

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยได้ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิด หลักการเกี่ยวกับการรับรู้
 - 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้
 - 1.2 ความหมายเกี่ยวกับการรับรู้
 - 1.3 องค์ประกอบของการรับรู้
 - 1.4 ลำดับขั้นหรือกระบวนการเกี่ยวกับการรับรู้
 - 1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้
2. แนวคิด หลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 2.2 ความหมายเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 2.3 หลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 2.4 องค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณของวิชาชีพทั่วไป
4. จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.2 คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
5. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
 - 5.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
 - 5.2 ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
 - 5.3 ความสำคัญของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
 - 5.4 องค์ประกอบของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
 - 5.5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

6. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต1
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สรุปหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำไปสู่กรอบแนวคิดการวิจัย

1. แนวคิด หลักการเกี่ยวกับรับรู้

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากผู้ที่ได้กล่าวถึงทฤษฎีทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ ได้มีผู้ให้แนวคิดของการรับรู้ มีดังนี้

ชาเวอร์ (ศิริชัย ไตรสารศรี. 2539 : 14 ; อ้างอิงจาก Shaver. 1981. **Principles of social psychology.** p.5) กล่าวว่า การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสังคมเป็นกระบวนการรับรู้ ซึ่งทำให้ผู้รับรู้ได้ข้อมูลพื้นฐานหรือข้อมูลดิบ เพื่อทำให้ผู้รับรู้คิดและเข้าใจโดยใช้ทฤษฎีเชิงอัตนัยหรือสามัญสำนึก (Implicit theories)

แมคคาวิดและฮารารี (ปรีชา สมหมาย. 2542 : 14 ; อ้างอิงจาก McDavid and Harari. 1974. **Psychology and social behavior.** p.207) กล่าวว่า เรื่องการรับรู้ทางสังคมมีความหมายกว้างขวางมาก กล่าวคือ เมื่อบุคคลรับสิ่งเร้าทางสังคมและสิ่งเร้าที่ไม่ใช่วัตถุทางสังคม รวมทั้งเหตุการณ์ต่างๆ แล้วเขาจะทำความเข้าใจกับสิ่งเหล่านั้น ไปตามความเชื่อค่านิยม วัฒนธรรม และลักษณะสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้รับรู้กับผู้ถูกรับรู้ด้วย

1.2 ความหมายของการรับรู้

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความหมายของการรับรู้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

กันยา สุวรรณแสง (2532 : 128) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่คาบเกี่ยวระหว่างความเข้าใจ การคิด การรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ การตัดสินใจ และการแสดงพฤติกรรม

ถวิล ธาราโกชน (2532 : 156) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็นลักษณะที่บุคคลมองเห็นหรือเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกล่าวถึงการรับรู้อย่างกว้าง ๆ ทั่วไป แต่การรับรู้ทางสังคม (Social perception) เป็นการรับรู้ที่มีความสัมพันธ์กับสังคม และถ้าการรับรู้ทางสังคมที่เกิดขึ้น เมื่อใดย่อมต้องมีผลไปถึงพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล

เพราพรพรรณ เป็ลียนภู (2540 : 101) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการแปลความหมายโดยอาศัยประสาทสัมผัส

ทองหล่อ วงษ์อินทร์ และคณะ (2542 : 35) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็นการแปลความหมายจากการสัมผัส โดยเริ่มตั้งแต่สิ่งเร้ามากระทบกับอวัยวะรับสัมผัสทั้ง 5 และส่งกระแสประสาทไปยังสมอง เพื่อการแปลความ

กัลยา อรรถวิเวก (2544 : 37) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่สมองแปลความหมายของข้อมูลที่ได้จากการสัมผัส โดยอาศัยประสบการณ์เดิมมาช่วยในการแปลความหมาย ดังนั้นการรับรู้จึงเกี่ยวกับสิ่งเร้า อวัยวะรับสัมผัสและการแปลความหมาย

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545 : 82) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการที่อินทรีย์หรือสิ่งมีชีวิตพยายามทำความเข้าใจสิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางประสาทสัมผัส

روبินส์ (Robbins. 1998 : 90) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่าเป็นกระบวนการซึ่งแต่ละบุคคลจัดระบบ และแปลความจากความรู้สึกที่พอใจ ประทับใจ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมนั้นมีความหมาย

ซีคูเลอร์ (Sekuler. 1990 : 1) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่า “การเชื่อมโยงครั้งสุดท้ายในห่วงโซ่ของความสัมพันธ์ของเหตุการณ์” นอกจากนี้ยังกล่าวถึงการกระทำของบุคคลว่าผลมาจากการรับรู้ของบุคคลนั้น

เฮลลิงเจด (Hellrigel. 2001 : 76-77) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ว่า การรับรู้เกี่ยวกับบุคคลเป็นกระบวนการที่บุคคลเลือกและจัดระบบของคุณลักษณะของบุคคลอื่น ทำให้ผู้ที่รับรู้เกิดประสบการณ์ที่มีความหมาย ต่อสิ่งที่ตนเองพบเห็น หรือมีความรู้สึกนึกคิด

มิลเลอร์ และคณะ (Miller and others. 2002 : 2-3) กล่าวว่า การวัดความจริงในองค์กรของการรับรู้ว่า ความเป็นจริงในองค์กร สามารถวัดได้ 2 รูปแบบ คือ แบบแรกความจริงที่เป็นรูปธรรม วัดโดยอาศัยข้อมูลที่เป็นหลักฐาน เช่น การลงทะเบียน ภาระทางการสอน เป็นต้น ส่วนแบบที่สอง ความจริงในองค์กร ที่ไม่สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานจากการรับรู้

จากผู้ที่ให้ความหมายของการรับรู้ดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การรับรู้เป็นการแสดงออกถึงความรู้ความเข้าใจ และความรู้สึกจากการมองเห็น การได้ยิน การสัมผัส และการตีความหมายเกี่ยวกับสิ่งเร้าที่มากระตุ้นประสาทสัมผัสของบุคคล ซึ่งมีผลทำให้เกิดการตอบสนองในรูปแบบของการกระทำหรือความนึกคิดออกมาเป็นความรู้ความเข้าใจ

1.3 องค์ประกอบของการรับรู้

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการรับรู้ ซึ่งได้มีผู้อธิบายถึงองค์ประกอบของการรับรู้ไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

กัลยา อรรถวิเวก (2544 : 37-38) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของการรับรู้ว่า บุคคลจะเกิดการรับรู้ได้ต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

1. มีสิ่งเร้าที่จะรับรู้ นักจิตวิทยาได้แบ่งสิ่งเร้าออกเป็น 2 ประเภทคือ

1.1 สิ่งเร้าภายนอก (External stimulus) เป็นสิ่งเร้าอันเกิดจากสิ่งแวดล้อมภายนอก อาจเป็นวัตถุสิ่งของ คน สัตว์ สภาพการณ์ต่าง ๆ

1.2 สิ่งเร้าภายใน (Internal stimulus) เป็นการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ ภายในร่างกายมนุษย์ เช่น การขับน้ำย่อยภายในกระเพาะอาหาร

2. อวัยวะรับสัมผัส อวัยวะรับสัมผัสมีความสำคัญต่อการรับรู้มาก ถ้าหากว่าอวัยวะรับสัมผัสอย่างใดอย่างหนึ่งบกพร่องหรือพิการแล้วย่อมทำให้การรับรู้ไม่สมบูรณ์ อวัยวะรับสัมผัสแบ่งย่อยได้ ดังนี้

2.1 กายสัมผัส (Skin sense) คือ การสัมผัสทางผิวหนัง ทำให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับความร้อน ความหนาว ความเย็น ความอบอุ่น

2.2 โสตสัมผัส (Auditory sense) คือ การสัมผัสทางหู ทำให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับเสียง

2.3 จักษุสัมผัส (Visual sense) คือ การสัมผัสทางตา ทำให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับรูปร่าง ขนาด สี ของสิ่งต่าง ๆ

2.4 ชิวหาสัมผัส (Taste sense) คือ การสัมผัสทางลิ้นทำให้เกิดการรับรู้รสต่าง ๆ

2.5 นาสิกสัมผัส (Smell sense) คือ การสัมผัสทางจมูก ทำให้เกิดการรับรู้กลิ่นต่าง ๆ

2.6 สัมผัสการเคลื่อนไหว (Kinesthesia sense) คือ การสัมผัสทางกล้ามเนื้อเอ็น และข้อต่อ ทำให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับการเคลื่อนไหว เช่น การเดิน การหกล้ม การห้อยโหน การปีนป่าย การยกน้ำหนัก

2.7 สัมผัสการทรงตัว (Equilibratory sense) คือ การสัมผัสของอวัยวะที่อยู่ภายในของหูตอนใน ทำให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับการหมุนตัว และการรับรู้เกี่ยวกับตำแหน่งของร่างกายว่าอยู่ในท่าใด เช่น การเอียง การเซ การโคลง หากการเร้าประสาทส่วนนี้มีระยะเวลาานาน จะทำให้เกิดอาการวิงเวียน เช่น การเมาเรือ เป็นต้น

2.8 สัมผัสออแกนิกส์ (Organic sense) คือ การสัมผัสที่เกิดกับอวัยวะภายในของมนุษย์ เช่น กระเพาะอาหาร ลำไส้ ไต การทำงานของอวัยวะเหล่านี้จะกระตุ้นเนื้อเยื่อที่รับสัมผัสแล้วส่งกระแสประสาทไปยัง ระบบประสาทส่วนกลาง ทำให้เกิดความรู้สึกหิวกระหาย ฯลฯ

3. การแปลความหมายจากสิ่งที่สัมผัส เมื่อใดที่เราแปลความหมายของสิ่งเร้าที่สัมผัสได้ จึงจะเกิดการรับรู้ จากความหมายขององค์ประกอบในการรับดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า

การรับรู้ที่มีองค์ประกอบอยู่ด้วยกัน 2 ส่วนคือ การรับรู้ภายนอก และการรับรู้ภายใน โดยมีวัชระรับสัมผัสเป็นตัวแปลความหมายของสิ่งเร้าต่างๆ ที่เกิดขึ้น

1.4 ลำดับขั้นหรือกระบวนการเกี่ยวกับการรับรู้

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลำดับขั้นหรือกระบวนการของการรับรู้ จากผู้ที่ได้อธิบายถึงลำดับขั้นหรือกระบวนการของการรับรู้ไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

จำเนียร ช่วงโชติ (2533 : 18) ได้อธิบายถึงกระบวนการรับรู้ว่า การรับรู้ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

ประการแรกการรับรู้ต้องเกี่ยวข้องกับคุณสมบัติของสิ่งเร้า ซึ่งไปกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัสให้เกิดการทำงานขึ้น และส่งรายละเอียดไปยังประสาทสัมผัส เพื่อส่งต่อไปยังสมอง กระบวนการนี้เรียกว่า การสัมผัส (Sensation)

