐ์ (2545 : 1) กล่าวว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์กร โดยเฉพาะในองค์กรภาคเอกชนนั้นเห็นได้ชัดเจนว่าความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็น สำคัญ ดังนั้นภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเงินการธนาคารการบริหารธุรกิจการค้า การอุตสาหกรรมรวมทั้งการศึกษาเอกชนตั้งแต่อนุบาลถึงอุดมศึกษาจึงต้องสรรหาผู้บริหารที่มีฝีมือ หรือมีความสามารถสูงเพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2551 : 64) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำมี ความสำคัญ และเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของหน่วยงานที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือ ล้มเหลวได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับงานขององค์กรที่ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำที่จะต้องแสดงพฤติกรรมในการบริหารงานในองค์กร

รุ่ง แก้วแดง (2551 : 278) กล่าวว่า สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการเสริม พลังผู้บริหาร โรงเรียนให้มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพเพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีเวลา อยู่ทำงานที่โรงเรียนมากขึ้น และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหาร โรงเรียนเป็นหลักความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับครูและนักเรียนจะมีมากขึ้นด้วย

จราพร พุฒคา (2556 : 15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อ คุณภาพของสถานศึกษาในการบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของชาติตาม นโยบายของรัฐบาลที่แถลงไว้ต่อรัฐสภา รวมถึงนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและกรมสามัญ

ศึกษาโดยจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามหลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตรในระดับ การศึกษาที่รับผิดชอบโดยให้สนองตอบต่อความต้องการของบุคคล ท้องถิ่น ชุมชน และ ประเทศชาติ ลักษณะดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่องานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจที่มีความสำคัญ อย่างยิ่ง

เบนนิส (Bennis. 1985 : 3) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อ ความสำเร็จของสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผู้ที่ทำให้สถานศึกษามีชีวิตชีวาและสามารถที่ จะดำรงอยู่ได้ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้ไปในทิศทางใหม่ ๆ ที่ สถานศึกษาต้องการจะมุ่งไปทิศทางนั้นได้

สก๊อต และคอนเนอร์ (Scott & Connor. 1985 : 442) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องมี ความสามารถในการทำงาน และคุณสมบัติหลายอย่างรวมกันตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะ บริหารงานให้เกิดผลดีจะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุดความสามารถในการทำงาน ของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงาน และบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็น องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำองค์กร ไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

ฟิดเลอร์ (Fiedler. 1987 : 8) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการ บริหารงานของสถานศึกษา เพราะเปรียบเสมือนดวงประทีปของสถานศึกษาเป็นสัญลักษณ์เป็น ตัวแทนของสถานศึกษา และเป็นจุดรวมพลังของทุกคนในสถานศึกษา ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมเป็นหลักที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานเป็นส่วนรวม คุณภาพและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีผลสะท้อนต่อวิธีปฏิบัติงานและผลงานของ สถานศึกษาแต่ละแห่งเป็นอันมาก

คอนเจอร์ (Conger. 1989 : 79) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรจะทำหน้าที่เป็นผู้นำทาง การศึกษา ในเรื่องการวางแผน นโยบาย โปรแกรมการศึกษา และกระบวนการสอนบุคลากร นักเรียน ครู อาจารย์การเงินและงานธุรการ

การ์ดเนอร์ และแฮทช์ (Gardner & Hatch. 1989 : 21) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันของสถานศึกษา เป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยากขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นใน กลุ่ม และฟื้นฟูอุปสรรคต่าง ๆ จนสามารถบรรลุผลตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของหน่วยงานที่ทำให้องค์กร นั้น ๆ ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่

กว้างไกล มีวุฒิภาวะผู้นำที่ดี ทักษะที่ดี ใจกว้าง มีเหตุผล เพื่ออนาคตแนวทางให้สมาชิกนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

### หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาถึงหน้าที่การปฏิบัติงานของผู้บริหารได้มีผู้กล่าวถึงหน้าที่ การปฏิบัติงานของผู้บริหารไว้ดังนี้

ชาอุชัย อัจฉินสมาจาร (2540 : 101 – 104) กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้

#### 1. ด้านวัตถุประสงค์ผู้บริหารมีหน้าที่คือ

1.1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางการศึกษาแล้วกำหนดเป็นจุดมุ่งหมายระดับเสมว่าอะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับนักเรียน

1.2 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ด้านการศึกษา

1.3 ทำให้บุคลากรทางการศึกษายอมรับเป้าหมายทางการศึกษาทั้งจุดมุ่งหมายเฉพาะและให้ทุกคนแปรจุดมุ่งหมายสู่การปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกันค้นหาวิธีทางที่มีสำหรับทำให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์

1.4 หาวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาทุกคนและก่อให้เกิดความสามัคคีขึ้นในระหว่างบุคลากรทางการศึกษาด้วยกัน

#### 2. ด้านการวางแผนผู้บริหารมีหน้าที่ดังนี้

2.1 ออกแบบรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าโดยผ่านทางเลือกแนวทางที่ดีที่สุด

2.2 กำหนดผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน

2.3 ทำความกระจ่างในสิ่งที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผลและวิธีการ

2.4 วางแผนสำหรับผลสัมฤทธิ์และการปรับปรุงระบบค่านิยมของสังคม

ทำงานให้ยืดหยุ่นเพื่อปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกิจกรรมทั้งหลายของชีวิต

2.5 ทำแผนให้สมบูรณ์

2.6 ทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอ

2.7 ทำแผนการศึกษาให้เข้ากับแผนของประเทศ

2.8 ร่างแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย

2.9 ทำแผนให้เป็นจริงและปฏิบัติได้

2.10 ใช้บริการของผู้เชี่ยวชาญทำให้บุคลากรทางการศึกษาเข้าใจแผน

### 3. ด้านการจัดการองค์การผู้บริหารมีหน้าที่ดังนี้

- 3.1 วางโครงสร้างของการจัดองค์การรูปแบบของตำแหน่งและความสัมพันธ์
- 3.2 กำหนดตำแหน่งของบุคลากร โดยขึ้นอยู่กับฐานของกฎหมาย
- 3.3 กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร
- 3.4 ส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มผู้ผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์ทางการศึกษาโดยผ่านทาง การปฏิบัติงานกระบวนการสื่อความหมายและการประเมินผล
- 3.5 ก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยของกลุ่ม โดยผ่านทางความสัมพันธ์ทางการ แสดงออกด้วยตนเองและการนำตนเอง
- 3.6 ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน
- 3.7 ทำให้องค์การเกิดบรรยากาศแบบประชาธิปไตย โดยผ่านทางความสัมพันธ์ กันดี
- 3.8 ส่งเสริมประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพื่อทำให้วัตถุประสงค์สัมฤทธิ์ผล คงไว้ซึ่งมิตรภาพความเคารพและความมั่นใจในระหว่างบุคลากร

### 4. ด้านการปฏิบัติงานผู้บริหารมีหน้าที่ดังนี้

- 4.1 แนะนำบุคลากรว่าควรจะทำอะไรบ้าง
- 4.2 แน่ใจว่ากิจกรรมทั้งหลายดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้
- 4.3 ประสานงานองค์ประกอบต่างๆ ที่ครอบคลุมทิศทางของการทำงาน เช่น สถานการณ์เครื่องมือ การเงิน ความรู้และทักษะ
- 4.4 ได้ผลงานจากการทำงานมากที่สุด โดยลงทุนน้อยที่สุด
- 4.5 เคารพความรู้บุคลิกภาพและเกียรติของบุคลากร
- 4.6 ทำให้บุคลากรเคารพตนเองและมีความพอใจในตนเอง
- 4.7 ก่อให้เกิดความสามัคคีในพลังทางกาย สักขมและเศรษฐกิจ
- 4.8 เป็นผู้ประสานงานระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง
- 4.9 เป็นผู้ประสานงานในเรื่องหลักสูตร วิธีการสอน กฎระเบียบ บรรยากาศและ สิ่งแวดล้อม
- 4.10 ใช้อำนาจและหน้าที่ตัดสินใจกิจกรรมของบุคลากรทำให้บุคลากร รับผิดชอบต่องานที่ตัวเองทำกำหนดขั้นตอนของปัญหาเพื่อการแก้ปัญหาใช้วิธีแก้ปัญหา ผลการอภิปรายของกลุ่ม
- 4.11 เข้าใจความรู้สึกและการตัดสินใจของบุคลากร และหลีกเลี่ยงการใช้ความ คิดเห็นของตนเองแต่ผู้เดียว

## 5. ด้านการประเมินผล ผู้บริหารมีหน้าที่ดังนี้

5.1 ประเมินผลกระบวนการทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ โดยการเปรียบเทียบมาตรฐานและค่านิยมที่กำหนดไว้

5.2 ค้นหาจุดอ่อนและแก้ไขจุดอ่อนดังกล่าว

5.3 รู้จุดแข็งของบุคลากร

5.4 ประเมินผลเพื่อปฏิบัติงานและตัวบุคลากร

5.5 ประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดความพอใจทางจิตวิทยา และปรับปรุงเรื่อง

มนุษยสัมพันธ์

5.6 ก่อให้เกิดความเข้าใจแก่ประชาชน ให้ได้รับความสนใจและการร่วมมือจาก

ประชาชน

5.7 ประเมินเจตคติของประชาชนเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากประชาชน

5.8 ทำการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและปรนัย

5.9 ส่งเสริมการประเมินตนเอง และการปรับปรุงตนเองในตัวบุคลากรจาก

การศึกษาหน้าที่ของผู้บริหาร

สรุปได้ว่าหน้าที่ของผู้บริหาร หมายถึงการพยายามทำให้เกิดความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรโดยมีการกำหนดเป้าหมาย มีการประชุม มีการวางแผน มีการจัดองค์การ การปฏิบัติงานตามแผนงานและประเมินผลงานอย่างเป็นระบบที่ได้ประชุมวางแผนไว้ และทำให้อต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

### บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาถึงบทบาทของผู้บริหารได้มีผู้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารไว้ดังนี้

สุรพล บัวพิมพ์ (2540 : 5) กล่าวว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาท 12 ประการ ดังต่อไปนี้

1. สร้าง ความหลากหลายใช้วิธีการหลาย ๆ วิธีการผู้นำจะต้องใช้ความหลากหลายสร้างแรงกดดันให้เกิด การปรับปรุงและปรับเปลี่ยนระบบโรงเรียนในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีแก่นักเรียนในการปฏิบัติ และความสัมฤทธิ์ผล

2. เตรียมและสร้างโอกาสสร้างสรรค์ริเริ่มใหม่ผู้นำจะแสวงหาโอกาสที่จะเคลื่อนโรงเรียนเข้าใกล้ความสำเร็จในการประกอบภารกิจ และไม่สนใจ โอกาสบางโอกาสที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ

3. สร้างพลังจากความร่วมมือและ สร้างความช่วยเหลือซึ่งกันและกันผู้นำต้องสร้างโอกาสและวิธีการเชื่อมโยงครูทุกคนในโรงเรียนทั้งในสาขาวิชาเดียวกันและต่างสาขาหรือต่างสาย



งานกันรวมทั้งต้องเชื่อมโยงบุคคลในโรงเรียน และบุคคลภายนอกโรงเรียนเข้าด้วยกันต้องเชื่อมโยง ผู้ปฏิบัติแต่ละคนเข้าหากันประสานจังหวะกันอย่างดีเพื่อมีส่วนร่วมกันในวิสัยทัศน์ และภารกิจ

4. กล้าที่จะเสี่ยง (Risk Taking) ผู้นำการปรับเปลี่ยนระบบโรงเรียนต้องสร้าง สิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ที่จะส่งเสริมพฤติกรรมเมื่อเกิดความผิดพลาด และต้องถือว่าเป็น การเรียนรู้จากความผิดพลาด

5. เป็นผู้นำที่ดีเช่นเดียวกับการเป็นผู้ตามที่ดีผู้นำต้องส่งเสริมพฤติกรรมภาวะผู้นำให้ เกิดขึ้นในบุคลากรทุกคนผู้นำจะนำบุคคลโดยผ่านการให้บริการมากกว่าการใช้ตำแหน่งหน้าที่ เตรียมการสนับสนุน ส่งเสริม และเป็นผู้ตามที่ดีต่อผู้นำในคณะกรรมการเฉพาะกิจ

6. การใช้สารสนเทศผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนระบบสิ่งแวดล้อมต้องใช้ข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศที่หลากหลายอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับนักเรียน และการปฏิบัติงานของ หน่วยงานผู้นำต้องเป็นนักสื่อสารที่ดีต้องรู้จักใช้ช่องทางสื่อสารในการรับและกระจายสารสนเทศ ต้องใช้สารสนเทศของผลวิจัย และการปฏิบัติงาน เพื่อการสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง

7. ส่งเสริมทักษะที่ยาวไกลผู้นำต้องรู้จักเวลาเมื่อไรและอย่างไรที่จะชะลอ การตัดสินใจ ต้องอดทนต่อความยากลำบากและการรอคอย เรียนรู้จากการรอคอยผลที่ดำเนินการ จนกว่าจะเกิดผลตามมา โดยที่ผู้นำต้องใช้แนวทางที่กำหนดตามภารกิจและยุทธวิธี โดยมีวิสัยทัศน์ เป็นเครื่องชี้นำ

8. แสวงหาทรัพยากรใช้ทรัพยากรและยึดหยุ่นในเรื่องทรัพยากร โดยการแข่งขัน หาทุน ความช่วยเหลือจากภาครัฐกิจ และองค์กร ในชุมชนผู้นำต้องรู้จักจัดสรรทรัพยากรใหม่ให้ เหมาะสม ต้องให้เวลากับบุคลากรคณะทำงานเพื่อวางแผนและพัฒนา

9. เจรจาต่อรอง ผู้บริหารจะต้องทำงานอย่างสร้างเสริมและสร้างสรรค์กับครูผู้เป็น ตัวแทนการเจรจาต่อรองเพื่อให้ ได้ข้อตกลงผู้นำควรรู้กระบวนการเจรจาต่อรองกับกลุ่มครูอาจารย์ เพื่อเพิ่มพลังแนวทางใหม่ ในการแก้กระบวนการเรียนการสอนในฐานะนักวิชาการนักวิชาชีพ ชั้นสูง

10. ใช้ยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องมีทักษะในการวิเคราะห์สิ่งที่เกี่ยวข้องกับ ความเปลี่ยนแปลง ต้องจัดระบบ ผสมผสานยุทธศาสตร์และกลวิธี (Strategies and Tactics) เพื่อจะ ทำให้การปฏิบัติงานแนวใหม่ดำเนินไปได้ในทิศทาง และลุล่วงไปด้วยดีทุกขั้นตอนของการ ปรับปรุงผู้นำทั้งหลายจะต้องเป็นนักเปลี่ยนยุทธศาสตร์ (Change Strategist) ตระหนักและรับรู้ ความเป็นพลวัต (Dynamic) ขององค์การของตน และต้องประเมินศักยภาพของการเปลี่ยนแปลงได้

11. สร้างความมั่นคงในการเปลี่ยนแปลงผู้นำต้องสร้างกรอบการปฏิบัติงานใหม่ เพื่อที่จะทำให้เกิดความมั่นคงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงแล้วสร้างกรอบสำหรับองค์การ และบุคลากร

ในองค์กร เพื่อให้พร้อมที่จะปฏิบัติตามแนวคิดใหม่การเลี้ยงทำสิ่งใหม่และยกเลิกลักษณะบางอย่างที่ไม่เหมาะสมขององค์กร โดยที่ไม่รู้ว่าสูญเสียภาพรวมในองค์กรที่ตนทำอยู่และ

12. พัฒนาคณาจารย์ไปพร้อมกับความสำเร็จของงานผู้นำต้องช่วยเหลือผลักดันบุคลากรให้มีความคิดและพฤติกรรมเกินกว่าประสบการณ์ของตนผู้นำจะต้องสร้างบุคลากรเป็นผู้สามารถจัดการตัวเองได้เรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยกลุ่มของตนเอง และผู้นำต้องลงทุนให้มากในการพัฒนาคณาจารย์

