



จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1



โดย
นางสาวสุรีย์พร จิตรกิตติโชติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

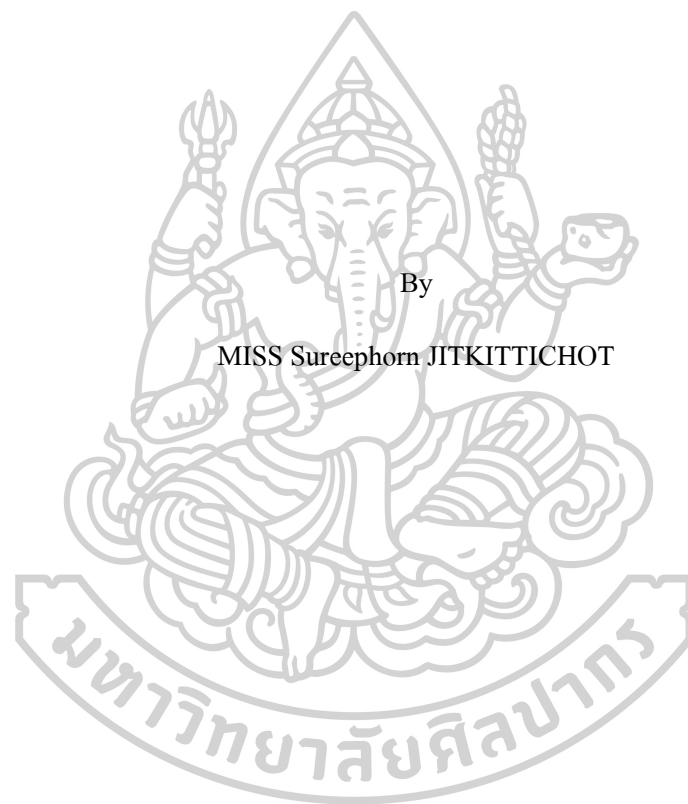
จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1



โดย
นางสาวสุรีย์พร จิตรกิตติโชติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ETHICS OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND PERSONNEL
ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER PRACHUAP KHIRI KHAN PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2017

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

โดย สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุดา เตียเจริญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุดา เตียเจริญ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. ไพวัลย์ เหลียงสุดใจ)

56252379 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร, การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

นางสาว สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ: จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร. สายสุดา เตียเจริญ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 97 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล หรือรองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อตนเอง และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตราค่าจ้างและการกำหนดตำแหน่ง การออกจากราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะเคลื่อนตามกัน

56252379 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : THE SCHOOL ADMINISTRATOR PROFESSIONAL ETHICS, PERSONAL ADMINISTRATION IN SCHOOL

MISS SUREEPHORN JITKITTICHOT : THE ETHICS OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND PERSONNEL ADMINISTRATION IN SCHOOL UNDER PRACHUAP KHIRI KHAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 THESIS
ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR SAISUDA TIACHAROEN

The purposes of this research were to determine 1) school administrator professional ethics in school under Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area 1 2) the personal administration in school under Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area 1 3) the relationship between school administrator professional ethics of school and the personal administration of school in Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area 1. The sample of this research consisted of 97 schools in Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area 1. The respondents were a school director or an acting school director and head or deputy head of human resources management department, totally of 194 respondents. The research instrument was a questionnaire regarding school administrator professional ethics based on the regulations of the Teachers Council. According to the rules of teachers 'council with behavioral patterns for the ethics of profession 2013 and the personal administration of school. Based on the manual of basic school administration that is corporation, Ministry of Education. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The finding revealed as follows

1) School administrator professional ethics in school under Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area 1, as a whole and individual were found at the highest level. ; ranking from the highest mean to the lowest mean as follow: the ethics for client, the ethics for workmate, the ethics for social, the ethics for self and the ethics for profession.

2) The personal administration in school under Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area 1, as a whole and individual were at the highest level. Ranking from the highest mean to the lowest mean as follow: discipline and discipline procedures, manpower planning and placement, retirement, recruitment and increasing performance efficiency.

3) The relationship between school administrator professional ethics and the personal statistical in school under Prachuap Kiri Khan Primary Education Service Area 1 was at .01 level of significance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “เรื่อง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเมตตาจาก ผศ.ดร.สายสุดา เตียเจริญ ประธานกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ กรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา ประธานคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ ดร.ไพวัลย์ เหล็งสุดใจ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสมบูรณ์ และคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยของกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ศุภากร เมฆขยาย ดร.สายฝน ภาณุมาศ นางสาวนิสากร ล้อถาวร นายกมล เสงประเสริฐ และว่าที่ร้อยตรีวรินทร์ ทองอยู่ยัด กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณคุณพ่อ คุณแม่ พี่น้องครอบครัวจิตรกิตติโชติ คณะครูโรงเรียนบ้านไชยราช คณะครูโรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น รุ่งที่ 33/2 ที่เป็นกำลังใจในการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยอย่างดีเสมอมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

สุรีย์พร จิตรกิตติโชติ

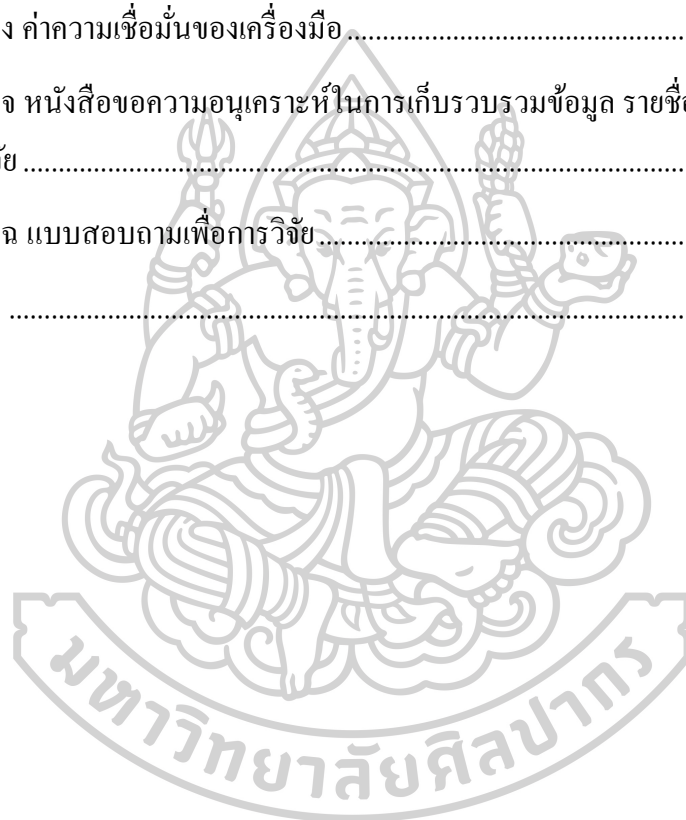
สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหา	2
ปัญหาของการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
ข้อคำถามการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย	9
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย	16
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	18
จรรยาบรรณของวิชาชีพ	18
ความหมายจรรยาบรรณของวิชาชีพ	18
ความสำคัญของจรรยาบรรณของวิชาชีพ.....	20
จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ.....	22
จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน	22

จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	24
ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556	28
จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเวชกรรม	29
จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการแพทย์แผนไทย	30
จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี	32
ประมวลจรรยาบรรณของสมาคมครูใหญ่ระดับ โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของ ประเทศออสเตรเลีย.....	33
คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของรัฐเคนดักกี.....	34
การบริหารงานบุคคล	36
ความหมายการบริหารงานบุคคล.....	36
แนวคิดและหลักการบริหารงานบุคคล	39
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล	43
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	47
การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	49
ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	63
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	67
งานวิจัยในประเทศ	67
งานวิจัยต่างประเทศ.....	76
สรุป	79
บทที่ 3 การดำเนินงานวิจัย.....	80
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	80
ระเบียบวิธีวิจัย	81
แผนแบบของการวิจัย	81

ประชากร	82
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง.....	82
ผู้ให้ข้อมูล.....	82
ตัวแปรที่ศึกษา.....	83
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	86
การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	87
การวิเคราะห์ข้อมูล	88
สรุป.....	89
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	90
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	90
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	92
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.....	99
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	106
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
สรุปผลการวิจัย	109
การอภิปรายผล	111
ข้อเสนอแนะ	114
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้.....	115
ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป	115
รายการอ้างอิง	116

ภาคผนวก	123
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ราชนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย.....	124
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา	127
ภาคผนวก ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย ราชชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย (try out).....	134
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	137
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ราชชื่อสถานศึกษาที่ใช้ใน การวิจัย	142
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	146
ประวัติผู้เขียน	156



สารบัญตาราง

หน้า

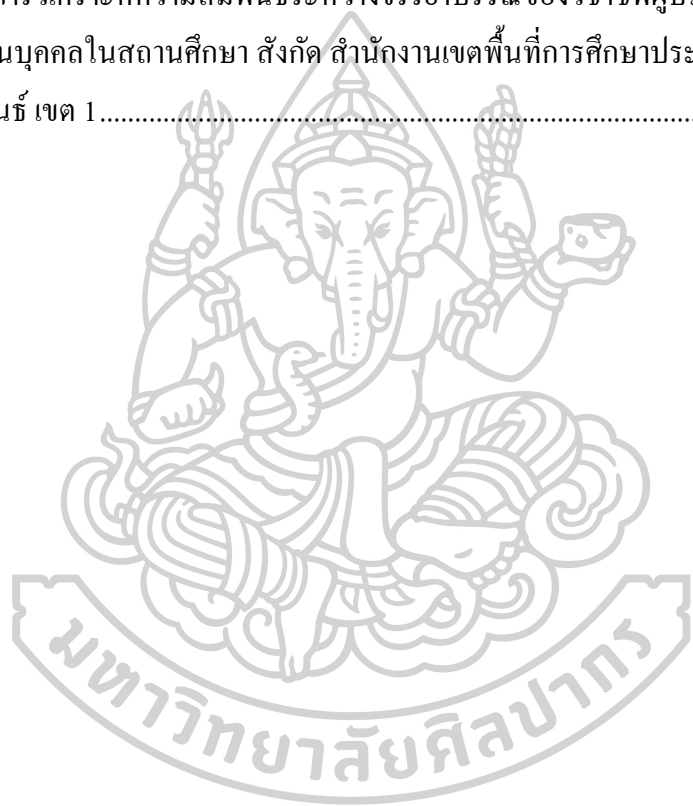
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนสถานศึกษาในแต่ละอำเภอของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	66
ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล.....	83
ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน	91
ตารางที่ 4 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม	93
ตารางที่ 5 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (X_1) จำแนกตามรายชื่อ	94
ตารางที่ 6 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X_2) จำแนกตามรายชื่อ	95
ตารางที่ 7 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X_3) จำแนกตามรายชื่อ	96
ตารางที่ 8 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X_4) จำแนกตามรายชื่อ	97
ตารางที่ 9 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (X_5) จำแนกตามรายชื่อ	98
ตารางที่ 10 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม	99
ตารางที่ 11 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) จำแนกตามรายชื่อ.....	100
ตารางที่ 12 คำมัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) จำแนกตามรายชื่อ	101

ตารางที่ 13 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลใน
 สถานศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y₃) จำแนกตามรายชื่อ102

ตารางที่ 14 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลใน
 สถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y₄) จำแนกตามรายชื่อ104

ตารางที่ 15 คำมีชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลใน
 สถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ (Y₅) จำแนกตามรายชื่อ105

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับ
 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.....107



สารบัญรูปรภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	15
แผนภาพที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย.....	16
แผนภาพที่ 3 แผนแบบของการวิจัย.....	81



บทที่ 1

บทนำ

สังคมไทยในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มนุษย์ในสังคมต้องผูกพันตนเองติดอยู่กับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เมื่อมนุษย์เพิ่มมากขึ้นความต้องการปัจจัยต่างๆ ในการดำรงชีวิตก็เพิ่มมากขึ้นจึงทำให้เกิดสภาพการแข่งขันที่เป็นผลอันเนื่องมาจากการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา แต่ในความเจริญก้าวหน้านั้นก็กลับส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต การดำเนินชีวิตประจำวัน วัฒนธรรมดั้งเดิม และสร้างรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และอื่นๆ ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิต ด้านจิตใจลดต่ำลง เพราะมุ่งแต่ผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่า การมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตทำให้การวางแผนในการพัฒนาประเทศต้องเน้นด้านการบริหารจัดการและการปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกเรื่องไม่ว่าจะเรื่องการมีระบบการศึกษา ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจแบบยั่งยืน มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการพัฒนาในด้านต่างๆอย่างยั่งยืนที่จะทำให้ประเทศมีการพัฒนา การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ¹

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้ต้องมีการกำหนดแผนพัฒนาประเทศและกรอบหลักกิจการของกรวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุลและยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยเฉพาะในเรื่องของการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง มีการปฏิรูประบบบริหารจัดการทางการศึกษาใหม่เพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ ปฏิรูประบบการคลังด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา พัฒนาคุณภาพครูทั้งระบบตั้งแต่กระบวนการผลิตสรรหา และการคัดเลือกให้ได้คนดีคนเก่ง รวมทั้งระบบการประเมินและรับรองคุณภาพที่เน้น

¹ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558).

ผลลัพธ์จากตัวผู้เรียน รวมทั้งการปฏิรูปหลักสูตรที่มุ่งจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างสมรรถนะกำลังคน ทั้งระบบการศึกษา

กระบวนการบริหารจัดการศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ที่จะทำให้การศึกษาขับเคลื่อนไปได้ทั้งระบบ ซึ่งการบริหารการศึกษาต้องคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจสู่องค์กรในระดับต่างๆ ที่มีหน้าที่บริหารทั้งในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น ดังนั้นในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กล่าวว่าจะต้องกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาไปสู่สถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและความคล่องตัวโดยจัดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาตัวแทนครูตัวแทนผู้ปกครองและชุมชนร่วมกันบริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องความต้องการของนักเรียนและให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาที่ได้วางไว้²

ความเป็นมาของปัญหา

การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสามารถผลักดันให้เกิดการพัฒนาประเทศในทิศทางที่พึงประสงค์ได้ โดยเฉพาะสภาพการณ์ปัจจุบันที่สังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงยังมีบทบาทสำคัญในการเตรียมคนให้เข้าสู่สังคมอนาคตมีคุณลักษณะสำคัญที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 6 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ ภูมิปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”³ และหมวด 7 ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีสาระสำคัญ คือ ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา เป็นองค์กรอิสระมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ การผลิตและพัฒนาครู

² วิชัย โกลสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 4 ed. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โพรเพซ, 2551).

³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2551).

และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐ⁴ ด้วยเหตุนี้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และด้วยความสำคัญของวิชาชีพดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงบัญญัติให้องค์กรวิชาชีพครู คือ กุรสภา ทำหน้าที่ควบคุมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทักษะอย่างสูงในการประกอบวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรมและประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจึงต้องได้รับใบอนุญาตในการประกอบวิชาชีพ ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามที่กำหนดอันประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน คือ จรรยาบรรณของวิชาชีพ

ปัจจุบันนโยบายด้านการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเป็นนโยบายที่สำคัญและได้กำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายต้องอาศัยกระบวนการบริหารที่จะต้องมีการดำเนินการให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ โดยเน้นไปที่ผู้บริหารสถานศึกษาการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะบรรลุถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้จะต้องเกิดจากความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นสำคัญ สามารถตั้งใจและทำงานร่วมกันปฏิบัติให้เป็นผลดีต่อสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นผลมาจากความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ในการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติที่เป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างเด็กและเยาวชนให้เป็นคนดี มีคุณภาพ จึงถือได้ว่าผู้บริหารเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรที่ทุกองค์กร ย่อมปรารถนา และให้การยอมรับผู้บริหารที่มีคุณภาพ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญ มีประสบการณ์ แต่เหนือสิ่งอื่นใดคือความเป็นผู้ที่มีจิตใจที่น่ายกย่องซึ่งถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนส่งเสริมให้ผู้บริหารนั้นสามารถครองตนครองคนและครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารับทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติตนได้ถูกต้อง กุรสภาออกข้อบังคับคุรสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ใช้เป็น

⁴ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546).

⁵ จันทรานี สงวนนาม, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (กรุงเทพฯ: มติชน, 2545).

แนวทางในการปฏิบัติซึ่งกล่าวถึง มาตรฐานการปฏิบัติตน นั้นหมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพ ที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ หมวดที่ 3 จรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม⁶ ผู้บริหารคือผู้ที่มีศิลปะในการใช้คนให้ทำงานและเป็นผู้ที่กำหนดอนาคตทั้งของตัวผู้นำ ผู้ตาม และองค์กรเป็นคนที่จะต้องมีความเข้าใจในสถานการณ์กระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสังคมและประเทศชาติเป็นหลัก ดังนั้นการจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ต้องจัดการศึกษาอบรม ให้เกิดความรู้ คุณธรรมเพื่อให้ได้ผู้เรียนที่พึงประสงค์ คือ ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุข การจัดการศึกษาที่จะได้ผู้เรียนที่พึงประสงค์ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ ผู้บริหาร โรงเรียน ครู และผู้ปกครอง การที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาจะเป็นคนดี คนเก่ง และคนมีความสุขได้ ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญงาน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและที่สำคัญต้องเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ เพราะคุณธรรมเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาหรือการปฏิรูปการศึกษาจะประสบผลสำเร็จเป็นไปได้ยากหากทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อผู้ได้บังคับบัญชา การที่ผู้เรียนซึ่งเป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาจะมีความรู้คุณธรรมได้ ครูจำเป็นต้องมีความรู้และคุณธรรมก่อนเพราะครูคือแบบอย่างของนักเรียน และในขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาก็จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครู และด้วยสภาพเสื่อมโทรมของสังคมไทยในทุกวันนี้ ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ไม่ถูกต้อง ขาดศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรมไม่น้อย ซึ่งสามารถพบเห็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมนี้จากหนังสือพิมพ์ หรือสื่อต่างๆ และจากข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม การทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ พบว่าส่วนหนึ่งเป็นพฤติกรรมที่

⁶ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 (ตอนพิเศษ 76 ง (5 กันยายน 2548)).

ไม่เหมาะสมของข้าราชการสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ⁷ จากสภาพที่เป็นจริงดังกล่าวยังคงมีผู้บริหารสถานศึกษาจำนวนมากไม่น้อยที่ไม่ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติตนตามคุณธรรม และยังคงกระทำความผิดทางวินัยอย่างต่อเนื่อง ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของสังคม ขาดความรับผิดชอบ มีการแสดงตนไม่เหมาะสมกับความเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ขาดความเมตตา ขาดความสามัคคี ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันภายในสถานศึกษาและความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสภาพแวดล้อมภายนอกขาดความเชื่อถือ ขาดการยอมรับ ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาไม่มีประสิทธิภาพ⁸ โดยทั่วไปการศึกษาถือว่าเป็นทางออกที่สำคัญในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมทำให้สถานศึกษา ผู้บริหาร และบุคลากรในสถานศึกษากลายเป็นความคาดหวังของสังคมในการเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านคุณธรรมจริยธรรม และอีกส่วนที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ คือ การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่สำคัญงานหนึ่งในสถานศึกษาที่เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุดของการบริหารที่ผู้บริหารทุกคนต้องเข้าไปเกี่ยวข้องนับตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ตลอดจนหาวิธίจูงใจและกระตุ้นการทำงาน รวมทั้งประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารทุกคนต้องทำหน้าที่เป็นผู้บริหารคนไปพร้อมกับการบริหารงานด้านอื่นๆ ด้วย การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นหน้าที่หลักอันหนึ่งของผู้บริหาร เพราะการดำเนินงานของ สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยคน เพราะคนคือปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการทำงาน องค์กรใดมีกำลังคนที่มีคุณภาพองค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะถึงแม้จะมีทรัพยากรอื่น เช่น วัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่หรือเงินมากพร้อมเพียงใด แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดแล้วก็อาจทำให้องค์กรนั้นไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารงานบุคคลจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ บำรุงรักษาคนดีมีความรู้ ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด ผู้บริหารที่ดำเนินการด้านบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลเท่าที่มีอยู่นั้นเป็นกำลังสำคัญในการบริหารงานด้านอื่นๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน ซึ่งการมีคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

⁷ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, บทสรุปสำหรับผู้บริหาร : การศึกษาการรั่วไหลของงบประมาณแผ่นดินในการศึกษาภาคบังคับ (2553).

⁸ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2557-2558 (ประจวบคีรีขันธ์: กลุ่มนโยบายและแผน, 2557).

จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพราะผู้บริหารที่มีคุณธรรมเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนจะสามารถช่วยให้การควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาเกิดผลสำเร็จดีขึ้น สามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำในสิ่งที่ตนเองต้องการ ได้ รู้จักใช้คนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรให้มีความเจริญงอกงามขึ้นมาได้ การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจึงเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในสถานศึกษาที่มีบุคลากรตำแหน่งต่างๆ มากมาย การบริหารงานมีการจัดสายบังคับบัญชา และหน้าที่ความรับผิดชอบที่หลากหลาย จึงต้องดำเนินการให้เข้าถึงบุคลากรทุกระดับ

ปัญหาของการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 เป็นองค์กรขับเคลื่อนการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพสู่มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 มาตรา 3/1 บัญญัติว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความสำเร็จของภารกิจของรัฐบาลมีความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจ การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน” จากการสังเคราะห์รายงานผลการปฏิบัติงานกลุ่มงานวินัยและนิติการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่าจำนวนผู้กระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษายังมีจำนวนที่ลดลงแต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับสรุปโครงการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาด้านวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ที่พบว่า

1. มีการกระทำผิดทางวินัย กรณีความผิดเกี่ยวกับการทุจริตโดยตั้งใจ คือ ความผิดฐานจากการลักลอบทรัพย์ มีพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อความศรัทธาของประชาชน และเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีแก่ศิษย์หรือผู้รับบริการหรือประชาชน รวมทั้งเสียชื่อเสียงขององค์กรวิชาชีพ
2. มีการกระทำผิดทางวินัย กรณีความผิดเกี่ยวกับการปกครองและการบังคับบัญชา คือ ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับความเป็นข้าราชการครู ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ และไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

3. การกระทำผิดทางวินัย กรณีความผิดเกี่ยวกับการไม่รักษาความสามัคคี คือ การทะเลาะวิวาท การทำหนังสือร้องเรียนกล่าวหา

4. การกระทำผิดทางวินัย กรณีความผิดเกี่ยวกับกรณีประมาทเดินเล่อในหน้าที่ราชการ คือ กรณีไม่เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ เป็นผู้บังคับบัญชาไม่ควบคุมดูแลเอาใจใส่ในการบริหารงานการเงินโรงเรียน

5. มีการกระทำผิดทางวินัย กรณีความผิดเกี่ยวกับการลงโทษนักเรียนด้วยความรุนแรง ด้วยการตีไม่มีเหตุผล ใช้คำพูดไม่เหมาะสมกับศิษย์ ข่มขู่ผู้ปกครอง นักเรียน ไม่เตรียมการสอน มีบุคลิกภาพไม่เหมาะสมกับการประกอบวิชาชีพครู

6. การกระทำผิดทางวินัย กรณีความผิดเกี่ยวกับการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ คือ ล่วงเวลาปฏิบัติราชการแล้ว ไม่อยู่ปฏิบัติราชการ ละทิ้งหน้าที่⁹

นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเกิดจากระบบการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา และปัญหาจากตัวของข้าราชการอีกหลายประการ จึงเห็นได้ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารมีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างยิ่ง และยังมีอิทธิพลส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ เนื่องจากจรรยาบรรณนั้นเป็นหลักแห่งมาตรฐานการปฏิบัติตนที่เป็นแนวทางในการประพฤติ อันเป็นข้อกำหนดคิริยาที่บุคคลในสถานะและอาชีพต่างๆ พึงตระหนักและปฏิบัติเพื่อใช้เป็นไปในแนวทางที่อำนวยประโยชน์สุขทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น และในอีกด้านของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นถึงศักยภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปรับตัวตลอดเวลาให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อให้เป็นไปตามพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร จากรายงานผลการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557-2558 ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา 3 มาตรฐาน ในมาตรฐานที่ 2 การบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตัวบ่งชี้ที่ 3 : การบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าสถานศึกษาในสังกัดยังมีปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา

⁹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต1, สรุปลงโครงการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาด้านวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (ประจวบคีรีขันธ์: กลุ่มงานวินัยและนิติการ, 2558).