ประการที่สอง การรับรู้ต้องเกี่ยวข้องกับข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้ทำและนำมาประสมกับข้อมูลอื่น ๆ กระบวนการนี้เรียกว่า การรับรู้หรือ (Perception)

ประการที่สาม การรับรู้ต้องเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะและคุณสมบัติของผู้รับรู้อันหมายถึงประสบการณ์เดิม แรงขับ ทักษะคติ บุคลิกภาพ และอื่น ๆ เช่น การเอาใจใส่ (Attention)

1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ จากผู้ที่อธิบายถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2524 : 80) ได้อธิบายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางสังคม ดังนี้

1. ความต้องการของผู้รับรู้อย่างไร จะทำให้ผู้รับรู้ต่อสิ่งเร้าที่ส่งมาเป็นสิ่งที่จะสนองความต้องการของตัวเอง ความต้องการเป็นเหตุจูงใจให้เรารับรู้สิ่งที่ต้องการได้รวดเร็ว เช่น ขณะกำลังหิวเราจะรับรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับอาหารได้เร็ว เราจะได้ยินเสียงกระดิ่งของรถขายกล้วยเตี๋ยชัดเจนกว่าเสียงอื่น ๆ ที่เกิดในขณะเดียวกัน

2. ประสบการณ์บุคคลทั่วไปมักจะติดตามสิ่งที่ตัวเองสัมผัสตามภูมิหลังของแต่ละคน

3. การเตรียมตัวไว้ก่อน การที่คนเรามีประสบการณ์ และการเรียนรู้สิ่งใดมาก่อนทำให้เราเตรียมที่จะตอบสนองต่อสิ่งนั้นในแนวเดียวกันที่เรารับรู้มา

4. บุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ เช่นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแข็งกร้าว ยึดมั่น จะรับรู้ความเปลี่ยนแปลงของสิ่งเร้าได้ช้ากว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพยืดหยุ่น

5. ทักษะคติ ทักษะคิตีมีอิทธิพลต่อการรับรู้ถ้าคนเรามีทักษะคิตีที่ดีต่อใคร คนใดคนหนึ่ง การกระทำของบุคคลนั้นจะถูกรับรู้ในทางที่คืออยู่เสมอ

6. ตำแหน่งทางสังคมและบทบาทให้คนเรารับรู้สิ่งต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน
7. วัฒนธรรม เป็นตัวการสำคัญที่ทำให้คนเรารับรู้อะไรแตกต่างกัน
8. สภาพทางอารมณ์ของการรับรู้ มีผลต่อการรับรู้

2. แนวคิด หลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.1 แนวคิด เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษา เอกสารตำรา และงานวิจัยของผู้วิจัย ได้มีผู้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธรรมจิตโต) (2538 : 3) มีแนวคิดที่ว่าปัญหาจรรยาบรรณทุกวันนี้ไม่ว่าในกลุ่มวิชาชีพใดก็ตามที่เกิดขึ้นเพราะคนมักจะคิดว่าฉันทำคนเดียว ไม่เกี่ยวกับส่วนรวม คนมักจะคิดแยกเอาเรื่องส่วนตัวออกจากส่วนรวมจึงเกิดปัญหามากมายมากระทบต่อสังคมในการประชาสัมพันธ์เรื่องจรรยาบรรณนั้นหวังผล 3 ประการ คือ

จักขุมา : สอนให้เกิดความรู้ความเข้าใจ รู้ว่าจรรยาบรรณคืออะไร ช่วยยกฐานะ เกียรติศักดิ์ศรีของส่วนรวมขึ้นมาได้อย่างไร

วิฑูโร : สามารถนำเอาสิ่งที่รู้ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

นิสสยสัมปันโน : ต้องมีที่พึ่ง กล่าวคือ ถ้าเป็นคนดีแต่ขาดที่พึ่งผู้ใหญ่ไม่ให้การสนับสนุนขาดกัลยาณมิตรก็จะท้อแท้ เราจึงต้องพิทักษ์คนทำดีและให้กำลังใจ

ในหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณทางพุทธศาสนา กล่าวถึง แรงจูงใจให้คนทำตามมีจรรยาบรรณไว้ 3 ประเด็น คือ

อัตตาริปปิไตย หมายถึง อ้างผลประโยชน์ของตนเองเป็นใหญ่เมื่อทำดีแล้วได้ประโยชน์หรือไม่กระทำเพราะกลัวถูกลงโทษ เพราะฉะนั้นถ้าจะส่งเสริมจรรยาบรรณเพราะบางท่านอยากได้รางวัล หรือบางคนก็กลัวจะถูกลงโทษมาตรการของกาให้รางวัล และลงโทษต้องเป็นธรรมก็จะทำให้คนมีจรรยาบรรณ

โลกาธิปปิไตย หมายถึง การเอาคนอื่นเป็นใหญ่ หรือเป็นตัวแบบ เช่น จะทำอะไรต้องดูเพื่อนก่อน จะมาเข้ามาสายขึ้นอยู่กับผู้นำอย่างไร ดังนั้นเราจะต้องสร้างแม่แบบที่ผู้นำ

ธรรมาธิปปิไตย หมายถึง การถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญ และยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง เพื่อทำงานให้สำเร็จ ยินดีรับฟังคำแนะนำจากทุกฝ่าย รวมทั้งคนที่ไม่ชอบกันเป็นส่วนตัว สามารถแยกเรื่องงานออกจากความขัดแย้งส่วนตัว ขอมองเพื่อศึกษาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ

จรรยาบรรณวิชาชีพนี้เป็นเรื่องพฤติกรรมในการที่จะพัฒนาต้องดีความออกไปว่าพฤติกรรมเหล่านี้มีฐานมาจากคุณธรรมอันไหน ผู้บังคับบัญชาเองจะช่วยสอนจริยธรรม คุณธรรม

ให้ได้ผลต้องทำครบ 3 วิธี คือ สอนให้จำ ทำให้ดู และอยู่ให้เห็น กล่าวคือ สอนให้จำหรือแนะนำ ดักเตือนอย่างเดียวยังไม่พอ ต้องทำให้ดูเป็นตัวอย่าง และอยู่ให้เห็นว่าเป็นคนดี

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ โดยยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ต้องสร้างตนเองให้เป็นแม่แบบของผู้นำ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาโดยยึดคุณธรรมเป็นฐานต้องปฏิบัติตนให้ดูเป็นตัวอย่างของความดี สร้างความรัก ความศรัทธาให้ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ร่วมงานที่อยู่ได้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไปมีความเชื่อมั่น และปฏิบัติตาม

2.2 ความหมายเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยเกี่ยวกับความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้มีผู้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 214) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลลคความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิกอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

พระเมธีธรรมาภรณ์ (2538 : 3) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่าหมายถึง จริยวิชาชีพ จรรยาวิชาชีพ หรือจริยธรรมวิชาชีพจะครอบคลุมในทุกเรื่องทุกประการที่จะเป็นข้อควรประพฤติสำหรับกลุ่มวิชาชีพอันรวมถึงข้าราชการด้วย

ปัทมา สิงหนุต (2540 : 77) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลลคความประพฤติหรือกริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อรักษา ส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2550 : 200) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่าหมายถึง ประมวลลคความประพฤติหรือกริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรปฏิบัติ เพื่อรักษา ส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครูและสถาบันวิชาชีพครู

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542 : 112) ได้ให้ความหมายของ จรรยาบรรณวิชาชีพ ว่า ตามรูปศัพท์แล้วก็คือ จรรยา กับ บรรณ คำว่า จรรยา มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า จริย ซึ่งหมายถึง กริยาซึ่งควรปฏิบัติ สิ่งพึงปฏิบัติ หรือว่า สิ่งที่ต้องปฏิบัติในวงการวิชาชีพต่าง ๆ นั้นนิยมใช้คำว่า จรรยา ซึ่งแปลว่า กริยา ซึ่งแปลว่า กริยาที่ควรปฏิบัติในหมู่คณะ ส่วนคำว่า บรรณ แปลว่า หนังสือ เมื่อรวมคำขึ้นใหม่ว่า จรรยาบรรณ จึงหมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษา ชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จรรยาบรรณจึง

เป็นกฎเกณฑ์ที่พึงปฏิบัติ โดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนสำหรับเป็นกติกาของหมู่คณะ ในวงการเดียวกัน เป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติ หากฝ่าฝืนก็จะถูกรังเกียจหรือต่อต้านอันเป็นการ ลงโทษทางสังคม สำหรับวิชาชีพครูชั้นสูงหลายสาขาอาชีพมีกฎหมายรองรับด้วย ฉะนั้นเมื่อผู้ ประกอบวิชาชีพคนใดผิดจรรยาบรรณวิชาชีพจึงต้องถูกลงโทษตามกฎหมายด้วยข้อกำหนดกริยาที่ ควรประพฤติ

จากความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัย สามารถสรุปได้ว่า ความหมายของจรรยาบรรณ คือ การปฏิบัติตนหรือการประพฤติตน กริยาที่ควร ประพฤติ ซึ่งสังคมในอาชีพใดอาชีพหนึ่งยอมรับ เพื่อรักษาชื่อเสียง เกียรติฐานะของความเป็น ข้าราชการต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อหน่วยงาน โดยมีการกำกับกับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพ นั้น ๆ

2.3 หลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

ชำระ วุฒิจันทร์ (2540 : 108-109) ได้กล่าวถึงหลักการจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยควบคุมมาตรฐาน รับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้อง ในการประกอบวิชาชีพและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพ
2. จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นผู้มีความ ซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม
3. จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่ผู้ ประกอบวิชาชีพจัดทำขึ้นให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอ
4. จรรยาบรรณวิชาชีพ ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบการและผู้ดำเนินการให้มี ความเมตตา กรุณาเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงานและผู้รับผิดชอบ
5. จรรยาบรรณวิชาชีพ ลดการเอาเปรียบ การฉ้อฉลความเห็นแก่ตัวตลอดจน ความมั่งง่าย ใจแคบไม่ยอมเสียสละ
6. จรรยาบรรณวิชาชีพ ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม เช่น ในเรื่องการเสียสละ การเห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน และการรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน
7. จรรยาบรรณวิชาชีพ ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายสำหรับผู้ดำเนินการหรือ ผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

นคร พันธุ์ณรงค์ (2550 : 1-29) ได้กล่าวว่า หลักการจรรยาบรรณตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ของระเบียบคุรุสภา ไว้ดังนี้