อนุชา ก้อนพวง (2550 : 34 – 34) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ 12 ประการ ดังนี้ 1) การเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา หรือการเสริมสร้างสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพหรือเป็นสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จสิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำคือนักเรียนเป็นศูนย์กลางมีแผนงานวิชาการที่ดีจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน เสริมสร้างบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวกส่งเสริมความเป็นกลุ่มมีการพัฒนาคณาจารย์อย่างกว้างขวาง มีภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม 2) การสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยว่ามีหน้าที่สร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้และการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) การเสริมสร้างความเป็นองค์กรวิชาชีพแบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ โครงสร้างองค์กรอย่างง่าย องค์กรราชการแบบเครื่องจักร องค์กรราชการแบบวิชาชีพ องค์กรราชการอย่างง่ายของ องค์กรราชการวิชาชีพอย่างง่ายของ องค์กรราชการแบบกิ่งวิชาชีพ และองค์กรราชการแบบการเมืองในบรรดาองค์กรประเภทต่าง ๆ เหล่านี้ องค์กรราชการแบบวิชาชีพคงจะเป็นองค์กรที่คาดหวังให้เกิดขึ้นมากกว่าองค์กรประเภทใด 4) การตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วมกรณีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจที่ให้โอกาสแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องช่วยกันตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานของการเป็นประชาธิปไตยโดยการตัดสินใจร่วมจะช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจหากใช้กลยุทธ์และสถานการณ์ที่ถูกต้อง โดยผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจประกอบไปด้วยผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ 5) การเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง ซึ่งถือได้ว่าผู้นำจะต้องพยายามกระตุ้นโดยการใช้อนุกรรมวิธีรูปแบบต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 6) การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารในองค์กรหนึ่งๆ สามารถทำได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับบรรยากาศ ขององค์กรนั้น ๆ ว่าต้องการเป็นแบบเปิดหรือแบบปิด 7) การเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กรต้องอาศัยผู้นำที่ให้ความใส่ใจต่อวิถี

ชีวิตองค์การสถานศึกษา 8) การจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ต่อความมุ่งหมายขององค์การ 9) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของ กระบวนการ 10) การบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับสถานศึกษา หน้าที่พื้นฐานของสถานศึกษาคือการให้บริการ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่นักเรียน ชุมชน และสังคม สถานศึกษาจะต้องตระหนักถึง ความสำคัญถึงการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ที่เกิดขึ้นด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ โครงสร้าง ทางสังคมใหม่ ๆ และค่านิยมใหม่ ๆ และทำการบริหาร การเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ 11) การบริหารหลักสูตรและการสอนเพื่อให้เกิดกรอบแนวคิดในทางทฤษฎี ในการบริหารและ 12) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นความพยายามที่จะเพิ่มขีดความสามารถและ การใช้ทรัพยากรที่ถือว่ามีคุณค่ามากที่สุด

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2552 : 45 – 46) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของ ผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งที่เป็นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่ กำหนดไว้และรวมทั้งภารกิจที่ควรทำตามหลักจริยธรรมคุณธรรม สามัญสำนึกและตามวิญญูณาน ของนักบริหารอันพึงจะมี 12 ประการตามลำดับต่อไปนี้

1. ตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง
2. การบริหาร โรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารด้านธุรการ การบริหาร ด้านกิจการนักเรียน การบริหารด้านธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารด้านอาคาร สถานที่ และ การบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
3. ฐานะผู้นำสังคม
4. การจัดองค์การ
5. การวางแผน
6. การตัดสินใจ
7. การสั่งการ
8. การประสานงาน
9. การควบคุม
10. การสร้างขวัญ และกำลังใจ
11. มนุษย์สัมพันธ์
12. การบริหารเวลา

วันทนา เมืองจันทร์ (2553 : 11 – 15) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารที่มีผลต่อ ความสำเร็จทางการบริหารสถานศึกษา 8 ประการ ดังนี้ 1) บทบาทผู้บริหารในฐานะผู้นำผู้บริหาร

ต้องเป็นผู้มีอุดมการณ์ในการทำงาน รู้วิธีการนำเทคโนโลยีและวิธีการทางการศึกษามาใช้ พัฒนาการเรียนการสอน ผู้นำทางวิชาการ 2) ในด้านการดำเนินการผู้บริหารต้องจัดการดำเนินการอย่างเป็นระบบ และใช้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบจัดให้มีระบบสารสนเทศการนิเทศภายใน ตลอดจนเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีโอกาสเข้ามา ประเมินผลงาน 3) ในการปรับปรุงเสริมแต่งให้ก้าวหน้าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารทุกคนจะต้องมีธรรมชาติประจำใจ ใจกว้าง ใจดี ยิ้มแย้ม เปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางวิชาชีพผู้บริหารจะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานทุกด้าน 4) ในฐานะนักพูดที่มีศิลป์และนักฟังที่ดีผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการพูดเพื่อบริหารงาน การพูดเพื่อให้ ความรู้ การบรรยาย การสอน การนิเทศ การให้คำปรึกษาแนะนำแก้ไขปัญหา รวมทั้งการพูดเพื่อ สร้างขวัญ กำลังใจ เพื่อกำกับติดตามประเมินผลการทำงาน และจะต้องฝึกการเป็นนักฟังที่ดี 5) ในฐานะผู้เข้าสังคมได้ดี ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จจะต้องเข้าสังคมกับบุคลากร ครูอาจารย์ นักเรียน ชุมชน และประชาชน ตลอดจนผู้นำทางศาสนาได้อย่างเหมาะสม 6) ในการช่วยเหลือ เกื้อกูลผู้ร่วมงาน ตั้งแต่ให้ความรัก ความหวังดี เมตตา กรุณา ห่วงใยต่อสวัสดิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน 7) ในการสร้างศรัทธาค่านิยม บทบาทนี้สัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการอุทิศเวลาให้กับทางราชการเป็นผู้บุกเบิก แนวทางใหม่ ๆ มีความสามารถในการทำงานได้ทุกอย่างจนประสบผลสำเร็จ และใช้หลักมนุษยสัมพันธ์โดยเฉพาะการประพุดิตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนรอบข้างและ 8) นักริเริ่มและสร้างสรรค์ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จส่วนมากจะเป็นนักสร้างสรรค์ได้แก่การสนับสนุนและ ส่งเสริมสิ่งใหม่

ประกอบ กุลเกลี้ยง และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2555 : 22 – 23) กล่าวว่า ผู้บริหารทั้ง ของภาครัฐและเอกชนมีบทบาท 9 ประการ ดังนี้ 1) เป็นประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และวิชาการสถานศึกษา 2) เป็นกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาของรัฐ รวมถึงกรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาเอกชน 3) เป็นผู้บังคับบัญชาครูและ บุคลากรในสถานศึกษาของสถานศึกษา 4) บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับทางราชการ และของสถานศึกษารวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของ สถานศึกษา 5) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาและวัฒนธรรมรวมทั้ง ควบคุมดูแลบุคลากรการเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือหน่วยงานให้ เป็นไปตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ 6) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ของกิจการทั่วไปรวมทั้งการทำนิติกรรมสัญญาของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษา ได้รับมอบ 7) จัดทำรายงานกิจกรรมประจำปีของสถานศึกษาเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา 8) อนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตรของสถานศึกษาให้

เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดและ 9) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

วิโรจน์ สาริตะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2555 : 13 – 14) กล่าวว่าผู้บริหารมีบทบาทใหญ่ ๆ 3 บทบาทประกอบด้วย 1) เชิงสัมพันธ์บุคคลผู้บริหารเป็นเสมือน “ศูนย์รวม ประสาท” ขององค์การโดยแสดงเป็นบทบาทย่อยต่าง ๆ คือ สื่อลักษณะของ องค์การผู้นำองค์การและ ผู้สร้างความสัมพันธ์บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอก องค์การเพื่อให้ได้ข้อมูลหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ 2) เชิงสารสนเทศ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะเป็นผู้รับและผู้ส่ง โดยแสดงออกเป็นบทบาทย่อยต่าง ๆ คือผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงานผู้เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารให้แก่บุคลากรในองค์การ และผู้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารในองค์การให้แก่บุคลากรภายนอกองค์การและ 3) เชิงตัดสินใจ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็นนักตัดสินใจ โดยแสดงออกในบทบาทย่อย ๆ คือผู้ประกอบการที่มุ่งริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ในองค์การอยู่เสมอ แก้ปัญหาที่เกิดในองค์การจัดสรรทรัพยากรในส่วนต่าง ๆ และการเจรจาต่อรองกับบุคคลหรือองค์การอื่นเพื่อให้ได้สิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อองค์การ

จราพร พุฒคา (2556 : 15) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาในการบริหารและจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายของชาติตามนโยบายของรัฐบาลที่แถลงไว้ต่อรัฐสภา รวมทั้งนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและกรมสามัญศึกษา ซึ่งได้มีนโยบายด้านการบริหารการศึกษามุ่งพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษา โดยจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักการและจุดหมายของหลักสูตรในระดับการศึกษาที่รับผิดชอบโดยให้สนองตอบต่อความต้องการของบุคคลท้องถิ่น ชุมชน และประเทศชาติ ลักษณะดังกล่าวจะส่งผลให้ งานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ธีระ รุญเจริญ (2556 : 25) กล่าวว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา และครุตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มี 2 ด้านหลัก ๆ ดังนี้ 1) การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวทาง รูปแบบการ จัดการศึกษา หลักสูตร และการจัดการเรียนการสอนและ 2) การบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมหลายฝ่ายรวมทั้งผู้ปกครององค์กรของรัฐและเอกชนตลอดทั้ง ชมรมและสมาคมในสังคม

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2558 : 19 – 20) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาควรมีบทบาท 6 ประการ ดังนี้ 1) มองกว้างไกลอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่สำคัญ

ในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน กำหนดนโยบาย และวิธีการทำงานที่ชัดเจน 2) สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situations) เพื่อกำหนดแผนเชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม 3) วัตถุประสงค์การรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมทั้งภายนอกและภายในองค์กรทั้งจะต้องรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย 4) ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ทั่วถึงทุกระดับผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เป็นอย่างดี 5) มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ต้องสามารถวางแผนบุคลากรสรรหาคัดเลือกกำหนดระบบค่าจ้างเงินเดือนผลตอบแทนความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและวิจัยเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ทราบแนวคิด ทักษะคติความยึดอัดใจที่อาจจะเกิดขึ้นและนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล 6) มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารสามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองไม่ว่าจะเป็นทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารจะต้องมีจิตวิญญาณนักบริหารอย่างน้อย 3 อย่าง ดังนี้ 1) อุทิศตนเพื่อหน้าที่เป็นผู้ที่มีรักและมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มุ่งมั่นขยันอดทน และเสียสละ ที่จะทำงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ ตามจุดมุ่งหมายของการปฏิรูปการศึกษา 2) มีความเป็นปัญญาชน เป็นผู้ที่ดำเนินชีวิตและทำงานในหน้าที่โดยใช้ “ปัญญาพิจารณาด้วยเหตุผลตามหลักกาลามาสูต” ไม่ตกเป็นทาสของอารมณ์ โลก โกรธ หลง และความลำเอียงด้วยอคติต่าง ๆ มีจิตใจที่เข้มแข็งหนักแน่นในเหตุผลแห่งความถูกต้อง ในความซื่อสัตย์และยุติธรรม 3) บริหารตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้ให้ความสำคัญต่อการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้านทั้งด้านความเก่งความดีและความมีความสุขกาย และสุขภาพจิต ในฐานะที่มีหน้าที่เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยยึดหลักว่า “จะพัฒนาใครเขา ต้องพัฒนาตัวเราก่อน” นอกจากนี้การพัฒนาดนให้มี “ภูมิรู้ภูมิธรรม และภูมิฐาน” ยังช่วยให้ผู้บริหารได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากครู ผู้ปกครองและชุมชนทำให้การบริหารได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายและประสบความสำเร็จสูงชันในด้านเป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจะต้องเป็นผู้มี “ภูมิรู้” ทางด้านการศึกษาเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่าง การศึกษากับสภาวะแวดล้อมในสังคมสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษาของไทยได้อย่างชัดเจน มีความเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพการศึกษาในด้านมีความรู้ความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพนอกจากจะต้องมี “ภูมิรู้” ทางด้านการศึกษาแล้วยังต้องมี “ภูมิรู้” ทางด้านการบริหารอีกด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้ในหลักการ

บริหารเทคนิคการบริหารและการวางแผนกลยุทธ์ตลอดจนสามารถนำ “หลักวิชา” ดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพในด้านมีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจะต้องมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารมาพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์และอาคาร สถานที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดตลอดจนมีความสามารถในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้งในสถานศึกษาและในชุมชนมาช่วยจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้สูงสุด การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคปัจจุบันจะต้องรู้จักนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาผู้เรียนประสบความสำเร็จมีคุณภาพสมบูรณ์ทั้งเป็นคนเก่ง เป็นคนดีและมีความสุขในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สุวรรณชัย ทองคำ (2559 : 8 – 15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ 10 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้ใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 8) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 9) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำและ 10) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

แคมเบลล์ และคณะ (Campbell et al. 2000 : 116 – 149) กล่าวว่าภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนทำแผนงาน และ โครงการกิจกรรมที่จะร่วมมือกับชุมชน ให้บริการชุมชนในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านข่าวสาร ด้านส่งเสริมสุขภาพอนามัย ด้านส่งเสริมอาชีพ ด้านนันทนาการ ด้านอาคารสถานที่ วัสดุและ ครุภัณฑ์ รวมทั้งการเป็นผู้นำและให้การร่วมมือในการพัฒนาชุมชน ซึ่งจะต้องดำเนินการคือการ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน และให้ความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่น 2) งานวิชาการ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการเพื่อให้มีการรวบรวม และจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการมีการทำแผนงานของการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงองค์ประกอบที่เหมาะสม มีการพัฒนาการเรียนการสอนคือ ส่งเสริมการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ จัดบรรยากาศในด้านการเรียนการสอนจัดสอนซ่อมเสริม จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน จัดวิธีพัฒนาครูด้านวิชาการให้มีคุณภาพและมีการ

ประเมินผลการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ 3) งานกิจการนักเรียน ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการจัดการเกี่ยวกับนักเรียนในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้คือการบริหารกิจการนักเรียนและการจัดรูปองค์การของนักเรียน ระเบียบและทะเบียนต่างๆ การจัดบริการให้แก่นักเรียนและการควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยของนักเรียน 4) การบริหารงาน บุคคล ผู้บริหารควรได้ให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับงานด้านนี้เป็นอย่างมาก เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาส่วนใหญ่มักขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคล ดังนั้นผู้นำจึงควรพิจารณาการบริหารงานบุคคลดังต่อไปนี้ คือ นโยบายของการบริหารงานบุคคล การมอบหมายให้บุคลากรทำการนิเทศงานและการประเมินผลประสิทธิภาพของการสอน 5) อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ การจัดโปรแกรมการเรียนการสอนและการบริการนักเรียนจำเป็นต้องใช้สถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ผู้บริหารควรจะสนใจเกี่ยวกับงานด้านอาคาร สถานที่ การพัฒนาและบำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อช่วยในการเรียนการสอนและ 6) การเงินและงานธุรการงานด้านนี้เป็นส่วนสำคัญยิ่งในการส่งเสริมการเรียนการสอนดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจในด้านนี้ซึ่งได้แก่การทำงานงบประมาณการใช้จ่ายตามแบบแผนทางราชการงานสารบรรณและงานประชาสัมพันธ์

ลวดอนและลวดอน (Laudon & Laudon, 2000 : 103) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทโดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ 1) ด้านบุคคล ได้แก่บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรหรือเป็นผู้นำของหมู่คณะ 2) ด้านข้อมูลสารสนเทศได้แก่บทบาทด้านการเป็นศูนย์กลางระบบประสาทขององค์กรประกอบด้วยการรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด และ 3) การตัดสินใจได้แก่บทบาทในการเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดการความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์กร