เป็นผลมาจากการเกษียณอายุราชการ การย้ายสถานศึกษาไปต่างเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้เกิด ภาวการณ์ขาดแคลนครูผู้สอน การขาดครูเฉพาะทาง ภาระงานครูเพิ่มขึ้น¹⁰ ส่งผลทำให้การดำเนินงาน ของสถานศึกษาไม่เป็นระบบ ไม่สามารถดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดได้ ขาดการมอบหมาย งานขาดความต่อเนื่อง ครูมีปัญหาความขัดแย้ง ขาดความสามัคคี รวมถึงอาจส่งผลโดยตรงต่อปัญหา ของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำได้ มูลเหตุเหล่านี้จะส่งผลเสียหายต่อการดำเนินงานในสถานศึกษา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในเรื่องการ บริหารงานบุคคลตั้งแต่วางแผนการใช้กำลังคนที่มีในสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผน แก้ไขปัญหาการขาดบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การสร้างขวัญกำลังใจให้ บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหลักการเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานการ จัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จะส่งผลดีกับนักเรียน และสถานศึกษา

จากปัญหาถือได้ว่าการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและ นโยบายของสถานศึกษาใดๆ ก็ตามจะขึ้นอยู่กับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้อง ปฏิบัติหน้าที่ในการรับผิดชอบทั้งเป็นที่ปรึกษา และเป็นผู้บริหารทรัพยากรทั้งที่เป็นบุคคลและ สิ่งของที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด มีความรู้ความเข้าใจเป็นอย่างดี ในหลักการ และขอบข่ายในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำจรรยาบรรณของ วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวและเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตน เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร ก็จะสามารถช่วย แก้ไขปัญหาบุคลากร สร้างความรัก ความศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารและสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรด้วยการชื่นชมยินดีในความสำเร็จของบุคลากร และมีใจที่ เป็นกลางในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกฝ่าย และรักษาระเบียบวินัยในการบริหารงาน จะทำให้กระบวนการบริหารงานบุคลากรเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้บนพื้นฐานของวัฒนธรรมไทย ทางผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าและทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

¹⁰ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, รายงานผลการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557-2558 ด้านประสิทธิภาพการบริหาร จัดการศึกษา 3 มาตรฐาน (ประจวบคีรีขันธ์: กลุ่มนโยบายและแผน, 2558).

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยผู้วิจัยจึงกำหนดจุดประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อทราบการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ข้อคำถามการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการแสดงหาคำตอบและแนวทางในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
3. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

การบริหารงานสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประสพความสำเร็จตรงตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงลักษณะระบบการจัดการของสถานศึกษาว่าสถานศึกษามีลักษณะการจัดการเชิงระบบ กล่าวคือ โรงเรียนมีปัจจัยนำเข้า กระบวนการแปรสภาพ และผลผลิต เช่นเดียวกับระบบอื่นๆ ซึ่ง ลูเนนเบิร์ก และออสเตน (Lunenburg and Ornstein) มีแนวคิดว่าลักษณะขององค์กรเชิงระบบประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Inputs) กระบวนการ (Transformation Process) และผลผลิต (Outputs) ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (Environment) ตลอดจนถึงผลให้เกิดการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อการพัฒนาต่อไป¹¹ เช่นเดียวกับระบบการจัดการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งเป็นระบบเปิดจึงเห็นได้ว่าในระบบการศึกษามีปัจจัยต่างๆ ที่เข้ามามีส่วนช่วยในการขับเคลื่อนการศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้า และบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นับได้ว่าการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุด ประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้รับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาจึงเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการนำนโยบาย หลักสูตร แนวปฏิบัติอื่นๆ ไปลงมือปฏิบัติโดยตรง ผลของการจัดการศึกษาจะเกิดขึ้นที่สถานศึกษา ดังนั้นระบบบริหารจัดการจึงมีความสำคัญอย่างมากในการนำปัจจัยหรือทรัพยากรป้อนเข้าสู่กระบวนการผลิตให้ได้ผลผลิตตามต้องการ และบุคลากรของสถานศึกษาก็เป็นตัวป้อนที่สำคัญซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการดำเนินการต่างๆ ในสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติที่ดีในการเป็นแบบอย่างของผู้ที่มีจรรยาบรรณวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพในทุกสาขาวิชาชีพล้วนมีความสำคัญยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการกำหนดความประพฤติปฏิบัติตน เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของผู้ประกอบวิชาชีพ ให้เป็นที่เลื่อมใส ศรัทธาและยกย่องแก่บุคคลทั่วไป ดังนั้นกลุ่มอาชีพต่างๆ จึงนำจรรยาบรรณหรือความประพฤติที่เหมาะสมมาประมวลเข้าด้วยกันเรียกว่า จรรยาบรรณ เพื่อให้บุคคลในอาชีพนั้นปฏิบัติตาม ได้แก่ จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนประกอบด้วย 4 หมวด ดังนี้ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง ข้าราชการพลเรือนพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วย

¹¹ C. Lunenburg Fred and C. Ornstein Allan, Educational Administration : Concepts and Practices, 5 ed. (CA: Wadworth Publishing, 2007).

ความซื่อสัตย์ ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน 2) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตเสมอภาค อย่างเต็มกำลังความสามารถ ขยันหมั่นเพียร เป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า 3) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี 4) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคมข้าราชการพลเรือนพึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจและใช้กริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน ประพฤติตน ให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด¹² สภาวิจัยแห่งชาติ ได้กำหนดจรรยาบรรณนักวิจัยไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยตั้งอยู่บน พื้นฐานของจริยธรรม ประกอบด้วย 9 ประการ ดังนี้ 1) นักวิจัยต้องซื่อสัตย์ และมีคุณธรรมในทาง วิชาการ และการจัดการ 2) นักวิจัยต้องตระหนักถึง พันธกรณีในการทำงานวิจัย ตามข้อตกลงที่ทำไว้ กับหน่วยงานที่สนับสนุนการวิจัย และต่อหน่วยงานที่ตนสังกัด 3) นักวิจัยต้องมีพื้นฐานความรู้ ในสาขาวิชาการที่ท้าววิจัย 4) นักวิจัยต้องมีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ศึกษาวิจัย ไม่ว่าจะเป็สิ่งที่มีชีวิต หรือไม่มีชีวิต 5) นักวิจัยต้องเคารพศักดิ์ศรี และสิทธิของมนุษย์ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัย 6) นักวิจัยต้องมีอิสระทางความคิด โดยปราศจากอคติในทุกขั้นตอนของการท้าววิจัย 7) นักวิจัยพึงนำ ผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบ 8) นักวิจัยพึงเคารพความคิดเห็นทางวิชาการของผู้อื่น 9) นักวิจัยพึงมีความรับผิดชอบต่อสังคมทุกระดับ¹³ จรรยาบรรณของสมาคมครูใหญ่ระดับ โรงเรียน มัธยมศึกษาตอนต้นของประเทศออสเตรเลีย ประกอบด้วย 1) พึงระลึกอยู่เสมอว่าความรับผิดชอบ ในเบื้องต้นคือการสนับสนุนการเจริญเติบโตความก้าวหน้าของผู้เรียนในด้านสติปัญญาและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน 2) พึงเห็น โรงเรียนคือชุมชนแห่งการศึกษาที่มีพันธกิจต่อ การเจริญเติบโตของบุคลากรของสมาชิกในชุมชนทั้งหมดทั้งมวลรวมถึงนักเรียนและคณะครูด้วย

¹² ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 111, ตอน 19 ง (8 มีนาคม 2537).

¹³ คณะกรรมการบริหารสภาวิจัยแห่งชาติ, "จรรยาบรรณนักวิจัย,"

3) ต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษา สมกับเป็นบุคคลสำคัญตามภาระหน้าที่ทางวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบในโรงเรียนในเรื่องคุณภาพในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลและการรายงานผลการเรียนการสอนตามหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ 4) พึ่งพัฒนาความรู้ทักษะและเจตคติทางวิชาชีพการเป็นครูใหญ่อย่างต่อเนื่องและค้นหาวิธีการเพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน 5) พึ่งร่วมมือกันด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถในการสร้างทีมงานเพื่อพันธกิจของโรงเรียน 6) พึ่งร่วมมือกับคณะทีมงานเพื่อสร้างสัมพันธภาพกับครอบครัวในฐานะเป็นครูคนแรกของผู้เรียนและขยายกว้างไปสู่ชุมชน 7) พึ่งให้การยอมรับและเคารพต่อพันธะทางสังคมของโรงเรียนที่มีต่อสังคมโดยรอบผู้เป็นเจ้าของคุณค่าทั้งปวงว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของโรงเรียนและเป็นกลุ่มบุคคลที่สำคัญเกี่ยวกับโรงเรียนในด้านสนับสนุนคุณธรรมและให้การสนับสนุนอุปกรณ์ต่างๆแก่โรงเรียน 8) พึ่งเอาใจใส่บทบาทความรับผิดชอบในความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับคณะครูในโรงเรียน 9) พึ่งพยายามมุ่งมั่นให้แน่วแน่มั่นคงต่อพันธะสัญญาที่ได้ให้ไว้เพื่อสร้างคุณค่าและปฏิบัติตามให้เป็นไปตามกระบวนการที่ยึดเอาประโยชน์ของโรงเรียนที่ให้ไว้จนสำเร็จ 10) พึ่งแสดงออกถึงความภักดีต่อผู้มีพระคุณในการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ มั่นคงกับงานในหน้าที่ที่ต้องจัดบริการที่ดีต่อชุมชนแวดล้อมโรงเรียน 11) พึ่งยึดมั่นต่อการสนับสนุนงานวิชาชีพของสมาคมครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของออสเตรเลียและองค์คณะสมาคมวิชาชีพครูใหญ่อื่นๆที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ 12) พึ่งประพฤติปฏิบัติการแสดงออกถึงการมีมาตรฐานที่สูงยิ่งในการมีศีลธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งกับการเป็นครูใหญ่¹⁴ จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามประกาศสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่องสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษานิเทศก์ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ประกอบด้วย 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม¹⁵

¹⁴ Forster, Codes of Ethics in Australian Education: Towards a National Perspective, vol. 2012, Australian Journal of Teacher Education 37 (2012).

¹⁵ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556).

การบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จนั้น เป็นผลมาจากผู้บริหารมีหลักการในการบริหารที่ดีในทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในองค์กรเป็นบุคคลที่มีความสำคัญมาก ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับบุคคลทุกคนในองค์กร หลักการบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารควรมีแนวทางในการปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรของตนเอง โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้บาร์โทล และมาร์ติน (Bartol & Martin) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการบริหารงาน ดังนี้ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ การคาดการณ์ล่วงหน้าในการระบุนความต้องการอัตรากำลังคนในอนาคต 2) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร คือ การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานมาดำเนินการสรรหา ตลอดจนการคัดเลือกบุคคลด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร คือ การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การออกแบบการฝึกอบรม ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและองค์กร 4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การกำหนดนโยบายและแผนการตอบแทนและการให้สิทธิประโยชน์ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การกำหนดเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) ความปลอดภัยและสุขภาพ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการจัดตั้งทีมที่ปรึกษาให้บุคลากร สามารถร้องเรียน ปรับทุกข์เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน 7) แรงงานสัมพันธ์ คือ การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และภายในองค์กร¹⁶ มอนดี้ และ โน (Mondy & Noe) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย 1) การคัดเลือก 2) การพัฒนาบุคลากร 3) การจ่ายค่าตอบแทน 4) การประเมินผล 5) ลูกจ้างสัมพันธ์¹⁷ ดาฟ (Daft) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือการบริหารงานบุคคลเป็นรายการข้อกำหนด และการปฏิบัติสำหรับการบริหารแรงงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผน 2) การประเมินและจ่ายค่าชดเชย 3) การพัฒนาบุคลากร 4) การคงไว้ซึ่งสมรรถนะของบุคลากรหรือแรงงานสัมพันธ์¹⁸ การบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้าง

¹⁶ Bartol and Martin, Management (New York McGraw-Hill, 1994).

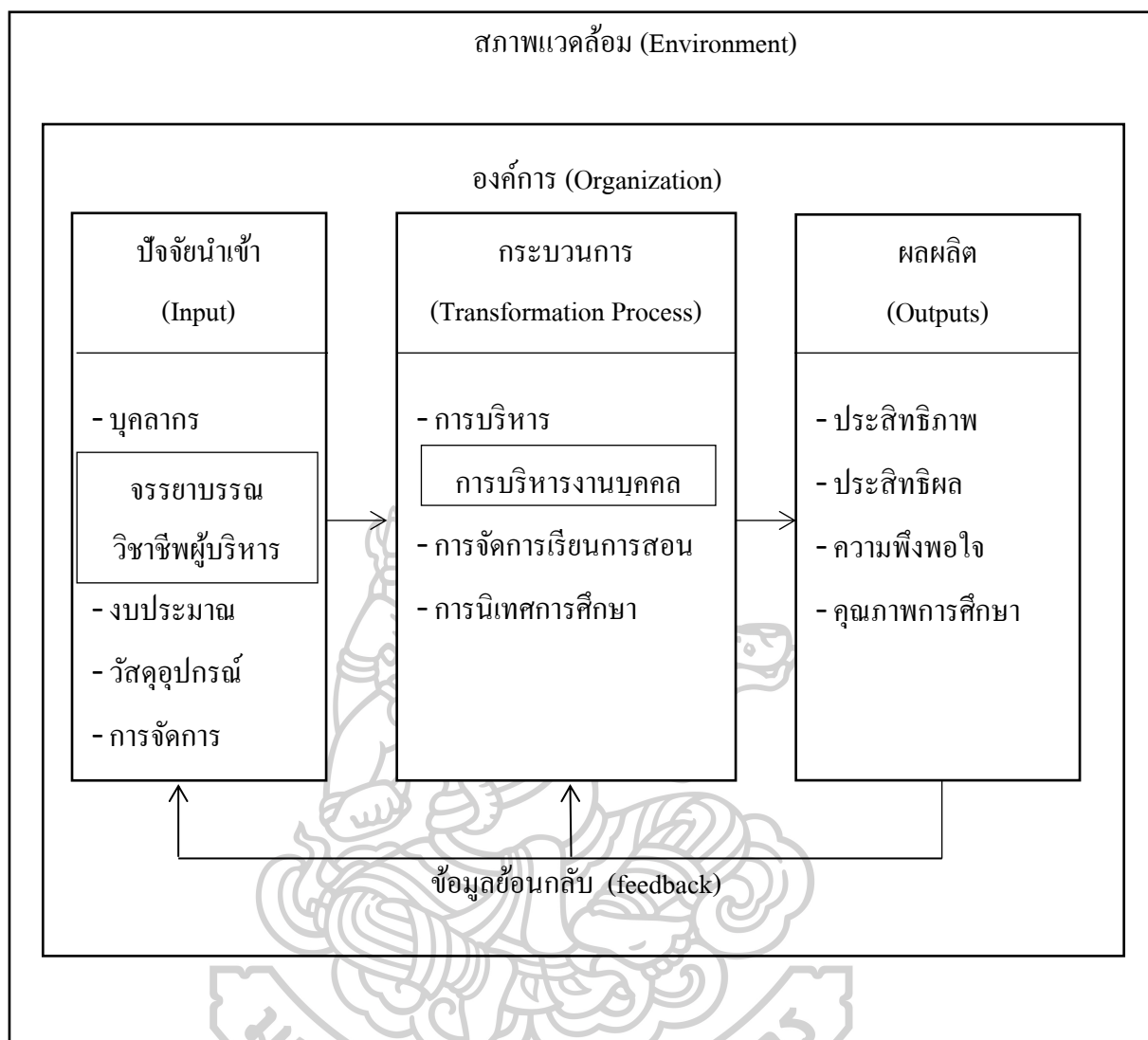
¹⁷ Mondy, R Wayne and Ronert M. Noe, Human Resource Management, 8ed ed. (New Jersey: Prentice Hall, 2000).

¹⁸ Daft R.L., Management (Orlando FL: Dryden, 2000).

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการศึกษาวินัย 5) การออกจากราชการ¹⁹ จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยนำมาศึกษาเป็นขอบข่ายเชิงอ้างอิงของ การวิจัยได้ตั้ง แผนภาพที่ 1



¹⁹ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2546).



แผนภาพที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 5th ed. (CA : Wadworth Publishing, 2007), 31-33.

: ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556,” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่ม 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556), 73–74.

: กระทรวงศึกษาธิการ, **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. (กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2546), 53-66.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 ซึ่งประกอบด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 5 ส่วน ได้แก่ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม และในส่วนของงานบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการศึกษาวินัย 5) การออกจากราชการ ดังแสดงในแผนภาพที่ 2

จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (X_{10i})	การบริหารงานบุคคล (Y_{10i})
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง (X_1)	1. การวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง(Y_1)
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X_2)	2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X_3)	3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ(Y_3)
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X_4)	4. วินัยและการศึกษาวินัย (Y_4)
5. จรรยาบรรณต่อสังคม (X_5)	5. การออกจากราชการ (Y_5)

แผนภาพที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556, "ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556), 73-74.

: กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. (กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2546), 53-66.

นิยามศัพท์เฉพาะ

จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร หมายถึง ประมวลมาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติคุณและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและเลือกสรร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัย การควบคุม ซึ่งเป็นกระบวนการการปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในองค์กรตามการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการศึกษาวินัย 5) การออกจากราชการ

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 หมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาตอนต้น จำนวนทั้งหมด 122 โรงเรียน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เพื่อทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการวิจัยมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายของตัวแปร จากวรรณกรรม ทฤษฎี และแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัย ตลอดจนงานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ ประกอบด้วยสาระสำคัญต่อไปนี้

- 1) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) การบริหารงานบุคคล
- 3) ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ
- 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดได้ ดังนี้

จรรยาบรรณของวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนที่จะต้องมิไว้สำหรับคอยควบคุมความประพฤติและการกระทำให้สามารถปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อรักษาหรือส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของวิชาชีพต่อไป

ความหมายจรรยาบรรณของวิชาชีพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้²⁰

คำเลื่อง วุฒิจันทร์ ให้ความหมายไว้ว่า จรรยาบรรณ หมายถึง เครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคลให้มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยจรรยาบรรณนั้นจัดเป็นข้อกำหนดคิรยาที่บุคคลในสถานะและ

²⁰ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน, 2556).

ในอาชีพต่างๆ พึงตระหนักและปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางที่จะอำนวยประโยชน์สุข ทั้งแก่ตนเอง และผู้อื่นในสังคม²¹

ติน ปรัชญ์พฤทธิ กล่าวไว้ว่า สิ่งในกลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือว่าองค์ความรู้หรือความรู้เกี่ยวกับอาชีพของคนมีค่าและพยายามผลักดันให้สาธารณชนยอมรับสถานภาพอาชีพของตน²²

วริยา ชินวรรณโน สรุปว่า คำว่าวิชาชีพ หมายถึง อาชีพหรืองานที่ต้องอาศัยวิชาความรู้ที่มีความก้าวหน้าหรือความชำนาญในระดับสูง รวมทั้งการฝึกฝนที่มีความเฉพาะเจาะจง²³

ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ ให้ความหมายของคำว่า จรรยาบรรณ คือ เรื่องของการให้ความหมายของความดีงาม เป็นข้อกำหนดเชิงปรัชญาและอุดมการณ์²⁴

คุรุสภา กล่าวไว้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ²⁵

ฟอร์สเตอร์ (Forster) ให้ความหมายว่า จรรยาบรรณ หมายถึง หลักปฏิบัติหรือแนวทางในการประพฤติตน การดำเนินชีวิต ตลอดจนการทำงานที่มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่นเคารพกฎกติกาที่ตนเองเห็นว่าดีหรือเป็นข้อตกลงของประชาชนส่วนใหญ่²⁶

²¹ ชำเลียง วุฒิจันทร์, หลักการและวิธีการพัฒนาจริยศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศาสนา จำกัด, 2524).

²² ติน ปรัชญ์พฤทธิ, วิชาชีพนิยมของระบบราชการในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว : วิวัฒนาการและผลกระทบต่อสังคมไทย (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536).

²³ วริยา ชินวรรณโน, ชุดบทความประกอบการสัมมนาเรื่อง จริยธรรมในวิชาชีพ (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2546).

²⁴ ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐหน่วยที่ 8-15 (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544).

²⁵ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556) (2556).

²⁶ Daniella J. Forster, "Codes of Ethics in Australian Education: Towards a National Perspective," Australian Journal of Teacher Education 37 (2012).

โคห์ลเบิร์ก (Kohlberg) กล่าวว่า จรรยาบรรณ (ethics) ในลักษณะของศีลธรรม (Moral) ซึ่งหมายถึง ระบบความคิดของบุคคลใดที่ตัดสินใจเลือกจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ ทำความดีละเว้นความชั่วใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการตัดสินใจในสถานการณ์ใดๆ²⁷

กล่าวโดยสรุป จรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายถึง หลักแห่งความประพฤติที่ดั่งงามอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลให้ทำแต่สิ่งที่ดีงามละเว้นความชั่ว มีเหตุผลในการคิดวิเคราะห์เชิงจริยธรรม ใช้เป็นแนวทางของการประพฤติปฏิบัติตน การดำเนินชีวิต ตลอดจนการทำงานและการประกอบวิชาชีพให้เกิดเป็นวินัยในตนเอง เพื่อนำมาเป็นเครื่องควบคุมระเบียบวินัยของคนหมู่มาก ให้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติตน สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งชื่อเสียงเกียรติคุณและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

ความสำคัญของจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพในทุกสาขาวิชาชีพล้วนแล้วแต่มีความสำคัญ เพราะจรรยาบรรณเป็นแนวทางในการกำหนดความประพฤติและการปฏิบัติตน เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

วริยา ชินวรรณ โน ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝนมีความรู้ความชำนาญสูงเกินกว่าคนธรรมดาสามัญ เมื่อเป็นเช่นนั้นจึงมีโอกาที่จะใช้วิชาความรู้ของตนเพื่อหาประโยชน์ โดยที่ประชาชนทั่วไปไม่รู้เท่าทัน เช่น แพทย์อาจรักษาผู้ป่วยแบบเอียงไข่ ตำรวจอาจใช้ตำแหน่งหน้าที่กลั่นแกล้งประชาชนเพื่อแลกกับผลประโยชน์ หรือสินบน ครูก็อาจเบียดเบียนหาผลประโยชน์จากศิษย์ ซึ่งตัวอย่างมิให้เห็นในปัจจุบัน ในที่สุดสังคมก็เรียกร้อง จริยธรรมจากผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งได้มีการกำหนดขึ้นจากองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพนั้นๆ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่ 1) เป็นแนวทางให้

²⁷ Lawrence Kohlberg, *The Philosophy of Moral Development: Moral Stages and the Idea of Justice* (New York: Harper and Row, 1927).

ผู้ประกอบวิชาชีพยึดถือปฏิบัติอย่างถูกต้อง 2) เพื่อให้วิชาชีพคงฐานะได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม 3) เพื่อผดุงเกียรติยศและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ²⁸

อุบล เลี้ยววาริณ กล่าวว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพครูมีความสำคัญต่อผู้ประกอบวิชาชีพครู ดังนี้ 1) จรรยาบรรณวิชาชีพครูช่วยควบคุมมาตรฐานคุณภาพของครูให้ครูมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งด้านการประพฤติปฏิบัติตนและจริยธรรมของครู 2) จรรยาบรรณวิชาชีพครูช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดีมีคุณค่าสู่สังคมทำให้ครูได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากผู้พบเห็น 3) จรรยาบรรณวิชาชีพครูช่วยพิทักษ์สิทธิในการประกอบวิชาชีพครูและควบคุมมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ 4) จรรยาบรรณวิชาชีพครูช่วยลดปัญหาความประพฤติปฏิบัติของครูที่ไม่เหมาะสมไม่สมควรผิดหลักศีลธรรมคุณธรรม เช่น ความประพฤติผิดทางเพศ การทำร้ายร่างกายเด็ก การเอาใจเอาเปรียบเด็ก เป็นต้น 5) จรรยาบรรณวิชาชีพครูช่วยเน้นภาพลักษณ์ของครูที่มีคุณธรรม จริยธรรมให้เห็นเด่นชัดยิ่งขึ้น เช่น ความรักความเมตตา ความเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและอาชีพ ความโอปอ้อมอารี 6) จรรยาบรรณวิชาชีพครูช่วยรักษาชื่อเสียง เกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพ 7) จรรยาบรรณวิชาชีพครูช่วยให้ครูได้ตระหนักรู้ในความสำคัญของตนต่อสังคม และ 8) จรรยาบรรณวิชาชีพครูช่วยปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์และการประพฤติปฏิบัติตนของครูให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม²⁹

พระราชวรมนู ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความจำเป็นที่จะต้องมีการมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ 4 วิชาชีพ ได้แก่ วิชาชีพแพทย์ วิชาชีพครู วิชาชีพสื่อมวลชน วิชาชีพนักวิจัย โดยให้ความเห็นว่า จริยธรรมไม่ได้คู่กับความฉลาดและการสอนให้มีจริยธรรมทันทีทันใดและตั้งคิดเป็นข้อๆ นั้นคงเป็นไปได้ยากแต่เป็นหน้าที่ของสังคมโดยรวมที่จะต้องช่วยกันควบคุมคนทุกอาชีพต้องมีจริยธรรม จรรยาบรรณเป็นมาตรฐานควบคุม ไม่ให้มีการละเมิดสิทธิของผู้อื่น ไม่กล้ากระทำผิด ทุจริตหรือประพฤติมิชอบ สังคมจึงจะอยู่อย่างสงบสุขได้³⁰

กรมศาสนา กล่าวว่าจรรยาบรรณมีความสำคัญคือ 1) ช่วยควบคุมมาตรฐาน ประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการดำเนินงานขององค์กร 2) ช่วยควบคุม

²⁸ วริยา ชินวรรณโณ, จริยธรรมในวิชาชีพ (กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์, 2546).

²⁹ อุบล เลี้ยววาริณ, ความเป็นครูวิชาชีพ (วิทยาลัยการศึกษาคู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร2556).

³⁰ พระราชวรมนู (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร (กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม, 2541).

จริยธรรมของบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม 3) ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณของผลการปฏิบัติงานขององค์กร จัดทำขึ้นให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอ 4) ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของบุคคลในองค์กร และดำเนินการให้มีความเมตตากรุณาเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงานในองค์กร 5) ช่วยลดการเอาเปรียบ การฉ้อฉล ความเห็นแก่ตัว ตลอดจนความมั่งงายใจแคบไม่เคยเสียสละ 6) ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีขององค์กรที่มีจริยธรรม และ 7) ช่วยทำให้หน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายขององค์กร ให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม³¹

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพมีความสำคัญในการช่วยควบคุม มาตรฐาน คุณภาพของบุคคลในองค์กร โดยใช้เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพยึดถือในการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง ให้ตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่และภาระงานของตนต่อองค์กรและสังคม อีกทั้งยังช่วยปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์และการประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อรักษาชื่อเสียง เกียรติยศและศักดิ์ศรีของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพให้วิชาชีพคงฐานะได้รับการยอมรับและยกย่องจากสังคม และผลคุณเกียรติยศ ศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน

ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2537 เนื่องด้วยข้าราชการพลเรือนมีหน้าที่และความรับผิดชอบสำคัญในการพัฒนาประเทศ รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนซึ่งจำเป็นต้องทำงานร่วมกันหลายฝ่าย ฉะนั้นเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนมีความประพฤติดีสำนึกในหน้าที่ สามารถประสานงานกับทุกฝ่าย ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพผลยิ่งขึ้น จึงสมควรให้มีข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนไว้เป็นประมวลความประพฤติเพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณ เกียรติฐานะของข้าราชการพลเรือน อันจะยังผลให้ผู้ประพฤติเป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลโดยทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 4 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี มีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรมรวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมี

³¹ กรมการศาสนา, คู่มือสอนจริยธรรมศึกษาระดับวิทยาลัย (ฉบับทดลอง) (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศาสนา, 2522).

ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น และประพุดิตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ ใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในกรณีที่วิชาชีพใด มีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

หมวดที่ 2 จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาค และปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ ประพุดิตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

หมวดที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตนทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงาน และการแก้ปัญหาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย ผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ต้องทำตามทำนองคลองธรรม ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพมีน้ำใจและมนุษยสัมพันธ์อันดี และละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

หมวดที่ 4 จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ และใช้กิริยาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่อยังหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ ต่อไป ประพุดิตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป และละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กัน โดยเสนอหาจากผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี³²

³² ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537.

จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

จากจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา คุรุสภาได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2550 ซึ่งเป็นประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติที่กำหนดขึ้นตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ต้องหรือพึงประพฤติปฏิบัติตามประกอบด้วย พฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงประพฤติตาม และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ที่กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องหรือพึงละเว้นที่สอดคล้องกัน แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
- 4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
- 5) ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรม

เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม

- 2) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ
- 3) ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร
- 4) ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา
- 5) ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผน ไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผลการประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ
- 2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- 3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้
- 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎระเบียบและแบบแผนของ

ทางราชการ

- 5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและ

บุคลากร

- 6) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาครู การเรียนการสอนและการบริหาร

สถานศึกษา

- 7) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยและนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

- 8) เข้าร่วมส่งเสริมและประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์กรหรือวิชาชีพ จนทำให้เกิดความเสียหาย
- 2) ดุหมิ่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพหรือองค์กร

วิชาชีพ

- 3) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

- 4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบหรือแบบแผนของ

ทางราชการ จนก่อให้เกิดความเสียหาย

- 5) ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ

- 6) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

- 7) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย

- 8) ใช้ความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพหรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วย

ความบริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ
- 2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชนและผู้ด้อยโอกาส
- 3) บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ
- 5) ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง

เหมาะสมกับตนเอง

6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ไม่เป็นธรรมหรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ

2) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
- 4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 5) มีความรัก ความสามัคคีและร่วมใจกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา
- 6) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพ ข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา
- 2) ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 3) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสียต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 4) ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตนมีความถนัด แม้ได้รับการร้องขอ
- 5) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ไม่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 6) ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กร
- 7) ขอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี
- 8) วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

5. จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- 4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม
- 2) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม
- 3) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม
- 4) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม³³

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556

โดยมีสาระสำคัญ คือการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ทั้งต่อตนเอง ผู้รับบริการ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และสังคม ซึ่งมีผลบังคับใช้แล้ว ภายหลังจากประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา

“ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา” หมายความว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ ตาม พ.ร.บ.สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

“จรรยาบรรณวิชาชีพ” หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

สำหรับสาระในข้อบังคับดังกล่าวที่น่าสนใจ ได้แก่จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่มีการกำหนดไว้ 5 จรรยาบรรณ ประกอบด้วย

1. จรรยาบรรณต่อตนเองผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

³³ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2550, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124, ตอนพิเศษ 51 ง (27 เมษายน 2550).

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคมผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข³⁴

จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเวชกรรม แบ่งเป็น 6 หมวด ดังนี้

หมวด 1 หลักทั่วไป เกี่ยวกับการดำรงตนในสังคม การไม่กระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพและต้องประกอบวิชาชีพ โดยไม่คำนึงถึงฐานะ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สังคม หรือสิทธิทางการเมือง

หมวด 2 เกี่ยวกับการไม่โฆษณาหรือให้ผู้อื่นโฆษณาการประกอบวิชาชีพเวชกรรมของตนเองและผู้อื่น

หมวด 3 การประกอบวิชาชีพเวชกรรม ต้องรักษามาตรฐานของการประกอบวิชาชีพ ไม่ชักจูงหรือชักชวนให้ผู้ป่วยมารับบริการเพื่อประโยชน์ของตน ไม่สั่งหรือสนับสนุนการใช้ยาตำราลับ ไม่ออกใบรับรองอันเป็นความเท็จ ไม่เปิดเผยความลับของผู้ป่วย ไม่ปฏิเสธการช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในอันตรายจากการเจ็บป่วย

หมวด 4 การปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพ พึงยกย่องให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน ไม่ทับถมให้ร้ายหรือกลั่นแกล้งกัน และต้องไม่ชักจูงผู้ป่วยของผู้อื่นมาเป็นของตน

หมวด 5 การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน พึงยกย่องให้เกียรติเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน ไม่ทับถมให้ร้ายหรือกลั่นแกล้งผู้ร่วมงาน และพึงสนับสนุนการประกอบวิชาชีพของผู้ร่วมงาน

หมวด 6 การทดลองในมนุษย์ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกทดลองและรับผิดชอบต่อการทดลอง³⁵

³⁴ ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556).

³⁵ สุชาติา ชินะจิตร, รวบรวมจรรยาบรรณาจารย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534).

จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการแพทย์แผนไทย

ข้อบังคับสภาการแพทย์แผนไทยว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการแพทย์แผนไทย พ.ศ.2557 ประกอบด้วย 7 หมวด ดังนี้

หมวด 1 หลักทั่วไป

- ข้อ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมดำรงตนให้สมควรในสังคม โดยธรรม เคารพต่อ กฎหมายของบ้านเมือง
- ข้อ 2 ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมไม่ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้ เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ
- ข้อ 3 ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมประกอบวิชาชีพ โดยยึดถือสุภาพและความปลอดภัย ของผู้ป่วยและประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุด โดยไม่คำนึงถึงฐานะ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา สังคม หรือการเมือง

หมวด 2 การประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทย

- ข้อ 4 ผู้ประกอบวิชาชีพพึงหมั่นศึกษาหาความรู้ ความก้าวหน้าทางวิชาการต่างๆ เพื่อรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานแห่งวิชาชีพการแพทย์แผนไทย ตามที่สภาวิชาชีพการแพทย์แผนไทย กำหนด
- ข้อ 5 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องรักษามาตรฐานของการประกอบวิชาชีพในระดับที่ดีที่สุด และพยายามให้ผู้ป่วยพ้นจากอาการทรมานจากโรคและความพิการต่างๆ โดยไม่เรียกร้อย ถิ่นจ้างรางวัลพิเศษนอกเหนือจากค่าบริการที่ควรได้รับตามปกติ
- ข้อ 6 ประกอบวิชาชีพต้องไม่จงใจหรือชักชวนให้ผู้ป่วยมารับบริการทางวิชาชีพ เพื่อผลประโยชน์ของตน
- ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่ให้หรือรับผลประโยชน์เป็นค่าตอบแทนเนื่องจากการรับหรือส่งผู้ป่วยเพื่อรับบริการทางการแพทย์
- ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องปฏิบัติต่อผู้ป่วยโดยสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ปราศจากการบังคับขู่เข็ญ ล่วงเกินและลวนลามผู้ป่วยด้วยกาย วาจา ใจ ทางด้านกามารมณ์และอื่นๆ
- ข้อ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่หลอกลวงผู้ป่วยให้หลงเข้าใจผิดในการประกอบ วิชาชีพ
- ข้อ 10 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่ประกอบวิชาชีพโดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัย และความสิ้นเปลืองของผู้ป่วย
- ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่ให้คำรับรองอันเป็นเท็จ

ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่เปิดเผยความลับของผู้ป่วยซึ่งตนทราบมาเนื่องจากการประกอบวิชาชีพ เว้นแต่ด้วยความยินยอมของผู้ป่วย หรือเมื่อต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือตามหน้าที่

ข้อ 13 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่ปฏิเสธการช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในระยะอันตรายจากการเจ็บป่วยเมื่อได้รับคำขอร้องและตนอยู่ในฐานะที่จะช่วยได้

ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพพึงให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและการใช้ยาแก่ผู้ป่วย

ข้อ 15 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่ใช้หรือสนับสนุนให้มีการประกอบวิชาชีพโดยผิดกฎหมาย

หมวด 3 การโฆษณาการประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทย

ข้อ 16 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่โฆษณา ใช้ จ้างหรือยินยอมให้ผู้อื่น โฆษณาการประกอบวิชาชีพความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพของตน

ข้อ 17 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่โฆษณา ใช้ จ้างหรือให้ผู้อื่น โฆษณาการประกอบวิชาชีพความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพของผู้อื่น

ข้อ 18 การโฆษณาตามข้อ 16 และข้อ 17 อาจกระทำได้ในกรณีต่อไปนี้ 1) การแสดงผลงานในวารสารทางวิชาการหรือในการประชุมวิชาการ 2) การแสดงผลงานในหน้าที่ หรือในการบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ 3) การแสดงผลงานหรือความก้าวหน้า ทางวิชาการเพื่อการศึกษาของมวลชน 4) การประกาศเกียรติคุณเป็นทางการโดยสถาบันวิชาการ สมาคม หรือมูลนิธิ

ข้อ 19 ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถแสดงข้อความเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพของตนที่สถานที่ทำการประกอบวิชาชีพได้เพียงข้อความเฉพาะเรื่องต่อไปนี้ 1) ชื่อนามสกุล และอาจมีคำประกอบชื่อได้เพียง ตำแหน่งทางวิชาการ ฐานันดรศักดิ์ ยศและบรรดาศักดิ์เท่านั้น 2) ชื่อปริญญา วุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติ หรือหนังสือแสดงคุณวุฒิอย่างอื่น ซึ่งตนได้รับจากสภาวิชาชีพการแพทย์แผนไทย หรือสถาบันที่ทางราชการรับรอง 3) ประเภทของการประกอบวิชาชีพการแพทย์แผนไทย 4) เวลาทำการ

ข้อ 20 ผู้ประกอบวิชาชีพสามารถแจ้งข้อความการประกอบวิชาชีพ เฉพาะการแสดงที่อยู่ที่ตั้งสถานที่ทำการประกอบวิชาชีพ หมายเลขโทรศัพท์ หรือการสื่อสารอื่น หรือข้อความที่อนุญาตตามข้อ 19

ข้อ 21 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้ทำการเผยแพร่ให้ข้อมูลทางวิชาการหรือตอบปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพทางสื่อมวลชน ถ้าแสดงตนว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่แจ้งสถานที่ทำการ

ประกอบวิชาชีพส่วนตัวทำนองการโฆษณาและต้องไม่มีการแจ้งข้อความตามข้อ 22 ในที่เดียวกัน หรือขณะเดียวกันนั้นด้วย

หมวด 4 การปฏิบัติต่อผู้ร่วมวิชาชีพ

ข้อ 22 ผู้ประกอบวิชาชีพพึงยกย่องให้เกิดริและเคารพในศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน รวมทั้งสร้างควมสามัคคีในหมู่ผู้ร่วมวิชาชีพ

ข้อ 23 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่เอาผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพอื่นมาเป็นของตน

ข้อ 24 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่ให้ร้าย หรือคูหมิ่นเหยียดหยามผู้ร่วมวิชาชีพด้วยกัน

ข้อ 25 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่ชักจูงผู้ป่วยของผู้อื่นมาเป็นของตน

หมวด 5 การปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน

ข้อ 26 ผู้ประกอบวิชาชีพพึงยกย่องให้เกิดริและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน

ข้อ 27 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องไม่ให้ร้าย หรือคูหมิ่นเหยียดหยามผู้ร่วมงาน

ข้อ 28 ผู้ประกอบวิชาชีพพึงส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

หมวด 6 การทดลองในมนุษย์

ข้อ 29 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้ทำการทดลองในมนุษย์ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกทดลองเป็นลายลักษณ์อักษร และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการว่าด้วยจริยธรรมการท่วิจัยในมนุษย์

หมวด 7 การปฏิบัติตนเกี่ยวกับสถานที่ทำการประกอบวิชาชีพ

ข้อ 30 ผู้ประกอบวิชาชีพต้องปฏิบัติตนเกี่ยวกับสถานที่ทำการประกอบวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลและกฎหมายว่าด้วยยา³⁶

จรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี

ข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ทำบัญชีที่ต้องปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพบัญชี ซึ่งกำหนดและควบคุมโดยสภาวิชาชีพบัญชี มี 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต
2. ด้านความรู้ ความสามารถ และมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
3. ด้านการรักษาความลับ

³⁶ ข้อบังคับสภาการแพทย์แผนไทยว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2557, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131, ตอนพิเศษ 204 ง (13 ตุลาคม 2557).

4. ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ
5. ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ทำบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้
6. ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ประมวลจรรยาบรรณของสมาคมครูใหญ่ระดับโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของประเทศออสเตรเลีย (Code of ethics The Australian Secondary Principals Association)

สมาคมครูใหญ่โรงเรียนมัธยมต้นประเทศออสเตรเลียได้ลงความเห็นให้ประกาศสถานะความเป็นสถาบันวิชาชีพครูใหญ่มัธยมต้น (secondary principalship) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 มิติดังนี้ 1) การยึดมั่นเอาผลของประมวลจรรยาบรรณเป็นหลักยึดสำหรับปฏิบัติ 2) มั่นอุทิศเพื่อให้นักเรียน และ 3) มุ่งสัมฤทธิ์ผลและดำรงรักษาระดับความก้าวหน้าสูงสุด เพื่อศักยภาพการแข่งขันความเป็นผู้นำทางการศึกษา

เนื่องจากกฎหมายที่จัดระเบียบ (ธรรมนูญ) ของสมาคมกำหนดให้ใช้ประมวลจรรยาบรรณของสมาคมเพื่อให้การรับรองออกใบอนุญาตให้กับสมาชิกในด้านออกใบอนุญาต ข้อพันธะสัญญาทางวิชาชีพครูใหญ่ความเป็นผู้บริหาร โรงเรียน (principalship) ที่ต้องมีหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนด้วยความรับผิดชอบต่อให้แต่ละคนมุ่งสู่ความเป็นคนดีของสังคม สมาชิกของสมาคมต้อง ตระหนักถึงความรับผิดชอบในความเป็นไปตามสาระสำคัญของผู้เรียนที่เกี่ยวข้อง ผูกพันกับภาระสำคัญของโรงเรียนตามหน้าที่ตลอดช่วงที่พวกเขาอยู่ในกระบวนการศึกษาเล่าเรียนช่วงชีวิตวัยเรียนตัวเองเป็นที่พึ่งเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกันอย่างชัดเจน (Interdependence) สมาชิกพึงปฏิบัติดังนี้

1. พึงระลึกอยู่เสมอว่าความรับผิดชอบต่อในเบื้องต้นคือการสนับสนุนการเจริญเติบโต ความก้าวหน้าของผู้เรียนในด้านสติปัญญาและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
2. พึงเห็นโรงเรียนคือชุมชนแห่งการศึกษาที่มีพันธกิจต่อการเจริญเติบโตของบุคลากรของสมาชิกในชุมชนทั้งหมดทั้งมวลรวมถึงนักเรียนและคณะครูด้วย
3. ต้องมีความเป็นผู้นำทางการศึกษาสมกับเป็นบุคคลสำคัญตามภาระหน้าที่ทางวิชาชีพด้วยความรับผิดชอบต่อในโรงเรียนในเรื่องคุณภาพในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผล ประเมินผลและการรายงานผลการเรียนการสอนตามหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้
4. พึงพัฒนาความรู้ทักษะและเจตคติทางวิชาชีพการเป็นครูใหญ่อย่างต่อเนื่องและค้นหาวิธีการเพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน
5. พึงร่วมมือกันด้วยความรับผิดชอบต่ออย่างเต็มกำลังความสามารถในการสร้างทีมงานเพื่อพันธกิจของโรงเรียน

6. พึ่งร่วมมือกับคณะทีมงานเพื่อสร้างสัมพันธภาพกับครอบครัวในฐานะเป็นครูคนแรกของผู้เรียนและขยายกว้างไปสู่ชุมชน
7. พึ่งให้การยอมรับและเคารพต่อพันธะทางสังคมของโรงเรียนที่มีต่อสังคมโดยรอบ ผู้เป็นเจ้าของคุณค่าทั้งปวงว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของโรงเรียนและเป็นกลุ่มบุคคลที่สำคัญเกี่ยวกับโรงเรียนในด้านสนับสนุนคุณธรรมและให้การสนับสนุนอุปกรณ์ต่างๆ แก่โรงเรียน
8. พึ่งเอาใจใส่บทบาทความรับผิดชอบในความเจริญก้าวหน้าทางวิชาชีพให้กับคณะครูในโรงเรียน
9. พึ่งพยายามมุ่งมั่นให้แน่วแน่มั่นคงต่อพันธะสัญญาที่ได้ให้ไว้เพื่อสร้างคุณค่าและปฏิบัติตามให้เป็นที่ไปตามกระบวนการที่ยึดเอาประโยชน์ของโรงเรียนที่ทำให้ไว้จนสำเร็จ
10. พึ่งแสดงออกถึงความภักดีต่อผู้มีพระคุณในการจ้างงานอย่างสม่ำเสมอ มั่นคงกับงานในหน้าที่ที่ต้องจัดบริการที่ดีต่อชุมชนแวดล้อมโรงเรียน
11. พึ่งยึดมั่นต่อการสนับสนุนงานวิชาชีพของสมาคมครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นของออสเตรเลียและองค์คณะสมาคมวิชาชีพครูใหญ่อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
12. พึ่งประพฤติปฏิบัติการแสดงออกถึงการมีมาตรฐานที่สูงยิ่งในการมีศีลธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งกับการเป็นครูใหญ่³⁷

คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของรัฐเคนตั๊กกี (KY: Education Professional Standards Board) มีจรรยาบรรณของตนไว้ด้วยหลักจรรยาบรรณใหญ่ 3 ประการ

1. จรรยาบรรณต่อนักเรียน ให้บริการการเรียนการสอนนักเรียนโดยไม่มีอคติ เคารพในสิทธิ ดูแล และปกป้องสุขภาพอนามัยให้กับนักเรียน ไม่ใช้อำนาจของวิชาชีพครูเพื่อประโยชน์ส่วนตัว รักษาข้อมูลและความลับของนักเรียน
2. จรรยาบรรณต่อผู้ปกครอง ดิคต่อสื่อสารกับผู้ปกครองนักเรียน ให้ประจักษ์ว่ามีความสนใจต่อนักเรียนจริง เข้าใจวัฒนธรรมของชุมชนและสภาพแวดล้อมทางบ้านของนักเรียน ไม่ใช่ประโยชน์ของสถานศึกษาเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
3. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพการศึกษา ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมอาชีพตามความรับผิดชอบและสิทธิ ไม่ใช้วิธีการบังคับหรือปฏิบัติการให้ประโยชน์แก่บุคคลเพื่อได้อิทธิพลมาใช้ในการตัดสินใจของตน³⁸

³⁷ Forster, "Codes of Ethics in Australian Education: Towards a National Perspective," Australian Journal of Teacher Education 37 (2012).

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่าไม่ว่าจะประกอบวิชาชีพใดๆ นั้นล้วนมีหลักแห่งมาตรฐานการปฏิบัติตนที่เป็นแนวทางในการประพฤติ อันเป็นข้อกำหนดกิริยาที่บุคคลในสถานะและอาชีพต่างๆ พึงตระหนักและปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นไปในแนวทางที่อำนวยประโยชน์สุข ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นทั้งสิ้น ผู้วิจัยเล็งเห็นว่าจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและจำเป็นมากต่อองค์กรหรือสถานศึกษา ที่ใช้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวและเป็นแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อมุ่งให้การบริหาร กระบวนการจัดการในสถานศึกษาประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ ตามแนวความคิดของคุรุสภาที่ออกเป็นข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2550 และข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 ดังที่ กล่าวมา 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง การประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ส่วนที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง การรักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎระเบียบและแบบแผนของทางราชการ ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยและนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้

ส่วนที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง การปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชนและผู้ด้อยโอกาส รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็นยกย่องชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

ส่วนที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบ

³⁸ "Ky: Education Professional Standards Board-Code of Ethics, "

วิชาชีพ ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ มีความรัก ความสามัคคีและร่วมใจกัน สนีกกำลังในการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ส่วนที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

การบริหารงานบุคคล

ความหมายการบริหารงานบุคคล

การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและนโยบายขององค์กรใดๆ ก็ตามย่อมอยู่ที่การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพ สูงสุดเป็นสิ่งสำคัญ ในบรรดาทรัพยากรการบริหารทั้งหลาย เป็นที่ยอมรับว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและมีความสำคัญมากที่สุดเพราะมนุษย์เป็นผู้มีความคิด มีสติปัญญาดี เป็นกลไกสำคัญกว่าสิ่งมีชีวิตใดๆ ในการคิดแปลงปรับปรุงพัฒนาทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง องค์กรหน่วยงาน และสังคม ภายใต้งานใจต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมอยู่เสมอ ดังนั้นการบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลเป็นอันดับแรกๆ มีนักวิชาการและนักบริหารได้เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความหมายของ “การบริหารงานบุคคล” ไว้ ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้บริหารจะเป็นผู้รับผิดชอบประสานความร่วมมือในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีระบบและเกิดประสิทธิภาพ³⁹

วรณารต แสงมณี กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้กลยุทธ์ในการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร และให้ความสนใจในการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรให้มีการเพิ่มพูน

³⁹ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: บริษัทรุ่งเรืองรัตน์ พรินต์ติ้ง จำกัด, 2550).

ความรู้ความสามารถ มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และหาวิธีที่ทำให้บุคลากรในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุใดๆ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข⁴⁰

วิชัย โสสุวรรณจินดา กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจในการพัฒนาการบำรุงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงาน⁴¹

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้บริหารมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี⁴²

เสนาะ ตีเขาว์ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด เป็นกระบวนการที่ทำให้ได้มา ซึ่งบุคคล การใช้งานบุคคล การบำรุงรักษาบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในจำนวนที่เพียงพอและเหมาะสม นั่นคือหน้าที่ในการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล การรักษาระเบียบวินัย การให้สวัสดิการ และการโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน⁴³

บุญเลิศ ไพรินทร์ ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการในการกำหนดนโยบายและแผน รวมถึงกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวกับการวางแผนกำลังคน การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เพื่อให้องค์กรได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรให้หนานที่สุดเท่าที่จะทำได้ รวมทั้งมีการใช้บุคคลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดและตรงกับงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของ

⁴⁰ วรณารต แสงมณี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล (กรุงเทพมหานคร: ประสิทธิ์ ภัณฑ์แอนด์พริ้นติ้ง, 2547).

⁴¹ วิชัย โสสุวรรณจินดา.

⁴² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2553).

⁴³ เสนาะ ตีเขาว์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 12 ed. (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์, 2543).

ทั้งส่วนบุคคลและองค์การ และยังรวมถึงกระบวนการทางวินัย การรักษาวินัย และการให้ผลประโยชน์แก่บุคคล จนกระทั่งบุคคลพ้นจากงานไปในที่สุด⁴⁴

บีช (Beach) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานต่างๆเกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การให้การศึกษาอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทนต่างๆ การควบคุมอัตราค่าจ้าง การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร⁴⁵

แคสเททเทอร์ (Cattetter) กล่าวว่า ความสำเร็จทางการศึกษาส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคคลและประสิทธิภาพในการมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่บุคคลและกลุ่มบุคคล อาคารสถานที่ จุดมุ่งหมาย เงิน โครรงการที่ดี ความเป็นผู้นำ ล้วนมีความจำเป็นและสำคัญแต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในกระบวนการศึกษา คือ “คน” ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเด็กและเยาวชนให้เป็นที่พึงปรารถนา⁴⁶

อาร์มสตรอง (Armstrong) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มีความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่อง ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร นั่นคือทรัพยากรบุคคลภายในองค์กรเพื่อให้งานขององค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁴⁷

ฮอยและเซอร์ซีว (Hoy and Cecil) อธิบายว่า การบริหารโรงเรียนเป็นการบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่มเห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด⁴⁸

นิโกร (Nigro) ได้อธิบายว่า การบริหารงานบุคคล คือ ศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และคนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและคุณภาพ⁴⁹

⁴⁴ บุญเลิศ ไพรินทร์, พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพฯ: สำนักข้าราชการพลเรือน, 2548).

⁴⁵ Dale S. Personnel Beach, Management of People at Work (New York: The Mammalian, 1965).

⁴⁶ W.B. Cattetter, The Personnel Function in Educational Administration (New York: Macmillan Publishing Company, 1976).

⁴⁷ M. Armstrong, A Handbook of Human Resource Management Practice, 10th ed. (Great Britain by Cambrian: Ltd. Aberystwith, Wales, 2006).