การแสดงออกของบุคคลในทางที่ดี เป็นผลมาจากสภาวะจิตใจที่ดีงาม และความเชื่อถือที่ถูกต้องของบุคคล บุคคลที่มีความรักและเมตตาย่อมแสดงออกด้วยความปรารถนาในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลอื่นมีความสุขภาพเอื้ออาทรส่งผลดีต่อศิษย์ในทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงจัง สอดคล้องกับการเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจต่อสิทธิพื้นฐานของศิษย์ จนเป็นที่ไว้วางใจเชื่อถือและชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้อย่างเต็มศักยภาพ และถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออกซึ่งผลแห่งการพัฒนาแล้วผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคนเลือกกิจกรรมการเรียนที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้น ๆ ดำเนินการให้ศิษย์ ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียน จนเกิดผลอย่างแจ่มชัดและยังกระตุ้นช่วยยื้อให้ศิษย์ ทุกคนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อความเจริญงอกงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอบรมสั่งสอนฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้อง ดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงาน ตั้งแต่การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลการเรียนและการเพิ่มพูนการเรียนรู้ ภายหลังบทเรียนต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพและตลอดไป

การเรียนรู้ในด้านค่านิยมและจริยธรรมจำเป็นต้องมีแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนยึดถือและนำไปปฏิบัติตาม ผู้บริหารที่ดีจึงถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริง

การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตเห็นได้เองและเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม

การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาใด ๆ ก็ตาม ย่อมมีผลในทางบวกหรือลบ ต่อความเจริญเติบโตของศิษย์ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรง ต่อการพัฒนาทุก ๆ ด้านของศิษย์ จึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะการแสดงที่มีผลทางบวก พึงระงับและละเว้นการแสดงใด ๆ ที่นำไปสู่การชะลอ หรือขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุก ๆ ด้าน การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ หมายถึง การ

ตอบสนองต่อศิษย์ในการลงโทษหรือ ให้อภัย หรือการกระทำอื่นใดที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และการเพิ่มพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาประโยชน์ตนโดยมิชอบ ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและวิชาชีพนั้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากศิษย์ หรือใช้ศิษย์ให้ไปแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ การไม่แสวงหาประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ หมายถึง การไม่กระทำการใด ๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงมีพึงได้จากกรปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบตามปกติ

สังคมและวิทยาการมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ หมายถึง การใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

ความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตน ย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่นอันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมรัก และศรัทธาในอาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูหมายถึงการแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพครู ด้วยตระหนักว่าอาชีพที่มีเกียรติมีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคมครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และภูมิใจรวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครูเข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ

สมาชิกของสังคมใดผืนีกกำลังกันพัฒนาสังคมนั้น และเกื้อกูลสังคมนอบข้างในวงวิชาชีพครู ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจ อันจะยังผลให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาสังคม การช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ หมายถึง การให้ความร่วมมือ แนะนำ ปรีกษาช่วยเหลือแก่เพื่อนครูทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และ การงานตาม โอกาสอย่างเหมาะสมรวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยการให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางวิธีการปฏิบัติตนปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษา คือการพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญา และรู้จักเลือกวิถีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ในฐานะที่ครูเป็นบุคลากรสำคัญทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย การเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หมายถึง การริเริ่มดำเนินกิจกรรม สนับสนุน ส่งเสริมภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย โดยรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ เลือกสรร ปฏิบัติตนและเผยแพร่ศิลปะ ประเพณี คณิตศาสตร์ กีฬา การละเล่น อาหาร เครื่องแต่งกาย ฯลฯ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน การดำรงชีวิตตนและสังคม

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543 : 6 – 10) ได้เสนอร่างหลักการจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา 20 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ต้องตั้งความคาดหวังสูงสำหรับนักเรียนทุกคน ตระหนักในความต้องการความสนใจ และความสามารถของนักเรียนเป็นรายบุคคล ให้กำลังใจ กระตุ้นเตือน แก่ใจ และส่งเสริมมาตรฐานสูงของนักเรียนในทุกสถานการณ์
2. เป็นนักวิชาชีพที่มีการคิดไตร่ตรอง ปฏิบัติเป็นตัวอย่างตามคุณสมบัติที่ต้องการให้เกิดขึ้นในตัวนักเรียน เช่น ความจริงใจ และความเอื้อยบคมทางสติปัญญา ความอดกลั้น ความ ยุติธรรม สามัญสำนึก ความมั่นใจในตนเอง เคารพในตนเองและผู้อื่น เห็นชอบและรับรู้ความ หลากหลายและความแตกต่างทางวัฒนธรรม
3. ต้องคิดวิเคราะห์ผลกระทบของการสอนและค่านิยมในวิชาชีพของตนที่มีต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไปในชุมชน และความตระหนักอย่างวิเคราะห์ต่อบทบาทอันเกิดจาก ประสบการณ์ด้านการศึกษา สังคม วัฒนธรรม ศาสนา การเงิน และภูมิหลังของตน และตระหนักว่า ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อค่านิยม วิธีสอน และความคิดเกี่ยวกับการศึกษาของตนอย่างไร
4. ต้องปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคและยุติธรรม รับรู้และชื่นชอบค่านิยม ของนักเรียนแต่ละคน ค่านิยมของครอบครัวของกลุ่มและของชุมชนของนักเรียน และวัฒนธรรม ของชุมชนโรงเรียนโดยส่วนรวม
5. ต้องมีความรู้กว้าง ลึกและอย่างวิเคราะห์ในเนื้อหาวิชา วิธีและค่านิยม ซึ่งเป็นส่วน หนึ่งของวิชาชีพตนสอน และตระหนักเสมอว่าความรู้ อาจจะมีการโต้แย้งได้
6. ต้องทำการสอนวิชาต่าง ๆ อย่างวิเคราะห์ วิจาร์ณ สร้างสรรค์ ด้วยความพากเพียร อย่างเป็นเลิศ
7. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะค่านิยมทางวิชาชีพอันจำเป็นต่อการพัฒนาโปรแกรม การสอน เพื่อบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร
8. ต้องแสดงให้เห็นว่าเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีสอนและผู้เรียนมีความโยงใยกัน

9. ต้องมีความเชี่ยวชาญในการใช้ และการประเมินสารสนเทศเทคโนโลยีอย่างวิเคราะห์ เพื่อช่วยในการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
10. ต้องติดตามความก้าวหน้าในการเรียนของนักเรียน เพื่อประโยชน์ในการประเมินความก้าวหน้า จัดทำรายงานผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนด และใช้เป็นวิธีการพิจารณาประสิทธิภาพการสอนของครูด้วย
11. ต้องให้ข้อมูลความก้าวหน้าในการเรียนแก่นักเรียนอย่างแม่นยำ และสม่ำเสมอและจัดทำรายงานสิ่งที่นักเรียนรู้ เข้าใจ ทำได้ เห็นรูปธรรมและเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนกับเพื่อนร่วมชั้นอย่างแม่นยำและครอบคลุม
12. ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนครู แก่นักเรียน และกำหนดแนวปฏิบัติระหว่างนักเรียนด้วยกันโดยคำนึงถึงความแตกต่างและความคล้ายคลึงภายในกรอบวัฒนธรรม การเรียนการสอน
13. ต้องสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ทำท่าย มีเป้าหมาย ปลอดภัย สนับสนุน สนุกสนาน และเป็นเชิงบวกเพื่อส่งเสริมความร่วมมือ ความเกื้อกูล ความเป็นอิสระ ความรับผิดชอบ และความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียน
14. ต้องปฏิบัติตนเป็นตัวแทนของประชาชนในระบอบประชาธิปไตย ที่ครูต้องการจะให้นักเรียนรับไปปฏิบัติ
15. ต้องมีทักษะในการสื่อสารสัมพันธ์อย่างสูง มีความคล่องแคล่วในการใช้ภาษาและคณิตศาสตร์ มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะและค่านิยมในวิชาชีพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบที่ครูทุกคนควรปฏิบัติ
16. ต้องมีความจริงจังในการพัฒนาวิชาชีพของตน เพิ่มพูนความรู้เพิ่มพูนวิจรรย์ญาณเพิ่มพูนวิธีสอน และปรับวิธีสอนของตนตามความก้าวหน้าทางวิชาการและผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือ
17. ต้องมีภาวะผู้นำ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ในฐานะชุมชนวิชาชีพ
18. ต้องร่วมมือกับชุมชน โรงเรียน สร้างและประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียนเปรียบเทียบกับเป้าหมายและนโยบายที่รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ และโรงเรียนได้กำหนดไว้
19. ต้องมีภาวะผู้นำในการพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภูมิปัญญาและวัฒนธรรมของชนพื้นเมืองเพื่อให้บรรลุ การประนีประนอมระหว่างชนพื้นเมืองและชนผิวขาวของเครือรัฐออสเตรเลีย

20. ต้องมีความนับใจ และตอบสนองต่อปัญหาทางการศึกษาอันเกิดภายในชุมชน หลากหลายวัฒนธรรมของเครือข่ายหรือสตรีเลย ภายในบริบทของการพัฒนาความสัมพันธ์ของสังคม เครือข่ายสตรีเลย

สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครู ที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องยึดปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเพราะหน้าที่เกี่ยวข้องผูกพันกับผู้คนจำนวนมากมาย ต้องพัฒนา คุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ดีขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ผู้ร่วมงาน ศิษย์ และบุคคลทั่วไป การปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา จะเป็นการยกระดับ มาตรฐานในการดำรงชีวิตของตนเอง รวมทั้งมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น จะได้รับการยอมรับนับ ถือ การยกย่องให้เกียรติจากบุคคลทั่วไปอย่างกว้างขวาง ประชาชนทั่วไปได้รับรู้สิ่งที่ดีงามจากการ ถ่ายทอดของผู้บริหารสถานศึกษา จึงเกิดความสำนึกตระหนักในหน้าที่ กระทำตนเป็นพลเมืองที่ดี ของชาติ ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมก็จะลดน้อยลง บ้านเมืองจะมีแต่ความสงบสุขร่มเย็นพัฒนาก้าวหน้า ไปด้วยดี

2.4 องค์กรประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพ

องค์กรประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน การปฏิบัติตน ที่กำหนดเป็นข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพ มีองค์ประกอบด้วยกัน 5 ด้าน ดังนี้ (คำรณ ล้อมในเมือง, 2547 : 82)

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

2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ 1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า 2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ผู้ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ 4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความ จริงใจ และเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3. จรรยาบรรณของวิชาชีพทั่วไป