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจหลักที่สำคัญคือ รับผิดชอบงานในทุกอย่าง ในทุกด้านของสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานธุรการ การบริหารการเงิน การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป การประชาสัมพันธ์ การสร้างความสัมพันธ์อันดีงามกับชุมชน การวางแผนการจัดศึกษาส่งเสริมด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ รวมถึงพัฒนาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน และที่สำคัญปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในสถานศึกษาและเกิดความศรัทธาแก่ชุมชน ผู้ปกครอง ครู นักเรียนสืบไป

#### ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้บริหาร ได้มีผู้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ดังนี้ บุรุษชัย จงกลณี (ม.ป.ป. : 11 – 12) กล่าวถึงคุณลักษณะของนักบริหารที่ดีควรมีลักษณะ



ดังต่อไปนี้

1. เฉลียวฉลาด แต่ไม่อวดฉลาด
2. มีความสามารถรอบด้าน (Well – Rounded)
3. มีพลังผลักดันภายใน (Inner Drive) ให้กระตือรือร้นอยู่เสมอ
4. ทำตนให้เป็นที่เชื่อถือ (Integrity)
5. กล้าหาญทั้งกายและใจ (Physically and Morally Courage)
6. มีความคิดริเริ่ม (Innitiative)
7. รู้จักวิธีส่งเสริมและบำรุงขวัญผู้ใต้บังคับบัญชา
8. การเสียสละปราศจากการเห็นแก่ตัว
9. มีความยุติธรรม (Justice)
10. วางตัวดี (Posing)
11. กระตุ้นให้ผู้น้อยมีความภูมิใจในงานของตน
12. ให้เกียรติในผลงานที่ผู้น้อยได้ปฏิบัติ
13. ปฏิบัติงานอย่างเป็นทีมให้ทำงานแทนกันได้
14. ใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เหมาะสมกับความสามารถและมีการพัฒนาฝีมือ

ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

สมชาย เทพแสง (2545 : 20 – 23) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารมีลักษณะที่สำคัญอย่างมาก 20 อย่างดังนี้

1. จิตวิทยา (Psychology) ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาในการบริหารงาน รู้นิสัยใจคอของลูกน้องเป็นอย่างดีที่เรียกว่า “รู้เขารู้เรา รบชนะร้อยครั้ง” ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษานิสัยใจคอของแต่ละคนว่าเป็นอย่างไร
2. บุคลิกลักษณะ (Personality) บุคลิกการแต่งกายการพูดการจามีมีลักษณะที่น่าเชื่อถือยิ้มแย้ม แจ่มใส มีอัธยาศัยเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้เกิดความประทับใจบุคลิกภาพจึงมีส่วนสำคัญรวมทั้งการวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน
3. ผู้ริเริ่ม (Pioneer) ต้องเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกกล้าได้กล้าเสียมีการวางแผนเชิงรุกมานะ
4. ป้ายโฆษณา (Poster) การทำงานจะต้องมีการประชาสัมพันธ์
5. มूलเหตุ บ่อเกิด (Parent) จะต้องมีการพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ไม่เข้าข้างใด ข้างหนึ่ง วางตัวเป็นกลาง สร้างความสามัคคีภายในกลุ่ม
6. ระยะเวลา (Period) จะต้องเป็นคนตรงต่อเวลา
7. รักสงบ (Pacifc) ผู้บริหารต้องมีความสุขุมรอบคอบ ใจเย็น มีกลยุทธ์ ที่ยอดเยี่ยม

8. ความพอใจ (Pleasure) ผู้บริหารต้องมีอารมณ์ขัน แก่สถานการณ์ในช่วงตึงเครียดได้

9. ฉลาด รอบคอบ (Prudent) การมองการไกล หรือมีวิสัยทัศน์

10. แหล่งที่มา (Principle) จะต้องยึดหลักการเป็นหลัก รวมทั้งทฤษฎีต่าง ๆ ที่สามารถอ้างอิงได้หรือพิสูจน์ได้

11. ถูกต้องสมบูรณ์ (Perfect) งานที่จะต้องสมบูรณ์ที่สุดที่จะทำได้ครบถ้วนถูกต้อง และมีการตรวจสอบประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

12. จุดประสงค์ (Point) งานที่ต้องมีจุดประสงค์แน่นอนชัดเจนสามารถดำเนินไปอย่างมีทิศทาง

13. การวางแผน (Plan) งานที่ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ

14. การกระจาย (Pay) ต้องมีการกระจายงานอย่างทั่วถึง

15. การมีส่วนร่วม (Participation) ต้องให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน

16. ความเชี่ยวชาญ (Pundit) ต้องมีความรู้เรื่องที่ทำอย่างชัดเจน สามารถปฏิบัติได้

17. ความฉลาด (Politic) ต้องมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการเมืองการปกครอง

18. กวี (Poet) ต้องมีความสามารถด้านสำนวนโวหาร

19. ความเข้าใจ (Perception) ต้องมีความสามารถในการหยั่งรู้ คาดการณ์ ตรวจสอบได้ทันเหตุการณ์

20. จิตใจ (Psycho) ต้องมีจิตวิญญาณของนักบริหาร รักในอาชีพครูเป็นผู้บริหารที่มีอุดมการณ์ รักศักดิ์ศรีในสถาบัน รักระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ

วีรัตน์ บัวขาว (2550 : 32 – 33) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารไว้ 3 ด้าน ดังนี้ 1) ต้องเป็นผู้มีภูมิรู้ความรู้ทำให้องค์กรมีความรู้คืออำนาจอันแท้จริงของผู้บริหารยุคใหม่อันได้แก่ ความรู้ด้านการบริหารวิชาการ ประกอบไปด้วย ทฤษฎี การวางแผน ทฤษฎีผู้นำ พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร จิตวิทยา เทคนิค การบริหารความต้องการของมนุษย์ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ การวินิจฉัยสิ่งการ การบริหารงานบุคคล การแนะแนว การวิจัยการวัดผลตลอดจนวิชาการใหม่ ๆ ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ด้านคอมพิวเตอร์เครื่องมือสื่อสาร สิ่งเหล่านี้ขาดไม่ได้สำหรับผู้บริหารยุคโลกาภิวัตน์ 2) ต้องเป็นผู้มีภูมิฐานความสง่าผ่าเผยเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารอันประกอบไปด้วย การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ การปรากฏตัวในที่ชุมชนรวมถึงการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่า พักผ่อนให้เพียงพอเป็นการช่วยให้มีบุคลิกภาพที่ดี แข็งแรง การมีสุขภาพไม่แข็งแรงก็ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร เพราะงานสร้างคนเป็นงานหลัก ผู้บริหารต้องเห็นคนเห็น้อยทั้งกายและใจ 3) ต้องเป็นผู้มีภูมิธรรมพื้นฐานจิตใจที่มีคุณธรรมของ

ผู้บริหารมีความสำคัญ มากเช่น ต้องเป็นผู้มีพรหมวิหารสี่คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ใจดีใจกว้าง หนักแน่น นักบริหารและผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้มาก แต่ละท่านมีจุดเน้นที่เหมือนกันและแตกต่างกันแต่ที่สำคัญคือ คุณลักษณะที่จะกล่าวต่อไปนี้มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงานในองค์กรหรือหน่วยงานทั้งนั้น

จุมพล สวัสดิ์ดิยากร (2550 : 328 – 331) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารงานประสบความสำเร็จไว้คือเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานเป็นผู้มีความสามารถในการจัดระเบียบขององค์กรและจัดตัวบุคคลให้เข้าทำงาน เป็นผู้มีความสามารถในการใช้จ่ายเงิน เป็นผู้มีความสามารถในการประชาสัมพันธ์ เป็นผู้มีความสามารถในการประสานงาน เป็นผู้มีความสามารถในการบำรุงขวัญผู้ร่วมงาน เป็นผู้มีความสามารถในการควบคุมบังคับบัญชาผู้ร่วมงาน เป็นผู้มีความสามารถในการประเมินผลงาน เป็นผู้มีความสามารถปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2553 : 72 – 73) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพใน ยุคปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ ไปอย่างมากมายในปัจจุบันว่าควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญดังนี้

1. มองกว้าง ไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management)
2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze Situation) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม
3. ไวต่อการรับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งสังคมภายนอกและภายในองค์กรทั้งในและนอกเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย
4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับขององค์กร หน่วยงาน สถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษามืออาชีพต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นอย่างดี
5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management) ต้องสามารถวางแผนบุคคล สรรหาคัดเลือก กำหนดระบบงบประมาณความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ทราบแนวคิด ทักษะคิดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น และนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล
6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารสามารถที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมเช่นเดียวกับ

ถวิล อรัญเวศ (2554 : 17 – 18) ได้ให้พรรณษะนักบริหารมืออาชีพว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร นักบริหารมืออาชีพต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการเป็นคนที่สุดุมรอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ
  2. ไวต่อข้อมูล นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นคนที่ทันสมัยไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ฉะนั้นจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ
  3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกลสามารถมองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
  4. ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงานคือ จะต้องเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีการสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ
  5. ประสานสิบทิศนักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงาน หรือบุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาทได้ และสามารถจัดปัดเป่าปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้
  6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ จะต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ
  7. จูงใจเพื่อนร่วมงานจำเป็นต้องมีบุคคลที่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูง ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสยุติธรรม รู้จักให้การชมเชยให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบ
  8. ทนทานต่อปัญหาและอุปสรรคปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหา และไม่หมกหมมปัญหาไว้
  9. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลางแต่ในบางครั้งต้องมีความเด็ดขาด
  10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิดร่วมวางแผนร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ
- สมบัติ บุญประเคน (2554 : 20 – 21) ได้แสดงพรรณษะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ในยุคปฏิรูปการศึกษาไว้ว่าแบบผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาจะต้องประกอบด้วย 6 ป. สามารถที่จะสรุปได้ดังนี้

1. ปฏิรูปการทำงานของผู้บริหารแบบนี้จะเป็นนักคิด นักพัฒนา ปรับเปลี่ยน

หน่วยงาน และพัฒนางานตลอดเวลาการดำเนินงานต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้  
ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ

2. ประชาธิปไตย เป็นการบริหารงานที่ผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาจะต้องพบ  
กันครึ่งทางหาแนวทางที่พึงประสงค์ให้ได้ ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจปัญหาที่ไม่มีทางออกให้ได้  
ผู้บริหาร จะต้องมีบุคลิกภาพ และการทำงานเป็นประชาธิปไตยจึงจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

3. ประสานเป็นลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมากทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี  
การทำงานจะดำเนินถึงผลสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญ รู้จักใช้ความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาให้  
เป็น ประโยชน์มากที่สุด มีความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชาดีมากให้เกียรติปูนบำเหน็จรางวัล และ  
ยกย่องอย่างสมศักดิ์ศรี ไม่แย่งเอาผลงานของผู้ได้บังคับบัญชา

4. ประนีประนอมบุคลิกลักษณะของผู้บริหารแบบนี้ จะพยายามไม่ให้  
ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความขัดแย้งในหน่วยงานจะอะลุ่มอล่วยตลอดเวลาสิ่งใดที่พอยอมได้ก็จะยอม  
ไม่ติดใจกับปัญหา

5. ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะมีบุคลิกที่ว่าจะทำอะไรจะพูดที่ไหนจะเป็น  
เรื่องสำคัญทุกเรื่อง มีความสามารถในการโน้มน้าวใจสูงมีมนุษยสัมพันธ์ดีการทำงานจะ  
สนับสนุนให้ทุกคนทำรายงานและนำรายงานมาประชาสัมพันธ์

6. ประชาสงเคราะห์ ผู้บริหารลักษณะนี้จะให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกเรื่องเป็น  
ห่วงเป็นใยตลอดเวลา จะประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การพัฒนา  
บุคลากรจะพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในอาชีพ และครอบครัวอยู่เสมอ มีการให้  
อภัยเพื่อนร่วมงาน ไม่มีการดักเตือนอย่างรุนแรงผู้ร่วมงานจะมีความสุขมากในการทำงานเป็น  
กัลยาณมิตรกับทุกคน

สุพล วัณสินธุ์ (2554 : 29 – 30) ได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาใน  
ยุค ปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
3. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
4. ใจกว้างเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
5. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา
6. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหาร โรงเรียน โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้ใน

โรงเรียน

7. สร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา (Mentor)

นลินี ทวีสิน (2555 : ออนไลน์) บทบาทที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น คือ การแก้ไขปัญหาผู้เรียนนอกจากการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งแนวทางดังนี้คือการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาผู้เรียน ผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าจะพัฒนาเยาวชนในด้านใดบ้างโดยก่อนอื่นผู้บริหารควรมีการประเมินสถานการณ์ทางสังคมในปัจจุบันว่าจะมีผลกระทบต่อผู้เรียนอย่างไรรวมถึงการนำแล้ว นำวิเคราะห์ว่าจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน เช่นปัญหาสุขภาพจิต วัตถุนิยม การมีเพศสัมพันธ์ในวัยเรียน ควรพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ และทักษะความสามารถในเรื่องใดบ้างที่จำเป็นต่อการเอาตัวรอดในสังคม

พรณี สกุธา (2557 : 22) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญยิ่งเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อผู้ร่วมงาน และต่อผลงาน โดยส่วนร่วมของหน่วยงานหากผู้บริหารมีคุณลักษณะเหมาะสมตรงตามความต้องการของผู้ร่วมงานการดำเนินงานของหน่วยงานก็จะประสบความสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารมีคุณลักษณะไม่เหมาะสมเป็นที่พึงพอใจก็จะเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงาน หน่วยงานก็จะประสบความล้มเหลวได้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการประสานงาน การประสานคน และการประสานความคิด เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความอดทน ไม่แสดงความโกรธอารมณ์ความหึงหวงใจ ไม่แสดงความก้าวร้าวให้ผู้อื่นเห็น มีสายตา วิสัยทัศน์อันยาวไกล มีจิตใจมั่นคงหนักแน่น ไม่มีความอ่อนไหวอย่างง่าย แล้วสามารถยิ้มได้เมื่อภัยมา สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมกับสภาพที่เป็นจริง มีความยืดหยุ่นแต่ก็ไม่แข็งกร้าวจนเกินไป เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบบรรลุจุดหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

## การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

### การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีผู้กล่าวถึงการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ราชกิจจานุเบกษา (2548 : 44 – 46) คณะกรรมการคุรุสภาที่มีอำนาจหน้าที่กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพให้บุคลากรทางการศึกษาประพฤติตนให้อยู่ในแนวทางที่พึงยึดถือปฏิบัติและมีผลบังคับใช้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2548 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพไว้ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง

พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ 3.1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า 3.2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3.3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ 3.4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ 3.5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพคือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม คือผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากมติคณะกรรมการคุรุสภาในการประชุมครั้งที่ 2/2550 วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2550 โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกข้อบังคับ คุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพไว้ ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา. 2550 : 42 – 47)

หมวด 2 แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังต่อไปนี้

1.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1.1.1 ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี

- 1.1.2 ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
- 1.1.3 ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.1.4 สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

1.1.5 ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

## 1.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1.2.1 เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพ เป็นที่น่ารังเกียจในสังคม

1.2.2 ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ

1.2.3 ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร

1.2.4 ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

1.2.5 ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผนไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผลการประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

## 2.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

2.1.1 แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ

2.1.2 รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

2.1.3 ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้

2.1.4 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ

2.1.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร

2.1.6 สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา



2.1.7 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์วิจัยและนำเสนอ ผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

2.1.8 เข้าร่วมส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กร วิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

## 2.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

2.2.1 วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์กรหรือวิชาชีพจนทำให้เกิดความเสียหาย

2.2.2 คูหมีน เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพศาสตร์ในวิชาชีพ หรือ องค์กรวิชาชีพ

2.2.3 ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการ ศึกษา

2.2.4 ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบ แผนของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย

2.2.5 ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติ ผิดจรรยาบรรณ

2.2.6 กัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

2.2.7 บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย

2.2.8 ใช้ความรู้ทางวิชาการวิชาชีพหรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์ เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาท หน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ ต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหาร สถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผน พฤติกรรมดังต่อไปนี้