⁴⁸ Wayne K. Hoy and Miskel G. Cecil, Educational Administration Theory, Research, and Practice (New York: McGraw – Hill Inc, 1996).

จากแนวคิดของนักวิชาการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการต่างๆ ในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและเลือกสรร การชำระรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัย การควบคุม ซึ่งเป็นกระบวนการปฏิบัติหน้าที่ที่ผู้บริหารที่ต้องใช้ทั้งศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินการเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ให้ปฏิบัติงานในองค์กร

แนวคิดและหลักการบริหารงานบุคคล

แนวคิดพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ย่อมต้องการบุคลากรที่มีทั้งความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นพื้นฐาน เพื่อให้สามารถควบคุมการดำเนินงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี แนวคิดของการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปนั้น ได้มีผู้ให้นิยามความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

วิลาวรรณ รพีพิศาล กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน มิได้เน้นในเรื่องความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียวแต่มีการขยายแนวคิดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่ให้มีขอบเขตกว้างยิ่งขึ้น ถือเป็นการส่งเสริมกระบวนการบริหารให้มีคุณธรรม โดยผู้รับผิดชอบงานด้านนี้จะต้องมีบทบาทเพิ่มขึ้นในการใช้กลยุทธ์ที่จะช่วยให้การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์มีส่วนผลักดันให้องค์กรหาจุดยืน และข้อได้เปรียบในการแข่งขันสามารถยกระดับการบริหารงานให้มีคุณภาพ โดยเน้นหลักปฏิบัติต่อไปนี้

1. มุ่งสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร นอกจากจะตระหนักว่าประสิทธิภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเป็นสำคัญแล้วยังจะต้องมองให้ไกลออกไปอีกว่าบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะต้องรับรู้บทบาทและความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ของตน เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรและสังคม และที่สำคัญแต่ละคนจะต้องรู้ว่าตนเองอยู่ในฐานะอะไร จะต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะเหมาะสม ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มุ่งเป้าหมายที่จะได้เห็นการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และให้เป็นไปในทิศทางที่จะสนับสนุนเกื้อกูลต่อการพัฒนาองค์กรให้เติบโตก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2. มุ่งเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณค่า มุ่งใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยให้ความสนใจว่าบุคลากรทุกคนมีโอกาที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองตลอดเวลาหาก

⁴⁹ Felix A. Nigro, The New Public Personnel Administration (New York:

อยู่ในสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเท่าเทียมกัน ดังนั้นแนวคิดในเรื่องนี้จึงเป็นการพัฒนาบุคลากร ด้วยการเสริมสร้างความรู้ และพยายามทำให้บุคลากรทุกคนมีความอบอุ่นเกิดความมั่นใจ รู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง

3. เน้นการจัดองค์การให้อยู่ในฐานะเป็นศูนย์กลางบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวคิดที่เน้นในเรื่องประสิทธิภาพขององค์การเป็นสำคัญซึ่งจะมองครอบคลุมไปถึงบทบาทและวิสัยทัศน์ของผู้นำในการบริหารจัดการ ที่จะทำให้องค์การเป็นเสมือนศูนย์กลางที่คอยทำหน้าที่กระตุ้น และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้ทุกสถานการณ์ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่ยากต่อการควบคุมก็ตาม⁵⁰

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวคิดของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้นการทำงานเชิงรุกมากกว่าการทำงานเชิงรับ ถือได้ว่าเป็นฟังก์ชันที่กำหนดขึ้นมาเพื่อช่วยและสนับสนุนการทำงานของผู้จัดการและหัวหน้างานตามสายงานต่างๆ ที่เรียกว่า “Line Manager” ซึ่งปรัชญาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ที่การหาบุคลากรที่เหมาะสมกับองค์การและลักษณะงานและการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุดอันนำไปสู่การทำงานให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดตามกลยุทธ์ที่องค์กรกำหนดขึ้นมา⁵¹

สุกิจ จุลละนันท์ กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในปัจจุบันได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการบริหารมาประกอบกับหลักการบริหารงานบุคคล ด้วยการบริหารงานบุคคลแผนใหม่ จึงยึดหลักการสำคัญ 12 ประการ คือ

1. หลักความเสมอภาค ยึดตามการเปิด โอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงาน โดยไม่มีข้อจำกัดเรื่องเพศ ผิว ศาสนาเป็นการเปิดโอกาสรับสมัครทั่วไป

2. หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถ ถือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเล่นตำแหน่ง

3. หลักแห่งความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพมั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานโดยไม่มี ความผิดจะมีผลตอบแทนการดำรงชีวิตตามอัตรา

⁵⁰ วิชาวรรณ รพีพิศาล, ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพฯ (โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร2554).

⁵¹ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2551).

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใดๆ

5. หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคคล โดยการศึกษาอบรม การนิเทศ การตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม

6. หลักแห่งความเหมาะสม เป็นหลักการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งและมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และความถนัดของตน

7. หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่รับผิดชอบ

8. หลักสวัสดิการ การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ที่จะเอื้อในการปฏิบัติงาน สามารถอุทิศตนให้กับงานได้อย่างเต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย และการสงเคราะห์ในด้านต่างๆ

9. หลักเสริมสร้างได้ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งในทางป้องกัน การกระทำผิด และประพฤตินิยมของบุคคล การกวดขันลงโทษผู้กระทำผิด

10. หลักมนุษยสัมพันธ์ การยอมรับนับถือให้คุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคน โดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยเสริมสร้างบรรยากาศและความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

11. ประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใดจะต้องทำให้เกิดผลดีมากที่สุด โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

12. หลักการวิจัยการบริหารงาน บุคคลจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบการบริหารบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆ เพื่อที่จะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่างๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น⁵²

อุทัย หิรัญโต กล่าวว่า หลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคล คือ การจัดให้บุคคลที่เลือกสรรมาเป็นอย่างดีแล้วได้ทำงานในตำแหน่งที่เหมาะสมให้เขามีจิตใจทุ่มเทและรับผิดชอบงาน โดยการใช้ความเป็นธรรม ในการกำหนดเงินเดือน หรือค่าจ้างรวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งฐานะและเงินเดือน ฝึกอบรมให้เขามีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ตลอดจนจัดสวัสดิการหรือประโยชน์แก่กุล

⁵² สุกิจ จุลละนันท์, หลักการบริหาร (กรุงเทพฯ: ท้องถิ่น, 2532).

ให้เขามีขวัญกำลังใจ ซึ่งการที่จะดำเนินการให้บรรลุผลดังกล่าวนี้ การบริหารงานบุคคลจึงมีกระบวนการเป็นอันมาก ซึ่งอาจลำดับขั้นที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบาย และวางระเบียบเกี่ยวกับตัวบุคคล
2. การวางแผนในการจัดอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
3. การวางโครงการปฏิบัติ
4. การกำหนดหน้าที่และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ
5. การจำแนกตำแหน่ง
6. การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง
7. การสรรหากคนมาทำงาน
8. การเลือกสรรและทดสอบ
9. การให้ทดลองปฏิบัติงาน
10. การบรรจุแต่งตั้ง
11. การจัดทำทะเบียนประวัติ
12. การย้ายและโอน
13. การพัฒนาตัวบุคคล
14. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
15. การพิจารณาความดีความชอบ
16. การเลื่อนตำแหน่งฐานะ
17. การรักษาสุขภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน
18. การจัดสวัสดิการ หรือประโยชน์เกื้อกูล
19. การปกครองบังคับบัญชา
20. การรักษาวินัย
21. การให้พ้นจากงาน
22. การจัดระบบบำเหน็จบำนาญ
23. การศึกษาวิจัย⁵³

⁵³ อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. (กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2531).

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นหัวใจของการบริหารไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานประเภทใด จะเกี่ยวข้องกับกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล นับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผล การปฏิบัติงานและการให้พ้นจากงานโดยวิธีการต่างๆ ตั้งแต่โอน ย้าย ให้ออก ไล่ออก ปลดออก และเกษียณอายุ เป็นต้น เพื่อให้ได้คนที่มีประสิทธิภาพสูงสุดคงอยู่กับองค์กรยาวนาน หากการบริหารงานบุคคลบกพร่อง หน่วยงานนั้นก็จะมีเจริญก้าวหน้าได้ยาก เพราะว่าบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานผลงานจะดีหรือจะเสียอยู่ที่บุคคลที่ทำงานนั้น ถ้าบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ขวัญไม่ดี ไม่มีกำลังใจ ไม่มีสมรรถภาพ ผลงานก็จะบกพร่อง แต่ถ้าการบริหารงานบุคคลได้รับความสำเร็จ บุคคลทุกฝ่ายจะร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อหน่วยงานทุกคนในหน่วยงานพอใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ทฤษฎีของการบริหารงานบุคคลเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้ หลักและกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่างๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารแล้วนำไปสู่การปฏิบัติจริง การบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ก็ขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสิทธิภาพ และทักษะของผู้บริหาร การประยุกต์เอาทฤษฎีต่างๆ เกี่ยวข้องกับการบริหารไปสู่การปฏิบัติจริงให้ได้ อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม นับว่าเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง ซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่น่าสนใจ ดังนี้

บาร์โทล และมาร์ทีน (Bartol & Martin) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการการบริหารงาน ดังนี้

- 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ การคาดการณ์ล่วงหน้าในการระบุนความต้องการอัตรากำลังคนในอนาคต
- 2) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร คือ การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์งานมาดำเนินการสรรหา ตลอดจนการคัดเลือกบุคคลด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ
- 3) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร คือ การวิเคราะห์ความต้องการในการฝึกอบรม การออกแบบการฝึกอบรม ตอบสนองความต้องการของบุคลากรและองค์กร
- 4) การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การกำหนดนโยบายและแผนการตอบแทน และการให้สิทธิประโยชน์ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การกำหนดเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน

6) ความปลอดภัยและสุขภาพ คือ การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนการจัดตั้งทีมที่ปรึกษาให้บุคลากร สามารถร้องเรียน ปรับทุกข์ เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงาน

7) แรงงานสัมพันธ์ คือ การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร และภายในองค์กร⁵⁴

มอนดี้ และโน (Mondy & Noe) กล่าวว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ระเบียบการปฏิบัติ และระบบที่จะโน้มน้าวให้เกิดพฤติกรรมของลูกจ้าง เจตคติและผลงานที่องค์กรต้องการ ซึ่งประกอบด้วย

1) การคัดเลือก คือ กระบวนการที่องค์กรใช้ในการตัดสินใจว่าใครควรหรือไม่ควรรับเข้ามาร่วมงานในองค์กร มีมาตรฐานพื้นฐานหลายข้อในกระบวนการนี้ คือ ความเที่ยงตรง ความสามารถที่ต้องการ ความสามารถการใช้ประโยชน์ได้หลายอย่างและความสอดคล้องถูกต้องกับข้อบังคับ

2) การพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานสัมพันธ์ภาพและการประเมินบุคลิกภาพ และความสามารถที่จะช่วยให้ลูกจ้างเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตเป็นเป้าหมายระยะยาว เป็นกระบวนการเตรียมพร้อมให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในระยะเวลาสั้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3) การจ่ายค่าตอบแทน ได้แก่ เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อทดแทนแรงงานเป็นค่าจ้างรายชั่วโมง รายวัน หรือเมื่อทดแทนการสูญเสีย เช่น การบาดเจ็บจากการทำงานและค่าตอบแทนหรือรางวัล คือ สิ่งที่ได้รับจากการประเมินผล หากบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเกินเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งขององค์กร และจากการพัฒนาตนเองจากเดิมทั้งในเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว

4) การประเมินผล ได้แก่ การวัดผลงานตามแผนงานที่วางไว้ องค์กรและเป็นกฎเกณฑ์สำคัญในการเพิ่มการแข่งขันกัน ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร การประเมินผลงานเป็นการวัดว่าลูกจ้างปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือไม่ มีการพัฒนาผลงานหรือไม่และเปรียบเทียบกัน

5) ลูกจ้างสัมพันธ์ ได้แก่ การดูแลและสิ่งที่ยังมองให้แก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาของการคงอยู่ เช่น จำนวนวันหยุดประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง และเอกลักษณ์เฉพาะ ที่ของแต่ละ

⁵⁴ Bartol and Martin, Management (New York McGraw-Hill, 1994).

องค์กร เพื่อให้ลูกจ้างมีความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน⁵⁵

ดร้าฟ (Daft) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคลเป็นรายการ ข้อกำหนด และการปฏิบัติสำหรับการบริหารแรงงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย

1) การวางแผน คือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อการคาดคะเน การขยายงาน ผลผลิต ยอดขายและกำลังคนในอนาคตให้มีความสัมพันธ์กัน และการจัดทำแผนเพื่อการรับคนเข้าทำงานให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

2) การประเมินและจ่ายค่าชดเชย คือ การวัดผลงานความก้าวหน้า และการเปรียบเทียบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทนแก่ลูกจ้าง และให้สิ่งตอบแทน เช่น เงิน เบี้ยเลี้ยง โบนัส หรือเงินที่ได้จากยอดขายของผลิตภัณฑ์

3) การพัฒนาบุคลากร คือ การวางรูปแบบใหม่ในการพัฒนาเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับกระบวนการและการใช้เครื่องมือใหม่ ความคิดในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อให้เกิดการแข่งขันกันในแต่ละองค์กร

4) การคงไว้ซึ่งสมรรถนะของบุคลากรหรือแรงงานสัมพันธ์ คือ วิธีการต่างๆ ซึ่งทำให้ลูกจ้างพึงพอใจและคงอยู่ในองค์กร เช่น การรับฟังข้อคิดเห็นจากลูกจ้าง มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างความสามัคคีกันใ้ในองค์กร⁵⁶

มาสโลว์ (Maslow) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ มีลำดับชั้นความต้องการ (Hierarchy of need) 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความปลอดภัยต่างๆ ได้แก่ ความมั่นคงในชีวิต ไม่ว่าจะเป็นอาชีพหรือการทำงาน เป็นความต้องการทุกอย่างที่ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) มนุษย์ต้องการสังคม ต้องการเพื่อน ความรัก ความเป็นมิตรจากบุคคลอื่นๆ

4. ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ (Esteem Needs) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ มีชื่อเสียงในสังคม อยากมีตำแหน่งมีอำนาจ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self - Actualization) เป็นความต้องการ

⁵⁵ Mondy R Wayne and Ronert M. Noe., Human Resource Management, 8th ed ed. (New Jersey: Prentice Hall, 2000).

⁵⁶ R.L. Daft, Management. (Orlando FL: Dryden, 2000).

ที่เกี่ยวกับศักยภาพสูงสุดของบุคคล ความต้องการที่ปรารถนาจะเป็นมากกว่าที่เขาเป็นอยู่ เป็นความปรารถนาที่จะเป็นทุกอย่างที่เขาจะสามารถเป็นได้

ความคิดเกี่ยวกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ Maslow แสดงให้เห็นถึงความต้องการของมนุษย์นั้นมีลำดับขั้นตอนที่แน่นอนจากขั้นต่ำไปขั้นสูง เมื่อความต้องการขั้นต้นได้รับการตอบสนองแล้วจึงจะมีความต้องการในขั้นต่อไป ดังนั้นในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการพื้นฐานก่อน ซึ่งถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ⁵⁷

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzbergs) เสนอแนวคิดเรื่องของการจูงใจ โดยเสนอว่ามีปัจจัย 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจให้บุคลากรทำงาน แบบที่หนึ่งเป็นผลให้เกิดความพอใจในการทำงาน (Motivators) และแบบที่สองคือ การป้องกันการเกิดความพอใจในการทำงาน (Hygienes)

1. Motivators Factors คือ ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การได้รับความสำคัญ (Recognition)
3. ความรับผิดชอบในงานที่ทำ (Responsibility)
4. ความน่าสนใจในงาน (Task Interest)
5. การเจริญเติบโตในการทำงาน (Growth)

2. Hygienes Factors คือ องค์ประกอบที่สามารถป้องกันการเกิดความไม่พอใจในการทำงาน ได้แก่

1. เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Benefits)
2. การบังคับบัญชา (Supervision)
3. สภาพการทำงาน (Work Condition)
4. สถานภาพในการทำงาน (Status)
5. ความมั่นคงในการทำงาน (Security)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relations)
7. นโยบายต่างๆ ในการทำงาน (Policy)

⁵⁷ อนิวัช แก้วจันทน์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human Resource Management (กรุงเทพฯ: ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2552).

จากความคิดของ Herzberg ปัจจัยจูงใจดังกล่าวข้างต้นเป็นปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานให้อยากทำงานกับองค์กร และยักรวมไปถึงปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจของพนักงานในการปฏิบัติงานได้ดีด้วย ส่งผลทำให้พนักงานมีความเต็มใจ และตั้งใจในการทำงาน มีผลงานออกมาดี ส่งผลดีกับองค์กร⁵⁸

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ในปัจจุบันนี้องค์กรต่างๆ เกิดปัญหาถูกระทบจากอิทธิพลการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมเป็นอันมาก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลในองค์กรโดยตรงจะมีความยุ่งยาก ซับซ้อนและท้าทายมากกว่าสมัยก่อน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ เท่าที่เห็นกันอยู่ในปัจจุบัน ทั้งในส่วนที่เป็นเศรษฐกิจ และสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมที่มีผลให้เกิดความสนใจเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

บรรยงค์ โตจินดา กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลนับวันจะมากขึ้นเรื่อยๆ ครอบคลุมที่เรายอมรับความจริงว่าการทรัพยากรมนุษย์นั้นสำคัญยิ่งกว่าปัจจัยการผลิตอื่นๆ แม้จะมีเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานมากขึ้น และใช้วิทยาการสูงขึ้นเพียงใดก็ไม่สามารถนำเครื่องจักรเข้ามาแทนที่คน เพราะคนต้องเป็นนายเครื่องจักร คือ เป็นผู้สร้างและผู้ใช้เครื่องจักร

1. เพราะมีการแข่งขันที่มากขึ้นตลอดเวลา
2. รัฐบาลเล็งเห็นความสำคัญของการใช้คนภายใต้เงื่อนไขของยุคสมัยทางเศรษฐกิจสังคม และการเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวตลอด
3. ความซับซ้อนและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการ และเครื่องมือมาอำนวยความสะดวกสบายให้แก่การดำรงชีวิตของมนุษย์
4. พลังของสถาบันแรงงานที่เติบโตและแข็งแกร่งขึ้น เป็นแรงผลักดันให้นายจ้างให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเพิ่มขึ้น
5. องค์กรใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น

⁵⁸ ประคัลภ์ ปัทมพิลังกูร, การว่าจ้างและรักษาบุคลากร/Hiring and Keeping the Best People (กรุงเทพฯ: เอ็กชเปอร์เน็ท, 2551).

6. บทบาทของการจัดการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมาก เพราะต้องการผู้บริหารมืออาชีพ ที่มีทั้งความรู้และความสามารถ เพื่อบริหารงานหรือจัดการงานได้ตามสถานการณ์ โดยใช้สหวิทยาการเพื่อการแก้ปัญหา

7. พฤติกรรมศาสตร์ก้าวหน้าและเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานมากขึ้น กระบวนการบริหารงานประกอบด้วย POSDC คือ Planning, Organizing, Staffing, Directing และ Controlling ตัว “S” สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ปฏิบัติขั้นต่อนอื่นๆ ทั้งหมดของกระบวนการบริหาร ดังนั้นเมื่อจัดตั้งองค์การแล้วต้องมีคนทำงาน โดยหากคนมาทำงานนั่นเอง การจัดคนลงไปในงาน (Staffing)⁵⁹

วิชัย โสสุวรรณจินดา กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโต ซึ่งเป็นผลมาจากการได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์กร ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความรักในองค์กรและลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร ส่งผลให้สังคมส่วนรวมมีความสุข อย่างไรก็ตาม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 2 ประการ ต่อไปนี้

1. ความต้องการขององค์กร โดยมีส่วนทำให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้ามีการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้โดยอาศัยกลไกวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมิน และการจ่ายค่าตอบแทน ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรได้คนที่ดีที่สุดเข้ามาทำงาน

2. ความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องสามารถตอบสนองความต้องการต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องของการดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัย การได้รับการยอมรับ และการประสบความสำเร็จ โดยใช้กลไกการขึ้นค่าจ้าง การให้ตำแหน่งการแก้ไขปัญหาคือร้องทุกข์ การจัดกิจกรรมสังคมและการทำงานร่วมกันเป็นทีม⁶⁰

ธีรยุทธ์ พึ่งเกียรติ และสุรพล สุยะพรหม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้มีผลทำให้ทัศนคติและค่านิยม ตลอดจนสิ่งจูงใจต่างๆ ของคนในยุคใหม่ โดยเฉพาะคนหนุ่มสาวต่างไปจากเดิมเป็นอย่างมาก การเข้าใจได้ถูกต้องและมีศิลปะในการจูงใจที่ไม่ซ้ำแบบเดิม นับว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องดำเนินการอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การที่จะสามารถเผชิญกับปัญหาท้าทายต่างๆ เหล่านี้

⁵⁹ บรรยงค์ โตจินดา, การบริหารงานบุคคล(การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: ออมการพิมพ์, 2550).

⁶⁰ วิชัย โสสุวรรณจินดา, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 4 ed. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โพรเพช, 2551).

จึงนับเป็นเรื่องสำคัญที่องค์กรส่วนมากต้องพยายามมุ่งความสนใจในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานด้านการบริหารงานบุคคล คือ

1. ต้องพยายามเข้าใจถึงความต้องการทางจิตวิทยา
2. ต้องพิจารณาและยกระดับความสามารถของวิชาชีพด้านการบริหารงานบุคคล
3. ต้องให้ความสนใจกับการวิจัยศึกษาปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล เรื่องนี้นับว่าขาดแคลนเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าหากได้ให้ความสนใจ ค้นคว้าวิจัยปัญหาอย่างลึกซึ้งทีละด้าน เรื่อยไปแล้วในระยะยาวการได้ข้อเท็จจริงหรือความรู้มากขึ้น จะช่วยให้การบริหารงานบุคคลมีคุณภาพและทำได้ผลมากยิ่งขึ้น⁶¹

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การบริหารงานบุคคล เป็นงานหลักที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา เพราะบุคลากรในสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนครูผู้สอน เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้ที่เป็นคนดี มีความรู้ และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามเป้าหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดไว้ การบริหารงานตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กล่าวถึงแนวทางในการบริหารงานบุคคลไว้⁶² ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง มีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้
 - 1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน
 - 1.2 การกำหนดตำแหน่ง
 - 1.3 การขอลือตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู
2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้
 - 2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา
 - 2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 - 2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

⁶¹ ธีรยุทธ พึ่งเทียร and สุรพล สุขะพรหม, การบริหารงานบุคคลและวิชาความถนัดเชิงวิเคราะห์ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุทรไพศาล, 2543).

⁶² กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2546).

- 2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ
- 2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง
3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้
 - 3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว
 - 3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน
 - 3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น
 - 3.6 งานทะเบียนประวัติ
 - 3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - 3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ
4. วินัยและการศึกษาวินัย มีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้
 - 4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง
 - 4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง
 - 4.3 การอุทธรณ์
 - 4.4 การร้องทุกข์
 - 4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย
5. การออกจากราชการ มีขอบข่ายการดำเนินงาน ดังนี้
 - 5.1 การลาออกจากราชการ
 - 5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - 5.3 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป
 - 5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 - 5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน
 - 5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง
 - 5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือ รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ชี้ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน

แนวทางการปฏิบัติ

1.1.1 ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา

1.1.2 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์ที่กรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนด

1.1.3 นำเสนอแผนอัตรากำลังเพื่อขอความเห็นชอบต่ออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)

1.1.4 นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ

1.2 การกำหนดตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

1.2.1 สถานศึกษาจัดทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2.2 ทำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อนำเสนออนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษาหรือกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติ

1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา และวิทยฐานะข้าราชการครู

แนวทางการปฏิบัติ

1.3.1 สถานศึกษาขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง/ขอเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.3.2 ประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนด/ตำแหน่งเพิ่มข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

1.3.3 ส่งคำขอปรับปรุงกำหนดตำแหน่ง/เพื่อเลื่อนวิทยฐานะ/ขอเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง/ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อนำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา และหรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณีพิจารณาอนุมัติและเสนอผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

แนวทางการปฏิบัติ

2.1.1 การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกในกรณีจำเป็นหรือมีเหตุพิเศษ ในตำแหน่งครูผู้ช่วยครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่นในสถานศึกษา ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.1.2 การบรรจุแต่งตั้งผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญระดับสูง

1) ให้สถานศึกษาเสนอเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อขอความเห็นชอบจาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาและขออนุมัติต่อ ก.ค.ศ.