จรรยาบรรณวิชาชีพโดยทั่วไป มีความแตกต่างกันตามคุณลักษณะของงานซึ่งมีข้อประพฤติปฏิบัติตน ที่เป็นไปตามเอกลักษณ์ของวิชาชีพ มีผู้กล่าวถึงจรรยาบรรณวิชาชีพทั่วไป ดังนี้ กุลยา ต้นติผลาชีวะ และคณะ (2529 : 104-105 ; อ้างถึงใน ชีรศักดิ์ อัครบวร. 2542 : 118) สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบจรรยาบรรณของวิชาชีพอื่น ๆ 7 สาขา คือ วิชาชีพแพทย์ พยาบาล หนાયความ ตุลาการ สถาปัตยกรรม วิศวกรรมและผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารบทบัญญัติทางวิชาชีพ และสนทนากับผู้รู้ในสาขาวิชานั้น ๆ พบว่าจรรยาบรรณวิชาชีพดังกล่าวเหมือนกันเป็นส่วนใหญ่ ส่วนที่แตกต่างกันจะเป็นส่วนของจรรยาบรรณ ที่เน้นความจำเพาะตามเอกลักษณ์ของวิชาชีพแต่ละวิชาชีพเท่านั้น ว่ามีข้อควรปฏิบัติและข้อควรละเว้นปฏิบัติอย่างไรในวิชาชีพ และได้สรุปลักษณะตรงกันหรือร่วมกันของแต่ละวิชาชีพที่ศึกษาทั้ง 7 สาขาว่ามีลักษณะจรรยาบรรณเหมือนกันอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความซื่อสัตย์ในการประกอบอาชีพ
2. การชำระไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพด้วยการปฏิบัติอย่างถูกต้อง ควบคุมตนเองและถูกต้องด้วยกฎหมาย
3. ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพในแง่ของ การปฏิบัติทางวิชาชีพ การปฏิบัติส่วนตน ซึ่งหมายถึง การครองชีวิต และการครองงานที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นที่เชื่อถือได้ทางวิชาชีพ พร้อมกันนั้นจะต้องเป็นผู้รู้จักที่จะพัฒนาตนเองทั้งทางด้านครอบครัวและความก้าวหน้าทางวิชาการ
4. การรักษาความลับของผู้รับบริการทางวิชาชีพ
5. ไม่อวดอ้าง ไม่โฆษณาชวนเชื่อ หรือประกาศคุณสมบัติความสามารถทางวิชาชีพ จนเกินกว่าเหตุ เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพของตน

จากการศึกษาดังกล่าว เป็นการเปรียบเทียบโดยใช้จรรยาบรรณวิชาชีพให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สาระและหลักการสำคัญ ๆ ของจรรยาบรรณแต่ละวิชาชีพไม่แตกต่างกัน โดยจรรยาบรรณของวิชาชีพต่างๆ ในสังคมไทยปัจจุบันนั้น ทุกวิชาชีพจะเน้นถึงความดีงามที่ผู้ประกอบวิชาชีพพึงปฏิบัติเป็นคุณธรรมที่สำคัญและจำเป็นต่อการครองชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ด้วย ข้อกำหนดของจรรยาบรรณ ในปัจจุบันอาจจำแนกออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ 1) ต้องซื่อสัตย์ รักษาความลับ ไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน 2) การครองตน ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีไม่ประพฤติตนไปในทางเสื่อมเสียการเป็นคนดี และ 3) การดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพ ด้วยการไม่ใช้วิชาชีพเป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาการและวิชาชีพ

4. จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าจรรยาบรรณครู ที่เกี่ยวกับครู และผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีความหมายเดียวกัน จากการศึกษา ดังกล่าวได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ ดังนี้

ราชกิจจานุเบกษา (2548 : 43 – 46) ว่าด้วยข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้กำหนดถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพดังนี้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร

ผู้เรียน และชุมชน

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปเป็นลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

มาตรฐานการปฏิบัติตน

คุรุศึกษามีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพให้บุคลากรทางการศึกษาประพฤติตนให้อยู่ในแนวทางที่พึงยึดถือปฏิบัติ และมีผลบังคับใช้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2548 ประกอบด้วย

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ 1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอมน้ำ 2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงาม แก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ และ 4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาค โดยไม่เรียกร้อยหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

ปัทมา สิงหนุต (2540 : 77) ได้เสนอหลักพฤติกรรมสำคัญตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วย
จรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 มี 9 ข้อ คือ

1. ต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ
4. ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ย่อมไม่แสวงหาผลประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ
6. ย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
7. ย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. พึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. พึงประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

ยนต์ ชุ่มจิต (2548 : 207- 209) ได้อธิบายเกี่ยวกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน
วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นประกอบด้วยข้อกำหนด 9 ข้อดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากการศึกษาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม รวมถึงผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารจะต้องยึดถือปฏิบัติตามกำหนดของคุรุสภาซึ่ง ได้แก่

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

2. ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แกศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ศิษย์ทั้งกาย วาจา และจิตใจ

4. ครูต้องไม่กระทำตน เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

5. ครูยอมไม่แสวงหาผลประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และ แต่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ

6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

9. ครูพึงประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

4.1 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

จากราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2548 เป็นที่น่าสังเกตว่าการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพหรือผู้บริหารทางการศึกษาลบนี้ ผู้ที่ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจะต้องยึดถือและนำไปปฏิบัติ ดังนี้

1. กำหนดให้ครูต้องรับผิดชอบต่อตนเอง วิชาชีพ และผู้รับบริการ ตามจรรยาบรรณข้อ 1-7 หากครูไม่ปฏิบัติตามหรือละเมิดข้อกำหนด ถือว่ามีความผิดทางวินัย หรือทางอาญา ใดๆ อย่างหนึ่งหรือทั้งสองทาง ทั้งนี้เพราะจรรยาบรรณทั้ง 7 ข้อ ใช้คำว่า “ต้อง” แสดงให้เห็นว่าครูหรือผู้บริหารทางการศึกษา จะหลีกเลี่ยงหรือฝ่าฝืนมิได้

2. จรรยาบรรณครู ข้อ 8-9 เป็นข้อกำหนดที่มีได้ถือว่าเป็นวินัย แต่เป็น “จรรยาบรรณ” ของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่พึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมวิชาชีพหรือต่อสังคม ทั้งนี้เพราะใช้คำว่า “พึง” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าไม่จำเป็นต้องกระทำเสมอ เพียงแต่ให้กระทำบ้างตามโอกาสอันควร

จากการศึกษาจรรยาบรรณวิชาชีพตามข้อกำหนดดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการประพฤติปฏิบัติตามข้อกำหนดของข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพฉบับที่ 5 พ.ศ. 2548

4.2 คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์

ชินวุธ สุนทรสีมะ (2523 : 75-77) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ไว้ดังนี้

1. มีความประพฤติดี ซึ่งหมายถึง ความประพฤติตามแบบฉบับของคนไทยและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป

2. มีคุณธรรม คือ ใฝ่ในธรรมจนเป็นปกติวิสัยและมีพฤติกรรมปรากฏชัดแจ้งในทางที่ดีงามและเหมาะสมกับสถานการณ์

3. มีภาพลักษณ์ดี คือเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปเป็นคนดี ไม่มีข้อเสียหายปรากฏชัดแจ้งแต่อย่างใด

4. มีความจริงใจ ตรงไปตรงมา คบง่าย พุดง่าย ฟังง่าย ไม่มีเล่ห์เหลี่ยมคำพูดกับการกระทำ มีความสอดคล้องกัน

5. ไม่เสแสร้งเพื่อให้คนชื่นชมเพราะเป็นสิ่งไม่คงทนถาวร

6. มีความรู้และความสามารถเป็นที่น่าเชื่อถือ มีความตรงต่อหลักวิชาและความจริง

7. ทำงานสุจริต คือ ไม่มีความด่างพร้อยในงานที่ทำ

8. วางตนเสมอต่อคนเสมอปลายทั้งทางด้านการแต่งกายและความประพฤติ

9. ไม่มีปัญหาครอบครัวเป็นคนรักลูกรักเมีย สร้างความมั่นคงให้ครอบครัว

10. เป็นคนมีความคิดทันสมัย เข้ากับคนได้ทุกรุ่นทุกสมัย

11. วางตัวเป็นผู้ใหญ่ น่าเชื่อถือ ไม่ใช่อารมณ์แต่มีน้ำใจ

โรม สุรเสน (2536 : 27) กล่าวว่าลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์ไว้ ดังนี้ คือ มีความรอบรู้ในทางวิชาการ กล่าวหาญทางคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ เด็ดขาดเมื่อจำเป็น เข้มแข็งเมื่อประสบปัญหา ท่วงทำนองนับถือ กระตือรือร้นในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ สูงส่ง มั่นคงและรอบคอบ อยู่ในกรอบของศีลธรรม

จึงสรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ดังกล่าวข้างต้น เป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับจากสังคมและเป็นความคาดหวัง ทั้งของทางราชการและสังคมที่จะให้เห็นข้าราชการได้ประพฤติปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะ “ครู” ด้วยแล้ว ก็ยังได้รับความคาดหวัง ไว้ในระดับสูงกว่าข้าราชการในตำแหน่งอื่นเพราะต้องดำรงตำแหน่งอยู่ในฐานะครู และผู้บังคับบัญชา

5. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

5.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา ต่าง ๆ ของผู้วิจัยเกี่ยวกับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามที่มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อารี พันธุ์ณี (2538 : 10) ได้อธิบายทฤษฎีแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ทฤษฎีความต้องการความสุขส่วนตัว (Hedonistic theory) คณาจารย์จากภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยรามคำแหง ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการความสุขส่วนตัวในเรื่องแรงจูงใจไว้ว่า ในสมัยโบราณเชื่อกันว่ามูลเหตุสำคัญของมนุษย์ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจก็เพราะใจมนุษย์ต้องการหาความสุขส่วนตัวและพยายามหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด

2. ทฤษฎีสันชาตญาณ (Instinctual theory) สันชาตญาณ เป็นสิ่งที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่เกิด ซึ่งทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยไม่จำเป็นต้องมีการเรียนรู้อยู่นอกเหนือการบังคับของจิตใจ ซึ่งพฤติกรรมนี้แสดงออกมาทันที เมื่อปรากฏสิ่งเร้าเฉพาะต่อพฤติกรรมนั้น

3. ทฤษฎีการมีเหตุผล (Cognitive theory) ทฤษฎีหลักการมีเหตุผลเป็นทฤษฎีที่มีความเชื่อมั่นในเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในการมีเหตุผลที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะบุคคลทุกคนมักจะมีสติใจจริง นอกจากนั้น ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าบุคคลมีอิสระที่จะกระทำพฤติกรรมได้อย่างมีเหตุผล และสามารถตัดสินใจต่อการกระทำต่าง ๆ ได้มีความรู้ว่าจะต้องทำอะไร ประเมินสิ่งใด และควรต้องตัดสินใจออกมาในลักษณะใด