### 3.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

3.1.1 ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐาน ของผู้รับบริการ

3.1.2 ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็กเยาวชนผู้ด้อยโอกาส  
 3.1.3 บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  
 3.1.4 รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ  
 3.1.5 ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง

3.1.6 เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ขกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

3.1.7 ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

### 3.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

3.2.1 ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ

3.2.2 เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังต่อไปนี้

### 4.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

4.1.1 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.1.2 ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.1.3 เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

4.1.4 ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.1.5 มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

4.1.6 ขอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

### 4.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

4.2.1 นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

4.2.2 ปกปิดความรู้ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.2.3 แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.2.4 ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความถนัดแม้ได้รับการร้องขอ

4.2.5 ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ไม่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4.2.6 ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิดโดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กร

4.2.7 ยอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี

4.2.8 วิพากษ์วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

5. จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรมดังต่อไปนี้

#### 5.1 พฤติกรรมที่พึงประสงค์

5.1.1 ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

5.1.2 ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน

5.1.3 ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

5.1.4 เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

#### 5.2 พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

5.2.1 ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

5.2.2 ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม

5.2.3 ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม

5.2.4 ปฏิบัติตนเป็นปฏิบัติต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสามารถต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตน หรือการแสดงออกใด ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติตน เพื่อรักษาไว้ซึ่งผดุงเกียรติยศ และศักดิ์ศรี ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 หมวด 2 แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มีองค์ประกอบ ต่อไปนี้

### 1. จรรยาบรรณต่อตนเอง

#### ความหมายของจรรยาบรรณต่อตนเอง

คำรณ ล้อมในเมือง (2547 : 82) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อตนเองหมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

ยนต์ ชุ่มจิต (2548 : 207 – 209) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 44) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 7) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

ราชกิจจานุเบกษา (2550 : 43 – 46) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 (2555 : 1) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจสังคมและการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง การประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

#### ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของจรรยาบรรณต่อตนเอง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 13) กล่าวว่า เพื่อเป็นเกียรติภูมิและเกียรติคุณของครู ครูพึงบำเพ็ญตนให้สมกับความเป็นครู มีอุดมการณ์และจิตวิญญาณของความเป็นครู ครูควรปฏิบัติต่อตนเอง ดังนี้ 1) รักศรัทธา รักษาไว้ซึ่งเกียรติคุณ เกียรติศักดิ์และหน้าที่ของความเป็นครู มุ่งมั่นประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู 2) ศึกษาหาความรู้ความเข้าใจให้ถ่องแท้ในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการครูและทิศทางการพัฒนาการศึกษาของรัฐบาล 3) ศึกษา เรียนรู้ เข้าใจ ในศิษย์และมีความเมตตากรุณา รับฟังความคิดเห็น อุทิศเวลาให้กับศิษย์ไม่ละทิ้งงานสอน ติดตามแก้ไขปัญหา พัฒนาการเรียนรู้และความประพฤติของศิษย์ทุกคน 4) ประพฤติและปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมวิชาชีพด้วยความยกย่องให้เกียรติ เคารพศักดิ์ศรี สิทธิหน้าที่ช่วยเหลือเกื้อกูล สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และ 5) ตระหนักในบทบาทและความเป็นคุณค่าของความเป็นครูของแผ่นดิน ติดตามใคร่ครวญปัญหาและแนวทางพัฒนาเยาวชน ประชาชนชุมชน และชาติ เสนอแนะชี้ทางที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดการแก้ปัญหาและพัฒนา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 7) กล่าวว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจรรยาบรรณต่อตนเองมีดังนี้ 1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ และ 5) ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ครูบ้านนอกดอทคอม (2552 : 1) ได้กล่าวถึงหลักการปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเองไว้ดังต่อไปนี้ 1) ประพฤติชอบ ครูต้องตั้งตนไว้ที่ถูกต้องที่ควรสามารถบังคับตนเองให้ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงามถูกต้อง 2) รับผิดชอบ ครูต้องฝึกความรับผิดชอบ โดยตั้งใจทำงานให้สำเร็จลุล่วง มีความผิดพลาดน้อย 3) มีเหตุผล ครูต้องฝึกถามคำถามตนเองบ่อย ๆ ฝึกความคิดวิเคราะห์หาเหตุหาผล หาข้อดีข้อเสียของตนเอง และเรื่องต่าง ๆ เพื่อทำให้ตนเองเป็นคนมีเหตุผลที่ดี 4) ใฝ่รู้ การติดตามข่าวสารข้อมูลอยู่เสมอ ๆ ทำให้ครูมีนิสัยใฝ่รู้ ออกจากทราบคำตอบในเรื่องต่าง ๆ ครูควรมีความรู้รอบตัวอย่างดีทั้ง ด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เพื่อให้ครูดำรงชีพในสังคมได้อย่างเป็นสุข ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และชี้แนะสิ่งที่ถูกต้องให้ศิษย์ได้ 5) รอบคอบ ครูต้อง

ฝึกฝนตนเองให้เป็นคนรอบคอบ ละเอียดและประณีต ในการดำเนินกิจการต่าง ๆ การทำกิจกรรม เช่น ควบคุมบัญชีการเงินต้องรอบคอบ ต้องเห็นตัวเลขชัดเจนไม่ตกหล่น ทำให้เกิดการผิดพลาดที่เป็นผลร้ายทั้งของตนเองและผู้อื่น 6) ฝึกจิตการพัฒนาจิต ทำให้ครูอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และส่งผลทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นครูจึงต้องหมั่นฝึกจิตของตนให้สูงส่ง สูงกว่ามาตรฐาน ระวังอารมณ์ไม่ดี คิดอะไรได้สูงกว่ามาตรฐานและคิดเป็นบวกมากกว่าคิดลบหรือคิดร้าย และ 7) สนใจศิษย์ การสนใจพัฒนาการของผู้เรียน เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้วิชาชีพครูก้าวหน้า เพราะถ้าไม่มีผู้เรียนก็ไม่มีวิชาชีพครู ครูจึงจำเป็นต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับลักษณะธรรมชาติผู้เรียน การแก้ปัญหาผู้เรียน การส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองทางด้านวิชาชีพเพื่อคุณภาพของสถานศึกษา สามารถวัดได้จาก 1) แสดงประพฤติที่เหมาะสมกับบทบาท/ตำแหน่งและเป็นแบบอย่างที่ดีกับบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษา 2) มีความสนใจในการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ 3) ให้การสนับสนุนครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ 4) รับผิดชอบต่อบทบาท/หน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี 5) ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม 6) มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น และ 7) มีคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

## 2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

### ความหมายของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2542 : 3) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง หลักความประพฤติอันเหมาะสมแสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการประกอบอาชีพ ที่กลุ่มบุคคลแต่ละสาขาวิชาชีพประมวลขึ้นไว้เป็นหลัก เพื่อให้สมาชิกในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ ยึดถือปฏิบัติเพื่อรักษาชื่อเสียงและส่งเสริมเกียรติคุณของสาขาวิชาชีพของตนจากความหมายของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

คำรณ ล้อมในเมือง (2548 : 82) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึงผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ยนต์ ชุ่มจิต (2548 : 207 – 209) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 44) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 8) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

ราชกิจจานุเบกษา (2550 : 43 – 46) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 (2555 : 2) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองทางด้านวิชาชีพ เพื่อคุณภาพของสถานศึกษา

#### **ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ**

สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์ (2542 : 3) กล่าวว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพให้ยึดปฏิบัติ 5 ประการ ดังนี้ 1) พึงศรัทธาในคุณค่าของตนเองและวิชาชีพแนวปฏิบัติ 5 ข้อ ดังนี้ 1.1) ปกป้องวิชาชีพจากสิ่งที่เข้ามาบ่อนทำลาย 1.2) มีผลงานทางวิชาการที่แสดงถึงศักยภาพของตนต่อวิชาชีพ เช่น เอกสาร ตำรา งานวิจัย บทความที่เขียนหรือเรียบเรียงด้วยตนเอง 1.3) ศรัทธาและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรวิชาชีพ 1.4) เห็นคุณค่าของวิชาชีพและเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และ 1.5) แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับวิชาชีพ 2) พึงธำรงรักษาชื่อเสียงและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ แนวปฏิบัติ 5 ข้อ ดังนี้ 2.1) ปกป้ององค์กรวิชาชีพจากความเสียหายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้น เช่น ไม่ข้องเกี่ยวกับอบมุขในสถานที่อื่นจะส่งผลไม่ดีต่อวิชาชีพ ไม่ตัดตอนละเมิด ล้วงล้ำ กติกาสังคมเช่นจารีตกฎหมายระเบียบฯลฯ ตลอดจนมีความตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง 2.2) ร่วมมือส่งเสริมให้มีการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพคณาจารย์ และร่วมมือในการวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาวิชาชีพ 2.3) ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี และเกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน ตลอดจนปกป้อง และสร้างความเข้าใจอันดีต่อสังคมเกี่ยวกับวิชาชีพคณาจารย์ 2.4) ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามวิชาชีพและเพื่อนร่วมงาน และ 2.5) ร่วมช่วยเหลือและเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร

วิชาชีพ 3) ควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ร่วมวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง แนวปฏิบัติ 2 ข้อ ดังนี้ 3.1) ร่วมแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอย่างมีเหตุผล และ 3.2) รับฟังความคิดเห็น และยอมรับมติจากที่ประชุมเพื่อถือปฏิบัติต่อไป 4) พึงเสริมสร้างองค์กรวิชาชีพให้มีความแข็งแกร่ง แนวปฏิบัติ 3 ข้อ ดังนี้ 4.1) ต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรวิชาชีพให้มีความแข็งแกร่ง 4.2) ปฏิบัติตามกฎหมาย กติกา ระเบียบขององค์กรวิชาชีพ และ 4.3) ช่วยกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรวิชาชีพโดยร่วมแรงร่วมใจไม่คดโกงต่อองค์กร 5) ควรร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ แนวปฏิบัติ 3 ข้อ ดังนี้ 5.1) ให้ความสำคัญกับกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ โดยเฉพาะกรณีที่กิจกรรมนั้นคือความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง 5.2) ช่วยเหลือและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรวิชาชีพและ 5.3) เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องอย่างน้อยภาคเรียนละ 1 ครั้ง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 13) กล่าวว่า เพื่อให้การปฏิบัติตนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพควรปฏิบัติตน 5 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) สอนฝึกอบรมมนิสัยและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมของนักเรียนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรการศึกษา 2) จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้นักเรียนมีศักยภาพพัฒนาความรู้ ความสามารถ สังคม คุณธรรมจริยธรรมและจิตใจที่สมบูรณ์ 3) เข้าร่วมกิจกรรมการจัดการศึกษาและกิจกรรมนักเรียน เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาเยาวชน ประชาชน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมในชุมชน 4) ยึดมั่นประพฤติตนตามพันธกิจนโยบาย กฎ ระเบียบของสถานศึกษา เสี่ยงสละร่วมปฏิบัติงาน ในกิจการของสถานศึกษาสร้างสรรค์เกียรติคุณ ชื่อเสียงความเจริญก้าวหน้าในสถานศึกษา และ 5) ศึกษาค้นคว้า วิจัย เผยแพร่ เพื่อพัฒนางานของตนเองและของส่วนรวมให้เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องเต็มกำลังความสามารถ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 8) กล่าวว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 7 ประการ ดังนี้ 1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ 2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ 3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ 5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและใช้ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร 6) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา และ 7) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

ครูบ้านนอกดอทคอม (2555 : 1) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพหรืออาชีพมีดังนี้ ผู้ที่อยู่ในวงการวิชาชีพจะต้องยึดถือจรรยาบรรณ ในการดำรงวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับ 5 ประการ คือ 1) ศรัทธาต่อวิชาชีพ ผู้ที่อยู่ในวงการวิชาชีพครู ต้องมีความรักและศรัทธาต่อวิชาชีพครู เห็นว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อประเทศชาติ ในฐานะที่เป็นอาชีพที่สร้างคนให้มีความรู้



ความสามารถ และเป็นคนที่พึงประสงค์ของสังคม ผู้อยู่ในวิชาชีพจะต้องมั่นใจ ในการประกอบ วิชาชีพนี้ด้วยความรัก และชื่นชมในความสำเร็จของวิชาชีพ 2) ชำรงและปกป้องวิชาชีพ สมาชิก ของสังคมวิชาชีพต้องมีจิตสำนึกในการชำระ ปกป้อง และรักษาเกียรติภูมิของวิชา ไม่ให้ใครมา ดูหมิ่น ดูแคลน หรือเหยียดหยามทำให้สถานะของวิชาชีพต้องตกต่ำหรือมัวหมองการชำระปกป้องต้อง กระทำทันทีเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงปรารถนาหรือต้องมีการแก้ไขข่าวหรือประท้วงหากมีข่าว คราวอันก่อให้เกิดความเสียหายต่อวิชาชีพ 3) พัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพ หน้าที่ของสมาชิกใน วงการวิชาชีพคือ การที่ต้องรับผิดชอบในการศึกษา ค้นคว้าวิจัยสร้างความรู้และเผยแพร่ความรู้ เพื่อทำให้วิทยาการในศาสตร์สาขาวิชาชีพก้าวหน้าทันสมัยทันเหตุการณ์ ก่อประโยชน์ต่อ ประชาชนในสังคม ทำให้คนเก่ง และฉลาดขึ้น โดยวิธีการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักเรียน ใฝ่รู้ ช่างคิด ที่มีวิจารณญาณ มีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์มากขึ้น 4) สร้างองค์กรวิชาชีพให้แข็งแกร่ง สมาชิกในวงการวิชาชีพต้องถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสร้างองค์กรวิชาชีพให้คงมั่นดำรงอยู่ได้ด้วยการ เป็นสื่อกลางระหว่างสมาชิก และเป็นเวทีให้คนในวงการได้แสดงฝีมือและความสามารถทางการ สร้างรูปแบบใหม่ของการเรียนการสอนตลอดจนการเผยแพร่ผลงานทางด้านการสร้างแบบเรียน ใหม่ ๆ การเสนอแนวความคิดเห็นในเรื่องของการพัฒนาคน การเรียนการสอน และการประเมินผล และ 5) ร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ สมาชิกในสังคมวิชาชีพต้องร่วมมือกันในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเคลื่อนไหวในเรื่องของความคิด หรือการจัดประชุม สัมมนา แลกเปลี่ยนแนวความคิดเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร หากไม่ได้ ได้รับความสนับสนุนจากสมาชิกแล้ว ทำให้องค์กรวิชาชีพขาดความสำคัญลงและไม่สามารถดำเนิน ภารกิจขององค์กรวิชาชีพต่อไปได้บทบาทของการชำระมาตรฐานและการส่งเสริมความก้าวหน้า ทางวิชาการก็ย่อมจะลดลงด้วย ถ้าไม่มีปริมาณสมาชิกที่สนับสนุนเพียงพอ

จากลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของจรรยาบรรณต่อวิชาชีพข้างต้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรักศรัทธา ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองทางด้านวิชาชีพ เพื่อคุณภาพของสถานศึกษา สามารถวัดได้จาก 1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของ วิชาชีพ 2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ 3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานใน วิชาชีพปรากฏต่อสาธารณชน 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อ ชื่อสัตย์สุจริตตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ 5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถใน การพัฒนาครูและบุคลากร 6) สนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา 7) ส่งเสริมให้ครูและ

บุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า ทำผลงานทางวิชาการ พร้อมทั้งนำเสนอต่อสาธารณชน 8) พัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพอยู่เสมอ และ 9) ให้ความร่วมมือในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพอย่างดี

### 3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

#### ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2548 : 40) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาการทางการศึกษา ต้องรักเมตตาเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้ประกอบวิชาการทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดความรู้ ทักษะนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ผู้ประกอบวิชาการทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 9) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 (2555 : 2) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

จากความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ สรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้ผู้รับบริการได้พัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องแก่ผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

#### ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

คำรณ ล้อมในเมือง (2547 : 82) กล่าวว่า หลักการของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4 ประการ คือ 1) ต้องเมตตา เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า 2) ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ต้องไม่

กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์ สังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ และ 4) ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