2) แล้วให้สถานศึกษาดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งวิทยฐานะและให้ได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.2 การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

2.2.1 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.2.2 กรณีการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจากสถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.3 การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3.1 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) เสนอคำร้องขอย้ายไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการ นำเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเพื่อพิจารณาอนุมัติของผู้ประสงค์ย้ายและผู้รับย้ายแล้วแต่กรณี
- 2) บรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับย้ายมาจาก สถานศึกษาอื่นในเขตพื้นที่การศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษาอื่น สำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3) รายงานการบรรจุแต่งตั้งและข้อมูลประวัติส่วนตัวไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดทำทะเบียนประวัติต่อไป

2.3.2 การโอนหรือการเปลี่ยนสถานะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวทางการปฏิบัติ (ม.58)

- 1) เสนอคำร้องขอโอนของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อดำเนินการต่อไป
- 2) บรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. หรือ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษากำหนด

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

การบรรจุกลับเข้ารับราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) ออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) และลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67)

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีออกจากราชการ (มาตรา 64) เสนอคำขอของผู้กลับเข้ารับราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำหรับตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการตามมติคณะรัฐมนตรี (มาตรา 65) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนดเวลาที่คณะรัฐมนตรีอนุมัติแต่ไม่เกิน 4 ปี ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีออกจากราชการเพื่อรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร (มาตรา 66) ให้ยื่นเรื่องขอกลับเข้ารับราชการภายในกำหนด 180 วันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กรณีลาออกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (มาตรา 67) สมัครเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 ที่ต้องการจะรับเข้ารับราชการเสนอเรื่องไปให้ ก.ค.ศ. หรือผู้ที่ ก.ค.ศ. มอบหมายพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 สั่งบรรจุแต่งตั้ง

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีที่ไม่ มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษารักษาราชการแทน ถ้ามีรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหลายคน ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาคนใดคนหนึ่งรักษาราชการแทน ถ้าไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้สถานศึกษาเสนอข้าราชการที่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่งตั้งข้าราชการในสถานศึกษา คนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทน (มาตรา 54 แห่งกฎหมายระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ)

กรณีตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาคำแหน่งใดว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามมาตรา 53 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาราชการในตำแหน่ง (มาตรา 68 แห่งกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา)

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1) การพัฒนาก่อนมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการปฐมนิเทศแก่ผู้ที่ได้รับการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

(2) แจ้งภาระงานมาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ วิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ฯลฯ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ก่อนมีการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงาน

(3) ดำเนินการติดตาม ประเมินผลและจัดให้มีการพัฒนาตามความเหมาะสมและต่อเนื่อง

2) การพัฒนาระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ (ม.79)

แนวทางการปฏิบัติ

- (1) ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา
 - (2) กำหนดหลักสูตรการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา
 - (3) ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร
 - (4) ติดตาม ประเมินการพัฒนา
 - (5) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 3) การพัฒนาก่อนการเลื่อนตำแหน่ง (ม.80)

แนวทางการปฏิบัติ

- (1) ศึกษา วิเคราะห์ คุณลักษณะเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ลักษณะงานตามตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
 - (2) ดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม
 - (3) ติดตาม ประเมินการพัฒนา
- 4) การพัฒนากรณีไม่ผ่านการประเมินวิทยฐานะ (ม.55)

แนวทางการปฏิบัติ

- (1) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด
 - (2) รายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
- 3.2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ

แนวทางการปฏิบัติ

- (1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา
- (2) คณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบพิจารณาตามกฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน
- (3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีสั่งไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ต้องชี้แจงเหตุให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวทราบ

กรณีเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้รายงานไปยังสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(4) รายงานการส่งเลื่อนและไม่เลื่อนขึ้นเงินเดือนของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อจัดเก็บข้อมูลลงทะเบียนประวัติต่อไป

2) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

(1) แจ้งชื่อผู้ตายและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติ ราชการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการขอความเห็นชอบไปยังคณะรัฐมนตรี

(2) ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้ตายเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการ คำนวณบำเหน็จบำนาญ

(3) รายงานผลการดำเนินการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการต่อไป

3) การเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม คุณานหรือปฏิบัติงานวิจัย

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงและข้อมูลของผู้ไปศึกษาต่อฝึกอบรม คุณานหรือปฏิบัติงานวิจัย จากสถานศึกษาหรือสถานฝึกอบรม ฯลฯ

(2) ดำเนินการพิจารณาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

(3) ส่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(4) รายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวโดยใช้เงินงบประมาณให้ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลังหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

กรณีการเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวกรณีอื่นนอกเหนือจาก สถานศึกษาสามารถดำเนินการจ้างลูกจ้างลูกจ้างชั่วคราวของสถานศึกษาได้ โดยใช้เงินรายได้ของ สถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

แนวทางการปฏิบัติ

ดำเนินการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

3.6 งานทะเบียนประวัติ

1) การจัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาและลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

(1) สถานศึกษาจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

(2) สถานศึกษาเก็บไว้ 1 ฉบับ ส่งไปเก็บรักษาไว้ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ฉบับ

(3) เปลี่ยนแปลง บันทึกข้อมูล ลงในทะเบียนประวัติ

2) การแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและ

ลูกจ้าง

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประสงค์ขอแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด ยื่นคำขอตามแบบที่กำหนด โดยแนบเอกสารต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประกอบด้วย สูติบัตร ทะเบียนราษฎร หลักฐานทางการศึกษา

(2) ตรวจสอบความถูกต้อง

(3) นำเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติการแก้ไขต่ออ.ก.ศ.

(4) ดำเนินการแก้ไขทะเบียนประวัติ

(5) แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

แนวทางการปฏิบัติ

1) ตรวจสอบผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมควร ได้รับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์

2) ดำเนินการในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด

3) จัดทำทะเบียนผู้ที่ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดิเรกคุณาภรณ์ และผู้คืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.8 การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้ขอมีบัตรกรอรายละเอียดข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ โดยมีเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง

2) ตรวจสอบเอกสารความถูกต้อง

3) นำเสนอผู้มีอำนาจลงนามในบัตรประจำตัว โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยคุมทะเบียนประวัติไว้

4) ส่งคืนบัตรประจำตัวถึงสถานศึกษา

3.9 งานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาตลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ และการจัดสวัสดิการ ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการสอบสวนให้ได้ความจริงและความยุติธรรมโดยไม่ชักช้า เมื่อมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำความผิดวินัยร้ายแรง

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งยุติเรื่องในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนแล้วพบว่าไม่ได้กระทำความผิดวินัย หรือสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามที่คณะกรรมการสอบสวนพบว่ามีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

3) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไม่ร้ายแรงไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.2 กรณีความผิดวินัยร้ายแรง

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีอันมีมูลว่าข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ.

2) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอผลการพิจารณาให้ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาลงโทษ

3) ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 แห่งกฎหมายระเบียบ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามผลการพิจารณาของ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4) รายงานการดำเนินงานทางวินัยไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4.3 การอุทธรณ์

การอุทธรณ์กรณีความผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

กรณีการอุทธรณ์ความผิดวินัยที่ร้ายแรง ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษายื่นเรื่องขออุทธรณ์ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.4 การร้องทุกข์

แนวทางการปฏิบัติ

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาถูกสั่งให้ออกจากราชการให้ร้องทุกข์ ต่อ ก.ค.ศ. ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

กรณีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความ คับข้องใจ เนื่องมาจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทาง วินัย ให้ร้องทุกข์ต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ ก.ค.ศ. แล้วแต่กรณี

4.5 การเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

แนวทางการปฏิบัติ

- 1) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2) ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ ฯลฯ ในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) หมั่นสังเกตตรวจสอบดูแลเอาใจใส่ ป้องกันและขจัดเหตุเพื่อมิให้
ผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยตามควรแก่กรณี

โดยในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ให้ความหมายของวินัยและการรักษาวินัย ไว้ว่า
หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่อง กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง
การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

5. การออกจากราชการ

5.1 การลาออกจากราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาพิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการของครูผู้ช่วย
ครูและบุคลากรทางการศึกษาอื่น

2) รายงานการอนุญาตการลาออกไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่าน
การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

แนวทางการปฏิบัติ

1) ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทดลองปฏิบัติหน้าที่
ราชการหรือเข้ารับการพัฒนาอย่างเข้มตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. กำหนด

2) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่
กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

3) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติ
ราชการ หรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มออกจากราชการ

4) รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทราบ

5.3 การออกจากราชการ กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

แนวทางการปฏิบัติ

1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วยครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ออกจากราชการหากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

5.4 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ในกรณีที่ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดทางอาญา (เว้นแต่ได้กระทำผิดโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ)

2) รายงานสั่งพักราชการหรือการให้ออกจากราชการไว้ก่อน ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.5 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน

ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดและรายงานการออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานอกจากดำเนินการตามที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. แล้วยังสามารถดำเนินการได้ ดังต่อไปนี้ คือ

1) กรณีเจ็บป่วยโดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยสม่ำเสมอ

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการอันเนื่องมาจากการเจ็บป่วย

(2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเมื่อเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติราชการได้

(3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2) กรณีไปปฏิบัติงานตามความประสงค์ของทางราชการ

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สมัครใจจะไปปฏิบัติราชการตามความประสงค์ของทางราชการออกจากราชการเอง

(2) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3) กรณีสั่งให้ออกจากราชการเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กรณีเป็นผู้ไม่มีสัญชาติไทย (ม.30 (1)) กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตาม(ม.30 (4)) กรณีเป็นคนไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.ค.ศ. (ม.30 (5)) กรณีเป็นผู้บกพร่องศีลธรรมอันดี (ม.30 (5) (7)) กรณีเป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเป็นเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (ม.30 (8)) หรือกรณีเป็นบุคคลล้มละลาย (ม.30 (9))

แนวทางการปฏิบัติ

(1) สถานศึกษาตรวจสอบคุณสมบัติครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามคุณสมบัติในมาตรา (ม.30 (1) (4) (5) (7) (8) หรือ (9)) แห่งกฎหมายระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

(2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ผู้ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 1 ออกจากราชการ

(3) รายงานการสั่งให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) กรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป กรณีมีเหตุสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ม.30 (3))

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป (ม.30 (3))

(2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

(3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติเห็นว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามมาตรา 30 (3) ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการ

5) กรณีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

แนวทางการปฏิบัติ

(1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเมื่อครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น มีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม

(2) ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่า ครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นไม่เป็นผู้หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือเป็นผู้ประพฤติตนเหมาะสมให้ส่งยุติเรื่อง แต่ถ้าคณะกรรมการสอบสวนและผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถบกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ให้ส่งเรื่องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

(3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน

5.6 กรณีมีมลทินมัวหมอง

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบวินัยอย่างร้ายแรง กรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้มีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่สั่งลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าให้รับราชการต่อไปจะทำให้เสียหายต่อทางราชการอย่างร้ายแรง

2) ผู้อำนวยการสถานศึกษาเสนอผลการสอบสวนไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

3) เมื่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษามีมติให้ผู้นั้นออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองกรณีที่ถูกสอบสวนข้างต้น ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญทดแทน

5.7 กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

แนวทางการปฏิบัติ

1) ผู้อำนวยการสถานศึกษาสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุทดแทนเมื่อปรากฏว่าครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลหรือรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

2) รายงานผลการสั่งการให้ออกจากราชการ ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อมูลพื้นฐานของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุม ดูแล ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในระดับการศึกษาภาคบังคับในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งมี 4 อำเภอ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ อำเภอทับสะแก อำเภอบางสะพาน อำเภอบางสะพานน้อย

การปฏิรูปการศึกษาเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้คนไทยที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นทั้งคนดี เก่ง มีความสุข การพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต้องอาศัยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมด้วยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้กระทรวงศึกษาธิการมีระบบบริหาร

จัดการที่มีประสิทธิภาพ จึงได้ปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารใหม่ โดยการยุบรวมสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ โดยแบ่งส่วนราชการใหม่เป็นการบริหารราชการส่วนกลางและการบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา⁶³ จากการปรับโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการส่งผลให้โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จึงอยู่ในความรับผิดชอบดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ พ.ศ. 2546

ต่อมาเมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) ส่งผลให้มีการแก้ไขกฎหมายการศึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา โดยออกเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติเพิ่มเติมจำนวนสามฉบับ คือ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2553 ด้วยเหตุผลว่าการจัดระเบียบบริหารราชการในเขตพื้นที่การศึกษากำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษาประกอบด้วยการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานรวมอยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารราชการ สมควรแยกเขตพื้นที่การศึกษาออกเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษามีประสิทธิภาพเป็นการพัฒนาการศึกษาแก่นักเรียนในช่วงชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้สัมฤทธิ์ผลและมีคุณภาพยิ่งขึ้น⁶⁴

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการจำนวนสองฉบับ เรื่องการกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเรื่องกำหนดเขตพื้นที่การศึกษา

⁶³ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล (กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2546).

⁶⁴ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127, ตอนที่ 45 ก (22 กรกฎาคม 2553).

มัธยมศึกษา ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 18 สิงหาคม 2553 ประกาศทั้งสองฉบับถือได้ว่าเป็นกฎหมายระดับรองที่ออกมาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ การศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาของแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพ ในระดับประถมศึกษาจึงมีการเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา เป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยแยกโรงเรียนมัธยมศึกษาไปอยู่ในการบริหารและจัด การศึกษาของเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ส่วนโรงเรียนที่สองช่วงชั้น 1-3 (โรงเรียนขยาย โอกาส) มีการสำรวจความประสงค์ พิจารณาข้อมูล ความพร้อมในด้านต่างๆ เพื่อไปอยู่ในสังกัดเขต พื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ โดยภาพรวมทั้งประเทศ โรงเรียนขยายโอกาสส่วนใหญ่แสดงความประสงค์อยู่เขตพื้นที่ประถมศึกษา ซึ่งโรงเรียนขยาย โอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์มีความประสงค์อยู่ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาครบ 100% โรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาสใน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์จึงอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

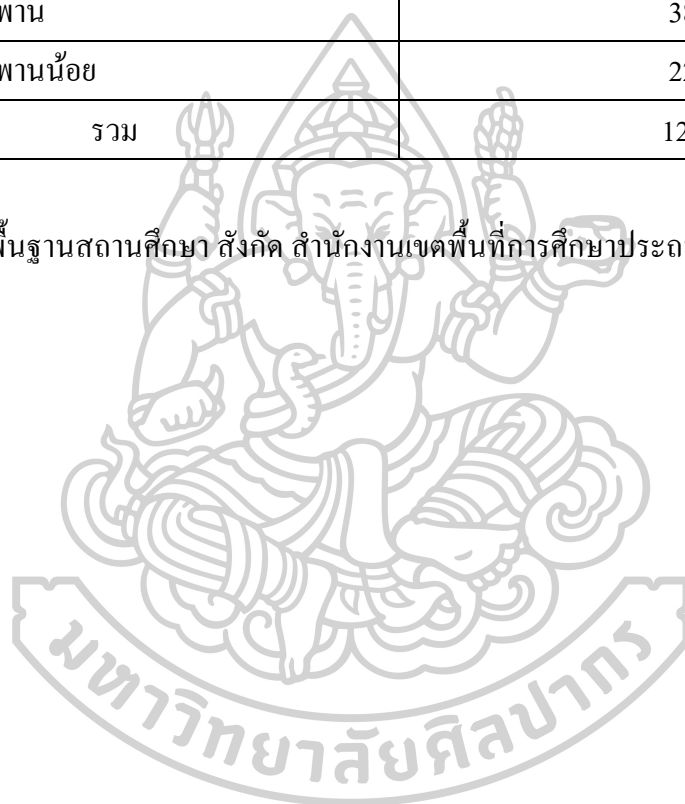
ปัจจุบันสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็น หน่วยงานสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการ ภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พ.ศ.2553 ตั้งอยู่เลขที่ 329/1 หมู่ 2 บ้านหนองหิน ตำบลคลองวาฬ อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นอาคารตึก 3 ชั้น 2 หลัง มีเนื้อที่ 15 ไร่เศษ มีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 122 แห่ง อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 36 แห่ง อำเภอทับสะแก จำนวน 26 แห่ง อำเภอบางสะพาน จำนวน 38 แห่ง อำเภอบางสะพานน้อย จำนวน 22 แห่ง เป็นหน่วยงานหลักใน การจัดและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนอย่างทั่วถึงเต็มตาม ศักยภาพ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและมีคุณธรรมตามมาตรฐานการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้ ความเป็นเลิศ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน⁶⁵

⁶⁵ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต1, ข้อมูลพื้นฐานทาง การศึกษา ปีการศึกษา 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (เอกสารกลุ่ม นโยบายและแผน งานข้อมูลสารสนเทศ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2558).

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนสถานศึกษาในแต่ละอำเภอของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

อำเภอ	จำนวนสถานศึกษา
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์	36
อำเภอทับสะแก	26
อำเภอบางสะพาน	38
อำเภอบางสะพานน้อย	22
รวม	122

ที่มา : ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

คุณเดือน พันธมนาวิน ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมทั้งของไทยและของต่างประเทศ สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและพฤติกรรมตามหลักจิตวิทยา มีทฤษฎีสำคัญ 3 ทฤษฎี คือ 1) ทฤษฎีพัฒนาการเหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก ซึ่งมี 3 ระดับ คือระดับก่อนเกณฑ์ ใช้หลักการหลบหลีกการถูกลงโทษ หลักการแสวงหารางวัล ระดับตามเกณฑ์ ใช้หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ หลักการทำตามหน้าที่และกฎข้อบังคับของสังคม และระดับเหนือกฎเกณฑ์ ใช้หลักการทำตามคำมั่นสัญญา และหลักการยึดตามอุดมคติสากล 2) ทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้ การคิดของเพียเจต์ ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการเคลื่อนไหว สัมผัส ขั้นก่อนปฏิบัติการ ขั้นปฏิบัติการแบบรูปธรรม และขั้นปฏิบัติการแบบระบบ และ 3) ทฤษฎีด้อยไม่จริยธรรม ของ ดวงเดือน พันธมนาวิน ซึ่งนำเสนอในรูปแบบของต้นไม้ ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน คือ ส่วนรากแทนจิตลักษณะพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ (สุขภาพจิต ความเฉลียวฉลาด และประสบการณ์ทางสังคม) อันนำไปสู่การพัฒนาส่วนอื่นของต้นไม้จริยธรรม ส่วนลำต้นแทนจิตลักษณะ 5 ประการ (ทัศนคติ ค่านิยม คุณธรรม เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์) อันเป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่น่าปรารถนาและส่วนของดอกและผลแทน พฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง รวม 2 ประการ ประการแรกพฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย การไม่เบียดเบียนผู้อื่น ประการที่ 2 พฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง ประกอบด้วยพฤติกรรม รับผิดชอบและพฤติกรรมการพัฒนา⁶⁶

โชคชัย ปัญญาคำ ได้ศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะด้านจริยธรรมของนักศึกษาศาสน์ การพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ พบว่าคุณลักษณะด้านจริยธรรมของนักศึกษาศาสน์ การพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่ โดยภาพรวมและแยกตามคณะ พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูงและคุณลักษณะด้านจริยธรรมที่มีมากเป็นอันดับแรกคือ การเป็นผู้ตรงต่อเวลา ผลการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะด้านจริยธรรมของนักศึกษา พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ถึงกิจกรรมส่งเสริม

⁶⁶ คุณเดือน พันธมนาวิน, การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทย และต่างประเทศ, พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. (กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม, 2550).

จริยธรรม และการรับรู้การเป็นแบบอย่างที่ดีของครู สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณลักษณะด้านจริยธรรมได้ร้อยละ 38.60⁶⁷

หนูพร สุภาชาติ ศึกษาเรื่อง ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญหาการดำเนินการในการบริหารงานบุคคลพบว่าโดยภาพรวมโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย ด้านประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน โดยภาพรวมมีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนและด้านการออกจากราชการมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน 3) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการออกจากราชการผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นมากกว่าประสบการณ์ไม่เกิน 10 ปี 4) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนครที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน⁶⁸

⁶⁷ โชคชัย ปัญญาคำ, "ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะด้านจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่" (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2550).

⁶⁸ หนูพร สุภาชาติ, "สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร" (มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2552).

พินิจนารถ ลำควน ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า 1) ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 รับรู้การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) ข้าราชการครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ด้านความศรัทธาต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน 3) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁶⁹

นฤป สืบวงษา ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้านมีสมรรถนะในการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁰

⁶⁹ พินิจนารถ ลำควน, "ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1" (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552).

⁷⁰ นฤป สืบวงษา, "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์" (มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2552).

รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) สภาพการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจากต้นสังกัดในปัจจุบันได้ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่สนใจเข้ารับการพัฒนา ไม่เป็นการบังคับผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะได้รับการพัฒนาในช่วงการเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา และพัฒนาด้านวิชาการต่างๆ ไป โดยจัดหลักสูตรจรรยาบรรณของวิชาชีพสอดคล้องกับหลักสูตรอบรมการเข้าสู่ตำแหน่ง 2) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและใช้ได้จริง คือ ยุทธศาสตร์ชุมชนนักบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ 17 มาตรการ 60 กิจกรรม ดังนี้ ยุทธศาสตร์การสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านจิตวิญญาณของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 มาตรการ 18 กิจกรรม ยุทธศาสตร์การร่วมเสริมสร้างและพัฒนาองค์การทางการศึกษามี 4 มาตรการ 9 กิจกรรม ยุทธศาสตร์การสื่อสารสร้างความเข้าใจในการพัฒนาจิตเพื่อสุขภาวะที่ดีมี 3 มาตรการ 18 กิจกรรม และยุทธศาสตร์การสร้างเครือข่ายและระบบบริการที่คำนึงถึงคุณค่าและสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการมี 6 มาตรการ 25 กิจกรรม ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ยุทธศาสตร์ชุมชนนักบริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญได้ทำการประเมินตรวจสอบความเหมาะสมความเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์แล้ว พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ ในการนำไปใช้ในระดับมากที่สุด⁷¹

โยมิตา เพชรกุลกิจ ได้ศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 พบว่า 1) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ และจรรยาบรรณต่อ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) ผลการเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติด้านจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและ รายด้านแตกต่างกันอย่างมี

⁷¹ รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์, "การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน" (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552).

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมและรายด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและจรรยาบรรณต่อสังคม โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง⁷²

จินตนา เอ็นทรวง ได้ศึกษาเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอวิหารแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า 1) จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น ของครู อำเภอวิหารแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม 2) ผลการเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอวิหารแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอวิหารแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณ ต่อผู้รับบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคมไม่แตกต่างกัน⁷³

พระมหาอาจริยพงษ์ คำตัน ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียน

⁷² โยษิตา เพชรกุลกิจ, "จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1" (มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554).

⁷³ จินตนา เอ็นทรวง, "จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอวิหารแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2" (มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2554).

มัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านความประหยัด อยู่ในระดับปานกลาง 2) นักเรียนที่มีเพศ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนนักเรียนที่มีระดับชั้นและสภาพครอบครัวที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยด้านจิตวิทยา ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง ปัจจัยด้านสังคม ด้านการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา และด้านการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ได้ร้อยละ 13.1 4) แนวทางในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ มี 5 แนวทางคือ 1)การพัฒนาด้วยกระบวนการในการจัดการเรียนการสอน 2)การพัฒนาด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี 3)การพัฒนาด้วยการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ 4)การพัฒนาด้วยการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน และ5)การพัฒนาด้วยการสร้างความมีส่วนร่วม⁷⁴

พระเส็ง ปภสฺสโร ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 พบว่า 1)การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการวางแผน อัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านวินัยและการรักษาวินัย ด้านการออกจากราชการ อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์สอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตาม อายุ ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเห็นมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง⁷⁵

ฉัฐพร ภูทองเงิน ได้ศึกษาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

⁷⁴ พระมหาอาจริยพงษ์ คำตัน, "การปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครปฐม" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554).

⁷⁵ พระเส็ง ปภสฺสโร, "การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1" (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2554).

ขอนแก่น เขต 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงการเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา ตามลำดับ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มี ตำแหน่งหน้าที่ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่างกัน ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้าน ด้านอุเบกขา ไม่แตกต่าง ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁶

ประเด็นที่ ประดับศิลป์ และลักษณะ เกตุเดียน ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของสำนักงานบัญชีกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชี ผลการวิจัยพบว่าขนาดของสำนักงานบัญชีที่มีขนาดเล็กไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความสามารถมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ร่วมวิชาชีพ ขนาดของสำนักงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ 2 ด้าน คือ ความโปร่งใส ความเป็นอิสระ เทียงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ทำบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีมีผลต่อการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านความโปร่งใส ความเป็นอิสระ ความเที่ยงธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ด้านความรู้ความสามารถ มาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาความลับ ด้านความ

⁷⁶ ณิชูพร ภูทองเงิน, "การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1" (มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555).

รับผิดชอบต่อผู้รับบริการ ด้านความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน บุคคลหรือนิติบุคคลที่ผู้ทำบัญชีปฏิบัติหน้าที่ให้ ด้านความรับผิดชอบต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพ⁷⁷

จันทร์ทร ปานคล้ำ ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียนค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม 2) องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียนค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีคุณธรรมหิริ โอตตัปปะ การหาความรู้ การผ่อนคลาย สัจคดี น้ำใจงาม สุขภาพดี ใช้เงินเป็นและครอบครัวดี 3) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับองค์กรแห่งความสุขใจสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁸

ดวงจันทร์ ประเคนคะชา ได้ศึกษาการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอหาดพยอม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า 1) การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) มีความคิดเห็นต่อการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครู 3) ผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่มีข้อคิดต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารต่อผู้รับบริการ สูงกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียนขนาดเล็กและในโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการประพฤติปฏิบัติตน

⁷⁷ ประดิพันธ์ ประดับศิลป์ and ลักษณ์า เกตุเตียน, "จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในสำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดทำบัญชีและนำเสนองบการเงินที่อยู่นอกตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย" (มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2557).

⁷⁸ จันทร์ทร ปานคล้ำ, "การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร" (มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557).

ตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียนขนาดกลาง⁷⁹

อุดม พุ่มโพธิ์งาม ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 พบว่า 1) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ตามลำดับ ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม 2) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม และ รายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน⁸⁰

เฉลิมพร ดิยะกว่า และเสวียน เชนเขว่า ได้ศึกษาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตาคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ เกี่ยวกับจรรยาบรรณในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า 1) ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตาคลี มีความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณในการบริหารงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ รองลงมา ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตาคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตาคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ เกี่ยวกับ

⁷⁹ ดวงจันทร์ ประเคนคะชา, "การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชาติพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1," วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม (2558).

⁸⁰ อุดม พุ่มโพธิ์งาม, "การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กรุงเทพมหานคร " (วิทยาลัยนครราชสีมา, 2558).

จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามเพศ และอายุราชการ พบว่า ความคิดเห็นของเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันในทุกด้าน⁸¹

งานวิจัยต่างประเทศ

ลาดทีกาและเฮอรัค (Ladtika and Houck) ศึกษาการสอนตามแนวคิดการเรียนรู้แบบเน้นประสบการณ์ โดยการมอบหมายให้นักศึกษาสร้างกรณีศึกษาในสถานการณ์ทางจริยธรรมที่พบในที่ทำงาน นักศึกษาพัฒนากรณีศึกษาทางจริยธรรมเป็นรายบุคคล มีการกำหนดรายละเอียดของกรณีศึกษาให้มี 6 ส่วน คือ 1) ความขัดแย้งเชิงจริยธรรม หรือสถานการณ์ที่นักศึกษาได้เผชิญในที่ทำงาน ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่นักศึกษามีการตัดสินใจเชิงจริยธรรม 2) แหล่งข้อมูลที่นักศึกษาได้ปรึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 3) ระบบค่านิยมที่นักศึกษาใช้ในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม 4) บทบาทของระบบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของนักศึกษา 5) ตำแหน่งของนักศึกษาในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจอย่างไร 6) นักศึกษามีการแก้ปัญหาสถานการณ์จริยธรรมอย่างไร และพิจารณาว่าประสบการณ์ตั้งแต่หลังจากเหตุการณ์ครั้งนั้นอาจมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในปัจจุบันหรือไม่อย่างไร โคนให้นำเสนอหน้าชั้นเรียนเป็นเวลา 8-10 นาที และตามด้วยการอภิปรายใช้เวลา 8-10 นาที เกี่ยวกับกรณีศึกษาที่ได้นำเสนอ มีการให้ข้อมูลป้อนกลับและการซักถามเพื่อความกระจ่างจากผลการประเมินพบว่า การสอนวิธีนี้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการทำให้นักศึกษาเข้าถึงการพิจารณา การอภิปรายเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น⁸²

ทูจิ โอวโซลา อเดเยมิ (Tunji Olusola Adeyemi) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของกลยุทธ์การบริหารส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐออนโด ประเทศไนจีเรีย พบว่า ระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณาจาก 1) ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ 2) ประสิทธิภาพการนิเทศ 3) ความสามารถในการรักษาระเบียบวินัย 4) การกำกับ ดูแล ติดตาม 5) การจูงใจ 6) การมอบอำนาจหน้าที่ 7) การสื่อสาร

⁸¹ เฉลิมพร ตีชะกัว และเสวียน, "จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตาคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์," วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก (2559).

⁸² S.B. Ladtika and M.M. Houck, "Student-Developed Case Studies : An Experiential Approach for Teaching Ethics in Management," Journal of Business Ethics 64 (2006).

ผลการวิจัยอยู่ในระดับต่ำ การปฏิบัติไม่มีความแตกต่างกันในระหว่างบุคคลากรครู และผู้ที่ไม่ใช่บุคคลากรครูในโรงเรียน อย่างไรก็ตามในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนขนาดเล็กดีกว่าในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ และในโรงเรียนที่มีที่ตั้งอยู่ในเมืองจะดีกว่าโรงเรียนที่มีที่ตั้งอยู่นอกเมือง⁸³

เซง และฮวง (Chen and Huang) ทำการศึกษาเรื่องการนำกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้เพื่อสร้างผลงานที่เป็นนวัตกรรมภายใต้องค์ความรู้ที่มีอยู่ โดยทำการศึกษาในรูปแบบของการบรรยายใช้สถิติแบบถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่ากลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับองค์ความรู้ทางบวกในการที่จะสร้างผลงานที่เป็นนวัตกรรมให้เกิดขึ้นมา⁸⁴

เลียวนาร์ด (Leonard) ศึกษาเกี่ยวกับการให้ความรู้ด้านคุณธรรมสำหรับครูและผู้นำทางการศึกษาของโรงเรียนในเรื่องเจตคติ และได้เสนอกรอบแนวความคิดว่านักการศึกษาจะต้องได้รับประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพ และการนำขั้นตอนของแนวความคิดนี้ไปบรรจุไว้ในหลักฐานการให้ความรู้ด้านคุณธรรมแก่ผู้เริ่มเรียนวิชาชีพครู รวมทั้งผู้เข้ารับการศึกษาเป็นผู้นำทางการศึกษาด้วยการให้ความรู้จะต้องจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์และได้ฝึกปฏิบัติครบทุกขั้นตอนของการมีคุณธรรมภายใต้บรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนขั้นตอนของการจัดประสบการณ์ให้ผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพครูได้เรียนรู้เรื่องของการมีคุณธรรม มี 3 องค์ประกอบ คือ ขั้นเริ่มต้นเรียนรู้คุณลักษณะหรือรูปแบบของคุณธรรม ขั้นปรับทัศนคติหรือเจตคติ และขั้นปลูกฝังให้เกิดเจตคติที่เหมาะสมในแต่ละขั้นตอนจะต้องมีการกำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกันตามลำดับทั้งด้านเนื้อหาวิชา และกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงออกด้านคุณธรรมได้อย่างเป็นระบบ⁸⁵

ดาวิต (Davis) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการศึกษาเชิงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติของการเป็นผู้นำทางศีลธรรมในการ บริหารการศึกษาของโรงเรียน โดยการตรวจสอบ ความเข้าใจและความรู้สึกของการเป็นผู้นำคุณธรรมด้วยวิธีการแบบใหม่ ผ่านการสำรวจภาคสนามงานวัฒนธรรมของโรงเรียน ศึกษาแรง บันดาลใจในช่วงหนึ่งปีการศึกษาตามหลัก

⁸³ T.O. Adeyemi, "The Influence of Administrative Strategies on the Effective Management of Human Resource in Secondary School in Ondo State, Nigeria" (ISEA, 2008).

⁸⁴ Ch. J. Chen and J. W. Huang, "Strategic Human Resource Practices and Innovation Performance – the Mediating Role of Knowledge Management Capacity," *Journal of Business Research* 62 (2009).

⁸⁵ Pauline Leonard, "Moral Literacy for Teacher and School Leadership Education : A Matter of Attitude," <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ987853.pdf>.

วัฒนธรรมของวิถีชีวิต ที่สอดคล้องกับหลักของโรงเรียน ตามมุมมองที่เปรียบเทียบกับ การรับรู้ของสมาชิกที่เลือกโดยมูลนิธิครูผู้ปกครองและนักเรียน การศึกษานี้เน้นการวัดพฤติกรรมด้านคุณธรรมของ ศาสนา ที่สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันของสังคม โดยกล่าวว่า คำสอนจริยธรรมเป็นเรื่องของความศรัทธาและโอกาสซึ่งเป็นพฤติกรรมโดยสงบ วิทยานิพนธ์นี้ พบว่า 1) ผู้นำที่แท้จริงคือความเป็นผู้นำทางศีลธรรม 2) ผู้นำใช้ความเป็นผู้นำกำหนด แนวทางการจัดการทีม เพื่อความสำเร็จของภารกิจ ความท้าทาย โดยใช้ศีลธรรมเชื่อมโยงในการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่เชื่อถือสิ่งที่ยังมลาย อีกทั้งยังสร้างแรงบันดาลใจจากความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นและความเสียสละแก่องค์กร ผลกระทบจากความไม่สอดคล้องกับจิตวิญญาณจริยธรรมของผู้ศรัทธา จะมีผลต่อการทำงานเป็นทีม และความศรัทธาทำให้เกิดแรงบันดาลใจจากวิธีการ ตัดสินใจ และการแก้ไขความขัดแย้งโดยการให้คำปรึกษาแบบใหม่⁸⁶

เวอร์ทีการ์น (Vertigan) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาในด้านจริยธรรมของผู้บริหารกับผู้ที่ปฏิบัติตามนโยบายของโรงเรียนและวิทยาลัย ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันระหว่าง โรงเรียนที่จัดการศึกษาโดยเน้นจริยธรรม ค่านิยม กับ โรงเรียนที่ไม่ให้ความสำคัญ โดยกล่าวถึงความสนใจของโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน และการบริหารการศึกษา โดยเน้นจริยธรรมของครูผู้สอน และการปฏิบัติตามนโยบายอย่างไร ซึ่งอาจมีข้อจำกัดด้านความเชื่อทางจริยธรรมที่จะถูกนำเข้าสู่วิธีการวิจัย ในการสำรวจความเชื่อทางจริยธรรมของครู ที่ขัดแย้งกับด้านการบริหารจัดการ เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารจัดการ โดยใช้เครื่องมือ Ethnographic จากการใช้กลุ่มตัวอย่าง จากครูในโรงเรียนมัธยมและวิทยาลัย โดยใช้วิธีการศึกษาเพิ่มเติมเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ และ discussion กับ ผู้เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามที่ สร้างขึ้นบนพื้นฐานของปัญหาจริยธรรม ที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานในโรงเรียน และส่วนที่กลุ่มครูเห็นว่าสำคัญ ในการเข้าใจระบบการทำงานของผู้บริหารที่มีจริยธรรมในโรงเรียน โดยผลการวิจัยพบว่ามีความเป็นไปได้ของการแก้ปัญหาเชิงประจักษ์ ตามกลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น เทคนิคการ วิเคราะห์ความจริงเพื่อแก้ไขสภาพปัจจุบันปัญหา ของโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยยอมรับความเที่ยงตรง ของเครื่องมือดังกล่าว⁸⁷

⁸⁶ A.J. Davis, "Moral Leadership : The Leadership of the Future,"

<http://hdl.handle.net/2381/4149>.

⁸⁷ S.A. Vertigan, "Ethics and the Business of Schooling : Developing a Critical Realist Methodology," <http://eprints.ioe.ac.uk/id/eprint/7511>.

สรุป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ในเรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ประมวลความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยใช้การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามประกาศของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งประกอบด้วย 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ส่วนของการบริหารงานบุคคลตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ 5 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการศึกษาวินัย 5) การออกจากราชการ มาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้ ทั้งจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยกย่องจากสังคมและสามารถพัฒนาองค์กรรวมถึงผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพได้



บทที่ 3

การดำเนินงานวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตามขั้นตอนการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาปัญหาและความต้องการจากสภาพความเป็นจริงจากตำรา เอกสาร ข้อมูลสถิติ พร้อมแหล่งข้อมูลต่างๆ ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงการและเสนอโครงการ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย ดำเนินการสร้างเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความถูกต้องเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และนำไปทดลองใช้กับ โรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) พร้อมสามารถนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

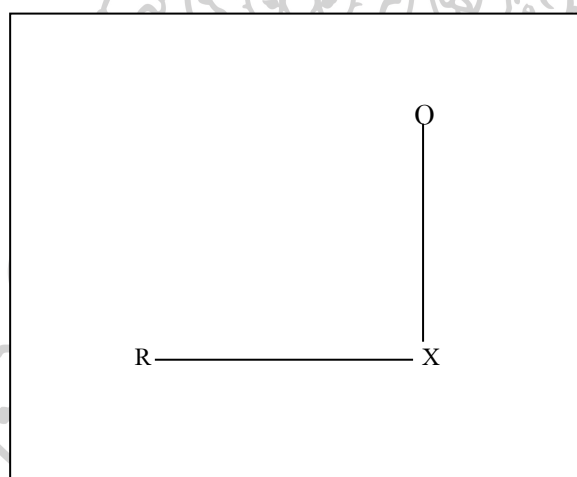
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำร่างผลการวิเคราะห์ แปลผล จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลและเสนอแนะ

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่างๆ ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือ และการสร้างเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะของการใช้กลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case-study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



แผนภาพที่ 3 แผนแบบของการวิจัย

R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการสุ่ม
X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ 1 จำนวน 122 แห่ง ประกอบด้วย อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ 36 แห่ง อำเภอทับสะแก 26 แห่ง อำเภอบางสะพาน 38 แห่ง และอำเภอบางสะพานน้อย 22 แห่ง⁸⁸

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 97 แห่ง ซึ่งได้มาโดยการกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁸⁹ แล้วดำเนินการเลือกตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) จำแนกตามอำเภอ ดังตารางที่ 2

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูล โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล/รองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 194 คน

⁸⁸ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 (งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน, 2558).

⁸⁹ V. Krejcie Robert and W. Morgan Earyle, พื้นฐานการวิจัย (กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2543).

ตารางที่ 2 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	จำนวนผู้ให้ข้อมูล (คน)		
			ผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล/รองหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน	รวม
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์	36	29	29	29	58
อำเภอทับสะแก	26	21	21	21	42
อำเภอบางสะพาน	38	30	30	30	60
อำเภอบางสะพานน้อย	22	17	17	17	34
รวม	122	97	97	97	194

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน ได้แก่ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
2. ตัวแปรที่ศึกษา คือ เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารและการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น คือ ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

2.1.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง (X₁) หมายถึง การประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ อยู่เสมอ ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.1.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X_2) หมายถึง การรักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎระเบียบและแบบแผนของทางราชการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับ การพัฒนาครู การเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยและนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้

2.1.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X_3) หมายถึง การปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชนและผู้ด้อยโอกาส รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ด้วยการรับฟังความคิดเห็นยกย่องชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร ให้ศิษย์และผู้รับบริการ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

2.1.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X_4) หมายถึง ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ มีความรัก ความสามัคคีและร่วมใจกัน ผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

2.1.5 จรรยาบรรณต่อสังคม (X_5) หมายถึง ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

2.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล (Y_{tot}) ตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของกระทรวงศึกษาธิการ 5 ด้าน ดังนี้

2.2.1 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) หมายถึง การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การขอลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

2.2.2 การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) หมายถึง การสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากรณีได้รับมอบอำนาจจากอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) เขตพื้นที่การศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ การรักษาราชการแทนและรักษาการในตำแหน่ง

2.2.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) หมายถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือนเงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐและงานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ งานขออนุญาต ลาอุปสมบท งานขอพระราชทานเพลิงศพ การลาศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูเกียรติและให้ได้รับเงินวิทยพัฒนาและการจัดสวัสดิการ และดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้อง

2.2.4 วินัยและการรักษาวินัย (Y_4) หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและการป้องกันการกระทำผิดวินัย

2.2.5 การออกจากราชการ (Y_5) หมายถึง การบริหารงานบุคคลในเรื่องงานออกจากราชการ การให้ออกจากราชการกรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดการออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป การให้ออกจากราชการไว้ก่อนการให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนกรณีมีมลทินมัวหมอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามกำหนดตัวเลือกไว้ให้เลือก (forces choice)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาตามแนวความคิดคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของลิเคอร์ท (Likert)⁹⁰ ดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาหรือการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

⁹⁰ Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGraw-Hill, 1961).

การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัย

เพื่อให้ได้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่นใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำราทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหาร แนวคิดในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยรับคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 - 1.00

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครู สถานศึกษาที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวมจำนวน 30 คน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)⁹¹ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.893

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จด้วยดี ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษาศึกษา เพื่อขอออกหนังสือถึงผู้ให้ข้อมูลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลแต่ละโรงเรียน
2. ส่งหนังสือดังกล่าวไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้ผู้ให้ข้อมูลส่งแบบสอบถามกลับมาทางไปรษณีย์

⁹¹ Lee J. Cronbach, Essential of Psychological Testing, 3th ed. (New York: Herper& Row Publishers, 1987).

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้หน่วยการวิเคราะห์ (Unit Of Analysis) เป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล/รองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 194 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลทางสถิติดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency : f) และค่าร้อยละ (Percentage : %)

2. การวิเคราะห์จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารและการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁹² หากค่ามัธยเลขคณิตอยู่ในช่วงใดก็แสดงว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารและการบริหารงานบุคคลเป็นแบบนั้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัธยเลขคณิต 1.00 - 1.49 แสดงว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัธยเลขคณิต 1.50 - 2.49 แสดงว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัธยเลขคณิต 2.50 - 3.49 แสดงว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัธยเลขคณิต 3.50 - 4.49 แสดงว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก

ค่ามัธยเลขคณิต 4.50 - 5.00 แสดงว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

⁹² John W. Best, Research in Education, 2 ed. (New Jersey: Prentice Hall, 1997).

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)⁹³ ซึ่งมีเกณฑ์ ดังนี้

0.00 – 0.29	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย
0.30 – 0.69	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.70 – 1.00	มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ⁹⁴

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 3) ความสัมพันธ์ของจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1 จำนวน 97 โรงเรียน เป็นหน่วยวิเคราะห์ ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ/รักษาราชการแทน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการ/หัวหน้างานบุคคล จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 194 คน โดยการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน โดยใช้สถิติ คือ ค่าความถี่ (Frequency:f) ร้อยละ (Percentage:%) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) นำค่ามัชฌิมเลขคณิตมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

⁹³ บุญใจ ศรีสถิตินรากร, ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 5 ed. (กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย, 2553).

⁹⁴ ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 5 ed. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย, 2553).

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) การบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยใช้สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unity of analysis) ผู้วิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 97 แห่ง ได้รับแบบสอบถามคืนกลับมาจำนวน 82 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 84.53 โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน 2) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล หรือรองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 164 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือรองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล ของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 82 สถานศึกษา

รวม 164 คน แยกพิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงานในสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1. ชาย	80	48.78
	2. หญิง	84	51.22
	รวม	164	100.00
2	อายุ		
	1. 20-30 ปี	9	5.49
	2. 31-40 ปี	32	19.51
	3. 41-50 ปี	42	25.61
	4. 51-60 ปี	81	49.39
	รวม	164	100.00
3	ระดับการศึกษาสูงสุด		
	1. ปริญญาตรี	74	45.12
	2. ปริญญาโท	87	53.05
	3. ปริญญาเอก	3	1.83
	รวม	164	100.00
4	ตำแหน่งปัจจุบัน		
	1. ผู้บริหารสถานศึกษา/รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา	82	50.00
	2. หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล/ รองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	82	50.00
	รวม	164	100.00

5	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	1. 1-5 ปี	14	8.54
	2. 6-10 ปี	16	9.76
	3. 11-15 ปี	19	11.58
	4. 16-20 ปี	30	18.29
	5. 21-25 ปี	22	13.41
	6. 26-30 ปี	15	9.15
	7. มากกว่า 30 ปี	48	29.27
	รวม	164	100.00

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 48.80 เป็นผู้ที่มียุอยู่ระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 25.60 และมีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาโท จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 รองลงมาคือระดับปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 45.10 และระดับปริญญาเอกจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.80 มีผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือรองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 29.27 รองลงมาคืออายุระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.29 อายุระหว่าง 21-25 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 13.41 อายุระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.58 อายุระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.76 อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 9.15 และอายุระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.54

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ในการวิเคราะห์ระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยิมเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัธยิมเลขคณิต (\bar{x}) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าคะแนนตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ปรากฏผลดังตารางที่ 4 - 9 ดังนี้

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
โดยภาพรวม

(n=82)

ด้าน	จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
1.	จรรยาบรรณต่อตนเอง (X_1)	4.59	0.27	มากที่สุด
2.	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X_2)	4.57	0.32	มากที่สุด
3.	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X_3)	4.63	0.31	มากที่สุด
4.	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X_4)	4.63	0.31	มากที่สุด
5.	จรรยาบรรณต่อสังคม (X_5)	4.63	0.37	มากที่สุด
	รวม (X_{tot})	4.61	0.21	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61, S.D. = 0.21$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X_3) ($\bar{x} = 4.63, S.D. = 0.31$) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X_4) ($\bar{x} = 4.63, S.D. = 0.31$) จรรยาบรรณต่อสังคม (X_5) ($\bar{x} = 4.63, S.D. = 0.37$) จรรยาบรรณต่อตนเอง (X_1) ($\bar{x} = 4.59, S.D. = 0.27$) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X_2) ($\bar{x} = 4.57, S.D. = 0.32$)

เมื่อวิเคราะห์ระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยจำแนกเป็นรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 5-9

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (X_1) จำแนกตามรายชื่อ

(n=82)

ข้อที่	จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
	จรรยาบรรณต่อตนเอง (X_1)			
1.	มีวินัย ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ข้อบังคับ สามารถประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี	4.68	0.49	มากที่สุด
2.	ศึกษาหาความรู้ใหม่ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี	4.59	0.51	มากที่สุด
3.	เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	4.68	0.47	มากที่สุด
4.	ศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอ	4.62	0.49	มากที่สุด
5.	ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	4.62	0.50	มากที่สุด
6.	สร้างผลงานใหม่ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา และพัฒนางานด้านการบริหารงานเป็นที่ยอมรับ	4.48	0.51	มาก
7.	ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยมีแผนปฏิบัติงานแบบมีส่วนร่วม	4.59	0.49	มากที่สุด
8.	ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	4.50	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.59	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่าจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (X_1) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$, S.D. = 0.27) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.47) การมีวินัย ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ข้อบังคับ สามารถประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.49) การศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.49) และ

อันดับสุดท้าย ได้แก่ สร้างผลงานใหม่ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา และพัฒนางานด้านการบริหารจนเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X_2) จำแนกตามรายชื่อ

(n=82)

ข้อที่	จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
	จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X_2)			
1.	ศรัทธา รักษาชื่อเสียง และปกป้องศักดิ์ศรี แห่งวิชาชีพ	4.62	0.49	มากที่สุด
2.	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ตามกฎระเบียบและแบบแผนของทางราชการ	4.63	0.48	มากที่สุด
3.	มุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาครู และบุคลากร	4.56	0.50	มากที่สุด
4.	สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา	4.55	0.50	มากที่สุด
5.	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานในวิชาชีพ	4.55	0.50	มากที่สุด
6.	ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้	4.50	0.50	มากที่สุด
	รวม	4.57	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่าจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง (X_2) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D.= 0.32) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ตามกฎระเบียบและแบบแผนของทางราชการ ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.48) การศรัทธา รักษาชื่อเสียง และปกป้องศักดิ์ศรี แห่งวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.49) มุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาครู และบุคลากร ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.50) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ยกย่องและเชิดชูเกียรติ ผู้ที่มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้ ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.50)

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X_3) จำแนกตามรายชื่อ

(n=82)

ข้อที่	จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
	จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X_3)			
1.	ปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนอย่างมีคุณภาพ	4.57	0.50	มากที่สุด
2.	ส่งเสริมให้มีการดำเนินงาน เพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส	4.68	0.47	มากที่สุด
3.	รับฟังความคิดเห็นของศิษย์ และผู้รับบริการ	4.63	0.48	มากที่สุด
4.	ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจศิษย์ และผู้รับบริการอย่าง กัลยาณมิตร	4.68	0.47	มากที่สุด
5.	ส่งเสริม สนับสนุนให้ศิษย์ และผู้รับบริการได้ มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือวิธีการที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และการ บริหารจัดการสถานศึกษา	4.60	0.49	มากที่สุด
	รวม	4.63	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่าจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X_3) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการส่งเสริมให้มีการดำเนินงาน เพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.47) ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจศิษย์ และผู้รับบริการอย่างกัลยาณมิตร ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.47) รับฟังความคิดเห็นของศิษย์ และผู้รับบริการ ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.48) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนอย่างมีคุณภาพ ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X_d) จำแนกตามรายชื่อ

(n=82)

ข้อที่	จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
	จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X_d)			
1.	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	4.51	0.51	มากที่สุด
2.	ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.57	0.50	มากที่สุด
3.	ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.72	0.45	มากที่สุด
4.	มีความรัก ความสามัคคี และความร่วมมือ ร่วมใจในการพัฒนาการศึกษา	4.71	0.45	มากที่สุด
5.	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการศึกษา	4.60	0.50	มากที่สุด
6.	รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.67	0.47	มากที่สุด
	รวม	4.63	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่าจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X_d) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.72$, S.D. = 0.45) มีความรัก ความสามัคคี และความร่วมมือ ร่วมใจในการพัฒนาการศึกษา ($\bar{x} = 4.71$, S.D. = .45) รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = .47) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.51$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับจรรยาบรรณของวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (X_5) จำแนกตามรายชื่อ

(n=82)

ข้อที่	จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
	จรรยาบรรณต่อสังคม (X_5)			
1.	ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือ	4.77	0.42	มากที่สุด
2.	วิชาชีพแก่ชุมชน	4.62	0.49	มากที่สุด
3.	ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อให้ศิษย์ และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิต ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	4.64	0.48	มากที่สุด
4.	เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ เพื่ออนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ศิลปวัฒนธรรม	4.64	0.51	มากที่สุด
	รวม	4.63	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่าจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (X_5) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ($\bar{x} = 4.77$, S.D. = 0.42) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.48) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.51) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.49)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ในการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{x}) และ
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตเปรียบเทียบกับเกณฑ์ขอบเขตค่าคะแนน
ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ที่กำหนดไว้ ปรากฏผลดังตารางที่ 10-15 ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวม

(n=82)

ด้าน	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
1.	การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง (Y_1)	4.62	0.30	มากที่สุด
2.	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)	4.60	0.30	มากที่สุด
3.	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ (Y_3)	4.57	0.30	มากที่สุด
4.	วินัยและการรักษาวินัย (Y_4)	4.63	0.34	มากที่สุด
5.	การออกจากราชการ (Y_5)	4.61	0.36	มากที่สุด
	รวม (X_{tot})	4.60	0.23	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.23)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ วินัยและการรักษาวินัย (Y_4)
($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.34) การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) ($\bar{x} = 4.62$,
S.D.=0.30) การออกจากราชการ (Y_5) ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.36) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)
($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.30) และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) ($\bar{x} = 4.57$,
S.D. = 0.30)

เมื่อวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยจำแนกเป็นรายชื่อ ดังแสดงในตารางที่ 11-15

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) จำแนกตามรายชื่อ

(n=82)

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
	การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1)			
1.	การประชุมวางแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.56	0.50	มากที่สุด
2.	วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา	4.57	0.50	มากที่สุด
3.	จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา	4.70	0.46	มากที่สุด
4.	นำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.66	0.47	มากที่สุด
5.	นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ	4.60	0.49	มากที่สุด
	รวม	4.62	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.30) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.70$, S.D. = 0.46) นำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ($\bar{x} = 4.66$, S.D. = 0.47) นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.49) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ การประชุมวางแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ($\bar{x} = 4.56$, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) จำแนกตามรายชื่อ

(n=82)

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2)			
1.	ดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานมากที่สุด	4.61	0.50	มากที่สุด
2.	ประชาสัมพันธ์การรับสมัครข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	4.54	0.51	มากที่สุด
3.	แต่งตั้งคณะกรรมการ ในการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.57	0.50	มากที่สุด
4.	จัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัคร และพิจารณาใบสมัคร	4.57	0.50	มากที่สุด
5.	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ	4.67	0.47	มากที่สุด
6.	ดำเนินการสอบคัดเลือก โดยการสอบข้อเขียน และสอบสัมภาษณ์	4.65	0.49	มากที่สุด
7.	ทดลองปฏิบัติงาน ในหน้าที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการประเมินผลอย่างยุติธรรม	4.65	0.48	มากที่สุด
8.	จัดให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ	4.59	0.49	มากที่สุด
9.	พิจารณาการย้าย การรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อราชการ	4.55	0.50	มากที่สุด
	รวม	4.60	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง (Y_2) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.30) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, S.D.=0.47) ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการประเมินผลอย่างยุติธรรม ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.48) ดำเนินการสอบคัดเลือก โดยการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์

($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.49) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ประชาสัมพันธ์การรับสมัครข้าราชการครู
ครูอัตราจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.54$, S.D. = 0.51)

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) จำแนกตามรายชื่อ

(n=82)

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
	การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3)			
1.	ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ในการฝึกอบรมประชุมสัมมนา การศึกษา เพิ่มเติม หรือการพัฒนาผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะ	4.59	0.49	มากที่สุด
2.	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา โดยยึดผลการปฏิบัติงานและใช้หลัก คุณธรรม	4.65	0.48	มากที่สุด
3.	การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลัง หรือตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	4.52	0.51	มากที่สุด
4.	จัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างอย่างเป็นระบบ และ ทันสมัย	4.43	0.53	มาก
5.	ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ	4.61	0.49	มากที่สุด
6.	ดำเนินการเกี่ยวกับการขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของ รัฐของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่าง ถูกต้อง	4.62	0.49	มากที่สุด
	รวม	4.57	0.30	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$, S.D.=0.30) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดผลการปฏิบัติงานและใช้หลักคุณธรรม ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.48) ดำเนินการเกี่ยวกับการขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้อง ($\bar{x} = 4.62$, S.D. = 0.49) ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ ($\bar{x} = 4.61$, S.D.= 0.49) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ จัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และถูกจ้างอย่างเป็นระบบ และทันสมัย ($\bar{x} = 4.43$, S.D. = 0.53)



ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) จำแนกตามรายชื่อ

(n=82)

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
	วินัยและการรักษาวินัย (Y_4)			
1.	แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย	4.63	0.48	มากที่สุด
2.	ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย	4.62	0.49	มากที่สุด
3.	ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.67	0.47	มากที่สุด
4.	ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ตามระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาวินัย	4.68	0.47	มากที่สุด
5.	ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้าง พัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.57	0.50	มากที่สุด
6.	สังเกต ตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุเพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัย	4.64	0.48	มากที่สุด
7.	กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.59	0.49	มากที่สุด
	รวม	4.63	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.34) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ประพจน์ปฏิบัติคนให้ถูกต้อง ตามระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.68$, S.D.= 0.47) ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.67$, S.D. = 0.47) ตั้งเขต ตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้อนกัน และขจัดเหตุ เพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัย ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.48) และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้าง พัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x} = 4.57$, S.D. = 0.50)

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ (Y_5) จำแนกตามรายชื่อ

(n=82)

ข้อที่	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	\bar{x}	S.D.	ค่าระดับ
	การออกจากราชการ (Y_5)			
1.	พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด	4.65	0.48	มากที่สุด
2.	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบสวน กรณีเหตุลาออก เพราะมีเหตุเสียหาย	4.66	0.48	มากที่สุด
3.	กำหนดระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ เมื่อข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุ	4.65	0.48	มากที่สุด
4.	กำหนดระเบียบ แนวทางการปฏิบัติเมื่อข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ทุพพลภาพ และตาย	4.55	0.50	มากที่สุด
5.	กำหนดระเบียบ ข้อปฏิบัติที่ชัดเจน กรณีข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ	4.55	0.50	มากที่สุด
6.	รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	4.59	0.49	มากที่สุด
	รวม	4.61	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการออกจากราชการ (Y_5) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบสวน กรณีเหตุลาออก เพราะมีเหตุเสียหาย ($\bar{x} = 4.66$, S.D. = 0.48) พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ กำหนด ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.48) กำหนดระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ เมื่อข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุ ($\bar{x} = 4.65$, S.D. = 0.48) อันดับสุดท้าย ได้แก่ กำหนดระเบียบ แนวทางการปฏิบัติเมื่อข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ทูพพลภาพ และตาย ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.50) และกำหนดระเบียบ ข้อปฏิบัติที่ชัดเจน กรณีข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ ($\bar{x} = 4.55$, S.D. = 0.50)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับ
การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

(n=82)

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y _{tot}
X ₁	.423**	.367**	.424**	.426**	.244**	.505**
X ₂	.322**	.442**	.436**	.377**	.239**	.485**
X ₃	.289**	.353**	.246**	.118	.215**	.325**
X ₄	.107	.257**	.229**	.212**	.179*	.265**
X ₅	.356**	.374**	.442**	.731**	.713**	.723**
X _{tot}	.443**	.533**	.531**	.572**	.495**	.697**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

หมายเหตุ : จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) , จรรยาบรรณต่อตนเอง (X₁) , จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (X₂)
จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X₃) , จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X₄) , จรรยาบรรณต่อสังคม (X₅) ,
: การบริหารงานบุคคล (Y_{tot}) , การวางแผนและการกำหนดตำแหน่ง (Y₁) , การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง (Y₂) ,
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y₃) , วินัยและการศึกษาวินัย (Y₄) , การออกจากราชการ (Y₅)

จากตารางที่ 16 พบว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์
กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ในระดับปานกลาง (r_{xy} = .697) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็น
ความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณารายด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (X₁ – X₅) พบว่า
มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในภาพรวม (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ 0.01 โดยเรียงตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ จรรยาบรรณต่อ
สังคม (r_{xy} = .723) จรรยาบรรณต่อตนเอง (r_{xy} = .505) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (r_{xy} = .485)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละ
ด้าน (X₁ – X₅) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในแต่ละด้าน (Y₁ – Y₅) พบว่า
มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 3 อันดับแรก ได้แก่ จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้าน
จรรยาบรรณต่อสังคม (X₅) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านวินัยและการรักษาวิจัย (Y₄)

โดยมีความสัมพันธ์อยู่ใน ระดับมาก ($r_{xy} = .731^{**}$) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้าน จรรยาบรรณต่อสังคม (X_5) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการออกจากราชการ (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .713^{**}$) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้าน จรรยาบรรณต่อสังคม (X_5) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .442^{**}$) และไม่ มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อ ผู้รับบริการ (X_3) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) ($r_{xy} = .118$) และจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ (X_4) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง (Y_1) ($r_{xy} = .107$)



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 97 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล หรือรองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 194 คน ได้รับแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ 164 ฉบับ จาก 82 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 84.53 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 และการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ตามคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency : f) ค่าร้อยละ (Percentage : %) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean : \bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อตนเอง และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง การออกจากราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 1 สามารถสรุปได้ ดังนี้

จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .697$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในแต่ละด้านกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในแต่ละด้าน พบว่าคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 3 อันดับแรก โดยเรียงจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (X_3) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .731^{**}$) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (X_3) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการออกจากราชการ (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($r_{xy} = .713^{**}$) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อสังคม (X_3) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ (Y_3) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .442^{**}$) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ (X_4) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการออกจากราชการ (Y_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ($r_{xy} = .179^*$) และคู่ที่ไม่มีความสัมพันธ์กัน ได้แก่ จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (X_2) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านวินัยและการรักษาวินัย (Y_4) ($r_{xy} = .118$) และจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ

วิชาชีพ (X_1) กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง (Y_1) ($r_{xy} = .107$)

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อทราบสภาพที่แท้จริงของจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากค่ามัธยเลขคณิตมากไปน้อย ดังนี้ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้บริหาร จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อตนเอง และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากข้อบ่งชี้ของครูสภากว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้กำหนดถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพและสมรรถภาพของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความมุ่งมั่น อุทิศตนให้กับการทำงาน ทั้งต้องกระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีมาตรฐานในการปฏิบัติตน และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพด้วยตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจันทร์ทร ปานกล้า ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมพร ดิยะกว่า และเสวียน เจนเขว่า ได้ศึกษาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตากลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตากลี มีความคิดเห็นต่อจรรยาบรรณในการบริหารงาน

ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม พุ่มโพธิ์งาม ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุดคือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รองลงมาคือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ตามลำดับ ด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุดคือ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์ ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดั้มากที่สุด

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจาก ค่ามัธยฐานเลขคณิตมากไปน้อย ดังนี้ วินัยและการรักษาวินัย การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง การออกจากราชการ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อให้ความรู้แก่สมาชิกในสังคม โดยการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการอยู่หลายปัจจัย แต่ถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เพราะถ้าผู้บริหารเป็นผู้มี วิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ แต่หากขาดคนที่ไม่มีความรับผิดชอบในงานไม่มีความรู้ ไม่มี วิสัยทัศน์ ก็จะส่งผลทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ หรือไม่ประสบความสำเร็จได้ จึงจำเป็นที่จะช่วยเหลือบุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับ นฤป สีบวงษา ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี พบว่า การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ฉัฐพร ภูทองเงิน ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พระเส็ง ปภัสสรโร ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1 พบว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.697$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์แบบคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน พบว่ามีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัย ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นผู้นำที่มีแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นผู้มีศักยภาพและสมรรถภาพของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีความมุ่งมั่นอุทิศตนให้กับการทำงาน กระทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และมีแนวทางในการบริหารงานสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการใช้ทรัพยากรในการบริหารงานอย่างคุ้มค่า โดยเฉพาะทรัพยากรด้านบุคลากรที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญ มีการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือบุคลากรที่มีอยู่ในสถานศึกษาได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ อย่างถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล ซึ่งล้วนเกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยนนท์ นิลพัฒน์ ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา พบว่า องค์ประกอบของจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งผลต่อกัน ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ เพราะเป็นจริยธรรมที่บุคคลทุกคนพึงมีพึงกระทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา เพราะคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่เป็นกลไกในการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ศึกษานั้นๆ ย่อมมีความคาดหวังที่จะให้คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม เป็นกลาง มีความเหมาะสมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งพบว่า

องค์ประกอบจริยธรรมการบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษานั้นจะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคล เพราะกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ซึ่งหากคณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษามีการดำเนินงานที่เชื่อถือได้ สามารถอธิบายต่อผู้ที่เกี่ยวข้องได้ว่า หลักเกณฑ์ที่กำหนดมีความยุติธรรมต่อทุกคน มีหลักประกันได้ว่าทุกคนได้รับความเป็นธรรมหากดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น ในการบริหารงานบุคคลก็จะประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ฌัฐพร ภูทองเงิน ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่มสถานศึกษาเขตพื้นที่ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้บริหารเห็นความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถ ช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงและบุคลากรมีความสุขในการทำงานแบบ “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปรับปรุงแก้ไข และร่วมภาคภูมิใจ” สิ่งที่ทำให้ผู้บริหารรู้สึกพอใจในการบริหารงานของตน คือ การยึดมั่นในคุณธรรม ให้การสนับสนุนบุคลากรและส่งเสริมการศึกษาของผู้เรียน และจากคำกล่าวที่ว่าผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องมีคุณธรรมควบคู่กับการทำงาน ผู้บริหารเห็นด้วยและให้เหตุผลสนับสนุนว่า คุณธรรมเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารสามารถสร้างความศรัทธา และเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ หากผู้บริหารมีคุณธรรมประกอบกับการทำงานด้วยยอมทำให้ครูมีความสุขภาพจิตที่ดีและเกิดบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุขอันจะส่งผลต่อความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ให้ดีและมีคุณภาพต่อผู้เรียนในที่สุด สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เวย์ทีการัน (Vertigan) ศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับผลการวิเคราะห์ปัญหาการจัดการศึกษาในด้านจริยธรรมของผู้บริหารกับผู้ที่ปฏิบัติตามนโยบายของ โรงเรียนและวิทยาลัย พบว่า พื้นฐานของปัญหาจริยธรรมที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานใน โรงเรียน และส่วนที่กลุ่มครูเห็นว่าสำคัญการเข้าใจระบบการทำงานของผู้บริหารที่มีจริยธรรมใน โรงเรียนมีความเป็นไปได้ของการแก้ปัญหาเชิงประจักษ์ ตามกลยุทธ์ที่สำคัญ เช่น เทคนิคการ วิเคราะห์ความจริงเพื่อแก้ไขสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบการวิจัย การอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ และข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนะการวิจัยไว้ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาพึงสนับสนุนให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิโดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

2. จากการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรทางการศึกษามีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับความต้องการ และลักษณะของงาน มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา มีการบริหารงานโดยยึดระบบคุณธรรมในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา

3. จากผลการวิจัยจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอจะทำให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่คุณวิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยดังกล่าวข้างต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักวิชาการ และผู้สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

2. ควรศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ หรือสถานศึกษาสังกัดหน่วยงานอื่น เพื่อนำมาเปรียบเทียบและนำผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

รายการอ้างอิง

- Adeyemi, T.O. . "The Influence of Administrative Strategies on the Effective Management of Human Resource in Secondary School in Ondo State, Nigeria." ISEA, 2008.
- Armstrong, M. A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th ed. Great Britain by Cambrian: Ltd. Aberystwith, Wales, 2006.
- Bartol, and Martin. Management. New York McGrau-Hill, 1994.
- . Management. New York McGrau-Hill, 1994.
- Beach, Dale S. Personnel. Management of People at Work. New York: The Mammalian, 1965.
- Best, John W. Research in Education. 2 ed. New Jersey: Prentice Hall, 1997.
- Castetter, W.B. . The Personnel Function in Educational Administration. New York: Macmillan Publishing Company, 1976.
- Chen, Ch. J., and J. W. Huang. "Strategic Human Resource Practices and Innovation Performance – the Mediating Role of Knowledge Managemant Capactiy." Journal of Business Research 62 (2009): 117.
- Crobach, Lee J. Essential of Psychological Testing. 3th ed. New York: Herper& Row Publishers, 1987.
- Daft, R.L. Management. : Dryden, 2000.
- . Management. Orlando FL: Dryden, 2000.
- Daft R.L. Management. Orlando FL: Dryden, 2000.
- Davis, A.J. "Moral Leadership : The Leadership of the Future." <http://hdl.handle.net/2381/4149>.
- Forster. "Codes of Ethics in Australian Education: Towards a National Perspective." Australian Journal of Teacher Education 37 (2012).
- . Codes of Ethics in Australian Education: Towards a National Perspective. Australian Journal of Teacher Education 37. Vol. 2012,2012.
- Forster, Daniella J. . "Codes of Ethics in Australian Education: Towards a National Perspective." Australian Journal of Teacher Education 37 (2012): 14.
- Fred, C. Lunenburg , and C. Ornstein Allan. Educational Administration : Concepts and Practices. 5 ed. CA: Wadworth Publishing, 2007.
- Hoy, Wayne K. , and Miskel G. Cecil. Educational Administration Theory, Research, and Practice.

- New York: McGraw – Hill Inc, 1996.
- "Ky: Education Professional Standards Board-Code of Ethics, ." <http://www.kyepsb.net>.
- Ladtika, S.B., and M.M. Houck. "Student-Developed Case Studies : An Experiential Approach for Teaching Ethics in Management." *Journal of Business Ethics* 64 (2006): 157-67.
- Lawrence Kohlberg. *The Philosophy of Moral Development: Moral Stages and the Idea of Justice*. New York: Harper and Row, 1927.
- Likert, Rensis. *New Pattern of Management*. New York: McGraw-Hill, 1961.
- Mondy, R Wayne , and Ronert M. Noe. *Human Resource Management*. 8th ed. New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Nigro, Felix A. *The New Public Personnel Administration*. New York: MacmillanCompany, 1965.
- Pauline Leonard. "Moral Literacy for Teacher and School Leadership Education : A Matter of Attitude." <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ987853.pdf>.
- Robert, V. Krejcie , and W. Morgan Earyle. *พื้นฐานการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2543.
- Vertigan, S.A. "Ethics and the Business of Schooling : Developing a Critical Realist Methodology." <http://eprints.ioe.ac.uk/id/eprint/7511>.
- Wayne, Mondy R, and Ronert M. Noe. *Human Resource Management*. 8th ed ed. New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Wayne, Mondy. R, and Ronert M. Noe. *Human Resource Management*. 8ed ed. New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- กรมการศาสนา. *คู่มือสอนจริยธรรมศึกษาระดับวิทยาลัย (ฉบับทดลอง)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศาสนา, 2522.
- กระทรวงศึกษาธิการ. *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2546.
- . *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2546.
- กระทรวงศึกษาธิการ. *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: บริษัทรุ่งเรืองรัตน์ พรินติ้ง จำกัด, 2550.
- ข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537. *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 111, ตอน 19 ง (8 มีนาคม 2537).

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556). 2556.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130, ตอนพิเศษ 130 ง. 2556.

———. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556). 2556.

———. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556).

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2550. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 124, ตอนพิเศษ 51 ง (27 เมษายน 2550).

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122, ตอนพิเศษ 76 ง (5 กันยายน 2548).

ข้อบังคับสภาการแพทย์แผนไทยว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการแพทย์แผนไทย พ.ศ. 2557. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 131, ตอนพิเศษ 204 ง (13 ตุลาคม 2557).

คณะกรรมการบริหารสภาวิจัยแห่งชาติ. "จรรยาบรรณนักวิจัย."

<http://stang.sc.mahidol.ac.th/text/ethic.htm>.

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ม.ป.ท. : ม.ป.พ., 2553.

จันทร์ทร ปานคล้า. "การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.

จันทร์ธานี สงวนนาม. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา กรุงเทพฯ: มติชน, , 2545.

จินตนา เย็นทรวง. "จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอวิหารแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2", มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2554.

เฉลิมพร ดิยะกวี และเสวียน. "จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตตากฟ้า-ตาคลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จังหวัดนครสวรรค์." วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก (2559): 21-22.

ชำเลื่อง วุฒิจันทร์. หลักการและวิธีการพัฒนาจริยศึกษาในสถานศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศาสนา จำกัด, 2524.

โชคชัย ปัญญาคำ. "ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะด้านจริยธรรมของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่." มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2550.

ณัฐพร ภูทองเงิน. "การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในกลุ่ม

- สถานศึกษาเขตพื้นที่ที่ 1-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1." มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555.
- ดวงจันทร์ ประเคนคะชา. "การประพฤตินิปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอธาตุพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1." วารสาร มหาวิทยาลัยนครพนม (2558): 132-41.
- คุดเดือน พันธมนาวิน. การสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในประเทศไทยและ ต่างประเทศ. พิมพ์ครั้งที่ 1 ed. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม (ศูนย์คุณธรรม, 2550).
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. วิชาชีพนิยมของระบบราชการในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว : วัฒนาการและผลกระทบต่อสังคมไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ธีรยุทธ พึ่งเกียรติ, and สุรพล สุขะพรหม. การบริหารงานบุคคลและวิชาความถนัดเชิงวิเคราะห์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุทรไพศาล, 2543.
- ธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐหน่วยที่ 8-15. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544.
- นฤป สืบวงษา. "ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ การปฏิบัติหน้าที่ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี." มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุดรธานี, 2552.
- บรรยงค์ ไตจินดา. การบริหารงานบุคคล(การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: อมรรการพิมพ์, 2550.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5 ed. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ยูเอ็นดีไอ อินเตอร์ มีเดีย, 2553.
- . ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5 ed. กรุงเทพฯ: ยูเอ็นดีไอ อินเตอร์ มีเดีย, 2553.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. พฤติกรรมการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักข้าราชการพลเรือน, 2548.
- ประคัลภ์ ปัญทพลังกูร. การว่าจ้างและรักษาบุคลากร/Hiring and Keeping the Best People. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2551.
- ประคินันท์ ประดับศิลป์, and ลักษณา เกตุเตียน. "จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานใน สำนักงานบัญชีในเขตกรุงเทพมหานครต่อการจัดทำบัญชีและนำเสนองบการเงินที่อยู่นอก ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย." มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2557.

- พระมหาอาจารย์พงษ์ คำตัน. "การปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครปฐม." มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 127, ตอนที่ 45 ก (22 กรกฎาคม 2553).
- พระราชวรมุณี (ประยูร ชุมมจิตโต). คุณธรรมสำหรับนักบริหาร. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม, 2541.
- พระเล็ง ปกสุสโร. "การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1." มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, 2554.
- พินิจนารถ ลำควน. "ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1." มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2552.
- โยษิตา เพชรกุลกิจ. "จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู อำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1." มหาวิทยาลัยบูรพา, 2554.
- รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์. "การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน." จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ ราชบัณฑิตยสถาน, 2556.
- วรรณารถ แสงมณี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ประสิทธิ์ภัณฑ์เอนด์พรีนติ้ง, 2547.
- วริยา ชินวรรณ โน. ชุดบทความประกอบการสัมมนาเรื่อง จริยธรรมในวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2546.
- วริยา ชินวรรณ โน. จริยธรรมในวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์, 2546.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4 ed. กรุงเทพมหานคร: โพรเพช, 2551.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4 ed. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โพรเพช, 2551.
- . การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4 ed. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โพรเพช, 2551.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถกร 2554.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล.

กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ, 2546.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา ปีการศึกษา 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. เอกสารกลุ่มนโยบายและแผน งานข้อมูลสารสนเทศ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1, 2558.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. งานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน, 2558.

———. รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ประจำปีงบประมาณ 2557-2558. ประจวบคีรีขันธ์: กลุ่มนโยบายและแผน, 2557.

———. รายงานผลการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2557-2558 ด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา 3 มาตรฐาน. ประจวบคีรีขันธ์: กลุ่มนโยบายและแผน, 2558.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. สรุปโครงการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษาด้านวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558. ประจวบคีรีขันธ์: กลุ่มงานวินัยและนิติการ, 2558.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2551.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2551.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร : การศึกษาการรั่วไหลของงบประมาณแผ่นดินในการศึกษาภาคบังคับ. 2553.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558.

สุกิจ จุลละนันท์. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ท้องถิ่น, 2532.

สุชาดา ชินะจิตร. รวบรวมจรรยาบรรณอาจารย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

เสนาะ ดิยาว์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 12 ed. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์, 2543.

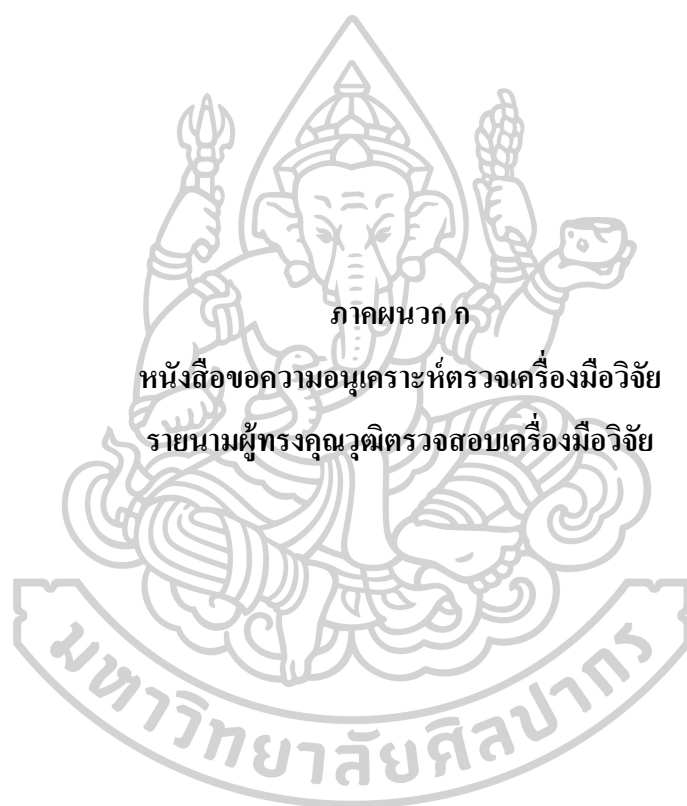
หนูพร สุภาชาติ. "สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน

- เขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร." มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2552.
- อนิวัช แก้วจางค์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ = Human Resource Management. กรุงเทพฯ:
ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2552.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2551.
- อุดม พุ่มโพธิ์งาม. "การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 กรุงเทพมหานคร ", วิทยาลัยนครราชสีมา, 2558.
- อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2 ed. กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,
2531.
- อุบล เลี้ยววาริณ. ความเป็นครูวิชาชีพ. วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 2556.





ภาคผนวก





ที่ ศธ 6812.2/๑๗1

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 เมษายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ศุภากร เมฆขยาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุรีย์พร จิตรกิตติโชติ รหัสนักศึกษา 56252379 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหาร
การศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อม
หนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.ศุภากร เมฆขยาย
วุฒิทางการศึกษา : (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดวังแก้วเวภาราม
2. ดร.สายฝน ภาณุมาศ
วุฒิทางการศึกษา : (ปร.ด.) สาขาการบริหารการศึกษา
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านคาวีทยา
3. นางสาวนิสากร ล้อถาวร
วุฒิทางการศึกษา : กศ.ม. วิชาผลการศึกษา
ตำแหน่ง : ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
4. นายกมล เสงประเสริฐ
วุฒิทางการศึกษา : ศษ.ม. บริหารการศึกษา
ตำแหน่ง : ผู้อำนวยการ โรงเรียนกุศลวิทยา
5. ว่าที่ร้อยตรีวรินทร์ ทองอยู่ยัด
วุฒิทางการศึกษา : ค.บ. ภาษาไทย
ตำแหน่ง : ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนประสาทรัฐประชากิจ



ภาคผนวก ข
ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

ข้อคำถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ผล รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
	+1	0	-1			
จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร						
1.มีวินัย ปฏิบัติตนตามกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ สามารถ ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็น แบบอย่างที่ดี	5			5	1	ใช้ได้
2.ศึกษาหาความรู้ใหม่ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี	5			5	1	ใช้ได้
3.เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา แสวงหาความรู้ ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	5			5	1	ใช้ได้
4.ศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ความรู้ใหม่ ที่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอ	5			5	1	ใช้ได้
5.ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรม และ เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้	5			5	1	ใช้ได้
6.สร้างผลงานใหม่ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา และพัฒนา งานด้านการบริหารจนเป็นที่ยอมรับ	5			5	1	ใช้ได้
7.ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยมีแผนปฏิบัติงานแบบ มีส่วนร่วม	5			5	1	ใช้ได้
8.ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพ ปัจจุบัน และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง	5			5	1	ใช้ได้
9.ศรัทธา รักษาชื่อเสียง และปกป้องศักดิ์ศรี แห่งวิชาชีพ	5			5	1	ใช้ได้
10.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ตามกฎระเบียบและแบบแผนของทางราชการ	5			5	1	ใช้ได้
11.มุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาครู และบุคลากร	5			5	1	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ผล รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
	+1	0	-1			
จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร						
12.สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการ พัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา	5			5	1	ใช้ได้
13.ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานในวิชาชีพ	5			5	1	ใช้ได้
14.ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานในวิชาชีพ ให้สาธารณชนรับรู้	4	1		4	0.8	ใช้ได้
15.ปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนอย่างมีคุณภาพ	5			5	1	ใช้ได้
16.ส่งเสริมให้มีการดำเนินงาน เพื่อปกป้อง สิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส	4	1		4	0.8	ใช้ได้
17.รับฟังความคิดเห็นของศิษย์ และผู้รับบริการ	5			5	1	ใช้ได้
18.ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจศิษย์ และผู้รับบริการอย่าง กัลยาณมิตร	5			5	1	ใช้ได้
19.ส่งเสริม สนับสนุนให้ศิษย์ และผู้รับบริการได้ มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือวิธีการที่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารจัดการสถานศึกษา	5			5	1	ใช้ได้
20.มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร เพื่อพัฒนาวิชาชีพ	5			5	1	ใช้ได้
21.ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	5			5	1	ใช้ได้
22.ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	5			5	1	ใช้ได้
23.มีความรัก ความสามัคคี และความร่วมมือ ร่วมใจในการพัฒนาการศึกษา	5			5	1	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ผล รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
	+1	0	-1			
จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร						
24.เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการศึกษา	5			5	1	ใช้ได้
25.รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพ	5			5	1	ใช้ได้
26.ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	5			5	1	ใช้ได้
27.ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือ วิชาชีพแก่ชุมชน	5			5	1	ใช้ได้
28.ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อให้ศิษย์ และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิต ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	5			5	1	ใช้ได้
29.เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ เพื่ออนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม	5			5	1	ใช้ได้
การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา						
1.การประชุมวางแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	5			5	1	ใช้ได้
2.วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการ กำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา	5			5	1	ใช้ได้
3.จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษา	5			5	1	ใช้ได้
4.นำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบ ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	5			5	1	ใช้ได้
5.นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ	5			5	1	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ต่อ)

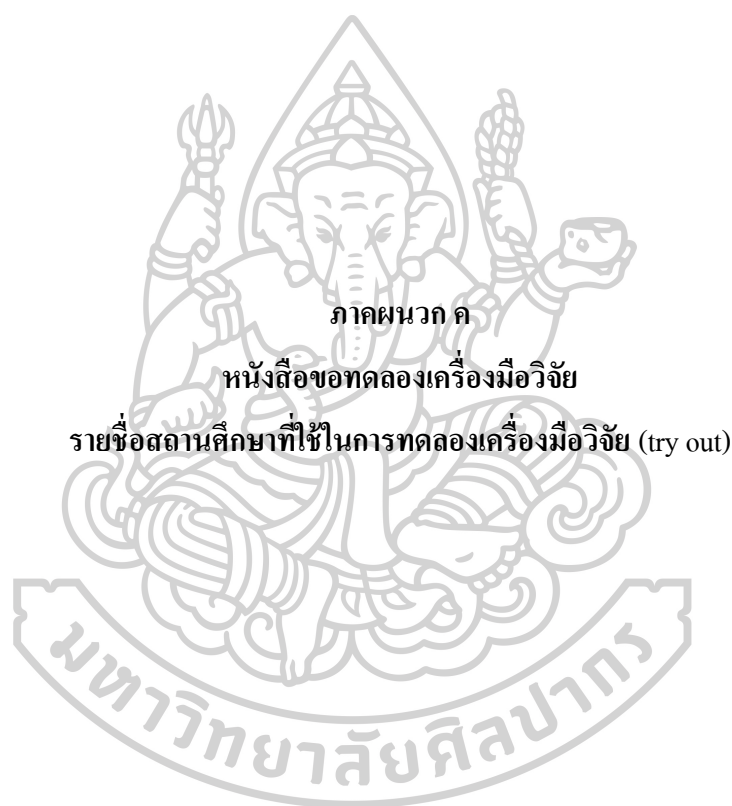
ข้อคำถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ผล รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
	+1	0	-1			
6.ดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการ เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษา ที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม กับงานมากที่สุด	5			5	1	ใช้ได้
7.ประชาสัมพันธ์การรับสมัครข้าราชการครู ครูอัตราจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา	5			5	1	ใช้ได้
8.แต่งตั้งคณะกรรมการ ในการดำเนินการสรรหา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	5			5	1	ใช้ได้
9.จัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัคร และพิจารณาใบสมัคร	5			5	1	ใช้ได้
10.ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ	5			5	1	ใช้ได้
11.ดำเนินการสอบคัดเลือก โดยการสอบข้อเขียน และสอบสัมภาษณ์	5			5	1	ใช้ได้
12.ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา และมีการประเมินผลอย่าง ยุติธรรม	5			5	1	ใช้ได้
13.จัดให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน และมอบหมายงาน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถ	5			5	1	ใช้ได้
14.พิจารณาการย้าย การรับย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและเกิด ประโยชน์ต่อราชการ	5			5	1	ใช้ได้
15.ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม หรือการพัฒนา ผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะ	5			5	1	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ผล รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
	+1	0	-1			
16.พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดผลการปฏิบัติงานและใช้หลักคุณธรรม	5			5	1	ใช้ได้
17.การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลัง หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด	5			5	1	ใช้ได้
18.จัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างอย่างเป็นระบบและทันสมัย	5			5	1	ใช้ได้
19.ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ	5			5	1	ใช้ได้
20.ดำเนินการเกี่ยวกับการขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้อง	5			5	1	ใช้ได้
21.แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย	5			5	1	ใช้ได้
22.ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย	5			5	1	ใช้ได้
23.ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	5			5	1	ใช้ได้

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความเห็น ผู้เชี่ยวชาญ			ผล รวม	ค่า IOC	ความ หมาย
	+1	0	-1			
24.ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาวินัย	5			5	1	ใช้ได้
25.ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้าง พัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	5			5	1	ใช้ได้
26.สังเกต ตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกัน และขจัดเหตุ เพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัย	5			5	1	ใช้ได้
27.กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	5			5	1	ใช้ได้
28.พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด	5			5	1	ใช้ได้
29.แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบสวน กรณีเหตุลาออก เพราะมีเหตุเสียหาย	5			5	1	ใช้ได้
30.กำหนดระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ เมื่อข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุ	5			5	1	ใช้ได้
31.กำหนดระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ เมื่อข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ทุพพลภาพ และตาย	5			5	1	ใช้ได้
32.กำหนดระเบียบ ข้อปฏิบัติที่ชัดเจน กรณีข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาพ้นจากความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทางราชการ	5			5	1	ใช้ได้
33.รายงานการส่งให้ออกจากราชการไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	5			5	1	ใช้ได้





ที่ ศธ 6812.2 / 1035

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

22 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตครุภัณฑ์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองขาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวสุรีย์พร จิตรกิตติโชติ รหัสนักศึกษา 56252379 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา
ใคร่ขออนุญาตครุภัณฑ์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไป
ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการทดลองเครื่องมือวิจัย (try out)

1. โรงเรียนบ้านหนองขาม
2. โรงเรียนบ้านศาลาลัย
3. โรงเรียนบ้านสามร้อยยอด (บุญรักอุทิศ)
4. โรงเรียนบ้านห้วยพลับ
5. โรงเรียนบ้านคำหรุ (วิงประชาสงเคราะห์)
6. โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง
7. โรงเรียนวัดเกษตรกันทราราม
8. โรงเรียนบ้านลาดวิถี
9. โรงเรียนบ้านเกาะน่าน้อย
10. โรงเรียนบ้านเนินกรวด
11. โรงเรียนบ้านไร่เก่าสามร้อยยอด
12. โรงเรียนบ้านเขาแดง
13. โรงเรียนวัดนาห้วย
14. โรงเรียนบ้านห้วยไคร้
15. โรงเรียนอนุบาลสามร้อยยอด (บ้านหนองแก)





ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	62



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	283.00	125.310	.128	.894
X2	283.07	124.754	.172	.893
X3	282.90	122.369	.459	.890
X4	283.10	121.817	.381	.891
X5	282.87	121.982	.531	.890
X6	283.10	123.886	.214	.893
X7	282.93	122.340	.440	.891
X8	283.17	120.971	.446	.890
X9	283.00	127.931	-.114	.896

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X10	282.90	127.817	-.111	.896
X11	283.00	124.552	.200	.893
X12	283.03	125.757	.084	.894
X13	283.03	123.068	.332	.892
X14	283.10	123.197	.310	.892
X15	283.07	125.582	.098	.894
X16	283.07	123.237	.310	.892
X17	283.10	124.921	.155	.894
X18	282.87	123.775	.329	.892
X19	282.97	124.171	.244	.892
X20	283.03	122.378	.397	.891
X21	283.10	122.507	.373	.891
X22	282.90	127.955	-.125	.896
X23	283.00	125.034	.154	.893
X24	283.13	120.947	.512	.890
X25	283.00	121.517	.489	.890
X26	282.90	123.472	.341	.892
X27	282.93	123.582	.314	.892
X28	283.03	122.861	.351	.891
X29	283.00	122.966	.350	.891
y1	283.13	120.120	.517	.889
Y2	283.20	120.372	.496	.889
Y3	283.13	120.051	.523	.889
Y4	283.07	121.306	.427	.890

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y5	283.00	124.690	.187	.893
Y6	283.10	119.955	.533	.889
Y7	283.23	123.702	.264	.892
Y8	283.13	123.292	.299	.892
Y9	283.03	122.585	.377	.891
Y10	282.90	121.059	.600	.889
Y11	282.93	121.789	.496	.890
Y12	283.00	123.241	.324	.892
Y13	283.10	122.024	.417	.891
Y14	283.17	122.902	.333	.892
Y15	283.17	123.730	.225	.893
Y16	283.07	122.340	.342	.891
Y17	283.03	116.516	.755	.886
Y18	282.90	121.403	.562	.889
Y19	282.97	120.102	.557	.889
Y20	282.83	123.937	.336	.892
Y21	282.90	123.610	.327	.892
Y22	282.97	125.895	.077	.894
Y23	283.00	126.414	.026	.895
Y24	283.00	126.207	.045	.895
Y25	283.07	124.340	.210	.893
Y26	283.03	124.033	.242	.893
Y27	283.00	123.793	.271	.892
Y28	283.03	124.309	.217	.893
Y29	282.97	124.309	.230	.893

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y30	283.07	125.237	.129	.894
Y31	283.07	118.616	.651	.888
Y32	283.07	119.789	.553	.889
Y33	283.10	118.231	.677	.887







ที่ ศธ 6806 (พธ)/ 1007

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

2 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวสุรีย์พร จิตรกิตติโชติรหัสนประจําตัว 56252379 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " จรรยาบรรณของวิชา
ชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์
เขต 1 " มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรักษาราชการแทน หัวหน้าฝ่าย
บริหารงานบุคคล หรือรองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้ง ผู้อำนวยการ
สถานศึกษา หรือรักษาราชการแทน หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล หรือรองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล ทราบ เพื่อขอ
ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัย

ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
1	โรงเรียนบ้านหนองหิน	28	โรงเรียนสามัคคีร่วมจิต
2	โรงเรียนบ้านคลองวาฬ	29	โรงเรียนวังมะเดื่อ
3	โรงเรียนบ้านห้วยกอ (มิตรภาพที่72)	30	โรงเรียนประชาบูรณะวิทยา
4	โรงเรียนบ้านห้วยใหญ่	31	โรงเรียนหาดสนุกราษฎร์บำรุง
5	โรงเรียนเศรษฐพานิชวิทยา	32	โรงเรียนบ้านพุตะแบก
6	โรงเรียนพัฒนาประชาอนุเคราะห์	33	โรงเรียนวัดทุ่งกลาง
7	โรงเรียนบ้านห้วยน้ำพุ	34	โรงเรียนบ้านคอนใจดี
8	โรงเรียนบ้านหนองกก	35	โรงเรียนบ้านมะเดื่อทอง
9	โรงเรียนบ้านทุ่งเคล็ด	36	โรงเรียนวัดนาหูกวาง
10	โรงเรียนด่านสิงขร	37	โรงเรียนวัดนาล้อม
11	โรงเรียนอุดมราชศักดิ์	38	โรงเรียนวัดทุ่งประดู่
12	โรงเรียนบ้านทางหวาย	39	โรงเรียนอนุบาลทับสะแก
13	โรงเรียนประชารังสรรค์	40	โรงเรียนบ้านคอนทราย
14	โรงเรียนวัดปากคลองเกลียว	41	โรงเรียนประชาราชราษฎร์บำรุง
15	โรงเรียนบ้านท่าฝาง	42	โรงเรียนสมาคมเลขานุการสตรี 2
16	โรงเรียนวัดบ่อนอก(ทองวิทยา)	43	โรงเรียนบ้านเหมืองแร่
17	โรงเรียนบ้านคอกช้าง	44	โรงเรียนบ้านทุ่งตาแก้ว
18	โรงเรียนบ้านคลองชายธง	45	โรงเรียนอ่างทองพัฒนา
19	โรงเรียนยุวมัคคมประจวบคีรีขันธ์อนุสรณ์	46	โรงเรียนบ้านไร่ใน
20	โรงเรียนอนุบาลเมืองประจวบคีรีขันธ์(สละชีพ)	47	โรงเรียนบ้านหินเทิน
21	โรงเรียนอนุบาลประจวบคีรีขันธ์	48	โรงเรียนบ้านเนินดินแดง
22	โรงเรียนประชาสงเคราะห์อุปถัมภ์	49	โรงเรียนประชาพิทักษ์
23	โรงเรียนบ้านบึง	50	โรงเรียนบ้านห้วยยางมิตรภาพที่ 35
24	โรงเรียนบ้านคันกระได	51	โรงเรียนบ้านทุ่งยาว
25	โรงเรียนบ้านอ่าวน้อย	52	โรงเรียนบ้านอ่างทอง
26	โรงเรียนบ้านหนองเสือ	53	โรงเรียนบ้านสีดาจาม
27	โรงเรียนบ้านหนองยายแอม	54	โรงเรียนบ้านวังยาง

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ในการวิจัย (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ที่	โรงเรียน
55	โรงเรียนบ้านย่านซื่อ	77	โรงเรียนบ้านห้วยทรายขาว
56	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 65 (วังไทรตั้ง)	78	บ้านคอนสูง
57	บ้านคอนทอง	79	บ้านหนองระแวง
58	วัดนาฝักขวง	80	วัดถ้ำคีรีวงค์
59	บ้านถ้ำเขาน้อย	81	บ้านหินกอง
60	บ้านคอนสง่า	82	บ้านห้วยแก้ว
61	อนุบาลบางสะพาน	83	บางสะพาน
62	ไตรภพตัดถนนท์	84	บ้านท่าขาม
63	บ้านดงไม้งาม	85	บ้านคอนสำราญ
64	บ้านมรสวบ	86	บ้านอ่าวยาง
65	บ้านเขามัน	87	บ้านหนองห้วยฝาด
66	สมาคมเลขานุการสตรี 1	88	บ้านวังน้ำเขียว
67	บ้านหนองจันทร์	89	ธนาคารออมสิน
68	บ้านยางเขา	90	มูลนิธิศึกษา
69	บ้านหนองหญ้าปล้อง	91	บ้านไร่บนสามัคคี
70	บ้านวังยาว	92	บ้านบางเจริญ
71	บ้านทองมงคล	93	บ้านทองอินทร์
72	บ้านราษฎร์ประสงค์	94	บ้านช้างเผือก
73	บ้านธรรมรัตน์	95	บ้านไชยราช
74	วัดดอนยาง	96	บ้านทุ่งกะโดน
75	บ้านหนองมงคล	97	โรงเรียนเนินแก้ววิทยาคาร
76	โรงเรียนวัดหนองหอย		



ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

วิจัยเรื่อง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือเป็นความลับและขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานหรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบทุกข้อความตามความเป็นจริง

ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา หรือรักษาการแทนผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน 2) หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล หรือรองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล 1 คน

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ตอน จำนวน 67 ข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร จำนวน 29 ข้อ

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จำนวน 33 ข้อ

เมื่อท่านให้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว โปรดจัดส่งแบบสอบถามนี้คืนทางฝ่ายประชาสัมพันธ์ของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 หรือทางไปรษณีย์ ซึ่งผู้วิจัยได้แนบซองมาพร้อมกันนี้แล้ว

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวสุรีย์พร จิตรกิตติโชติ)

นักศึกษาระดับปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพส่วนตัวและข้อมูลทั่วไป	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	() 01
2	อายุ <input type="checkbox"/> 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี	() 02
3	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	() 03
4	ตำแหน่งปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา/ รักษาราชการแทนผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล / รองหัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล	() 04
5	ประสบการณ์ในการทำงาน <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-20 ปี <input type="checkbox"/> 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 26-30 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 30 ปี	() 05

ตอนที่ 2 จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ถ้าท่านตอบ ระดับ 1 หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด
 ระดับ 2 หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 3 หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 4 หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
 ระดับ 5 หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
จรรยาบรรณต่อตนเอง							
1	มีวินัย ปฏิบัติตนตามกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ สามารถประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี						
2	ศึกษาหาความรู้ใหม่ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และ เทคโนโลยี						
3	เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา แสวงหา ความรู้ใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ						
4	ศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ให้ได้ความรู้ ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอยู่เสมอ						
5	ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้						
6	สร้างผลงานใหม่ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา และพัฒนางานด้านการบริหารจนเป็นที่ยอมรับ						
7	ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยมีแผนปฏิบัติงาน แบบมีส่วนร่วม						
8	ใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพ ปัจจุบัน และก้าวทันการเปลี่ยนแปลง						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ							
9	ศรัทธา รักษาชื่อเสียง และปกป้องศักดิ์ศรี แห่งวิชาชีพ						
10	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ตามกฎระเบียบและแบบแผนของ ทางราชการ						
11	มุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาครู และบุคลากร						
12	สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา						
13	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย และนำเสนอผลงานในวิชาชีพ						
14	ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้ที่มีผลงานในวิชาชีพ ให้สาธารณชนรับรู้						
จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ							
15	ปฏิบัติงาน และให้บริการแก่ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนอย่างมีคุณภาพ						
16	ส่งเสริมให้มีการดำเนินงาน เพื่อปกป้อง สิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส						
17	รับฟังความคิดเห็นของศิษย์ และผู้รับบริการ						
18	ยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจศิษย์ และผู้รับบริการ อย่างกัลยาณมิตร						
19	ส่งเสริม สนับสนุนให้ศิษย์ และผู้รับบริการได้ มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดหรือวิธีการที่ เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และการบริหารจัดการสถานศึกษา						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ							
20	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหาร เพื่อพัฒนาวิชาชีพ						
21	ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ						
22	ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ						
23	มีความรัก ความสามัคคี และความร่วมมือ ร่วมใจในการพัฒนาการศึกษา						
24	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาการศึกษา						
25	รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ						
จรรยาบรรณต่อสังคม							
26	ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครอง ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข						
27	ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการ หรือวิชาชีพแก่ชุมชน						
28	ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรม เพื่อให้ ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้และสามารถ ดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง						
29	เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม						

ตอนที่ 3 การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

ถ้าท่านตอบ	ระดับ 1 หมายถึง	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	อยู่ในระดับน้อยที่สุด
	ระดับ 2 หมายถึง	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	อยู่ในระดับน้อย
	ระดับ 3 หมายถึง	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	อยู่ในระดับปานกลาง
	ระดับ 4 หมายถึง	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	อยู่ในระดับมาก
	ระดับ 5 หมายถึง	การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา	อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง							
1	การประชุมวางแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง						
2	วิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา						
3	จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา						
4	นำเสนอแผนอัตรากำลัง เพื่อขอความเห็นชอบต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						
5	นำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาสู่การปฏิบัติ						
การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง							
6	ดำเนินการสรรหา เพื่อบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับงานมากที่สุด						
7	ประชาสัมพันธ์การรับสมัครข้าราชการครูอัตรากำลัง และบุคลากรทางการศึกษา						
8	แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
9	จัดทำใบสมัคร ประกาศรับสมัคร และพิจารณาใบสมัคร						
10	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ						
11	ดำเนินการสอบคัดเลือก โดยการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์						
12	ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการประเมินผลอย่างยุติธรรม						
13	จัดให้บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานและมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ						
14	พิจารณาการย้าย การรับย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความเหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อราชการ						
การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ							
15	ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา การศึกษาเพิ่มเติม หรือการพัฒนาผลงานในการเลื่อนวิทยฐานะ						
16	พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดผลการปฏิบัติงานและใช้หลักคุณธรรม						
17	การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงการคลัง หรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
18	จัดทำและเก็บรักษาทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และถูกจ้างอย่างเป็นระบบ และทันสมัย						
19	ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการ						
20	ดำเนินการเกี่ยวกับการขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างถูกต้อง						
วินัยและการรักษาวินัย							
21	แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากระทำผิดวินัย						
22	ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่กระทำผิดวินัย						
23	ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
24	ส่งเสริม สนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ตามระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัยและการรักษาวินัย						
25	ดำเนินการให้ความรู้ ฝึกอบรม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้าง พัฒนาเจตคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
26	สังเกต ตรวจสอบ ดูแล เอาใจใส่ ป้องกันและ จัดเหตุ เพื่อมิให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในสถานศึกษากระทำผิดวินัย						
27	กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการในการป้องกัน การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา						
การออกจากราชการ							
28	พิจารณาอนุญาตการลาออกจากราชการ ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด						
29	แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบสวน กรณีเหตุลาออก เพราะมีเหตุเสียหาย						
30	กำหนดระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ เมื่อ ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา เกษียณอายุ						
31	กำหนดระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ เมื่อข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ทุพพลภาพ และตาย						
32	กำหนดระเบียบ ข้อปฏิบัติที่ชัดเจน กรณี ข้าราชการครู หรือบุคลากรทางการศึกษาพ้น จากความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของทาง ราชการ						
33	รายงานการสั่งให้ออกจากราชการไปยัง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา						

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวสุรีย์พร จิตรกิติโชติ
วัน เดือน ปี เกิด	19 ธันวาคม 2528
สถานที่เกิด	ราชบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2552 สำเร็จการศึกษาปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต(บธ.บ.) สาขาระบบสารสนเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พ.ศ. 2554 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรบัณฑิต(วิชาชีพครู) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	166 หมู่ 1 ตำบลดอนไผ่ อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี 70130