4. ทฤษฎีแรงขับ (Drive theory) โดยปกติแล้วพฤติกรรม และการกระทำต่าง ๆ ของบุคคลนั้นจะมีส่วนสัมพันธ์กับแรงขับภายในของแต่ละบุคคล แรงขับภายในแต่ละบุคคลนั้นเป็นภาวะความตึงเครียดนั้นได้ออกไป แรงขับมีลักษณะที่สำคัญ 2 ลักษณะ คือ แรงขับภายในร่างกาย และแรงขับภายนอกในร่างกาย หรือแรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดจากความต้องการทางด้านสติปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป อันเป็นผลมาจากประสบการณ์การเรียนรู้ที่สะสมไว้ในแต่ละบุคคลทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของปัจจัยทางชีวภาพเหมือนทฤษฎีสันชาตญาณแต่มีพื้นฐานความคิดในเรื่องระบบสมดุลภายในร่างกายหรือโฮมิโอสแตซิส (Homeostasis) ระบบนี้มีทั้งในคนและสัตว์ เป็นกลไกภายในที่รักษาระบบ ทางสรีระให้คงสภาพสมดุลในเรื่องต่าง ๆ ไว้เพื่อให้ร่างกายเป็นปกติ โดยการปรับระบบให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในทฤษฎีแรงขับอธิบายว่า เมื่อใดที่เกิดการเสียสมดุลในระบบโฮมิโอสแตซิส จะทำให้เกิดความต้องการ (Need) อย่างหนึ่งขึ้น เป็นความต้องการทางชีวภาพ เพื่อรักษาความอยู่ดีของชีวิต และความต้องการนี้จะทำให้เกิด แรงขับ (Drive) อีกต่อหนึ่ง แรงขับ เป็นสภาวะทางจิตใจที่ทำให้ร่างกายตื่นตัว และพร้อมจะทำการใดอย่างหนึ่งให้กลับคืนสู่สภาพ สมดุล ซึ่งอธิบายได้ว่าเป็นกระบวนการเพื่อลดแรงขับ (Drive reduction) ตัวอย่างเช่น ถ้าเราดื่มน้ำมานานเป็นระยะเวลาหนึ่ง ความสมดุลทางเคมีในเลือดจะถูกรบกวนจนเกิดความต้องการทางชีวภาพ คือ ต้องการเพิ่มน้ำในร่างกาย สภาพทางจิตใจหรือแรงขับที่เกิดจากต้องการน้ำคือ ความกระหาย จะจูงใจให้เราดื่มน้ำ หรือหาน้ำมาดื่ม หลังจากดื่มแล้ว ความต้องการน้ำได้รับการสนองตอบ แรงขับก็ลดลง อาจกล่าวได้ว่า แรงขับผลักดันให้คนเราตอบสนองความต้องการ เสร็จแล้วทำให้แรงขับลดลง และร่างกายกลับสู่สภาพสมดุล

แรงขับ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ แรงขับปฐมภูมิ และแรงขับทุติยภูมิ

แรงขับปฐมภูมิ (Primary drives) คือแรงขับที่เกิดจากความต้องการพื้นฐานทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการและแรงขับประเภทนี้เกิดขึ้นเองโดยไม่ต้องเรียนรู้

แรงขับทุติยภูมิ (Secondary drives) เป็นแรงขับที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ (โดยการวางเงื่อนไขหรือวิธีการเรียนรู้แบบใด ๆ) แรงขับประเภทนี้เมื่อเกิดแล้ว จะจูงใจคนให้กระทำการต่าง ๆ ราวกับว่าความต้องการไม่เคยได้รับการสนองตอบ เช่น คนเรียนรู้ว่าเงินมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับการลดแรงขับปฐมภูมิอันเกิดจากความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย และอื่น ๆ อีกมาก การมีเงินจึงกลายเป็นแรงขับทุติยภูมิ การมีเงินไม่เพียงพอ (คนส่วนมากคิดอย่างนี้ตลอดเวลา) จะจูงใจให้กระทำการพฤติกรรมหลากหลายเพื่อให้ได้เงินมา ตั้งแต่การทำงานหนักจนถึงการปล้นธนาคาร ทฤษฎีแรงขับสามารถอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์ได้มากกว่าทฤษฎีสันชาติญาณ แต่ก็มีพฤติกรรมหลายอย่างที่ไม่ได้แสดงชัดเจนว่ากระทำเพื่อลดแรงขับใด ๆ เช่น การชุกชุนและการสำรวจสิ่งรอบตัว เมื่อมีวัตถุใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นในสิ่งแวดล้อมของสัตว์ทดลอง มันจะลงมือดม สัมผัสสิ่งนั้น โดยวิธีต่าง ๆ ถึงเป็นสัตว์ที่แสดงการอยากรู้อยากเห็นค่อนข้างมาก และมนุษย์เราก็มีพฤติกรรมเช่นนี้ไม่น้อย อดใจไม่ได้ที่จะต้องไปดูเองหรือหารายละเอียดเมื่อมีเหตุการณ์หรือสิ่งของใหม่เกิดขึ้น เช่น อ่านหนังสือพิมพ์เดินทางท่องเที่ยว หรือไปห้างสรรพสินค้าและร้านอาหารเปิดใหม่

5. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Theory of need gratification) เป็นทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งกล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนล้วนแล้วแต่มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์นี้มากมายหลายอย่างด้วยกัน โดยที่มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นสูง ๆ ถ้าความต้องการในขั้นต่ำได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอเสียก่อน

6. ทฤษฎีการจูงใจของ เฮอริชเบอร์ก หรือ Hygiene theory (Herzberg's motivation-hygiene theory) ระบบการทำงานในองค์กรนั้นมีปัจจัยอยู่ 2 จำพวก ที่จะมีส่วนสร้างความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจให้กับพนักงาน ปัจจัยชนิดแรกเรียกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator factors) ส่วนปัจจัยชนิดที่ 2 เรียกว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Hygiene factors)

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motivator factors) หมายถึง ปัจจัยที่เมื่อพนักงานในองค์กรได้รับการตอบสนองแล้ว จะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน และเป็นผลทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยจำพวกนี้ได้แก่

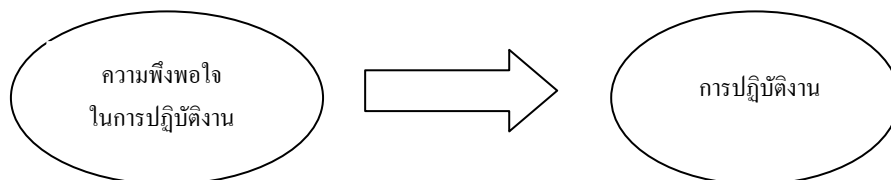
1. ความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement)
2. ความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน (Recognition)
3. ลักษณะของงาน (Work itself) ความท้าทายของงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)
6. การเติบโตของแต่ละบุคคล

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่เมื่อพนักงานในองค์กรไม่ได้รับการตอบสนองแล้วจะสร้างให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานขึ้นได้ (Hygiene แปลว่า การหลีกเลี่ยงความยากลำบากทางสุขภาพของมนุษย์จากสภาพแวดล้อม) ก็ไม่ได้สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แม้จะเพิ่มปัจจัยจำพวกนี้ก็ไม่เป็นผลทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ และกระตุ้นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาวขึ้นได้ ปัจจัยจำพวกนี้ ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration)
2. เทคนิคและการควบคุมงาน (Supervision technical) การบังคับบัญชา
3. เงินเดือน (Salary) ฐานะ ความมั่นคง
4. ความสัมพันธ์ภายในต่อผู้บังคับบัญชา (Internal relations-supervision)
5. สภาพการทำงาน (Working conditions)
6. เรื่องราวส่วนตัว

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของผู้วิจัยดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจ เป็นความต้องการความสุขส่วนตัวในเรื่องแรงจูงใจ สันชาติญาณ ทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ โดยไม่จำเป็นต้องมีการเรียนรู้ เป็นความเชื่อมั่นของบุคคลในการที่จะตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะบุคคลทุกคนมักจะมี ความตั้งใจจริง นอกจากนั้น ยังมีความเชื่อว่าบุคคลมีอิสระที่จะกระทำพฤติกรรมได้อย่างมีเหตุผล แล้วแต่ความต้องการของตนเอง ซึ่งความพึงพอใจนั้นมีปัจจัยที่สำคัญด้วยกัน 2 ประการ คือปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังภาพประกอบ 2 และ 3



ภาพประกอบ 2 ด้านมนุษยสัมพันธ์



ภาพประกอบ 3 การมีเหตุผล

เนื้อหาของทฤษฎีนี้ กล่าวว่า บุคคลจะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่ และเลือกทางเลือกหนึ่งซึ่งเขาเชื่อว่า จะนำไปสู่ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เขาต้องการมากที่สุด กล่าวได้ว่า ตามทฤษฎีนี้ องค์ประกอบประการแรก ก็คือ การคาดหวังของสิ่งที่เกิดขึ้นต่อไปมีอิทธิพลต่อการเลือกองค์ประกอบ ที่สอง ถือว่า ทฤษฎีนี้รวมเอาปัจจัยที่สำคัญ 2 ปัจจัยเข้าไว้ด้วยกัน ปัจจัยแรกคือ ความคาดหวังเกี่ยวกับผลตอบแทนที่จะเกิดขึ้น ปัจจัยที่สองคือ คุณค่าหรือความพึงพอใจตามที่คาดหวังของผลตอบแทนนั้น ปัจจัย 2 ปัจจัยนี้ วูร์ม (Vroom. 1982 : 64-66) เรียกว่า การคาดหวัง (Expectancies) และความพึงพอใจหรือความชอบ (Valences) นอกจากนี้ปัจจัยที่สำคัญ 2 ชนิด ดังกล่าวแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สำคัญ คือ

1. ผลตอบแทนหรือรางวัล (Reward) แบ่งได้เป็น 2 ระดับ ผลตอบแทนระดับที่หนึ่ง หมายถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน เช่น การปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ถือว่าเป็นผลของความพยายามในการปฏิบัติงาน ส่วนผลตอบแทนระดับที่สองเป็นผลที่เกิดตามมา เนื่องจากผลตอบแทนระดับที่หนึ่ง เช่น การได้เงินค่าจ้างเพิ่มขึ้น

2. สื่อกลางหรือเครื่องมือ (Instrumentality) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผลตอบแทนระดับที่หนึ่งกับผลตอบแทนระดับที่สอง วูร์ม ได้สรุปการจูงใจหรือแรงจูงใจเท่ากับความคาดหวังคูณด้วย ความพึงพอใจ ($Motivation = Expectancies \times Valences$)

มาสโลว์ (Maslow. 1970 : 69) ได้ตั้งทฤษฎีทั่วไปเกี่ยวกับการจูงใจ (Maslow's theory of human motivation) ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายโดยมีข้อสมมติฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ 3 ประการ ดังนี้

1. คนทุกคนมีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจ แต่ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง เป็นสิ่งที่จูงใจของพฤติกรรมของคน
3. ความต้องการมีลักษณะเป็นลำดับจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะตามมาเรียกร้องให้ตอบสนองต่อไปอีก