ยนต์ ชุ่มจิตย์ (2548 : 207 – 209) กล่าวว่า หลักการของจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4 ประการ คือ 1) ต้องเมตตา เอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า 2) ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์ สังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ และ 4) ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 9) กล่าวว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการมี 7 ประการ ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ 2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส 3) บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี 4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ 5) ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง 6) เสริมสร้างศรัทธาภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟัง ความคิดเห็น ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร และ 7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2553 : 40) ว่าด้วยพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา กล่าวถึงจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการที่ควรปฏิบัติมี 11 ประการ ดังนี้ 1) แนะนำ 2) ให้เล่าเรียนดี 3) บอกศิลปะให้สิ้นเชิง ไม่ปิดบังอำพราง 4) ยกย่องศิษย์ ให้ปรากฏในเพื่อนฝูงและประชาชน 5) ทำการป้องกันในทิศทั้ง หลาย 6) ตั้งจิตประกอบด้วยพรหมวิหารสี่ 7) สอนดีและคุ้มครองดี 8) ฉลาดในการชี้แจงเหตุผล 9) หักให้ศิษย์มีนิสัยรักงาน 10) ตั้งใจวิจารณ์เหตุผลที่ปรากฏเฉพาะหน้า และ 11) ต้องอบรมใจให้มีกำลังจริง

ครูบ้านนอกดอทคอม (2555 : 1) ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการในที่นี้ หมายถึงผู้เรียนไว้มี 9 ประการ ดังนี้ 1) ตั้งใจถ่ายทอดวิชาการ บทบาทของครูต้องพยายามที่จะทำให้นักศิษย์เรียนด้วยความสุข เรียนด้วยความเข้าใจ และเกิดความมานะพยายามที่จะรู้ในศาสตร์นั้นครูจึงต้องตั้งใจอย่างเต็มที่ที่จะศึกษาวิชาการทั้งทางศาสตร์ที่จะสอน ศาสตร์ที่จะถ่ายทอดหรือวิธีการสอน ครูต้องพยายามที่จะหาวิธีการใหม่ ๆ มาลองทดลองสอน 2) รักและเข้าใจศิษย์ ครูต้องพยายาม

ศึกษาธรรมชาติของวัยรุ่น ว่ามีปัญหาที่มีความไวต่อความรู้สึก (Sensitive) และอารมณ์ไม่มั่นคง ครูจึงควรให้อภัย เข้าใจ และหาวิธีการให้ศิษย์ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ครูต้องพยายามทำให้ลูกศิษย์รักและไวใจเพื่อที่จะได้กล้าปรึกษาในสิ่งต่างๆ แล้วครูก็จะสามารถช่วยให้ศิษย์ประสบความสำเร็จในการเรียน และการดำรงชีวิตได้อย่างถูกต้อง 3) ส่งเสริมการเรียนรู้ปัจจุบันการส่งเสริมให้ผู้เรียนค้นคว้าหาคำตอบด้วยตนเองหรือการเรียนรู้จากการช่วยเหลือกันในกลุ่มอาจจะทำให้ผู้เรียนมีวิธีการหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ด้วยตนเองมากขึ้นมากกว่าจะคอยให้ครูบอกให้แต่ฝ่ายเดียว ครูจึงจำเป็นต้องชี้ช่องทางให้ผู้เรียนหาวิธีการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองมากขึ้น 4) ยุติธรรมอาชีพครูเป็นอาชีพที่จะต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนซื่อสัตย์ ยุติธรรม ไม่มีอคติลำเอียงต่อลูกศิษย์ ไม่เห็นว่าคนที่มีปัญหาเป็นคนน่ารังเกียจ หรือพอใจแต่เฉพาะศิษย์ที่เรียนเก่ง ไม่สร้างปัญหาเท่านั้น ครูต้องมีความเป็นธรรมในการให้คะแนน และพร้อมที่จะอธิบายวิธีการให้คะแนน และการตัดเกรดได้ ครูต้องรอบคอบในการกรอกคะแนน เพราะถ้าผิดพลาดแล้วบางครั้งก็จะทำให้ผู้เรียนที่ควรได้คะแนนดี ๆ กลับได้คะแนนเกือบจะสอบตกไป 5) ไม่แสวงหาประโยชน์จากผู้เรียน ลักษณะของครูจะต้องเป็นผู้ไม่แสวงหาอามิสสินจ้าง เงินไม่ใช่สิ่งสร้างความสุขเสมอไป ครูจึงต้องมีความระมัดระวังเป็นพิเศษในการกระทำใด ๆ อันจะก่อให้เกิดความเข้าใจได้ว่า ครูกำลังหาประโยชน์จากศิษย์อย่างไม่เป็นธรรม 6) ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ครูมีอิทธิพลต่อศิษย์ทั้งด้านวาจา ความคิด บุคลิกภาพ และความประพฤติ ครูจึงจะต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ลูกศิษย์ได้ซึมซับสิ่งที่ดีจากตัวครูไป เมื่อศิษย์เกิดศรัทธาในความสามารถของครู ศิษย์อาจจะเลียนแบบความประพฤติของครูไปอย่างไม่ได้เจตนา เช่น การตรงต่อเวลา การพูดจาชัดเจน การแสดงความคิดเห็นที่ตรงไปตรงมา สุภาพเรียบร้อย เป็นต้น 7) ให้เกียรติผู้เรียน การยกย่องให้เกียรติผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ และเกรงใจผู้สอน ครูไม่ควรใช้อำนาจในทางที่ผิด เช่น พูดจาข่มขู่ ใช้คำพูดไม่สุภาพ เปลี่ยนชื่อผู้เรียน เยาะหยันหรือดูถูกผู้เรียน การเคารพผู้เรียนในฐานะปัจเจกบุคคลเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความเข้าใจ และการเรียนรู้ที่ดี เมื่อผู้เรียนได้รับการปฏิบัติอย่างดี ย่อมก่อให้เกิดพลังในการศึกษาต่อไป 8) อบรมบ่มนิสัย ม.ล. ปิ่น มาลากุล อดีตรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีบทบาทหน้าที่ในการอบรมบ่มนิสัยเด็ก โดยเชื่อว่า “การอบรมบ่มนิสัยใคร ๆ เพียงแค่วันละนาทีก็ดีถม” ดังนั้นครูควรแบ่งเวลาในการอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน เช่น ก่อนการสอนแต่ละชั่วโมงอาจชี้แนะหรือให้ความคิดที่ดีแก่ผู้เรียนได้ ครูควรถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องสอนคนให้เป็นคนดี และ 9) ช่วยเหลือศิษย์ผู้เรียนมาอยู่ในสถานศึกษาพร้อมด้วยประสบการณ์และปัญหาที่แตกต่างกันออกไปดังนั้นครูจึงมีหน้าที่ที่จะต้องสังเกตความผิดปกติหรือข้อบกพร่องของศิษย์ และพร้อมที่จะให้การช่วยเหลือแก่ผู้เรียนได้

สรุปได้ว่าการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้บริหาร สถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้ผู้รับบริการได้พัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องแก่ผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจสามารถวัดได้จาก 1) ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค 2) ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ไม่กระทำตนเป็นอุปสรรคต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์ สังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ 4) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างความศรัทธาต่อผู้รับบริการ 5) ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ 6) การยกย่องให้เกียรติผู้รับบริการ โดยไม่ใช่อำนาจในทางที่ผิด 7) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ 8) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ และ 9) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

#### 4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

##### ความหมายของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

คำรณ ล้อมในเมือง (2547 : 82) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง จรรยาบรรณต่อผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

ยนต์ ชุ่มจิต (2548 : 207 – 209) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง จรรยาบรรณต่อผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

ราชกิจจานุเบกษา (2548 : 43 – 46) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง จรรยาบรรณต่อผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 25) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เพียรพัฒนาตนเองตลอดชีวิต ทางคุณธรรม จริยธรรม ศิลธรรม ทางวิชาการและทางวิชาชีพครู ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินชีวิตให้สมกับการเป็น ปุชนิยบุคคลของสังคม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 10) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 (2551 : 1) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่

#### ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547 : 49) ยังมีกรกล่าวถึงครูที่ทำหน้าที่ตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการในเรื่องครูที่ดีต้องปฏิบัติต่อศิษย์ 3 ประการ ดังนี้ 1) ครูต้องมีปัญญา เพื่อพิจารณาสิ่งที่ถูกทำให้ถูกในหน้าที่ของตนและทำอย่างต่อเนื่อง บางคนเมื่อคิดว่าตนเองทำดีแล้ว ไม่มีใครเห็น งานของครูเป็นเรื่องต้องใช้เวลาอย่าใจร้อนค่อยสอนไป คิดเสมอว่าเด็กมาเรียนเพราะไม่รู้ บางทีเมื่อมีอะไรผิดพลาดครูต้องมีปัญญาพิจารณาเหตุผลและให้อภัยทั้งศิษย์และเพื่อนร่วมงาน ในความเป็นครูให้รู้จักสอนเพื่อเอาบุญและขณะเดียวกันก็ได้ค่าตอบแทนด้วยเพื่อดำรงชีพ อย่าหวังเพียงสอนแล้วต้องได้เงินมาก หรือได้ความดีความชอบ 2) ครูต้องมีวิสุทธิ คือความบริสุทธิ์ใจในวิชาชีพ นึกถึงประโยชน์ของเด็กเป็นที่ตั้ง งานครูต้องใช้ความรู้เพื่อบริการสังคมคือถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็ก และคอยชี้แนะแนวทางที่ถูกที่ควรเพื่อให้ได้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ จึงควรทำด้วยความบริสุทธิ์ใจในหน้าที่ของตน เมื่อใดที่ครูสอนเด็กเห็นแก่เงินอย่างเดียว ครูก็จะเป็นได้แค่ลูกจ้างของศิษย์ไม่ใช่ปูชนียบุคคลอย่างที่เคยได้รับการยกย่องไว้ และ 3) ครูต้องกรุณาให้ความเห็นอกเห็นใจช่วยเหลือลูกศิษย์ไม่รู้ ให้เกิดปัญญาเพื่อจะได้คิดหาทางที่จะดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกที่ควร ครูต้องคอยช่วยด้วยความรักที่ครูพึงให้ศิษย์ได้และให้ด้วยความหวังดีจากใจที่บริสุทธิ์จริง ๆ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 : 25) กล่าวว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพมี 5 ประการ ดังนี้ 1) มีอุดมการณ์ของชีวิต มุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าในชีวิต พัฒนาความรู้ความสามารถในทางวิชาการ พัฒนาคุณธรรม จริยธรรมศีลธรรม ประพฤติปฏิบัติตามศีลธรรม ยึดมั่นในหลักศาสนาอย่างเคร่งครัด ดำเนินตามชีวิตตามครรลองของวัฒนธรรมอันดีงาม

ของไทย 2) มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อสังคม หมั่นบำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลสังคม 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพ น่านับถือด้วย เป็นผู้ทรงคุณวุฒิความรู้ ความสามารถและคุณธรรม 4) ศรัทธายึดมั่นในการปกครองของประเทศ ตามระบบประชาธิปไตย ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายกฎ ระเบียบของบ้านเมือง กติกาของสังคม และ 5) ใส่ใจในการรักษาสุขภาพกาย สุขภาพจิตของตนเองและครอบครัว ประพฤติปฏิบัติตนให้เกิดความสุข

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 10) กล่าวว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพมี 5 ประการ ดังนี้ 1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา 4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมมือกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา และ 6) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

สรุปได้ว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถวัดได้จาก 1) เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ปกป้อง ป้องกันผู้ร่วมประกอบวิชาชีพไม่ให้กระทำความผิด 3) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 4) ยอมรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) สร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นเพื่อผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา และ 6) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

## 5. จรรยาบรรณต่อสังคม

### ความหมายของจรรยาบรรณต่อสังคม

คำรณ ล้อมในเมือง (2547 : 82) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ราชกิจจานุเบกษา (2548 : 43 – 46) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ

สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวม และยึดมั่น ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 11) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวม และยึดมั่น ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 : 207 – 209) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อมรักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวม และยึดมั่น ในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 (2555 : 2) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา สิ่งแวดล้อม ภูมิปัญญา รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและ ยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง การประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่น ในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย

#### คุณลักษณะของจรรยาบรรณต่อสังคม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : 11) กล่าวว่า พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักจรรยาบรรณต่อสังคมมี 4 ประการ ดังนี้ 1) ยึดมั่นสนับสนุนและ ส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) ให้ความ ร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญา ท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรม

โรงเรียนวัดคอก (2555 : 2) ได้เสนอจรรยาบรรณ ต่อสังคมว่าประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้ 1) พึงให้ความสำคัญและมีความจงรักภักดีต่อองค์กร 2) พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพยากร ส่วนรวมขององค์กรอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ และ 3) พึงสร้างความเข้มแข็งแก่ ชุมชน และสร้างสันติภาพ สันติสุขให้เกิดขึ้นในสังคม



จากลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกของจรรยาบรรณต่อสังคมสรุปได้ว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย สามารถวัดได้จาก 1) ให้ความสำคัญและรักษาผลประโยชน์ขององค์กร 2) ดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรส่วนรวมขององค์กรอย่างประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ 3) สร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน และสร้างสันติภาพ สันติสุขให้เกิดขึ้นในสังคม 4) ยึดมั่นสนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 5) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือวิชาชีพและชุมชน 6) เป็นผู้นำในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม 7) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม 8) ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบของบ้านเมือง กติกาของสังคมและ 9) สร้างความศรัทธาและความไว้วางใจจากสังคม

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

สุระสิทธิ์ คະสีลwaan (2555 : 106 – 121) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครู ผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน 4) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามากกว่าครู ผู้สอน 5) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอน

ช่วงชั้นที่ 1 – 2 และ ช่วงชั้นที่ 1 – 3 ตามลำดับ 6) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันมีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้นที่ 3 – 4 มีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนช่วงชั้นที่ 1 – 3 และ ช่วงชั้นที่ 1 – 2 ตามลำดับ 7) ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมกับปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อำนาจ อินทนาคา (2556 : 58 – 81) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยด้านมากไปน้อยดังนี้ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม และจรรยาบรรณต่อตนเอง 2) ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาเขต 1 เมื่อจำแนกผู้ตอบตามตำแหน่ง เพศ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด การพัฒนาความรู้ของตนเอง การปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทำให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับในภาพรวม พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โยษิตา เพชรกุลกิจ (2556 : 60 – 64) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาเขต 1 เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาเขต 1 เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบ จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาเขต 1 จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษา โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมและรายด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อสังคม โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง

พินิจนารถ ลำควน (2556 : 82 – 83) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รับรู้การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความศรัทธาต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน 3) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ไพรัตน์ คำก้อน (2556 : 82 – 85) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่าย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อสังคมและคุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้รับบริการ คุณธรรมจริยธรรมต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และมากอันดับสุดท้าย ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผู้สอนต่อคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และคุณธรรมที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรมต่อตนเอง คุณธรรมจริยธรรมต่อวิชาชีพ และคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้ร่วม

ประกอบวิชาชีพ ยกเว้น ด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้รับบริการ และด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อสังคม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุวิมล บุญลี (2558 : 81 – 83) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 โดยรวมและรายด้านมีจรรยาบรรณในระดับมากโดยเรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 โดยจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า 2.1) ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.2) ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2.3) ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมด้านจรรยาบรรณต่อสังคมมีจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีจรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพมีจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558 : 81 – 83) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมาก

2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ดังนี้  $Y = 8.27 + 1.04X$

### งานวิจัยต่างประเทศ

แมกนุสัน (Magnuson. 1971 : 48 – 49) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านอาชีพ ประกอบด้วย มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่น ได้มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่น ได้ มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดีรู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่น่าเข้าใกล้และมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงานให้ความสนใจในบุคคลอื่น ๆ มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ มีวิจรรณญาณและมีความยุติธรรม ซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง มีสติไม่ใช้อารมณ์ จริงใจ เป็นมิตร อารมณ์ขัน ใจกว้างและเปิดเผยเสมอต้นเสมอปลาย เมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

สมิธ (Smith. 1974 : 1935 – A) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณลักษณะของครูใหญ่ที่มีประสิทธิภาพและด้อยประสิทธิภาพ ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำให้งานเกิดประสิทธิภาพนั้นเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1) สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่าง ผู้บริหารระดับสูงกับคณะกรรมการ 2) วางแผนและร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูในโรงเรียน 3) สร้างความเข้าใจและการติดต่อที่มีระหว่างบ้านกับโรงเรียน 4) กระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทั้งด้านอาชีพและด้านส่วนตัว 5) ทำให้เกิดความมั่นคงและความเชื่อมั่นในตนเองและบรรยากาศของโรงเรียน 6) มีอุปการคุณ 7) ร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล 8) พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ 9) สร้างความสามัคคีและความร่วมมือกับครูในการส่งเสริมโรงเรียนของตน และ 10) ทำงานตามโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

สต็อกคิล (Stogdill. 1981 : 71) ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่า มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ 1) มีสติปัญญาดี

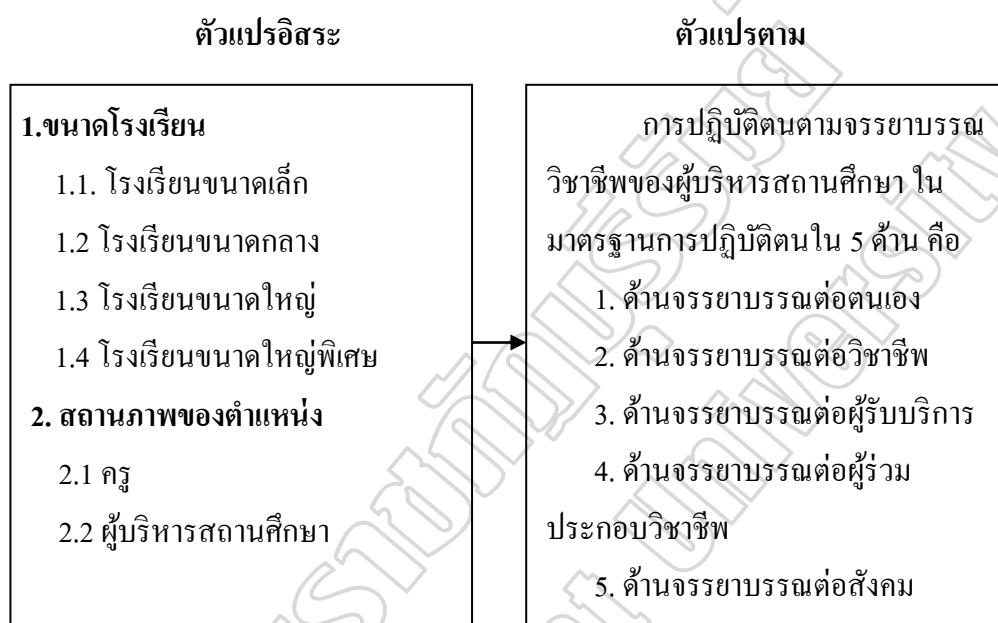
2) มีความเป็นนักวิชาการ 3) มีความผูกพันกับหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ และกิจกรรมทางสังคม 5) เป็นผู้มีความรู้ทางสังคมและเศรษฐกิจ 6) เป็นผู้มีสังคมดี 7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) มีความมานะอดทนไม่ท้อถอย 9) มีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ 10) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 11) มีความตื่นตัว สายตาวามองกว้างไกล และรู้สถานการณ์ 12) ให้ความร่วมมือ 13) มีความเด่นดังในการปรับปรุงงาน 14) มีความสามารถในการปรับปรุงงาน และ 15) มีความสามารถในการใช้ภาษาพูด

เซ็ง (Cheng, 1996 : 175) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูใหญ่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยศึกษาโรงเรียนประถมศึกษา 190 แห่ง ของฮ่องกงพบว่าภาวะผู้นำของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนในรูปแบบรูปการปฏิบัติงานของครู และนักเรียน นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การวัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ของครูใหญ่และครู และการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง กับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นการยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ กล่าวคือจะต้องปฏิบัติตนให้ดูเป็นตัวอย่างของความดี เป็นการปฏิบัติตนหรือการประพฤติตน กริยาที่ควรประพฤติ ซึ่งสังคมในอาชีพใดอาชีพหนึ่งยอมรับ เพื่อรักษาชื่อเสียง เกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อหน่วยงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นจะมีปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นคือสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงและจัดให้มีขึ้นเพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี มีจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างแท้จริง เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับครูที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา เป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสร้างความศรัทธา เชื่อมั่น รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จต่อไป

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้า ดังปรากฏตาม ภาพประกอบ 2.1 ดังนี้



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษา การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้วิจัยได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 174 คน และครูจำนวน 2,974 คน รวมทั้งสิ้น 2,800 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน และครูจำนวน 321 คน รวมทั้งสิ้น 341 คน ได้จากการสุ่มจากประชากรโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 99 ; อ้างถึงใน ทองใบ สุดชาติ, 2546 : 26) แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) ดังรายละเอียด ดังนี้

1. จำแนกโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ออกเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของ โรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะชั้นภูมิ (Stratified)
2. ทำการสุ่มโรงเรียนตามข้อ 1 กระจายตามขนาดโรงเรียนตามสัดส่วน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก
3. แบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็นกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารและครู ซึ่งเป็นกลุ่มย่อยในลักษณะชั้นภูมิ
4. จากโรงเรียนที่สุ่มได้มาตามข้อ 2 กรณีผู้บริหารจะสุ่มมาจำนวน โรงเรียนละ 1 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก รวมผู้บริหารจำนวน 20 คน ส่วนครูจำนวน 321 คน จะทำการสุ่มให้กระจายตามขนาดโรงเรียนตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก



รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างแสดงในตาราง 3.1 ดังนี้

**ตาราง 3.1** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

ขนาดของโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	44	505	549	5	58	63
ขนาดกลาง	70	951	1021	8	109	117
ขนาดใหญ่	24	474	498	3	54	57
โรงเรียนใหญ่พิเศษ	36	870	906	4	100	104
รวม	174	2,800	2,974	20	321	341

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 1. ลักษณะของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะข้อมูลทั่วไป ได้แก่ สถานภาพของตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นครูต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคอร์ท (Likert)

โดยแต่ละข้อคำถามมีคำตอบให้เลือกตามลำดับความคิดเห็น 5 ระดับข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า และได้กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินความคิดเห็นที่มีต่อจรรยาบรรณของผู้บริหารดังนี้

- 5 หมายถึง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ในระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Form) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจรรยาบรรณ ทั้ง 5 ด้าน คือจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม

## 2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ และการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

- 2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณ Rating Scale (บุญชม ศรีสะอาด. 2545)
- 2.3 สร้างเป็นข้อคำถามของแบบสอบถามเป็นรายด้าน จำนวน 5 ด้าน
- 2.4 นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องของข้อคำถามสำนวนภาษา และปรับปรุงตามคำแนะนำ
- 2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะเป็นการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) รวมทั้งให้คำแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขโดยมีเกณฑ์คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญดังนี้
  - 2.5.1 เป็นผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 1 คน ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการบริหารการศึกษา
  - 2.5.2 เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา จำนวน 1 คน ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านภาษา

2.5.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล จำนวน 1 คน ที่มีวุฒิกการศึกษา  
ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษาและประเมินผลการศึกษา หรือด้านการวัดผล

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 คน ประกอบด้วย

2.5.3.1 นายสมศักดิ์ เต็มโคกสูง วุฒิกการศึกษา ศษ.ม. (สาขาวิชาการ  
บริหารและพัฒนการศึกษา) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

2.5.3.2 นางสุภาพร ทองคำ วุฒิกการศึกษา ศษ.ม. (สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา) ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนางรอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 32 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.5.3.3 ดร.จิตาภรณ์ เวียงวิเศษ วุฒิกการศึกษา ศษ.ด. (สาขาวิชาการ  
บริหารการศึกษา) ตำแหน่ง อาจารย์ภาควิชาวิจัยและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล

2.6 กำหนดว่า IOC โดยกำหนดเกณฑ์ .60 ขึ้นไป (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2554 : 50)  
ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อมีค่าตั้งแต่ 0.66 – 1.00 แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
พิจารณาอีกครั้ง เพื่อที่จะได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.7 ทดลองใช้ (Try out) นำแบบสอบถามไปถามกับผู้บริหารและครูผู้สอน  
ได้แก่ ผู้บริหารและครู โรงเรียนนางรอง โรงเรียนหนองกี่พิทยาคม โรงเรียนปะคำพิทยาคม  
โรงเรียนพนมรุ้ง โรงเรียนนางรองพิทยาคม โรงเรียนพิมพ์รัฐประชาสรรค์ และโรงเรียนถนนหัก  
พิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่มีกลุ่มลักษณะคล้ายกลุ่ม  
ตัวอย่าง จำนวน 100 คน

2.8 นำแบบสอบถามไปหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อทดสอบความแตกต่างของ  
ค่าเฉลี่ยโดยใช้  $t$ -test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือถ้าค่า  $t$  มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ (บุญชม  
ศรีสะอาด. 2545 : 115) ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อมีค่า  $t$  ตั้งแต่ 2.264 ถึง 9.227

2.9 นำแบบสอบถามหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา  
(Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.97

2.10 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อประสานงานกับโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนแต่ละโรงเรียนพร้อมทั้งมีการประสานงานเป็นการส่วนตัว และจากการประสานงานทางโทรศัพท์
2. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามพร้อมนัดวัน เวลาในการรับเครื่องมือในการวิจัยคืนด้วยตนเอง จำนวน 341 ฉบับ ให้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผลปรากฏว่าเก็บรวบรวมได้คิดเป็นร้อยละ 100
3. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับแล้วเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์
2. นำแบบสอบถามมาใส่รหัสตามตัวแปร จัดเตรียมบันทึกข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์สถิติ
3. นำค่าคะแนนที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการวิเคราะห์มูล โดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าที่ต้องการในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้
  - 3.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
  - 3.2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 รายด้านและภาพรวม วิเคราะห์โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
  - 3.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่า t (t – test) และการทดสอบค่า F (F – test)

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานได้แก่

### 1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ร้อยละ(Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 124)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน
	n	แทน	จำนวนข้อมูล

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2553 : 126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

### 2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

2.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ Index of Item Object Congruence หรือ ค่า IOC ใช้สูตรดังนี้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2554 : 50)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	$N$	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2.2 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยใช้อัตราส่วนวิกฤต  $t$  เป็นรายข้อตามวิธีของ  $t$ -test มีสูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 260)

$$t = \frac{\overline{X}_H - \overline{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ	$\overline{X}_H$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
	$\overline{X}_L$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	$S_H^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
	$S_L^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	$n$	แทน	จำนวนในกลุ่มสูงและต่ำที่นำมาวิเคราะห์

2.3 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ใช้สูตรดังนี้ (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. 2554 : 90)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ	$\alpha$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	$K$	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$S_i^2$	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
	$S_t^2$	แทน	ความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

### 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยใช้ค่า  $t$ -test แบบ Independent ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 115)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ $t$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ $t$
$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
$S_1^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$S_2^2$	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
$n_1$	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$n_2$	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

3.2 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยใช้ค่า  $F$ -test ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 119)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ $F$	แทน	ค่าการแจกแจงของ $F$
$MS_b$	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
$MS_w$	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจึงทำการทดสอบตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 346)

$$CV_d = \sqrt{(K-1)(F^*)(MS_{\text{Within}}) \left( \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}$$

เมื่อ K แทน จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง  
 F\* แทน ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)  
 MS<sub>within</sub> แทน ค่า Mean Square Within Group ที่คำนวณไว้แล้วใน  
 การวิเคราะห์ความแปรปรวน  
 n<sub>1</sub>, n<sub>2</sub> แทน จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ครั้งนี้ ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะนำมาเสนอตามลำดับต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ มีสัญลักษณ์ที่ใช้ในการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$  แทน ค่าเฉลี่ย
- S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา ใน t - test
- F แทน ค่า สถิติที่ใช้พิจารณา ใน F- test
- \* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- \*\* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับการปฏิบัติ  
 ตามตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 มัธยมศึกษา เขต 32

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็นสถานภาพ  
 ตำแหน่งและขนาดโรงเรียน ปรากฏผลดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาและครูกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง  
 และขนาดโรงเรียน

ลักษณะของตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. สถานภาพตำแหน่ง</b>		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	20	5.87
1.2 ครู	321	94.13
<b>รวม</b>	<b>341</b>	<b>100.00</b>
<b>2. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน</b>		
2.1 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	36	10.56
2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่	19	5.57
2.3 โรงเรียนขนาดกลาง	135	39.59
2.4 โรงเรียนขนาดเล็ก	151	44.28
<b>รวม</b>	<b>341</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 341 คน เมื่อแจกแจงตามสถานภาพ  
 ตำแหน่ง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 94.13 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา  
 จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.87 เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน  
 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 44.28 รองลงมา คือ โรงเรียนขนาดกลาง  
 จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 39.59 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ  
 10.56 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.57 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน ผู้วิจัยได้นำเสนอในตาราง 4.2 - 4.7 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้าน

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	อันดับที่
	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.21	0.68	มาก	4
ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.22	0.76	มาก	3
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.25	0.69	มาก	1
ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.23	0.46	มาก	2
ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	4.20	0.46	มาก	5
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.2 พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) เรียงตามค่าเฉลี่ยจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงมาหาค่า คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ( $\bar{X} = 4.25$ ) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.22$ ) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ( $\bar{X} = 4.21$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.20$ ) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.35	0.58	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ใหม่ในการพัฒนาด้านวิชาชีพทางการศึกษาอยู่เสมอ	4.15	0.72	มาก	9
3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาที่สุภาพและมีท่าทางบุคลิกภาพ เป็นแบบอย่างที่ดี	4.20	0.70	มาก	6
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ และความคิดในด้านวิชาชีพทางการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับ	4.15	0.68	มาก	9
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	4.21	0.73	มาก	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมี พฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ	4.17	0.74	มาก	8
7. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนา ตนเองและองค์กร	4.22	0.72	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพสิ่งเสพ ติดทุกประการ	4.18	0.94	มาก	7
9. ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่อบทบาท/หน้าที่ของตนเอง เป็นอย่างดี	4.24	0.71	มาก	3
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและ ผู้อื่น	4.31	0.70	มาก	2
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.81</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา

ประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาบรรณในระดับมาก ( $\bar{X}=4.35$ ) รองลงมาคือ ข้อที่ 10 ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่นในระดับมาก ( $\bar{X}=4.31$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาด้านวิชาชีพทางการศึกษาอยู่เสมอ ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.15$ ) และ ข้อที่ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ และความคิดในด้านวิชาชีพทางการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับ ( $\bar{X}=4.15$ )

**ตาราง 4.4** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยรวม และรายชื่อ

ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
11. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพหรือ อาศัยองค์วิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น	4.26	0.72	มาก	5
12. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่า ของวิชาชีพทางการศึกษา	4.30	0.66	มาก	3
13. ผู้บริหารสถานศึกษารักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่ง วิชาชีพทางการศึกษา	4.19	0.70	มาก	8
14. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือกล่าวโทษ ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กรของตนเอง	4.18	0.72	มาก	9
15. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานใน วิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้	4.34	0.67	มาก	1
16. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มี ความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย และแบบแผนของ ทางราชการอย่างเคร่งครัด	4.32	0.66	มาก	2
17. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และ ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา	4.17	0.61	มาก	10

ตาราง 4.4 (ต่อ)

ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
18. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ประกอบกรงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	4.27	0.75	มาก	4
19. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพทางการศึกษา	4.21	0.72	มาก	6
20. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพทางการศึกษา หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	4.20	0.70	มาก	7
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.22</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 15. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ ( $\bar{X} = 4.34$ ) รองลงมาคือ ข้อ 16. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.32$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 17. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.17$ )

**ตาราง 4.5** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยรวมและราย  
ข้อ

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
21. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ	4.16	0.62	มาก	9
22. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส	4.25	0.68	มาก	4
23. ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อตรงเป็นธรรม ไม่ลำเอียงต่อศิษย์และผู้รับบริการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	4.09	0.77	มาก	10
24. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรักความเมตตา และเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการ โดยเท่าเทียมกัน	4.34	0.72	มาก	1
25. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่หาผลประโยชน์จากผู้รับบริการ	4.17	0.69	มาก	8
26. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา	4.19	0.71	มาก	7
27. ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมต่อวิชาชีพทางการศึกษา	4.21	0.70	มาก	6
28. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ	4.23	0.66	มาก	5
29. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง	4.27	0.69	มาก	2
30. ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความฟังความคิดเห็นยกย่องชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร	4.26	0.67	มาก	3
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.14</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 24. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ ความรักความเมตตา และเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการโดยเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.34$ ) รองลงมาคือ ข้อ 29. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง ( $\bar{X} = 4.27$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 23. ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อตรงเป็นธรรม ไม่ลำเอียงต่อศิษย์และผู้รับบริการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ( $\bar{X} = 4.09$ )

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
31. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.26	0.66	มาก	4
32. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.25	0.68	มาก	5
33. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น	4.25	0.63	มาก	6
34. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาอย่างเสมอภาค	4.27	0.70	มาก	2
35. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกัน สนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษาให้ดีและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น	4.22	0.65	มาก	7
36. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยไม่เลือกปฏิบัติ	4.27	0.70	มาก	3



ตาราง 4.6 (ต่อ)

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
37. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิพากษ์วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี	4.32	0.68	มาก	1
38. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่พุดจาหรือกระทำการที่เป็นการซ้ำเติมปัญหา ขอบกพร่อง ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษา	4.18	0.67	มาก	8
39. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเมื่อเดือดร้อนด้วยความเต็มใจ	4.15	0.70	มาก	9
40. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการแก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาด้วยความเต็มใจ	4.14	0.74	มาก	10
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.23</b>	<b>0.11</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 37. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิพากษ์วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี ( $\bar{X} = 4.32$ ) รองลงมาคือ ข้อ 34. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาอย่างเสมอภาค ( $\bar{X} = 4.27$ ) และ ข้อ 36. ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยไม่เลือกปฏิบัติ ( $\bar{X} = 4.27$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 40. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ แก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.14$ )

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยรวมและรายข้อ

ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
41. ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นสนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.16	0.68	มาก	9
42. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ ในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน และสังคม	4.25	0.66	มาก	3
43. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงได้	4.21	0.64	มาก	5
44. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.20	0.61	มาก	7
45. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม	4.29	0.67	มาก	1
46. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม	4.28	0.63	มาก	2
47. ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม	4.20	0.68	มาก	8
48. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม	4.15	0.75	มาก	10
49. ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่ลำเอียงฝักใฝ่ฝ่ายใด	4.21	0.68	มาก	6
50. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำทางศาสนาในชุมชน	4.23	0.68	มาก	4
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.03</b>	<b>มาก</b>	

จากตาราง 4.7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือข้อ 45. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ( $\bar{X} = 4.29$ ) รองลงมาคือ ข้อ 46. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 4.28$ ) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 48. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม ( $\bar{X} = 4.15$ )

**ตอนที่ 3** เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 4.8 – 4.9

**ตาราง 4.8** เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร		ครู		t
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.08	0.37	4.22	0.43	1.75
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.01	0.32	4.24	0.46	4.65**
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	3.92	0.45	4.28	0.45	10.99**
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.12	0.40	4.24	0.46	1.17
5. จรรยาบรรณต่อสังคม	4.08	0.22	4.21	0.48	1.31
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.13</b>	<b>0.35</b>	<b>4.23</b>	<b>0.44</b>	<b>2.88**</b>

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

จากตาราง 4.8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

การปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาด ใหญ่พิเศษ		ขนาด ใหญ่		ขนาด กลาง		ขนาด เล็ก		F
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.16	2.66	4.20	2.35	4.24	1.98	4.21	1.89	0.85
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.20	2.37	4.19	2.47	4.24	2.01	4.24	2.15	0.52
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.14	2.45	4.28	4.01	4.23	1.84	4.24	2.02	0.15
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ	4.23	2.08	4.18	2.57	4.27	1.98	4.20	2.30	0.23
5. จรรยาบรรณต่อสังคม	4.26	2.13	4.16	2.84	4.25	1.91	4.20	1.97	0.51
<b>รวม</b>	<b>4.13</b>	<b>2.35</b>	<b>4.19</b>	<b>2.56</b>	<b>4.24</b>	<b>1.95</b>	<b>4.21</b>	<b>2.09</b>	<b>0.57</b>

จากตาราง 4.9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 สรุปความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ดังตาราง 4.10

ตาราง 4.10 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตาม  
จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารควรปฏิบัติตนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้าน ทักษะ และความคิด การวางแผนต่าง ๆ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ	14	12.61
2. ผู้บริหารควรปฏิบัติตามกฎระเบียบ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่บุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนนักเรียน ทั้งในและนอกเวลา	13	11.71
3. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมผลักดัน ให้นักเรียนปฏิบัติตนเป็นคนดี และให้ห่างไกลยาเสพติด	13	11.71
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น สนับสนุนให้ครูเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น หรืออบรมในหลักสูตรใหม่ ๆ ที่ทันต่อ สถานการณ์	12	10.81
5. ผู้บริหารควรสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	10	9.01
6. ผู้บริหารควร สนับสนุนให้นักเรียนมีส่วนร่วมช่วยเหลือและพัฒนาชุมชนที่ตนอาศัย ให้มีความสามัคคีกัน ในชุมชน	8	7.21
7. ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น	8	7.21
8. ผู้บริหารไม่ควรใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพหรืออาชีพขององค์กร วิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น	8	7.21
9. ผู้บริหารควรเข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของ วิชาชีพทางการศึกษา หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์	7	6.32
10. ผู้บริหารควรมีความซื่อตรงเป็นธรรม ไม่ลำเอียงต่อศิษย์และ ผู้รับบริการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	6	5.40
11. ผู้บริหารควรนำสื่อที่มีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานได้อย่าง เหมาะสม	6	5.40
12. ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไข ข้อบกพร่องของตนเอง	6	5.40
<b>รวม</b>	<b>111</b>	<b>100.00</b>

จากตาราง 4.10 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่มีจำนวนมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งด้าน ทักษะ และความคิด การวางแผนต่าง ๆ ตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ (ร้อยละ 12.61) รองลงมาคือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตามกฎระเบียบ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในโรงเรียน ตลอดจนนักเรียน ทั้งในและนอกเวลา และผู้บริหารควรมีการส่งเสริมผลักดันให้นักเรียนปฏิบัติตนเป็นคนดี และให้ห่างไกลยาเสพติด (ร้อยละ 11.71)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะตามลำดับดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
  - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
  - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพของตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

#### สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2550 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2550 แตกต่างกัน

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ปีการศึกษา 2561 ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 174 คน และครูจำนวน 2,974 คน รวมทั้งสิ้น 2,800 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน และครู จำนวน 321 คน รวมทั้งสิ้น 341 คน ได้จากการสุ่มจากประชากรโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่มี 3 ลักษณะ ได้แก่ แบบสำรวจรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้รับคำปรึกษาแนะนำจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาทางเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยการหาค่าอำนาจจำแนกโดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ โดยการทดสอบ  $t$ -test ถ้าค่า  $t$  มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ มีค่าอำนาจจำแนกสูง ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.26 – 9.27 แล้วนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลปรากฏว่ามีค่าความเชื่อมั่น 0.97

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามและหนังสือถึงผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างแล้วขอรับแบบสอบถามด้วยตัวเองภายในเวลาที่กำหนดกรณีมีแบบสอบถามที่ไม่ได้รับคืนผู้วิจัยจะดำเนินการติดตามด้วยตนเอง สามารถเก็บรวบรวมกลับคืนมาได้ 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

4.2 ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย



4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t – test)

4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)

### สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง และลำดับสุดท้ายคือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 สรุปได้ดังนี้

2.1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพและด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

## การอภิปรายผล

การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 มีประเด็นสำคัญซึ่งนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรักความเมตตา และเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการ โดยเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความฟังความคิดเห็นยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธีรรัตน์ กิจจาร์ภัย (2552 : 45 – 46) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งที่เป็นบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้และรวมทั้งภารกิจที่ควรทำตามหลักจริยธรรมคุณธรรม สามัญสำนึกและตามวิญญูณของนักบริหารอันพึงจะมี 12 ประการตามลำดับต่อไปนี้ 1) ตามมาตรฐานการกำหนด ตำแหน่ง 2) การบริหาร โรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารด้านธุรการ การบริหาร ด้านกิจการนักเรียน การบริหารด้านธุรการ การเงินและพัสดุ การบริหารด้านอาคารสถานที่ และ การบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน 3) ฐานะผู้นำสังคม 4) การจัดการ 5) การวางแผน 6) การตัดสินใจ 7) การสั่งการ 8) การประสานงาน 9) การควบคุม 10) การสร้างขวัญ และกำลังใจ 11) มนุษยสัมพันธ์ และ 12) การบริหารเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558 : 81 – 83) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล บุญดี (2558 : 81 – 83) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1 โดยรวม และรายด้านมีจรรยาบรรณในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารและครูอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรด้านต่าง ๆ และมีเกณฑ์เป็นตัวกำหนดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจึงทำให้ไม่เกิดความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คำรณ ล้อมในเมือง (2557 : 82) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสถานศึกษาต่อเนื่อง ไปถึงการพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีความรอบรู้ความสามารถโดยองค์ประกอบทั่วไปของแนวคิดจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ดังต่อไปนี้ 1) ตนเอง 2) วิชาชีพ 3) ผู้รับบริการ 4) ผู้ร่วมวิชาชีพและ 5) สังคม โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องยึดองค์ประกอบเหล่านี้ในการพัฒนาคุณภาพการบริการงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย อินทนาคา (2556 : 58 – 81) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเมื่อจำแนกผู้ตอบตามตำแหน่ง เพศ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียนที่สังกัด การพัฒนาความรู้ของตนเอง การปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทำให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่าในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีความแตกต่างกันทางกายภาพไม่ว่าจะเป็นขนาดโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน จำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากรภายในโรงเรียนที่แตกต่างกันจึงทำให้เกิดการปฏิบัติงานของผู้บริหารแต่ละคนมีความแตกต่างกันในหลายด้านไม่ว่าจะเป็นด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ ต่อผู้รับบริการ และต่อสังคม จึงเป็นผลให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อำนวย อินทนาคา (2556 : 58 – 81) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า  
 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเมื่อจำแนกผู้ตอบตาม  
 ขนาดของ โรงเรียนที่สังกัด การพัฒนาความรู้ของตนเอง การปฏิบัติตนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง  
 และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทำให้บุคลากรในสถานศึกษายอมรับในภาพรวม พบว่า  
 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู  
 โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ จึงขอเสนอแนะ  
 โดยสรุปดังนี้

#### ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการศึกษาค้นคว้า ริเริ่ม  
 สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาด้านวิชาชีพทางการศึกษาอยู่เสมอ และผู้บริหารสถานศึกษา  
 ควรสร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ และความคิดในด้านวิชาชีพทางการศึกษาจนเป็นที่  
 ยอมรับ
2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือ  
 กล่าวโทษให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กรของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติ  
 หน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทาง  
 การศึกษา
3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติงานหรือให้บริการ  
 อย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาควรมี  
 ความซื่อตรงเป็นธรรม ไม่ลำเอียงต่อศิษย์และผู้รับบริการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความ  
 ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเมื่อเดือดร้อนด้วยความเต็มใจ และผู้บริหาร  
 สถานศึกษาควรให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการแก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษา  
 ด้วยความเต็มใจ

5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นสนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

**ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป**

1. ควรศึกษาความพึงพอใจของครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2. ควรศึกษา การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขตอื่น ๆ ต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). แนวทางการดำเนินงานการปฏิรูปการศึกษาของ  
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2548). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. (ชุดการเรียนรู้ด้วย  
ตนเอง ชุดที่ 8 โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน). กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ (2553). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
(ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- “ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550”  
(27 เมษายน 2550). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนพิเศษ 51 ง. หน้า 42 - 47.
- \_\_\_\_\_ ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548” (5 กันยายน  
2548). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง. หน้า 44 - 46.
- ครูบ้านนอกดอทคอม. (2552). การแก้ปัญหาตามสถานการณ์. เข้าถึงจาก  
[http://kroobannok.com/view.php?article\\_id=20420&page=2](http://kroobannok.com/view.php?article_id=20420&page=2) (สืบค้นเมื่อ 19 กรกฎาคม  
2561).
- คำรณ ล้อมในเมือง (2548). คู่มือฝึกปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน เล่ม 1 – 2. กอพลินธุ์ : ประสาน  
การพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2551). การวิจัยในชั้นเรียน เล่ม 2. กอพลินธุ์ : ประสานการพิมพ์.
- จรรยาพร พุฒคา. (2556). ทักษะทางการบริหารสถานศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขต การศึกษา 6.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จุมพล สวัสดิยากร. (2550). หลักและวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สุวรรณภูมิ.
- ชำเรือง วุฒิจันทร์. (2553). “พระบรมราโชวาทพระราชทานแก่ครูใหม่และนักเรียน ณ ตำบลกจิต  
ลดารโหลาน”. มิตรครู. 19(8) : 3.
- ดิเรก พรสีมา และคณะ. (2541). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- ถวิล อรัญเสศ. (2554). ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานสถาบันราชภัฏ.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2554). การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- ทองใบ สุดชาติ. (2543). **ทฤษฎีองค์การวิเคราะห์แนวความคิดทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2552). **ความเป็นครู**. ภูเก็ต : สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- \_\_\_\_\_. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป การศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธีระ รุณเจริญ ปราชญา กล้าผจญ และสัมมา รัชนิชัย. (2545). **การบริหารเพื่อการปฏิรูป การเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2554). **บทสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนามาตรฐานจริยธรรมข้าราชการพลเรือน: บทบาทของคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน ก.พ.
- ธีรรัตน์ กิจจาร์ภย์. (2552). **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา**. เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.
- ปัทมา สิงหนุต และคณะ. (2558). **การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาผลการเรียนรู้ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**. เลย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ปราชญา กล้าผจญ และสัมมา รัชนิชัย. (2545). **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการ เรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ประกอบ กุลเกลี้ยง, และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์. (2545). **การบริหารโดยองค์คณะบุคคล**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- ประสิทธิ์ สุวรรณภักย์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. บุรีรัมย์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นคร พันธุ์รงค์. (2550). **การเตรียมความพร้อมของครูผู้สอนต่อการปฏิรูปการศึกษาในช่วงปี 2545**. กรุงเทพฯ : โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย.
- นลินี ทวีสิน. (2555). **รูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม). สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน).
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.



- บุญธรรม ไวยมิตรา. (2553). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุษกร วงศ์สุวรรณ. (2553). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา นอกโรงเรียน จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุญชัย จงกลณี. (ม.ป.ป.). คุณธรรมของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : สัตยการพิมพ์.
- พรชัย เจดามานและคณะ. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พรรณี สกฤณา. (2557). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหัวหน้าการประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. สงขลา : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระเทพเวที (ป.อ.ป ยุตโต). (2553). พุทธธรรม กฎธรรมชาติดีและคุณค่าสำหรับชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 20 : กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สุภาพใจ.
- พระเมธีธรรมาภรณ์. (2548). พุทธธรรม. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- พิชัย ไชยสงคราม (2543, มีนาคม) สิทธิและเสรีภาพทางการศึกษาในรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน. ครูทัศน์, 15(1) : 41 – 43.
- \_\_\_\_\_. (2546). ความเป็นครู. อุบลราชธานี : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- พินิจนารถ ลำดวน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พิภพ วงษ์เงิน. (2546). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : อักษรพิทยา.
- \_\_\_\_\_. (2548). จริยธรรมวิชาชีพ. กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- โพธิ์สวัสดิ์ แสงสว่าง. (2522). พัฒนาการกีฬามวยไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2551). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนส โตร์.

- ไพรัตน์ คำก้อน. (2556). **คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายคุณโท สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาภาคใต้ เขต 2 .** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มดิชนรายวัน **จริยธรรมครู.** (2561 : 1) (“ข้าวสด อาหารกลางวัน โรงเรียน! เด็กน้อยกินขนมจีนคลุกน้ำปลา แต่งกวาแกล้มชิ้นเดียว.” 2561 : 1) วันที่ 1 มิถุนายน 2561 – 13 : 04 น.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2550). **คู่มือการเขียนวิทยานิพนธ์ภาคนิพนธ์.** กรุงเทพฯ : แอดวานซ์ วิชั่น เซอร์วิส.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). **ความเป็นครู.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- โยมิตา เพชรภูทกิจ. (2556). **จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์. ปับลิเคชั่นส์.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2551). **ปฏิบัติการศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : มติชน.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2553). “บทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จทางการบริหารสถานศึกษา”, **วิทยาจารย์.** (2) : 45 – 46.
- \_\_\_\_\_. (2556). **บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://www.moe.go.th/wijai/role.htm>. 15 ตุลาคม 2556.
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2555). **ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา.** (ออนไลน์). แหล่งที่มา : <http://ww.piwde.net/kab2/yebma5.htm>. 2 พฤศจิกายน 2555.
- วิรัตน์ บัวขาว. (2550). “หลัก 20 ประการที่ผู้บริหารต้องรู้”, **วารสารข้าราชการครู.** 1(3) : 32 – 33.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2555). **การบริหาร หลักทฤษฎีประเด็นทางการศึกษาและบทวิเคราะห์องค์การทางการศึกษา.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- สถาบันราชภัฏวไลยอลงกรณ์. (2542). **คู่มือการเขียนวิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ การค้นคว้าอิสระ.** ปทุมธานี : ศูนย์เรียนรู้การผลิตและจัดการธุรกิจสิ่งพิมพ์ดิจิทัล.
- สมคิด บางโม. (2549). **จริยธรรมทางธุรกิจ.** กรุงเทพฯ : พัฒน์วิทย์การพิมพ์.

- สมคิด บางโม. (2552). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมคิด บางโม. (2558). **องค์การและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : วิทยพัฒน์.
- สมชาย เทพแสง. (2545, มิถุนายน - กรกฎาคม). “ผู้บริหารมืออาชีพ”, **วารสารข้าราชการ**. 20(15) : 20 – 23.
- สมบัติ บุญประเคน (2554). “ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษาตามลักษณะ 5 ป”, **วารสารครูขอนแก่น**. 1(2) : 20 – 21.
- สมสิทธิ์ มีแสงนิล. (2554). **ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร**. ค้นเมื่อ 20 กันยายน 2554.  
จาก <http://www.peoplevalue.co.th>.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2555). **สรุปข้อมูลพื้นฐาน**. (ออนไลน์).  
แหล่งที่มา : <http://lopburil.go.th/school/aoc>.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2544). **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและจรรยาบรรณครู**. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2548). **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2549). **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537**. กรุงเทพฯ : คุรุสภา
- \_\_\_\_\_. (2549). **คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา.
- \_\_\_\_\_. (2550). **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและจรรยาบรรณครู**. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- \_\_\_\_\_. (2560). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร**. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **สถิติการศึกษาลบย่อ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักส่งเสริมสร้างวินัยและรักษาระบบคุณธรรม สำนัก ก.พ. (2543). **รวมมติ ค.ร.ม. มติ ก.พ. และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับวินัยข้าราชการพลเรือน**. กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน สำนัก ก.พ.
- สิริกร มณีรินทร์. (2545). **หมากเด็ดในการบริหารคน**. ไทยรัฐ. (5 พฤษภาคม 2545) : 12.
- สุรพล บัวพิมพ์. (2553). **การวางแผนยุทธศาสตร์**. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2553). **การพัฒนาครูทั้งระบบตามยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา ทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) วันที่ 28-29 ธันวาคม 2553 ณ โรงแรมนครแพร์ทาวเวอร์จังหวัดแพร่**.  
แพร่ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2553). **ครูแห่งชาติของประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพ  
ครู สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

สุระสิทธิ์ ละลีล้วน. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตน**  
**ตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด**  
**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).**  
สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุวิทย์ คุณกิตติ. (2545). “การพัฒนาบุคลากร”, **ไทยรัฐ**. (25 มีนาคม 2545) : 12

สุวิมล บุญดี. (2558). **การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด**  
**สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชา**  
**การบริหารการศึกษา). อุบลราชธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.**

เสนาะ ดิยาวี. (2543). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

\_\_\_\_\_. (2553). **แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อนุชา ก้อนพ่วง. (2550). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์สาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็น**  
**ผู้บริหารมืออาชีพ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต**  
**มหาวิทยาลัยนเรศวร.**

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2558). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์.

อำนวยการ อินทนาคา. (2556). **ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตน**  
**ตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**  
**ประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ลพบุรี :**  
**บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.**

Bennis, W. (1985). **Leaders: The Strategies for Taking Change**. New York : Harper and Row.

Bradford, D. & Cohen, J. M. (1984). **A Managing for Excellence : The Guide to Developing**  
**High Performance in Contemporary Organization**. New York : John Wiley & Son.

Campbell, R. F. et al. (2000). **Introduction to Education Administration**. Boston : Allyn and  
Bacon.

Cheng, Y. C. (1996). **School Effectiveness and School-Based Management : A Mechanism for**  
**Development**. London : The Falmer Press.

Conger, J. A. (1989). **The Charismatic Leader : Behind the Mystique of Exceptional**  
**Leadership**. Sun Francisco : Jossey Bass.

Fiedler, F. E. (1987). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York : McGraw-Hill.

- Frick, W. C., Faircloth, S. C. & Little, K. S. (2012). **Responding to the Collective and Individual "Best Interests of Students" : Revisiting the Tension Between Administrative Practice and Ethical Imperatives in Special Education Leadership.** Retrieved 1 March 2013, from <http://eaq.sagepub.com/content/49/2/207>.
- Gardner, H. & Hatch, T. (1989). **Multiple Intelligences : The Theory in Practice.** New York : Basic Books.
- Good, C. V. (1973). **Dictionary of Education.** New York : McGraw-Hill Book.
- Haag, S. & Cummings, M. (1999). **Management Information Systems for the Information Age.** (2nd ed.). Toronto : Irwin McGraw Hill.
- Haiman, T. S., William. G. & Connor, P. E. (1985). **Management.** 4th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Hughes, R. L. (2012). **Leadership : Enhancing the Lessons of Experiences.** 7th ed. New York : McGraw-Hill.
- Garrett – Staib, J. & Manninger, R. M. (2012). "Ethical Leadership in the Principalsip : A Qualitative Analysis." **National Forum of Educational Administration and Supervision Journal.** 29(2) : 201 – 202.
- Kaili, A. & Leno, S. (2012). **Codes of Ethics and Ethical Infrastructure as Means to Prevent Corruption (2000 : 492-498).** Retrieved 23 January 2012, from [http://www.juridica.ee/juridica\\_en.php?document=en/articles/2000/8/5147.SUM.php](http://www.juridica.ee/juridica_en.php?document=en/articles/2000/8/5147.SUM.php).
- Laudon, K. C. & Laudon, J. P. (2000). **Management Information System.** New Jersey : Prentice Hall.
- Magnuson, W. G. (1971). The Characteristics of Successful School Business Managers [Abstract]. Doctoral Dissertation, University of Southern California. In **Dissertation Abstracts International.** 38 (1) : 32 – A.
- Scott, W. G. & Connor, P. E. (1985). **Management.** 5th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Seyfarth, J. T. (1999). **The Principal : New Leadership for New Challenges.** New Jersey : Prentice - Hall.
- Sergiovanni, T. J. et al. (1999). **Education Governance and Administration.** New York : Prentice - Hall.

Smith, H. B. (1974). Description of Effective and Ineffective Behavior of School Principals

[Abstract]. Doctoral Dissertation, University of Southern California. In **Dissertation Abstracts International**. 48(3) : 1935 – A.

Stogdill, R. M. (1981). “Personal Factors Associated with Leadership : Survey of Literature.”

**The Journal of Psychology**. 25(35) : 71.

Zulfu, D. (2012). "Ethical Codes Expected of School Administrators." **African Journal of**

**Business Management**. 4(6) : 1006 – 1013.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

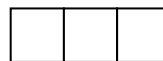
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีความมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

2. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32

3. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้ศึกษาแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพจริง

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างมากต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในภาพรวมต่อไป

ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวเสาวรีย์ แสงจันทร์

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

**แบบสอบถามการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**

**ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพตำแหน่ง
  - 1.1 ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.2 ( ) ครู
2. ขนาดของโรงเรียน
  - 2.1 ( ) ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 499 คน)
  - 2.2 ( ) ขนาดกลาง (นักเรียน 500 – 1,499 คน)
  - 2.3 ( ) ขนาดใหญ่ (นักเรียน 1,500 – 2,499 คน)
  - 2.4 ( ) ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 2,500 คนขึ้นไป)

**ตอนที่ 2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา**

**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้านต่อไปนี้ คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม โปรดพิจารณาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าสอดคล้องตรงตามความคิดเห็นของท่านตามประเด็นที่กำหนด มีอยู่ใน ระดับมากน้อยเพียงใด แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเพียงช่องเดียว ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษามาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษาน้อยที่สุด

ข้อที่	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>จรรยาบรรณต่อตนเอง</b>						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาด้านวิชาชีพทางการศึกษาอยู่เสมอ					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วาจาที่สุภาพและมีท่าทางบุคลิกภาพเป็นแบบอย่างที่ดี					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในด้านวิชาชีพทางการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับ					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล					
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพติดทุกประการ					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่อบทบาท/หน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี					
10.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น					

ข้อที่	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ</b>						
11.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพหรืออาศัยองค์กร วิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพทางการศึกษา					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษารักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพทางการศึกษา					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือกล่าวโทษให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กรของตนเอง					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้					
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษา					
18.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ประกอบกิจการอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพทางการศึกษา					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพทางการศึกษา หรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์					

ข้อที่	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ</b>						
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพโดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความซื่อตรงเป็นธรรม ไม่ลำเอียงต่อศิษย์และผู้รับบริการฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความรักความเมตตา และเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการ โดยเท่าเทียมกัน					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่แสวงหาผลประโยชน์จากศิษย์และผู้รับบริการ					
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานโดยยึดหลักการบริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรมต่อวิชาชีพทางการศึกษา					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นอย่างมีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความฟังความคิดเห็นยกย่องชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร					



ที่	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ</b>						
31.	ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาอย่างเต็มกำลังความสามารถ					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น					
34.	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาอย่างเสมอภาค					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันสนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษาให้ดีและมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น					
36.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่วิพากษ์วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่พุดจาหรือกระทำการที่เป็นการซ้ำเติมปัญหา หรือข้อบกพร่อง ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษา					
39.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเมื่อเดือดร้อนด้วยความเต็มใจ					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการแก่ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพทางการศึกษาด้วยความเต็มใจ					

ข้อที่	การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>จรรยาบรรณต่อสังคม</b>						
41.	ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่นสนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
42.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือและช่วยเหลือ ในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน และสังคม					
43.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงได้					
44.	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น					
45.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม					
46.	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม					
47.	ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม					
48.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม					
49.	ผู้บริหารสถานศึกษาวางตัวเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่ลำเอียง ฝักใฝ่ฝ่ายใด					
50.	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีกับผู้นำทางศาสนาในชุมชน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

**วิเคราะห์ความตรงตามเนื้อหา**  
**เรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา**  
**สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**

ข้อที่	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมด (3 ท่าน)			รวม	ค่า IOC	ผลการประเมินค่า IOC
	1	2	3			
1	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
6	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
9	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
10	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
11	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
12	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
13	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
14	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
15	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
16	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
17	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
18	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
19	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
20	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด (3 ท่าน)			รวม	หาค่า IOC	ผลการประเมินค่า IOC
	1	2	3			
21	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
22	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
23	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
24	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
25	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
26	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
27	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
28	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
29	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
30	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
31	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
32	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
33	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
34	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
35	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
36	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
37	1	1	0	2	0.66	สอดคล้อง
38	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
39	1	0	1	2	0.66	สอดคล้อง
40	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
41	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
42	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
43	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
44	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
45	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
46	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
47	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
48	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อที่	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ ทั้งหมด (3 ท่าน)			รวม	หาค่า IOC	ผลการประเมินค่า IOC
	1	2	3			
49	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
50	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์  
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ฉ

คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถาม

ข้อที่	t - test for Equality of Mean	
	t	Sig. (2-tailed)
1	2.264	.042
2	6.354	.000
3	2.503	.028
4	3.628	.004
5	6.583	.000
6	6.000	.000
7	6.365	.000
8	6.585	.000
9	3.432	.005
10	5.445	.000
11	6.594	.000
12	5.433	.000
13	6.511	.000
14	2.783	.002
15	6.343	.000
16	3.143	.009
17	9.227	.000
18	7.485	.000
19	5.143	.000
20	3.895	.003
21	5.788	.000
22	8.233	.000
23	2.915	.013
24	8.233	.000
25	3.075	.010
26	3.844	.002



ข้อที่	t - test for Equality of Mean	
	t	Sig. (2-tailed)
27	2.820	.016
28	6.288	.000
29	2.445	.031
30	3.981	.002
31	3.674	.003
32	3.065	.010
33	6.583	.000
34	6.374	.000
35	6.378	.000
36	2.724	.019
37	4.259	.001
38	4.340	.001
39	3.367	.007
40	2.475	.030
41	3.350	.007
42	2.678	.024
43	6.684	.000
44	3.874	.002
45	6.972	.000
46	3.522	.005
47	5.767	.000
48	2.355	.044
49	3.367	.007
50	2.621	.023

ภาคผนวก ข  
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  
RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)

**Item – Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M28	176.8000	1787.7172	.7800	.9759
M29	176.0667	1974.7540	.4231	.9767
M210	176.8000	1776.8552	.8240	.9758
M211	175.1667	1837.6609	.4858	.9766
M212	176.8667	1822.4644	.7023	.9761
M213	175.0667	1793.8230	.8329	.9758
M214	177.2333	1842.9782	.4314	.9767
M31	176.9333	1801.0644	.7689	.9759
M32	177.8333	1833.6609	.6678	.9762
M3 3	177.0667	1792.7195	.8238	.9758
M34	177.2333	1818.8747	.4732	.9766
M3 5	177.1000	1818.5759	.5370	.9764
M3 6	177.2667	1819.3057	.4867	.9766
M3 7	177.0000	1778.2069	.7857	.9759
M3 8	177.1000	1821.7828	.5797	.9764
M3 9	177.1333	1821.7402	.4775	.9767
M310	177.0667	1793.9609	.8306	.9758
M311	176.0000	1827.1034	.6229	.9763
M312	176.1667	1827.5920	.5349	.9765
M313	177.0667	1835.0989	.5830	.9764
M314	177.1333	1824.8092	.5432	.9765
M41	177.0000	1825.8621	.5660	.9765

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  
RELIABILITY ANALYSIS-SCALE (ALPHA)

**Item – Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M42	177.0333	1796.7920	.7856	.9759
M43	176.7667	1821.2885	.5988	.9763
M44	177.0333	1805.6885	.7568	.9760
M45	177.1000	1818.0931	.5301	.9765
M46	177.0333	1815.1368	.6124	.9763
M47	177.0333	1789.2747	.8016	.9759
M48	177.1000	1793.3345	.7556	.9760

**Reliability Coefficients**

N of Cases = 30.0

N of Items = 30

Alpha = .9767

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	เสาวรีย์ แสงจันทร์
วัน/เดือน/ปีเกิด	28 พฤษภาคม พ.ศ. 2531
สถานที่เกิด	อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	ตำบลกุดหวาย อำเภอศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนนางรอง ตำบลนางรอง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 ชั้นมัธยมศึกษาโรงเรียนกุฎไผ่ประชาสรรค์ ตำบลกุดหวาย อ.ศีขรภูมิ จังหวัดสุรินทร์ พ.ศ. 2550 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม ตำบลขามเรียง อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2556 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2562 ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์