จากแนวคิดทฤษฎีข้างต้น จึงสรุปได้ว่า สถานศึกษาต้องมีปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา ตามความต้องการ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยแสดงออกมาตามความสามารถของตนเองตามศักยภาพตามความสามารถ และกำหนดแนวทางการดำเนินงานเป็นของตนเอง แล้วนำมาเชื่อมโยงเข้ากันได้กับเป้าหมายของสถานศึกษา โดยมีการจูงใจต่อการปฏิบัติงาน ให้ผ่านปัจจัยภายในของตน เช่น ชื่นงาน ลักษณะงาน การมีอิสระต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5.2 ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความหมายความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

ธนิต บุญยงค์ (2540 : 14) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นผลของการจูงใจให้มนุษย์ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านกายภาพหรือด้านจิตวิทยา ซึ่งเป็นความรู้สึก ที่บุคคลมีต่อลักษณะของตนเอง หากบุคคลมีความพึงพอใจสูงก็หมายความว่า เขามีความรู้สึกต่องานในทางบวก หรือมีความชอบและค่านิยมที่ดีต่องานก่อนข้างสูง

สุกัลลักษณ์ ชัยอนันต์ (2540 : 17) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกส่วนตัว ที่รู้สึกเป็นสุขหรือยินดีที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไป หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุล ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมใด ๆ นั้น

ศตวรรษ เรื่องสวัสดิ์ (2540 : 12) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ถ้ามีความรู้สึกพอใจ ก็พร้อมจะเสียดสละอุทิศแรงกายแรงใจและสติปัญญาให้แก่งาน ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานและการปฏิบัติงานก็ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และบุคคลจะมีความพึงพอใจต่อการทำงานมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และองค์ประกอบที่เป็นสิ่งจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้น

ปริญดา เปล่งสงวน (2540 : 8) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือความคิดเห็นในทางบวกหรือทางลบ ซึ่งเป็นผลมาจากงานและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ หากบุคคลได้รับความพอใจสูงก็จะทำให้บุคคลนั้นอุทิศแรงกายแรงใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้เป็นอย่างดี

สุทัศน์ ตุงศ์เรือง (2540 : 13) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึงทัศนคติที่ชอบของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งจะช่วยเสริมการปฏิบัติงานของแต่ละคนให้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

บุญโชค สุกคิด (2542 : 18) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องาน เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ ด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการทำให้บุคคลสามารถทำงานนั้นได้ด้วยความเต็มใจเกิดประสิทธิภาพ งานบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542 : 775) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง พอใจ ชอบใจ เต็มใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

อุทัยพรรณ สุกใจ (2545 : 7) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึงความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยอาจจะเป็นไปในเชิงประเมินค่าว่าความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเป็นไปในทางบวกหรือทางลบ

มอร์ส (Morse. 1954 : 27) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึงการกระทำที่ลดความเครียดของผู้ร่วมทำงานให้ลดน้อยลง ถ้าการทำงานมีความเครียดมากก็จะทำให้ผู้ร่วมงานไม่พอใจต่อการทำงาน ความเครียดมีผลต่อการทำงานของมนุษย์ ถ้ามนุษย์ได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วความเครียดจะลดลง หรือจะหมดไป อันเป็นผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานได้

โยเดอร์ (Yoder. 1958 : 6) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึงความพึงพอใจต่องานที่ทำด้วยความเต็มใจ ที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจต่องานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

เฟรนช์ (French. 1964 : 280-283) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพของงานที่ดีนั้นต้องมีการแบ่งงาน หรือการบริหารงานที่ดี สามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ต้องมีลักษณะของงานที่ดีจะก่อให้เกิดสภาพทางสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ เมื่อผู้ร่วมงานปรับปรุงบุคลิกภาพให้เข้ากับสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ทำย่อมมีมากยิ่งขึ้น

เฟลด์แมน และ อาร์โนลด์ (Feldman and Arnold. 1983 : 192) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือความรู้สึก ในทางบวกที่มีอยู่ทั้งหมด ที่บุคคลมีต่องานที่เขาปฏิบัติ

นิวสตรอม และ เดวิส (Newstorm and Davis. 1989) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติ ที่ชอบหรือไม่ชอบของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีข้อผูกพันหรือข้อตกลงระหว่างความคาดหวังจากงานของผู้ปฏิบัติ กับผลตอบแทนที่จะได้รับจากงาน

เฮิร์ซเบอร์ก, มาสเนอร์ และ ไชนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner and Snyderman. 1993 : 44 ; อ้างอิงใน สุมาลี วิทยรัตน์. 2543 : 45) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอย่างเพียงพอ

จากความหมายความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกต่อความพอใจของบุคคลต่อสถานศึกษาหรือองค์กร ที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ในด้านงานที่ทำ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการตอบสนอง ความพร้อมทั้งทางร่างกาย และจิตใจจนทำให้ตนเองเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของสถานศึกษาหรือองค์กรได้ตามความต้องการของสถานศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้จนสำเร็จ

5.3 ความสำคัญของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2523 : 59) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่าเป็นการทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการทำงาน มีความสำเร็จของงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย ความพึงพอใจยังทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน ทำให้คนมีขวัญกำลังใจเห็นคุณค่าของตนเองทำให้ชีวิตมีความสุข และการรับรู้ปัจจัยต่างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำงานได้อีกด้วย ถ้าหากหน่วยงานใด เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับคนในหน่วยงาน ความพึงพอใจจะช่วยเสริมสร้างความรู้สึกรักอันมีค่าในการปฏิบัติงานเป็นแรงหนุนให้คนตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความขยันขันแข็งในการปฏิบัติงาน แม้ว่าจะงานนั้นจะยุ่งยากมากเพียงใดก็ตาม ทำให้สามารถลดโอกาสการเป็นศัตรูต่องาน ลดการขาดงาน ลางาน การมาทำงานสาย มีความรับผิดชอบ และอุทิศเวลาให้แก่งาน สิ่งที่มีบทบาทเสมอคือผู้ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมักจะคิดปรับปรุงงาน

จากสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นตาม ความต้องการของบุคคลในองค์กรใด ๆ มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดในการปฏิบัติงานต้องมีปัจจัยทำหน้าที่ค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงาน ได้แก่ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในงานนั้น ๆ

5.4 องค์ประกอบของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายขององค์ประกอบไว้ต่างๆ ดังนี้

รัชวลี วรวิภา (2548 : 19-21) ได้สรุปองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic aspects of the job) องค์ประกอบนี้สัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หากได้ทำงานตามที่เขานัดก็จะเกิดความพึงพอใจ
2. การนิเทศงาน (Supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่อการปฏิบัติงานได้ และการนิเทศงานที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงานและลาออกจากงานได้ ในเรื่องนี้เขาพบว่า ผู้หญิงมีความรู้สึกต่อองค์ประกอบนี้มากกว่าผู้ชาย
3. ความมั่นคงในงาน (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มความสามารถได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้่น้อยหรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มียุมากขึ้นจะมีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น
4. เพื่อนร่วมงานและการดำเนินงานภายใน (Company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงและการดำเนินงานภายในของสถาบัน พบว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้สูงกว่าผู้ที่มีอายุน้อย
5. สภาพการทำงาน (Working condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงานมีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงว่าสภาพการทำงานมีความสำคัญสำหรับผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ส่วนชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ชายมากกว่าลักษณะอื่นๆ ของสภาพการทำงาน และในระหว่างผู้หญิงด้วยกัน โดยเฉพาะผู้ที่แต่งงานแล้วจะเห็นว่าชั่วโมงการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก
6. ค่าจ้าง (Wages) มักจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจมากกว่าความพึงพอใจ ผู้ชายจะเห็นค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญมากกว่าผู้หญิง และผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะเห็นว่า ค่าจ้างมีความสำคัญสำหรับเขามากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน หรือหน่วยงานรัฐบาล

7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องสรุปว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่อมีอายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

8. ลักษณะทางสังคม (Social aspect of the job) เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการให้สังคมยอมรับตน ซึ่งจะก่อให้เกิดทั้งความพึงพอใจและความไม่พอใจได้ ถ้างานใดที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขก็จะเกิดความพึงพอใจในงานนั้น องค์กรประกอบนี้มีความสัมพันธ์กับอายุและระดับงาน ผู้หญิงจะเห็นว่าองค์กรประกอบนี้สำคัญกว่าผู้ชาย

9. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การรับ-ส่ง ข้อเสนอเทศคำสั่งการทำรายงาน การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน องค์กรประกอบนี้มีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง

10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (Benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริหารและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่าง ๆ เป็นต้น

สเชอร์เมอร์ (Schermer, 2000 : 157-159 ; อ้างถึงใน รัชวลี วรวิติ. 2548 : 19-21) ได้เสนอแบบจำลองคุณลักษณะของงานแบ่งเป็น 5 ลักษณะ ที่มีส่วนสำคัญต่อการออกแบบงาน ได้แก่

1. ความหลากหลายทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญงานและความสามารถหลาย ๆ อย่าง ในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผล

2. เอกลักษณะของงาน (Task identity) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้น ๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน ให้เห็นอย่างชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่นซึ่งอาจจะเป็นบุคคลในองค์กรหรือนอกองค์กรก็ได้

4. ความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณ กำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง

5. ผลสะท้อนจากงาน (Feedback from job itself) หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่

จากการศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั้นประกอบด้วย ดังนี้

1. ความก้าวหน้าหรือความมั่นคงในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับ สิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา รวมถึงลักษณะของงานที่ทำตามความถนัด
2. นโยบายการบริหาร ได้แก่ การดำเนินงานภายใน การนิเทศงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
3. ความศรัทธาต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงาน
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณ กำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงผลสะท้อนจากงาน ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่ สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมากน้อยเพียงใดในการปฏิบัติงานต้องมีปัจจัยทำหน้าที่กำกับในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงาน
5. ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่ สภาพการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน

5.5 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนั้น ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจต่อการทำงานมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งที่เป็นปัจจัยในการทำงาน และปัจจัยที่มีอยู่ในตัวผู้ปฏิบัติงานเอง นักวิชาการและนักพฤติกรรมศาสตร์หลายท่านได้อธิบายถึงปัจจัยต่างๆที่มีต่อความพึงพอใจดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 132 - 139) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors) ประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ประสบการณ์จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน บุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ
 - 1.2 เพศ แม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานก็ตาม แต่ก็ขึ้น อยู่กับลักษณะงาน รวมทั้งความต้องการ เช่น เพศหญิงทางด้านความ อดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ กลุ่มทำงานด้วยกันมีอิทธิพลกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน งานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ต้องมีสมาชิกที่มีทักษะในงานหลายด้าน และความปรองดองกันของสมาชิกในการปฏิบัติงาน ก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน

1.4 อายุ อายุแม้ว่าจะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ต่อการปฏิบัติงาน ผู้มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ต่อการปฏิบัติงานนานด้วย

1.5 เวลาในการทำงาน งานที่ทำเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำนอกเวลา เพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสังสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชาวปัญญา ปัญหาเรื่องเชาวปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำ ในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานแต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกัน งานบางชนิดไม่เหมาะสมกับความสามารถของคนงาน จึงทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน

1.7 การศึกษา การศึกษากับความพึงพอใจต่อการทำงานนั้น มีผลวิจัยพบว่าการศึกษา ไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจต่อการทำงานแต่ก็จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่

1.8 บุคลิกภาพ ปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจต่องานนั้น อยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่ไม่เที่ยงตรง สิ่งหนึ่งที่เห็นได้ชัดเจนก็คือ คนที่มีอาการของโรคประสาท มักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนที่ปกติ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือน จากการวิจัยพบว่า เงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถจัดหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วย

1.10 แรงจูงใจในการทำงาน แสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงาน บุคคลที่สนใจต่องานและได้ทำงานที่ตัวเองถนัดและพอใจ จะมีความสุขและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

2. ปัจจัยด้านงาน (Factors in the job) จะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

2.1 ลักษณะของงาน ได้แก่ ความน่าสนใจในงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่

สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ ทำท่าย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ และเกิดความผูกพันกับงาน

2.2 ทักษะในการทำงาน ความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงาน ฐานะทางอาชีพ ความรับผิดชอบ เงินเดือนที่ได้รับ ต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3 ฐานะทางวิชาชีพ จากการวิจัยพบว่า ตำแหน่งทางการงานมีฐานะทางวิชาชีพสูง เช่น การเป็นเจ้าของกิจการ ผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่า ความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับการมีความมีอิสระในงาน ความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วย ทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาความสำคัญแล้ว ยังขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นในสังกัดเป็นผู้พิจารณาตัดสินด้วย ในแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไป ระยะเวลาที่ผ่านมา ความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางอาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.4 ขนาดของหน่วยงาน ความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าเพื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานขนาดใหญ่ หน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกัน ทำงานคุ้นเคยกันง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกันช่วยในการทำงานดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.5 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน การที่บ้านห่างไกลการเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหนื่อยจากการเดินทาง มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่ง สภาพของท้องถิ่น ความเป็นอยู่ ภาษาไม่คุ้นเคยทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เนื่องจากการปรับตัว และการสร้างความคุ้นเคยต้องใช้ระยะเวลานาน

2.6 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน คนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนในเมืองเล็ก ทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคย ความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.7 โครงสร้างงาน หมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงาน สามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังพบว่า งานใดที่มีโครงสร้างของงานดี รู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไรสภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors controllable by management) จะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สรุปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่าพนักงาน มีความต้องการที่มีความแน่นอนมั่นคง แม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจเรื่องความมั่นคงน้อยลงก็ตาม แต่ความต้องการความมั่นคงของงาน ปรากฏว่าร้อยละ 80 ต้องการงานที่มีความมั่นคง ความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งโดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงานนอกจากความต้องการอื่นของพนักงานซึ่งได้แก่ ความสนใจในงานที่ตนเองถนัด และมีความสามารถไม่ทำงานหนักและมากเกินไป งานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับ ฝ่ายบริการต้องคิดอยู่เสมอว่าพนักงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานนั้น ควรจะให้รายรับของพนักงานสามารถดำรงอยู่ในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้

3.3 ผลประโยชน์ เช่นเดียวกับรายรับ การได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับ พนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะการจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าประกันสังคม และประกันชีวิตต่าง ๆ ถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้า โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพ เช่น การขาย เสมียนพนักงาน และบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงาน แต่มีการศึกษาสูง และอยู่ในตำแหน่งสูง จากการศึกษาพบว่า คนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัย อาจเป็นเพราะว่า คนสูงวัยได้ผ่าน โอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึงอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จ งานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัด งานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัด ทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานอย่างอึดอัด อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ จึงมีผลต่อความพึงพอใจ

3.6 สภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมาย เรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงาน มีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงาน เป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนจึงมีความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ

3.8 ความรับผิดชอบ จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบ ในงานสูง ความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่น เช่น อายุ ประสบการณ์เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงาน สำหรับพนักงานการนิเทศงานคือ การชี้แนะในการทำงานจากหน่วยงาน ดังนั้น ความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์กรด้วย จากการศึกษากรณี ฮอร์ธอร์น พบว่า ขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงาน จะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับการผู้บังคับบัญชา การศึกษาพบว่า พนักงานมีความต้องการที่จะรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไร จะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไรข่าวสารจากบริษัท หน่วยงานต่าง ๆ จึงมีความสำคัญ สำหรับผู้ปฏิบัติงาน งานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่ พนักงานมักจะได้อาชีพของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร พนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ความศรัทธาในด้านความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงาน ทำให้พนักงานหน่วยงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาจึงสรุปได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งนักวิชาการและนักพฤติกรรมศาสตร์ได้กล่าวถึง ต่อความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย

1. ปัจจัยด้านบุคคล ต้องมีประสบการณ์การทำงาน เพศเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จำนวนสมาชิกหรือกลุ่มทำงาน อายุที่มีผลต่อการทำงาน เวลาในการทำงาน เชาวปัญญาในการทำงาน การศึกษาในการทำงาน บุคลิกภาพในการทำงาน ระดับเงินเดือนในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ทักษะการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ โครงสร้างของงาน
3. ปัจจัยด้านการจัดการประกอบไปด้วย ความมั่นคงในงาน รายรับในการทำงาน ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบงาน การนิเทศงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหารและความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

6. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1

การเอกสารการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ได้เห็นความสำคัญ ที่ต้องการพัฒนาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานในการปฏิบัติตน ตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับของคุรุสภา พ.ศ. 2548 ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. 2551 : ไม่ปรากฏเลขหน้า)

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติแบบแผนพฤติกรรม

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

5. จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้บริหารสถานศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

การดำเนินการตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2548 มีดังนี้

1. ซื่อสัตย์ โปร่งใส ต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อประชาชน และต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ โดยไม่แสวงหาประโยชน์ใดๆ อันมิควร หรือโดยทุจริต
2. ใส่ใจเรียนรู้ โดยมุ่งมั่นศึกษา ใฝ่พัฒนาฝึกฝนตนเองให้มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และพัฒนางานในหน้าที่รับผิดชอบให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ร่วมสร้างสรรค์หน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
3. เชิดชูคุณธรรม โดยกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในระบบคุณธรรม มั่นคงในจรรยาบรรณวิชาชีพ มีวินัยและซื่อตรงไว้ซึ่งความถูกต้องและเป็นธรรมเพื่อประโยชน์ของรัฐ ประชาชน และเยาวชน
4. เลิศล้ำบริการ โดยให้บริการอย่างเต็มความสามารถด้วยความมุ่งมั่นมีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ ช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อ สุภาพอ่อนโยนต่อผู้ปกครองหรือผู้มาติดต่อ ตลอดจนมีความรักความเมตตาต่อนักเรียน
5. สร้างสรรค์ผู้ผลสัมฤทธิ์ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย ครูในโรงเรียนมุ่งสอนนักเรียนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาอย่างจริงจัง โดยทั้งหมดยึดหลักกระบวนการทำงาน การสอนที่ถูกต้อง การประสานงานการทำงานเป็นทีม

บทบาทของอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์งานของคุรุสภา
2. ชี้แจงให้คำแนะนำงานของคุรุสภาแก่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. ประมวลความคิดเห็นของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอคุรุสภา รวมทั้งเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของคุรุสภา
4. รายงานข้อมูลที่เป็นประโยชน์หรือมีผลกระทบต่อการทำงานของคุรุสภา
5. ปฏิบัติงานอื่นที่คุรุสภาหรือสำนักงานเลขาธิการคุรุสภามอบหมาย

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติปฏิบัติตนผิดจรรยาบรรณวิชาชีพครูจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามแบบแผนพฤติกรรม สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 มี 5 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

7.1 งานวิจัยในประเทศ

กมลวรรณ แซ่เฮง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช และเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม และรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีวุฒิต่างกันปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู โดยส่วนรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน และ 3) ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบครูย่อมพัฒนา ตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบครูที่พึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

อาคม สุขสม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาการปฏิบัติพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และเปรียบเทียบการปฏิบัติพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแตกต่างกันด้านวัยวุฒิ ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ปฏิบัติพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีวัยวุฒิต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความรับผิดชอบต่อสมาชิกวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีความแตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีการปฏิบัติพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อสมาชิกวิชาชีพ ไม่มีความแตกต่างกัน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อสมาชิกวิชาชีพ ไม่มีความแตกต่างกัน

ธนิสรา มั่งมุล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขานุการ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งผลการทำวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งเลขานุการ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในเดือนพฤศจิกายน

ถึง ธันวาคม 2542 จำนวน 129 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ 6 ด้าน คือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาด้านเงินเดือนและสวัสดิการด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งเลขานุการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายละเอียดเป็นรายด้านพบว่าด้านสภาพการทำงานและด้านนโยบายและการบริหารงานด้านสัมพันธภาพ ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจระดับมาก ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานมีความพึงพอใจ ในระดับปานกลาง

บวร ทองยัง (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณครูของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยการรับรู้ของเพื่อนครูและกรรมการโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับจรรยาบรรณครูและเปรียบเทียบจรรยาบรรณครูของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี ซึ่งผลการศึกษา พบว่า 1) จรรยาบรรณครูของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 5 มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับ 1 นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จรรยาบรรณครูอันดับรองลงมาได้แก่ด้านที่ 2 และ 4 ส่วนอันดับสุดท้ายคือด้านที่ 9 2) จรรยาบรรณครูของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยการรับรู้ของเพื่อนครู โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จรรยาบรรณครู ด้านที่ 5 อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1 นอกนั้นอยู่ในระดับมาก อันดับรองลงมาได้แก่ ด้านที่ 2 และ 7 อันดับสุดท้ายคือด้านที่ 9 ส่วนการรับรู้ของกรรมการโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 ได้แก่ ด้านที่ 5 อันดับ รองลงมาได้แก่ ด้านที่ 2 และ 4 อันดับสุดท้าย คือ ด้านที่ 9 3) จรรยาบรรณครูของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยการรับรู้ของเพื่อนครูและกรรมการโรงเรียน โดยรวมมีการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จรรยาบรรณครูด้านที่ 2, 3 และ 5 มีการปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปิยวดี สอนสิงห์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาบริษัท ฟู๊ดส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งการทำวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ฟู๊ดส์ รีเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน

ที่พนักงาน ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการยอมรับจากบุคคลภายนอก

กลุ่มปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะจิตที่พนักงานให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

เพ็ญประภา วงศ์ประชา (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ซึ่งจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร รวมถึงการศึกษาอำนาจพยากรณ์ขององค์ประกอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร จากการศึกษาวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบกระตุ้น และองค์ประกอบค้ำจุน พบว่า ผู้บริหารและครูอาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง 2) ผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง ยกเว้นงานโรงเรียนกับชุมชนและการบริหารอาคารสถานที่ อยู่ในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูอาจารย์ที่สามารถพยากรณ์ผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จักรินทร์ ปัจฉิมมะ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของข้าราชการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด

กำแพงเพชร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา รวมถึงการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และอายุของข้าราชการครู และศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า 1) ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของข้าราชการครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาผลประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ 2) การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านที่ 1 ด้านที่ 2 ด้านที่ 4 ด้านที่ 8 และด้านที่ 9 3) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร สรุปได้ดังนี้ 1) สร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นมิตร และไว้ใจกันได้ของศิษย์ 2) รักศิษย์ทุกคนทั่วหน้า ไม่ลำเอียงไม่มีอคติในการให้ ครูควรเสนอแนะแนวทางการพัฒนาให้แก่ศิษย์ ตามความนัดตามความสนใจ 3) มีการสอนทักษะต่าง ๆ เพิ่มเติมทั้งในและนอกเวลาเรียน 4) จัดทำแผนการสอนร่วมกันทุกฝ่าย เพื่อเพิ่มเติมทักษะ 5) ครูควรกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน มีวาจาที่สุภาพไพเราะ 6) ควรละเว้นการกระทำที่กระทบกระเทือนต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ 7) ไม่ควรรับของขวัญอามิสสินจ้างจากศิษย์ 8) ผู้บริหารโรงเรียนควรสอดส่องดูแลพฤติกรรมของครูอย่างใกล้ชิด 9) ครูควรเข้ารับการอบรม สัมมนา หาความรู้จากแหล่งต่างๆอยู่เสมอ 10) ควรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 11) ครูควรมีความเชื่อมั่นในเกียรติของความเป็นครู และวิชาชีพครู 12) ครูควรทำตนให้ชุมชนยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้คำแนะนำปรึกษาหารือแก่ชาวบ้าน 13) ร่วมส่งเสริมอนุรักษ์ภูมิปัญญาไทย ร่วมกันจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น ยกย่องเชิดชูภูมิปัญญาไทยในท้องถิ่น เพื่อให้ทุกคนรับทราบควรจัดเก็บรวบรวมข้อมูล ทางศิลปวัฒนธรรมเพื่อเป็นมรดกแก่นุชนรุ่นหลัง

น้ำฝน ปลักปลา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตามของครูตามจรรยาบรรณครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติ

ตนของครูตามจรรยาบรรณครูและการหาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย จากการศึกษาค้นคว้าวิจัย พบว่า สภาพแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณครูของครูสภา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ตามจรรยาบรรณของครูสภา 9 ข้อ อยู่ในระดับมาก โดยจรรยาบรรณข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ๆ คือ จรรยาบรรณข้อที่ 1 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความรักความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์ โดยเสมอหน้ากัน และจรรยาบรรณข้อที่ 4 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการแสดงความรักความเมตตาต่อครู และนักเรียน โดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในเรื่องการช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชน เป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครู การเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมของชุมชน และผู้บริหารมีการนิเทศ หรือสังเกตพฤติกรรมครูอย่างสม่ำเสมอมีการให้คำชมเชย เพื่อให้กำลังใจ หรือให้ข้อเสนอแนะ เมื่อเห็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยที่ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ

สำเนียร สามแก้ว (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาพิเศษสังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกรมสามัญศึกษาพิเศษ สังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนศึกษาพิเศษของครูในโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา พบว่า ในภาพรวมครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนศึกษาพิเศษอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูง 3 อันดับแรกคือ การบริหารอาคารสถานที่และการบริหารโรงเรียนประจำ รองลงมาคือ งานปกครองนักเรียน และการบริหารทั่วไปส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนกับชุมชน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา พบว่า ในภาพรวมครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียนศึกษาพิเศษอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

สูง 3 อันดับแรก คือ ด้านความมั่นคง รองลงมาคือ ด้านความเข้าใจอันดีต่อกัน และด้านสถานที่ทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้า 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษาในภาพรวม พบว่า การบริหารจัดการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนการศึกษาพิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาการบริหารจัดการศึกษาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ งานปกครองนักเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมากที่สุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนงานวิชาการและงานโรงเรียน สัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในแต่ละด้าน พบว่า ด้านสถานที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด กับการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุด กับการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความศรัทธามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่สุดกับการบริหารจัดการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านความมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพล พรหมประเสริฐ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า 1) การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกขั้นตอน 2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า การปฏิบัติทุกมาตรฐานอยู่ในระดับมาก 3) การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง โดยตัวแปรทั้งสองมีความแปรปรวนร่วมกันประมาณร้อยละ 19

ประเวทย์ สนพลอย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาจรรยาบรรณของครู

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 2) เปรียบเทียบจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน และ4) เปรียบเทียบจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา กับครูผู้ปฏิบัติการสอน จากการศึกษาผลการวิจัย พบว่า 1) จรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติการสอน พบว่า ในภาพรวม มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์ต่อศิษย์ ไม่ใช่ศิษย์ให้หาผลประโยชน์แก่ตนโดยมิชอบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ครูผู้ปฏิบัติการสอน ที่มีวุฒิการศึกษา อายุราชการ และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ จรรยาบรรณของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้ปฏิบัติการสอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณของครูในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นิพนธ์ แสนนางชน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูและ เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 จากการศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 มีภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรกคือ ครูต้องไม่แสวงหา ผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพ และเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู และครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ 2) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ ต่างกันมีความ

คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูผู้สอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูมากกว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี และ 4) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แฮมเมอร์ (Hammer, 1971 : 373-A) ได้ศึกษาสภาพความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ของอาจารย์ชาย และหญิง ผลการวิจัยพบว่า สภาพความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

เวลซ (Valez, 1972 : 997-A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโคลัมเบียพบว่า

1. ผู้ปฏิบัติงานไม่พอใจต่อปัจจัยกระตุ้น ได้แก่ เงินเดือน นโยบายการบริหารงาน และความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานมีส่วนทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันไป

ควิตูกัว (Quitugua, 1975 : 1224-A) ได้ศึกษาองค์ประกอบ ที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรัฐบาล ในเกาะกวม พบว่า ครูไม่พึงพอใจในสภาพการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความเป็นอยู่ในชุมชน อัตราการทำงาน เงินตอบแทนสถานะของครู และความช่วยเหลือของรัฐ และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครูแปรเปลี่ยนไปตามอายุ ประสบการณ์ในการสอน ตำแหน่งการงาน ระดับงานที่สอน และสภาพที่อยู่อาศัย

จากการวิจัยจึงพบว่า ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพื้นฐาน โดยมีปัจจัยหรือองค์ประกอบของสภาพแวดล้อม และสังคมเข้ามาเกี่ยวข้องรวมทั้งการบริหารงานและการจัดการขององค์กรก็มีส่วนในการทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคคลทั้งสิ้น

เชลล์ (Chell. 2001 : Online) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมออกมาให้ครูรับรู้ถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษา จะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางคณิตศาสตร์ และทางการอ่านได้มากกว่าโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษา มีภาวะด้านวิชาการที่อ่อนแอกว่า

โยชิยามา และคณะ (Yoshiyama and Others. 2002 : Online) ได้ศึกษาวิจัยการรับรู้ภาวะผู้นำและประสิทธิภาพของผู้นำ ที่อยู่ในพื้นฐานความไว้วางใจที่ผู้บริหารสถานศึกษามีให้องค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาชอบความไว้วางใจให้องค์กรต่อการรับรู้พฤติกรรมผู้บริหารและควมมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลเป็นที่ไว้วางใจของผู้ได้บังคับบัญชา และขวัญกำลังใจ มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันในทุก ๆ กลุ่ม ส่วนการรับรู้ของครูเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารแบบอิสระและแบบยอมอยู่ใต้อำนาจเพื่อตัดสินใจ การจัดการของผู้บริหารที่ผลทางบวกมากกว่า การรับรู้ยังแสดงให้เห็นถึงขวัญกำลังใจของครูที่สูงกว่ามาก

8. สรุปหลักการแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่นำไปสู่กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณ เป็นการยึดหลักธรรมเป็นสำคัญ โดยยึดเอาความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ต้องสร้างตนเองให้เป็นแม่แบบของผู้นำโดยยึดคุณธรรมเป็นฐานต้องปฏิบัติตนให้ดูเป็นตัวอย่าง ของความดี ซึ่งจรรยาบรรณมีความหมายว่า เป็นการปฏิบัติตนหรือการประพฤติตน กริยาที่ควรประพฤติ ซึ่งสังคมในอาชีพใดอาชีพหนึ่งยอมรับ เพื่อรักษาชื่อเสียง เกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการ ต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อหน่วยงาน โดยมีการกำกับกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพนั้น ๆ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้ คือ

1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม ของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

5.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ในส่วนของทฤษฎีความพึงพอใจนั้นก็คือความต้องการความสุขส่วนตัวในเรื่องแรงจูงใจ สันชาติญาณ ทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งเร้าต่างๆ และเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่เกิดขึ้นเมื่อได้รับความสำเร็จตามความมุ่งหมาย หรือเป็นความรู้สึกขั้นสุดท้ายที่ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยอาจจะเป็นไปได้ในเชิงประเมินค่า ว่าความรู้สึกหรือทัศนคติต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นเป็นไปได้ในทางบวก หรือทางลบ ว่าพอใจ ซอใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล และมีผลต่อการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมนั้น ๆ

องค์ประกอบของความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 ประกอบด้วย

1. ความก้าวหน้าหรือความมั่นคงในการทำงาน เช่น การได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา รวมถึงลักษณะของงานที่ทำตามความถนัด

2. นโยบายการบริหาร ได้แก่ การดำเนินงานภายใน การนิเทศงาน การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา

3. ความศรัทธาต่อผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

4. ความสำเร็จในการทำงาน เป็นความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน ได้แก่ คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณ กำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงผลสะท้อนจากงาน ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่ สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจมากขึ้นเพียงใดในการปฏิบัติงานต้องมีปัจจัยทำหน้าที่ค้ำจุนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้มีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงาน

5. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพการทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บรรยากาศการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดศัตรูกับผู้อื่นใด มีความสงบในโรงเรียน และมีความมั่นคงในตำแหน่งงานที่ได้รับแต่งตั้งหรือมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา