

บทที่ 2

เอกสาร และงานที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาระดับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร สมรรถนะของผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารกับสมรรถนะผู้บริหารตามมาตรฐานคุรุสภา โรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายของจรรยาบรรณ
 - 1.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณ
 - 1.3 จรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ
 - 2.3 ประเภทของสมรรถนะ
 - 2.4 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานและประสบการณ์วิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2549
3. การจัดการศึกษาของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร

1. ความหมายของจรรยาบรรณ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 289) ได้ให้ความหมายว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น

เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิกอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

ยนต์ ชุ่มจิต (2544, หน้า 214-215) จรรยาบรรณ คือ อาชีพชั้นสูงหรือวิชาชีพทุกอย่างจะต้องมีจรรยาบรรณหรือจรรยาวิชาชีพสำหรับคอยควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพหรือมีไว้สำหรับให้สมาชิกได้ยึดถือปฏิบัติ เพื่อก่อให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองทั้งทางด้านส่วนตัวของผู้ประกอบวิชาชีพและความเจริญก้าวหน้าของวิชาชีพนั้นๆ

เกียรติ นภารักษ์วงศ์ (2544, หน้า 133) จรรยาบรรณครูจึงหมายถึง ประมวลความประพฤติหรือข้อกำหนดที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรประพฤติ ปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครู

ขนิษฐา สุวรรณฤกษ์ (2548, หน้า 211) จรรยาบรรณเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตในวิชาชีพของตนที่ต้องยึดถือปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดเอกลักษณ์แห่งวิชาชีพสร้างความเชื่อถือและศรัทธาให้เกิดขึ้นเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพจะมีความเจริญก้าวหน้ามีความเชื่อมั่นในการประกอบวิชาชีพแล้วยังยกระดับวิชาชีพของตนให้มีเกียรติสูงส่งต่อไป

ลัดดา เสนาวงษ์ (2531, หน้า 36) จรรยาบรรณครูคือแนวทางความประพฤติที่ช่วยสถานภาพของผู้ประกอบวิชาชีพนั้นๆให้สูงขึ้นซึ่งจรรยาบรรณครูนี้ไม่ใช่กฎหมายจึงไม่มีผลให้ครูได้ปฏิบัติอย่างจริงจังเช่นจรรยาบรรณของวิชาชีพอื่นๆทำให้มีผู้เปรียบเทียบกับจรรยาบรรณครูเสมือนกับศีล

สุภานัน สิทธิเลิศ (2551, หน้า 232) คำว่า “จรรยาบรรณ” เป็นคำสมาสระหว่าง “จรรยา” มีความหมายเช่นเดียวกับ “จริยา” หมายถึง ความประพฤติหรือกิริยาที่ควรปฏิบัติ สิ่งที่พึงปฏิบัติหรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติในวงการวิชาชีพชั้นต่างๆนิยมใช้คำว่า “จรรยา” แปลว่าจริยาที่ควรปฏิบัติ ในหมู่คณะส่วนคำว่า “บรรณ” แปลว่า “เอกสารหรือหนังสือ” เมื่อรวมคำสองคำนี้เข้าด้วยกันเป็นคำใหม่ว่า “จรรยาบรรณ” จึงมีความหมายว่า ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้นๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542, หน้า 111) จรรยาบรรณตามรูปศัพท์แล้วก็คือ จรรยา กับ บรรณ คำว่าจรรยา มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า จริย ซึ่งหมายถึง กิริยาซึ่งควรปฏิบัติ สิ่งที่พึงปฏิบัติในวงการวิชาชีพต่างๆ นั้นนิยมใช้คำว่า จรรยาซึ่งแปลว่า กิริยาที่ควรปฏิบัติในหมู่คณะส่วนคำว่าบรรณ แปลว่าหนังสือ เมื่อรวมคำขึ้นใหม่ว่า จรรยาบรรณจึงหมายถึงความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้น โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

สัมมา ราชินิย (2553, หน้า 33) จรรยาบรรณ คือสิ่งที่ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ เพื่อควบคุมพฤติกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพในการใช้วิชาชีพเพื่อการบริหารจัดการหรือการบริการ สาธารณะ

โกสินทร์ รัชสยาพันธ์ (2530, หน้า 66) จรรยาบรรณ หมายถึง หนังสือแสดงความประพฤติหรือข้อกำหนดกิริยาที่ควรประพฤติ ผู้ประกอบอาชีพหรือการงานทุกอย่างจะต้องมี จรรยาบรรณที่ถูกต้องความนิยมของสังคมจึงจะมีระเบียบวินัย มีศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2539, หน้า 34) ว่า จรรยาบรรณเป็นบรรทัดฐานของ พฤติกรรมที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่สมาชิกขององค์กร หรือวงการอาชีพเดียวกันพึงปฏิบัติตาม ใน วงการสมาคมวิชาชีพของประเทศที่เจริญแล้ว เช่น ในสหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย ฝรั่งเศส นิวซีแลนด์ สมาคมแต่ละแห่งจะกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพของตนใช้บังคับกำกับผู้ที่ประกอบ อาชีพในสาขาวิชานั้นๆ ส่วนใหญ่จรรยาบรรณทางวิชาชีพของวงการในแต่ละสาขาจะมีเนื้อหาหรือ บรรทัดฐานของพฤติกรรมในการศึกษา วิจัย หรือประกอบอาชีพที่คล้ายคลึงกันหรือแทบจะ เหมือนกันก็ว่าได้

สมภพ ชีวรัฐพัฒน์ (2539, หน้า 288) ว่า จรรยาบรรณ คือ ข้อกำหนดหรือระเบียบ ข้อบังคับสำหรับบุคคลใน คือ คุณธรรมแต่ละอาชีพพึงปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อชื่อเสียง เกียรติ และคุณธรรมของสมาชิก และของสถาบันแห่งอาชีพนั้นๆ เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและสังคม

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2543, หน้า 243) กล่าวว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความ ประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละวิชาชีพกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและ ฐานะของสมาชิก และวงการวิชาชีพนั้นๆ ซึ่งอาจจะเขียนขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ บางคนเรียก จรรยาบรรณว่าจรรยาบรรณวิชาชีพ

สภาพร พิศาลบุตร (2544, หน้า 320) ได้กล่าวว่า จรรยาบรรณ หมายถึง กรอบข้อ ยึดถือ หรือข้อบังคับ อันเป็นความประพฤติที่ดี ที่มีต่ออาชีพหนึ่งๆ โดยกล่าวถึงสิ่งที่พึงปฏิบัติ และ ในสิ่งที่ไม่พึงปฏิบัติในสาขาวิชานั้นๆ

สมคิด บางโม (2549, หน้า 35) ว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับ การประพฤติปฏิบัติที่เป็นลายลักษณ์อักษรขององค์กรวิชาชีพที่กำหนดให้สมาชิกของวิชาชีพนั้นๆ ประพฤติปฏิบัติ เพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียง เกียรติคุณและฐานะของสมาชิกและของวิชาชีพนั้น ซึ่งแตกต่างกับจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณธรรมสำหรับประพฤติที่ดีงามสำหรับทุกคนทุกอาชีพเป็นที่รับรู้ ทั่วไปหรือเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังโดยไม่มีการเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ ดังนั้น จรรยาบรรณ จึงเป็นส่วนหนึ่งของจริยธรรม

อมรา เล็กเริงสินธุ์ (2542, หน้า 97-103) ได้กล่าวว่า จรรยาบรรณเป็นข้อกำหนดสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพที่เป็นศาสตร์ชั้นสูง มีองค์กรหรือสมาคมรองรับ จะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อการ ครองตนและครองงาน ผู้ประกอบวิชาชีพที่ต้องการศึกษาศาสตร์เฉพาะชั้นสูงที่มีจรรยาบรรณนั้นถือ ว่าเป็นผู้ทำหน้าที่ที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

- (1) เป็นอาชีพที่ต้องผ่านการศึกษาระดับสูง
- (2) มีการคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้ามาในวงการวิชาชีพ
- (3) มีจรรยาบรรณหรือจริยธรรมของผู้ที่อยู่ในวงการวิชาชีพ
- (4) มีสมาคมวิชาชีพที่ควบคุมกำกับดูแล

การกำหนดจุดมุ่งหมายของจรรยาบรรณ เพื่อ

- (1) ให้คนที่อยู่ในวิชาชีพนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงาน
- (2) เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการให้บริการ
- (3) เพื่อรักษาเกียรติยศ ศักดิ์ศรีของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพนั้น
- (4) การกำหนดจรรยาบรรณ เป็นลายลักษณ์อักษร จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพ

ตระหนักในความสำคัญของวิชาชีพตน และให้ผู้รับบริการรับรู้และเข้าใจ

สรุปว่า จรรยาบรรณจึงมีความสำคัญเพราะเป็นพื้นฐานแนวทางต่อการปฏิบัติงานในอาชีพทุกอาชีพ ซึ่งจรรยาบรรณจะช่วยควบคุมพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรในแต่ละบทบาทหน้าที่ ช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่การทำงานเป็นไปโดยถูกต้อง รวมทั้งทำให้องค์กรมีความสามัคคีและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้จรรยาบรรณจะช่วยให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปด้วยคุณธรรม ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน บุคคลหรือสมาชิกในองค์กร มีหน้าที่การทำงานทุกชนิดทุกประเภทจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงจรรยาบรรณที่ถูกต้องกับความต้องการของสังคมที่ยึดถือเป็นหลักการทำงานขององค์กร จึงจะทำให้สังคมนั้นมีระเบียบ วินัย ศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม ในทำนองเดียวกันหากบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรเป็นผู้มีจรรยาบรรณหรือประพฤติปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ดีงามและควรประพฤติปฏิบัติแล้ว ย่อมจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บุคคลทุกคนในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมใจกันทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และงานทุกอย่างบรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จรรยาบรรณของบุคคลในองค์กร จึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างมากขององค์กรหรือประเทศชาติ เพราะจรรยาบรรณเป็นแนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยม กฎหมาย ระเบียบประเพณี และวัฒนธรรมของสังคมที่ตีผสมผสานกันไป เพื่อให้บุคคลและสมาชิกในองค์กร ได้ยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร โดยจรรยาบรรณของบุคคลในองค์กรใดก็ตาม

2. ความสำคัญของจรรยาบรรณ

พิชัย ไชยสงคราม (2542, หน้า 121) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณ ไว้ดังนี้

(1) ช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพในการผลิตและการค้า

(2) ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ และผู้ผลิต ผู้ค้า เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม

(3) ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดี มีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยม

(4) ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล เอาเปรียบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ฯลฯ

(5) ช่วยให้เห็นเด่นชัดยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดี ของผู้มีจริยธรรม เช่น ในการเสียดสี การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและอาชีพ

(6) ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์รักษาสีทิตตามกฎหมาย สำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม

พิภพ วงษ์เงิน (2545, หน้า 15) ได้สรุปความสำคัญของจรรยาบรรณ ดังนี้ คือ

(1) เพื่อส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพแต่ละประเภท ประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสมที่แต่ละอาชีพได้วางหลักไว้ให้เป็นจรรยาบรรณ ถ้ากระทำผิดย่อมมีความผิด

(2) ช่วยควบคุมและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความสำนึกในหน้าที่ และมีความรับผิดชอบต่องานที่ตนทำ

(3) ส่งเสริมและช่วยควบคุมการผลิต และการปฏิบัติงานให้มีปริมาณและคุณภาพที่เชื่อถือได้ มีบริการที่ดีและปลอดภัย

(4) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ สำนึกดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

(5) ส่งเสริมให้ผู้ประกอบอาชีพต่างๆ มีความสำนึกว่าการประกอบอาชีพที่ไม่เห็นแก่ตัว ไม่เอาเปรียบผู้บริโภค ตรงไปตรงมาเป็นกุศล สังคมยกย่อง

(6) จรรยาบรรณช่วยพิทักษ์สิทธิ์และหน้าที่ของผู้ประกอบอาชีพนั้นๆ ตามกฎหมาย

จึงสรุปได้ว่า จรรยาบรรณเป็นแนวทางที่บุคคลในองค์กรนั้นๆ ใช้เป็นหลักยึดถือปฏิบัติในการทำงานและแนวทางนั้นจะต้อง สอดคล้องกับสภาพสังคม หลักธรรมที่ดีงามขององค์กร และเกิดประโยชน์ต่อสังคมและความประพฤติในบรรยากาศสถานการณ์ที่ประเทศไทย

ประสบปัญหาวิกฤตในขณะนี้ ส่วนหนึ่งมาจากสาเหตุของสภาพสังคมไทยที่ไม่มีความพร้อม และไม่แข็งแรงพอทั้งความสามารถและการปรับตัว ที่จะรองรับต่อสภาพสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง กระแสโลก ที่กระทบต่อประเทศไทยอย่างรวดเร็ว ส่วนภายในประเทศเอง สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา วิกฤตเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ ค่านิยม วัฒนธรรม จิตวิญญาณและระบบความคิด ตลอดจน จรรยาบรรณของบุคคลในองค์กร โดยเฉพาะสถาบันทางการเงินโดยตรงผลกระทบที่รุนแรงและ ส่งผลโดยทั่วหน้าต่อประชาชนทุกคน ทุกองค์กรในประเทศอย่างมหาศาลนั่นคือปัญหาทางระบบ เศรษฐกิจ ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของทุกปัญหาที่ติดตามมาเป็นลูกโซ่ อันเกิดจากบุคคลขาดจรรยาบรรณ ไม่คำนึงถึงวัฒนธรรม หน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรอย่างแท้จริง

3. จรรยาบรรณวิชาชีพ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ พ.ศ. 2548

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ได้กำหนดความหมายของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา หมายความว่า ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ที่ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตาม พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และกำหนดในหมวด 2 มาตรฐาน การปฏิบัติงาน ข้อ 11 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

- (1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
- (2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของ บุคลากรผู้เรียนและชุมชน
- (3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
- (4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- (5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงเป็นลำดับ
- (6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
- (7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
- (8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- (9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- (10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- (11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
- (12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

หมวด 3 จรรยาบรรณของวิชาชีพ

ข้อ 13 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ส่วนที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้าน วิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่ เสมอ

ส่วนที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 15 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อ วิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 16 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้ กำลังใจศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

ข้อ 17 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และ นิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความ บริสุทธิ์ใจ

ข้อ 18 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้ง ทางกาย วาจาและจิตใจ

ข้อ 19 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

ข้อ 20 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

ส่วนที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ 21 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่าง สร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

ส่วนที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ 22 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการ อนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษา ผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของสมรรถนะ

นักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้หลายทศนะ ดังต่อไปนี้

Good, Carter V. (1973, p. 121) ให้นิยามไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง ความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่จำเป็นในอาชีพอย่างกว้างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ

Lindsey, Margaret (1973, p. 181) ได้ให้นิยามไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง การปฏิบัติ ความรู้และค่านิยม

James M. Cooper, and A. Weber William Ford (อ้างถึงใน Daniel, 2000, p. 94) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง เจตคติ ทักษะ และพฤติกรรมที่เอื้ออำนวยต่อพัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และร่างกาย

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีการเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็งหรือ Iceberg Model ซึ่งเปรียบเทียบว่าบุคคลมีองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่เปรียบเทียบกับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่เหนือน้ำ คือ เป็นเพียงส่วนน้อยเท่านั้น เมื่อเปรียบเทียบกับส่วนที่อยู่ใต้น้ำ และส่วนที่อยู่เหนือน้ำนี้เป็นส่วนที่เห็นได้ชัดเจน สามารถวัดได้ง่าย แต่ส่วนที่อยู่ภายใต้ใจ (ส่วนใต้น้ำของภูเขาน้ำแข็ง) เชื่อว่าจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก จึงเป็นที่มาของสมรรถนะใน ความหมายของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม

Shermon (2004, p. 11) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถที่เกิดจากคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลดี

Scott, Parry (1998 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรม โสคติ, 2546, หน้า 5) กล่าวว่าสมรรถนะ คือ องค์ประกอบของความรู้ ทักษะ และทัศนคติของปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อผลสัมฤทธิ์ของการทำงานของบุคคลนั้นๆ เป็นบทบาทหรือความรับผิดชอบซึ่งสัมพันธ์กับผลงาน และสามารถวัดค่าเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานและสามารถพัฒนาได้โดยการฝึกอบรม

Good (1973, p. 12 อ้างถึงใน พนิดา สัตถาสาธุชนะ, 2549, หน้า 108) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการประยุกต์เพื่อการปฏิบัติงาน โดยหลักการเทคนิคและวิธีการในสาขาที่ปฏิบัติให้เข้ากับสภาพการณ์ที่ปฏิบัติจริง

ราชบัณฑิตยสถาน (2525, หน้า 799) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ

พัชรา ถาวาระ (2543, หน้า 11) ได้สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่บุคลากรองค์การจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็น

วราภรณ์ บุญเขียน (2544, หน้า 15) ได้สรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมอื่นๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคลากรและมีผลทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2544, หน้า 158) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และเจตคติ ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณลักษณะดังกล่าวจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและทำให้ผลเหนือกว่าระดับปกติ

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2544, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะ (Competency) ไว้ว่า เป็นคุณลักษณะภายในที่ส่งผลให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ คือ

- (1) ความรู้ (Knowledge)
- (2) ทักษะ (Skills)
- (3) ความสามารถ (Ability)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2546, หน้า 27) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งงานที่งานนั้นๆ ต้องการ โดยคำว่าสมรรถนะนี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะพฤติกรรม แต่มองลึกลงไปถึงความเชื่อทัศนคติ อุปนิสัยส่วนลึกของตนด้วย

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548, หน้า 5-6) ได้กำหนดนิยามความหมายของสมรรถนะ คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่มีผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548, หน้า 4) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถที่มาจากตัวคนทั้งหมดที่สะท้อนออกมาในรูปของพฤติกรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผล ก่อให้เกิดผลลัพธ์สุดขอกที่ต้องการ โดยมีที่มาจากพื้นฐานความรู้ ทักษะ วิธีคิด คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ปรัชญาของสมรรถนะ คือ ผู้บริหารขององค์กรจะต้องมีความเชื่อว่า ความสามารถของบุคคลจะเป็นตัวผลักดันให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดขององค์กร

นิสดารก์ เวชยานนท์ (2549, หน้า 35) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่ทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง

พินดา สัตถาสาธุชนะ (2549, หน้า 109) สรุปไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ความสามารถที่แสดงออกถึงพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจนทำให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุผลเหนือกว่าระดับปกติ

สิรินันท์ เมธสณฑ์ (2550, หน้า 72) สรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการที่บุคคลมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จหรือมีผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่น

สรุปว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติและพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ในการที่จะเป็นประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาการของนักเรียนในทุกๆ ด้าน

2. องค์ประกอบของสมรรถนะ

Spencer and Spencer (1993, pp. 9-11 อ้างถึงใน พินดา สัตถาสาธุชนะ, 2549, หน้า 109) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้

(1) แรงจูงใจ หมายถึง เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำซึ่งจะเป็นแรงขับหรือเลือกพฤติกรรมที่แสดงออกมา สิ่งที่จะผลักดัน ชี้ทางและเลือกที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น คนที่มีแรงผลักดันใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะเป็นคนที่พยายามตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และเต็มไปด้วยความรับผิดชอบ เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย

(2) คุณลักษณะ หมายถึง เป็นคุณลักษณะทางกายภาพและคุณลักษณะภายใน เช่น การควบคุมอารมณ์

(3) การรับรู้ตนเอง หมายถึง ทักษะ ค่านิยมและภาพลักษณ์ที่แต่ละคนรับรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ของบุคคลจะทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อแรงจูงใจ และทำนายถึงพฤติกรรมของสถานการณ์ต่างๆ ได้

(4) ความรู้ หมายถึง ข้อมูลที่แต่ละคนรวบรวมและสะสมเอาไว้

(5) ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการทำงานทั้งที่ต้องใช้ทักษะทางกายและทักษะทางความคิด

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 257-258) ได้กล่าวว่า บุคลิกลักษณะที่เปรียบเทียบเป็นภูเขาน้ำแข็งส่วนที่อยู่เหนือน้ำ (ซึ่งเป็นส่วนน้อย) สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ในขณะที่ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ (ซึ่งเป็นส่วนมาก) สังเกตได้ยากกว่า บุคลิกลักษณะทั้งหมด ได้แก่

(1) ทักษะ หมายถึง สิ่งที่บุคคลมีความรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี

(1) สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะของบุคลากรทุกคนที่ต้องมี เพื่อบรรลุความสำเร็จขององค์กร เช่น ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ เป็นต้น

(2) สมรรถนะในงาน คือ ความสามารถที่ผู้ปฏิบัติงานด้านนั้น พึงมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลผลิตตามที่ต้องการ มี 2 ลักษณะ คือ

(2.1) สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงานเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกันต้องมี เช่น กลุ่มฝึกอบรมจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมือนกันคือมีความรู้พื้นฐานการฝึกอบรม

(2.2) สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงาน เป็นคุณลักษณะเฉพาะในกลุ่มงานนั้นๆ เช่น ตำแหน่งนักพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องมีความรู้ความสามารถในการประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรม

ศุภชัย ยาวะประถม (2548, หน้า 49) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือ

(1) สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรจะต้องมี เพื่อให้้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์กรเอง โดยสมรรถนะหลักขององค์กรจะถ่ายทอดลงไปทีบุคลากรและกลายเป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมี

(2) สมรรถนะเฉพาะลักษณะงาน เป็นสมรรถนะที่บุคคลในที่ทำงานต้องมีเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลัก

4. สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา

Sergiovanni (1984 อ้างถึงใน พนิตา สัตถาสาธุชนะ, 2549, หน้า 121) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการให้คำปรึกษา ดังนี้

- (1) ด้านการนิเทศและการให้คำปรึกษา
- (2) การสร้างทีมงาน
- (3) การวางแผนความก้าวหน้าของบุคลากร
- (4) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง
- (5) การสรรหาและการคัดเลือก
- (6) การมอบหมายงาน
- (7) การพัฒนาทีมงาน
- (8) ระเบียบวินัยของนักเรียน

พนิตา สัตถาสาธุชนะ (2549, หน้า 122) ได้กล่าวว่า สมรรถนะของผู้บริหารเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเอาไว้ ดังนี้

- (1) สมรรถนะด้านการเป็นผู้นำ
- (2) สมรรถนะด้านความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับบุคคล
- (3) สมรรถนะในการให้คำปรึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ 7 ประการของผู้หน้าที่ประสบความสำเร็จเอาไว้ ดังนี้

- (1) แรงขับ ผู้นำต้องมีแรงจูงใจภายในที่จะมุ่งเป้าสู่การบรรลุตามเป้าหมาย
 - (2) แรงจูงใจสู่การมีภาวะผู้นำ เป็นความต้องการที่จะมีอำนาจทางสังคมในการนำทีมหรือองค์การให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย
 - (3) มีความซื่อตรง ยุติธรรม มีแนวโน้มที่จะนำไปสู่การกระทำที่ตรงกับคำพูด
 - (4) ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นผู้นำที่มีความเชื่อในตนเอง หรือมีทักษะในการนำ และมีความสามารถทำให้เกิดความสัมฤทธิ์ผล
 - (5) ความหลักแหลม มีความรู้ ความฉลาดที่เหนือกว่าระดับปกติ มีความสามารถในเชิงกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่มีอย่างหลากหลาย
 - (6) รอบรู้ในเชิงธุรกิจ เป็นผู้นำที่มีความเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมต่างๆ ของบริษัทหรือองค์การ มีความสุขุมในการตัดสินใจมากขึ้น
 - (7) ฉลาดทางอารมณ์ ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการติดตามและควบคุมอารมณ์ตนเองและบุคคลอื่น รู้จักแยกแยะและใช้ข้อมูลในการคิดและการกระทำ
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำสมรรถนะสำหรับนักบริหารเพื่อใช้ในโครงการสรรหาและคัดเลือกนักบริหารระดับสูง โดยประเมินสมรรถนะนักบริหารไว้ 4 ด้าน ได้แก่
- (1) สมรรถนะด้านการบริหารคน ประกอบด้วย
 - (1.1) การปรับตัวและความยืดหยุ่น การปรับตัวหรือการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์ ร่วมได้กับทุกคน หรือทุกกลุ่มตามความต้องการของงานหรือขององค์การ สามารถทำความเข้าใจและรับฟังข้อคิดเห็นในมุมมองที่แตกต่างกันได้
 - (1.2) ทักษะในการสื่อสาร ทักษะและศิลปะในการรับรู้และจับประเด็นจากการฟังและอ่าน ตลอดจนทักษะในการถ่ายทอดความคิดและโน้มน้าวผู้ฟังและผู้อ่านโดยการพูด การเขียนและการนำเสนอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการและได้รับการสนับสนุนเห็นด้วยอย่างชัดเจน
 - (1.3) การประสานสัมพันธ์ การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นที่เอื้อต่อการทำงานขององค์การ โดยสร้างความเคารพ ความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

(2) สมรรถนะด้านความรู้ในการบริหาร ประกอบด้วย

(2.1) การบริหารการเปลี่ยนแปลง การริเริ่มเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อนำองค์กรไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์รวมถึงการให้ การสนับสนุนผู้อื่นในองค์กรให้นำเอาความคิดริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรมาปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จ โดยมุ่งเน้นการกำหนดขอบเขต ขั้นตอน และช่วงเวลาที่เหมาะสมในการเปลี่ยนแปลง

(2.2) การมีจิตมุ่งบริการ ความมุ่งมั่นในการให้บริการ ช่วยเหลือเสริมสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ โดยมุ่งหาความต้องการของผู้รับบริการ กำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง สนองความต้องการของผู้รับบริการ กำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง สนองความต้องการของผู้รับบริการในสถานการณ์ต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

(2.3) การวางแผนกลยุทธ์ การสร้างแผนการปฏิบัติงานที่มีการระบุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ และแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์เป็นการวางแผนในเชิงกลยุทธ์โดยพิจารณาถึงเงื่อนไขของเวลา ทรัพยากร ความสำคัญเร่งด่วน และการคาดการณ์ถึงปัญหาและโอกาสที่เป็นไปได้

(3) สมรรถนะการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วย

(3.1) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้สำนึกในบทบาทหน้าที่ มุ่งมั่นตั้งใจเพื่อปฏิบัติงานตามที่ตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามข้อยืนยันที่ให้กับผู้อื่น ในขณะเดียวกันมีความพร้อมให้ตรวจสอบและพร้อมรับผิดชอบในผลการกระทำและการตัดสินใจ

(3.2) การทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ การบริหารและการปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จทันกาลตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผลผลิตและการบริหารที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(3.3) การบริหารทรัพยากรความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร (บุคคล ข้อมูล เทคโนโลยี เวลา และทรัพยากรต้นทุนอื่นๆ) มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรกลุ่มและบุคคล โดยสามารถสอดคล้องกับความจำเป็นของการดำเนินการตามนโยบายได้

(4) สมรรถนะด้านการบริหารอย่างมืออาชีพ ประกอบด้วย

(4.1) การตัดสินใจ การเลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งโดยพิจารณาจากข้อมูล โอกาส ปัญหา ประเมินทางเลือกและผลลัพธ์ เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุด สถานการณ์นั้นๆ

ในเวลาที่เหมาะสม ตลอดจนวิเคราะห์แยกแยะ ระบุประเด็นของปัญหา และตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

(4.2) การคิดเชิงกลยุทธ์ การระบุกำหนดขอบข่ายและวิเคราะห์ปัญหา สถานการณ์โดยใช้หลักเหตุผล และประสบการณ์ประกอบกันเพื่อให้ได้ข้อสรุป การตัดสินใจแนวทางการปฏิบัติและแนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสม อีกทั้งทำให้เห็นศักยภาพและแนวทางใหม่

(4.3) ความเป็นผู้นำ สร้างและประชาสัมพันธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร โน้มน้าวผู้อื่นให้ยอมรับมุ่งสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร ให้การสนับสนุนผู้อื่นทั้งในด้านการให้คำแนะนำ และการให้อำนาจเพื่อให้สามารถเจริญก้าวหน้าอย่างมีอาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล ทีมงานและระดับองค์กรในด้านทัศนคติ การปฏิบัติงาน และการตัดสินใจ

5. สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานและประสบการณ์วิชาชีพครู ของคุรุสภา พ.ศ. 2549 (คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา, 2551, หน้า 26-29) ประกอบด้วย

มาตรฐานที่ 1 หลักและกระบวนการบริหารศึกษา

สาระความรู้

1. หลักและทฤษฎีทางการบริหาร และการบริหารการศึกษา
2. ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษายุคใหม่
3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหาร และจัดการศึกษา
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
5. บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

2. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา

3. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา

4. สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

มาตรฐานที่ 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา

สาระความรู้

1. พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา
2. ระบบและทฤษฎีการวางแผน
3. การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา

4. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5. การพัฒนานโยบายการศึกษา

6. การประเมินนโยบายการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา

2. สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน และประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา

3. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดีคุ้มค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม

4. สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ

5. สามารถติดตามประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

มาตรฐานที่ 3 การบริหารด้านวิชาการ

สาระความรู้

1. การบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

3. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น

4. หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ

5. กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา

6. การวางแผนและการประเมินผลการศึกษา

7. ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา

8. หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา

9. สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

สมรรถนะ

1. สามารถบริหารจัดการเรียนรู้

2. สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

3. สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

4. สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

สาระความรู้

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่

2. การจัดวางระบบควบคุมภายใน
3. เทคนิคการบริหารสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
3. สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ

4. สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 การบริหารงานบุคคล

สาระความรู้

1. หลักการบริหารงานบุคคล

สมรรถนะ

1. สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
2. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ
3. สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรใน

สถานศึกษา

มาตรฐานที่ 6 การบริหารกิจการนักเรียน

สาระความรู้

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

สมรรถนะ

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

มาตรฐานที่ 7 การประกันคุณภาพการศึกษา

สาระความรู้

1. หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา
2. องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา

3. มาตรฐานการศึกษา
4. การประกันคุณภาพภายในและภายนอก
5. บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
2. สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
3. สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรับรองการประเมินภายนอก

มาตรฐานที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาระความรู้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
2. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
3. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ

1. สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
2. สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ
3. สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

มาตรฐานที่ 9 การบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน

สาระความรู้

1. หลักการประชาสัมพันธ์
2. กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สมรรถนะ

1. สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียนครูและบุคลากรในสถานศึกษา
2. สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมสถานศึกษาไปสู่ชุมชน
3. สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์
4. สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

5. สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา
มาตรฐานที่ 10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้

1. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
2. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม
4. การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สมรรถนะ

1. สามารถเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. สามารถปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. สามารถส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครหมายถึง โรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขต กรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในความดูแลของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร มีจำนวน 436 โรงเรียน การจัดการศึกษาในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร จัดตั้งครั้งแรกเมื่อวันที่ พ.ศ. 2547 ในรูปแบบของ โรงเรียนราษฎร์ที่วัดมเหยงคณ์ ต่อมาในปี พ.ศ. 2430 มีการขยายการจัดการศึกษาโดยจัดตั้ง องค์การรับผิชอบเป็นกรมศึกษาธิการ เมื่อวันที่ พ.ศ. 2435 ในปี พ.ศ. 2441 ได้มีโครงการศึกษา เกิดขึ้นโดยแบ่งความรับผิดชอบ ให้กรมศึกษาธิการจัดการศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร และให้ กระทรวงมหาดไทยจัดการศึกษาในหัวเมืองร่วมกับพระสงฆ์ ภายหลังมีการขยายการศึกษาภาค บังคับออกไปถึงระดับตำบล ระหว่างปี พ.ศ. 2454 ถึง พ.ศ. 2475 มีหน่วยงาน ที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา 3 กระทรวง คือ (รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร, 2551, หน้า 13)

1. กระทรวงนครบาล รับผิดชอบการจัดการศึกษาในส่วนกลาง
2. กระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษาในส่วนภูมิภาค
3. กระทรวงธรรมการ ทำหน้าที่ประสานงานให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามนโยบาย กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 โดยการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองนครหลวง กรุงเทพมหานคร เทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี ตลอดจนสุขาภิบาลต่างๆ ในนครหลวงกรุงเทพ

ธนบุรี เป็นหน่วยการปกครองเดียวกัน คือ กรุงเทพมหานคร รวมถึงการรับโอนการจัดการศึกษา การศึกษาจากหน่วยงานที่ยุบรวมกัน

1. บทบาทหน้าที่ด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร สำนักการศึกษา สำนักงานเขต และโรงเรียน

กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นทั้งนครหลวงของประเทศไทยและบริหารราชการส่วน ท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีระเบียบการปกครองตามบทบัญญัติแห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานครรองรับ โครงการสร้างกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยฝ่ายนิติบัญญัติ ได้แก่ สภากรุงเทพมหานคร และฝ่ายบริหาร ได้แก่ ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร และรองผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งเลือกตั้งโดยตรงจากกรุงเทพมหานคร จัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งพื้นที่การปกครอง ออกเป็นเขต และแต่ละเขตแบ่งออกเป็นแขวง

บทบาทหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา คือ การ จัด การศึกษาให้ประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย คูแ ลมาตรฐานกำกับติดตามดูแลสนับสนุนทรัพยากรซึ่งกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการจัดการศึกษา หลายระดับและหลายรูปแบบ ดังนี้

1. การจัดในรูปศูนย์เลี้ยงดูเด็กหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในความรับผิดชอบของ สำนักพัฒนาชุมชน ซึ่งดำเนินงานในลักษณะของการให้ความสนับสนุนชุมชนที่เปิด
2. ดำเนินการและสำนักอนามัย ซึ่งเปิดสถานเลี้ยงเด็กกลางวัน และให้การสนับสนุน บ้านเลี้ยงเด็ก
3. การจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานยกระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาเป็นความรับผิดชอบของสำนักการศึกษาและสำนักงานเขต
4. การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และวิทยาลัย พยาบาลเกื้อการุณย์ในความรับผิดชอบของสำนักการแพทย์
5. การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้แก่ การฝึกอบรมอาชีพพระยาสัน ใน โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร และจัดให้แก่กลุ่มสนใจตามความเหมาะสม ซึ่งอยู่ในความ รับผิดชอบของสำนักพัฒนาชุมชน

2. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานของ กรุงเทพมหานคร มีดังนี้

สำนักการศึกษา เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากรม มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้าน การศึกษาโดยนำนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้าน

งบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้สำนักงานเขตและโรงเรียน ดำเนินการ สำนักการศึกษาแบ่งส่วนราชการภายในหน่วยงานออกเป็น 7 หน่วยงาน คือ สำนักงาน เลขานุการ กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง หน่วยศึกษานิเทศก์ สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษา กอง เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน และกองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร

บทบาทหน้าที่ของสำนักการศึกษารับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการเรียนรู้ เป็นส่วนกลางเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการศึกษาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. หน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในสำนักการศึกษา มีดังนี้

3.1 สำนักงานเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานสารบรรณและธุรการทั่วไปของ สำนักการศึกษางานช่วยอำนวยความสะดวกและเลขานุการ และงานด้านสวัสดิการของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญและลูกจ้าง งานนิติกรรมและสัญญา งานสิทธินักเรียน งานบริหารงานก่อสร้าง การบริหารสินทรัพย์ส่วนกลางของสำนักงานกิจกรรมพิเศษและงานที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด โดยเฉพาะและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2 กองการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร และลูกจ้างในสถานศึกษา ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง การโอนย้าย การขอกลับเข้ารับราชการ การเลื่อนตำแหน่งและระดับเงินเดือน การกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย การพิจารณาความชอบและประเมินผล สมรรถนะการจัดทำและรักษาทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีถือจ่ายอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ การตรวจสอบและการเสนอผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู การประชุม อนุกรรมการสามัญข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร (อ.ก.ก.) และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3 กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการเงิน การคลัง การรวบรวมและจัดทำค่าของงบประมาณประจำปีของสำนักการศึกษา การบริหารงบประมาณ ตรวจสอบฎีกาหมวดรายจ่าย ทั้งงบประมาณกรุงเทพมหานคร งบประมาณเงินอุดหนุนจากรัฐบาล และเงินนอกงบประมาณ การรับเงิน การเบิกเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน และการเก็บรักษาเงิน พร้อมรายงานประจำวันทางการเงิน การบันทึกบัญชีจัดทำทะเบียนควบคุม รายงานรายรับ-รายจ่าย

ทางการบัญชีตามคู่มือบัญชี การพัสดุ จัดซื้อจัดจ้าง ติดตาม รวบรวมรายงานในด้านการคลังของ
สำนักการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.4 หน่วยศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานพัฒนาการจัดระบบ
การนิเทศตรวจสอบสร้างกลไกเพื่อพัฒนาให้เป็นไปตามแผนงาน รวมทั้งนิเทศเพื่อแนะนำส่งเสริม
การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตาม
หลักสูตรระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปฐมวัย และกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้มีคุณภาพ ตลอดจน
ปฏิบัติงานตามนโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานครและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.5 สำนักงานยุทธศาสตร์การศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้าน
การศึกษากำหนดกรอบแนวทาง หลักเกณฑ์ส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านนโยบายและแผนการ
ศึกษา ส่งเสริมการจัดการศึกษาและความร่วมมือในประเทศและต่างประเทศ การวิจัยทาง
การศึกษางานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ งานด้านการพัฒนามาตรฐานและการประกัน
คุณภาพการศึกษางานด้านประเมินผลการจัดการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

3.6 กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน มีหน้าที่รับผิดชอบส่งเสริมสนับสนุน
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนการสอน จัดระบบและควบคุมการใช้
เทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอนผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เป็นศูนย์กลางใน
การให้บริการด้านเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาจัดตั้งศูนย์วิทยบริการและบริการด้านสื่อการเรียนรู้
รูปแบบต่าง ๆ จัดระบบสารสนเทศด้านเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้มีการผลิต
และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ในโรงเรียน ผลิตและเผยแพร่เอกสารวิชาการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
การประเมินติดตามผลการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่
เกี่ยวข้อง

3.7 กองพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบการฝึกอบรม
ข้าราชการครูกรุงเทพมหานครและบุคลากรทางการศึกษา การวิเคราะห์ความต้องการ กำหนดและ
พิจารณาหลักสูตรนโยบายแผนและมาตรฐานในการพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาการจัดการศึกษาการพัฒนาฝึกอบรมตามที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและ
วิทยฐานะตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ตาม
นโยบายความจำเป็นและการพัฒนาฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้านการบริหารงานลูกเสือและยุวกาชาด
รวมทั้งการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การลาศึกษา ฝึกอบรม สัมมนาดูงานการเดินทางไป
ราชการการบริหารกองทุนพัฒนาข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร และบุคลากรทางการศึกษา และ
ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สำนักงานเขต มีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการสามัญ ข้าราชการครูและลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รับผิดชอบการปฏิบัติราชการภายในเขตเป็นหน่วยงานที่นำนโยบายของกรุงเทพมหานครมาปฏิบัติให้เกิดผลโดยตรงต่อประชาชน ประกอบด้วย 11 ฝ่าย แต่ละฝ่าย มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาต่อไปยังสำนักงานการศึกษา ดังนี้

1. ฝ่ายปกครอง มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการงานสารบรรณรับเรื่องภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน รวมถึงการประสานงานด้านการศึกษาระหว่างสำนักงานการศึกษาและโรงเรียนจากโรงเรียนเพื่อส่งผ่านการศึกษาต่อไปยังสำนักงานการศึกษา

2. ฝ่ายทะเบียน มีหน้าที่ ให้บริการเกี่ยวกับข้อมูลด้านทะเบียนราษฎร

3. ฝ่ายโยธา มีหน้าที่ แลซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างและประมาณประกอบการจัดทำงบประมาณประจำปี

4. ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ มีหน้าที่ ตรวจสอบสุขภาพในโรงเรียนและความสะอาดรอบบริเวณ โรงเรียน

5. ฝ่ายรายได้ มีหน้าที่ ส่งภาษีหัก ณ ที่จ่ายที่โรงเรียนได้รับจากผู้ค้าภายในโรงเรียน

6. ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ มีหน้าที่ จัดเก็บมูลฝอยและขนถ่ายสิ่งปฏิกูลในโรงเรียน

7. ฝ่ายการคลัง มีหน้าที่ ตรวจสอบการจัดเก็บฎีกาเบิกเงินงบประมาณทางราชการ

8. ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการ มีหน้าที่ ร่วมกันสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

9. ฝ่ายเทศกิจ มีหน้าที่ บริการ โรงเรียนด้านการจราจร อำนวยความสะดวกและดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความปลอดภัยบริเวณ โรงเรียน

10. ฝ่ายการศึกษา มีหน้าที่ เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานในเชิงนโยบายโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานประสานตรวจสอบกลั่นกรองงานด้านบริหารบุคคลและสวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาวางแผนการรับนักเรียนตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่ออายุเด็กถึงเกณฑ์ อายุภาคบังคับ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถและประเมินผลการปฏิบัติงานดำเนินงานศูนย์วิชาการดำเนินงานด้านการเงินงบประมาณและหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้อำนวยการเขตมอบหมาย

11. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานเขต และจะอยู่ภายใต้ นโยบายและกำกับดูแลของสำนักงานการศึกษา ในการบริหารจัดการระดับโรงเรียน กรุงเทพมหานครได้ริเริ่มดำเนินการให้โรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการด้วยตนเองมีความคล่องตัวในการบริหารและจัดการศึกษาได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนอย่างต่อเนื่อง

4. บทบาทหน้าที่ของโรงเรียน

- 4.1 กำหนดวิสัยทัศน์กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี
- 4.2 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา
- 4.3 จัดการเรียนการสอนกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน
- 4.4 บริหารงานตามที่ได้รับมอบหมายด้านวิชาการ ด้วยงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป
- 4.5 สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 4.6 จัดทำรายงานประจำปีของสถานศึกษา
- 4.7 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5. แนวทางการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ที่กระทบต่อประชากรกรุงเทพมหานครโดยตรง กรุงเทพมหานครในฐานะที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการพัฒนาการศึกษาจนได้รับการรับรองมาตรฐานการประกันคุณภาพจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเอกชน (องค์การมหาชน) หรือ สมศ. คณะผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้กำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน ครู ผู้บริหาร โรงเรียน ให้เป็น Smart Student Smart Teacher Smart Principaj ในกรอบใหญ่ คือ Smart School และได้กำหนดให้มีการประเมินคุณภาพมาตรฐานโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครตามกรอบนโยบาย Smart School

1. ด้านการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็น SMART SCHOOL โดยมีความหมายตามนโยบาย ดังนี้

S : Success การเรียนรู้สู่ความสำเร็จ หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับการยอมรับขอโรงเรียนประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียน

M : Morality การเรียนรู้คู่คุณธรรม หมายถึง คุณลักษณะของนักเรียนกรุงเทพมหานครเป็นคนดี ควบคู่กับการเป็นคนเก่ง ครูและผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นตัวอย่างที่ดี

A : Activities การเรียนรู้คู่กิจกรรม หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสุข และเป็นจุดเด่นของโรงเรียน และความสำเร็จของนักเรียนตามศักยภาพ (ความสามารถ ความถนัดและความสนใจ)

R : Relativity การเรียนรู้คู่ชุมชน หมายถึง การเรียนรู้ที่สามารถนำไปเชื่อมโยงประยุกต์ ความรู้ไปใช้ชีวิตประจำวัน และเอื้อประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและท้องถิ่น

T : Technology การเรียนรู้คู่เทคโนโลยี หมายถึง การใช้เทคโนโลยีช่วยในการบริหารงานโรงเรียนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการทางเทคโนโลยี

ทั้งนี้ส่งเสริมให้นักเรียนกรุงเทพมหานคร มีคุณลักษณะ 8 ประการ คือ

1.1 นักเรียนมีผลการเรียนรู้ตามมาตรฐานที่กำหนด นำความรู้ไปใช้ในดำรงชีวิตอย่างคุณภาพ

1.2 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.3 นักเรียนมีความฉลาดทางอารมณ์

1.4 นักเรียนมีความสามารถใช้ทักษะทางภาษาและการสื่อสารเพื่อการสร้างสรรค์กิจกรรม

1.5 นักเรียนสนใจแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถนำไปใช้เพื่อการสร้างสรรค์กิจกรรม

1.6 นักเรียนมีนิสัยการเรียนรู้แบบ Discovery Learning Process

1.7 นักเรียนมีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ช่วยเหลือชุมชน สังคม และท้องถิ่น

1.8 นักเรียนสามารถใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งหมาย ให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้แก่

2.1 มีความฉลาดทางอารมณ์

2.2 เก่ง คณิต วิทย์ ควบคู่ไปกับภาษาและคอมพิวเตอร์

2.3 รักชุมชนและรักกรุงเทพมหานคร

2.4 รู้จักใช้ข้อมูลข่าวสาร

2.5 มีนิสัยรักการอ่าน การเรียนรู้ตลอดชีวิต

2.6 คิดวิเคราะห์เป็น

2.7 ยึดมั่นปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3. ด้านวิถีพุทธ วิถีธรรม สนับสนุนให้โรงเรียนดำเนินโครงการวิถีพุทธวิถีธรรม และการจัดการเรียนการสอนโดยนำหลักธรรมทางศาสนา มาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน

4. ด้านเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการจัดการเรียนรู้ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยอาศัยหลักการ 3 ประการ คือ พอประมาณ มีเหตุผล มีภูมิคุ้มกัน และมีเงื่อนไข 2 เงื่อนไข คือ ความรู้คู่คุณธรรมโดยมีกระบวนการเรียนรู้ 3 ชั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 พึ่งพาตนเองเพื่อการเรียนรู้ (Learn to know) มีความพร้อมในการเรียนรู้พึ่งพาตนเองได้ภายในได้ฐานคุณธรรม ประยุกต์ ทฤษฎีใหม่ “เรียนรู้เพื่อมีชีวิตอย่างพอเพียง” แนวทางการจัดการความรู้ในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน

ขั้นที่ 2 รวมกลุ่มเพื่อการเรียนรู้ (Learn to do) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันผ่านกระบวนการกลุ่ม สร้างคุณลักษณะ “ความรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง”

ขั้นที่ 3 ก้าวหน้าไปสัมพันธ์กับชีวิตจริง (Learn to be) มีการจัดการความรู้ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และเชื่อมโยงความรู้กับเครือข่ายภายนอก

6. การจัดการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมาจากคำในภาษาอังกฤษว่า School – Based Management หรือ SBM หมายถึง แนวคิดการกระจายอำนาจและการจัดการศึกษาไปยังโรงเรียน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารการจัดการมากขึ้น หลักการสำคัญของการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ได้แก่

6.1 หลักการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาโดยหน่วยงานต้นสังกัดควรกระจายอำนาจในการบริหารการจัดการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้แก่ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการมากขึ้น

6.2 หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยโรงเรียนควรปรับวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมบริหารจัดการ โดยองค์คณะบุคคล และมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกลไกสำคัญในการบริหาร

6.3 หลักการบริหารจัดการที่ดี หรือ ธรรมภิบาล โดยโรงเรียนมีการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมคำนึงถึงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ยึดหลักคุณธรรม ความรับผิดชอบ ความโปร่งใสและความคุ้มค่า

7. แนวทางดำเนินการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้ประสบความสำเร็จควรดำเนินการ ดังนี้

7.1 การเตรียมความพร้อมของบุคลากร

7.1.1 สร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษาสร้างทีมงาน สร้างความเข้าใจ ความจำเป็นในการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

7.1.2 การส่งเสริมความรู้ของผู้บริหารและบุคลากรในด้านความรู้ความเข้าใจรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานอาจใช้วิธีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การศึกษาดูงานและวิธีอื่นๆ

7.1.3 จัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ จัดระบบการทำงานให้ชัดเจน เพื่อให้ผู้รับผิดชอบเข้าใจถึงภาระงานอย่างแท้จริงไม่ซ้ำซ้อน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7.2 การพัฒนาสมรรถนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการมีส่วนร่วมการบริหาร และตัดสินใจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน จึงควรส่งเสริมให้คณะกรรมการสถานศึกษามีสมรรถนะในด้านต่างๆ คือ

7.2.1 มีความรู้ความเข้าใจ รับผิดชอบหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา การบริหารการศึกษา หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประกันคุณภาพการศึกษา

7.2.2 ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา เช่น การจัดทำหลักสูตร การทำแผนพัฒนาโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน

7.3 ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารจัดการ เป็นผู้นำด้านวิชาการ นักพัฒนา กล้าตัดสินใจ กล้าเปลี่ยนแปลง ที่จะเชื่อมโยงการจัดการด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ

7.4 การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษา บุคลากร เพื่อสร้างองค์ความรู้ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ต่อชุมชน ต่อครู และต่อนักเรียน

7.5 พัฒนาระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจ และด้านการจัดการเรียนการสอน สามารถเรียกใช้ได้ทันที

8. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาตามระเบียบกรุงเทพมหานครว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2547

8.1 เสนอแนวทางการกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาของสถานศึกษา

8.2 ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษาของสถานศึกษา

8.3 ให้ความเห็นชอบในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

8.4 กำกับและติดตามการดำเนินงานตามแผนของสถานศึกษา และมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพภายในและการประเมินภายนอก

8.5 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กทุกคนในเขตบริการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

8.6 ส่งเสริมให้มีการพิทักษ์สิทธิเด็ก ดูแลเด็กพิการ เด็กด้อยโอกาส และเด็กที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

8.7 เสนอแนวทางและมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารจัดการด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของสถานศึกษา

8.8 ส่งเสริมให้มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและชาติ

8.9 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยากรของชุมชนและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

8.10 ให้ความเห็นชอบรายงานผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษาและผลการประเมินจากหน่วยงานภายนอกก่อนเสนอต่อสาธารณชน

8.11 พิจารณาเสนอแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาสถานศึกษาต่อผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาหรือผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักงานศึกษามอบหมาย เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษา

8.12 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือเพื่อดำเนินการอื่นๆ ตามที่เห็นสมควร

8.13 ปฏิบัติอื่นที่ได้รับมอบหมาย

9. เงื่อนไขการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานให้เป็นประสบความสำเร็จ

9.1 ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในหลักการบริหารแบบ SBM สามารถนำรูปแบบมาใช้ในการบริหารอย่างจริงจังและถูกต้องจึงจะเป็นผู้นำผู้ดลปฏิบัติได้

9.2 ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องทำความเข้าใจกับครู และครูต้องพัฒนาทักษะของตนเองในทุกๆ ด้าน เพื่อรับรองภาระงานที่เพิ่มขึ้น

9.3 ผู้บริหาร โรงเรียนต้องสรรหาคณะกรรมกรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม และสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการให้ชัดเจน

9.4 กรุงเทพมหานครและสำนักงานการศึกษาต้องปรับปรุงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้โรงเรียนมีความสะดวกและคล่องตัวในการบริหารจัดการมากขึ้น

10. โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร, 2551, หน้า 7) จำนวน 435 โรงเรียน ได้แบ่งกลุ่มการบริหารออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มกรุงเทพกลาง มี 9 เขต ประกอบด้วย เขตคูสิต เขตสัมพันธวงศ์ เขตพระนคร เขตพญาไท เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตราชเทวี เขตดินแดง เขตวังทองหลาง เขตห้วยขวาง

กลุ่มกรุงเทพใต้ มี 10 เขต ประกอบด้วย เขตยานนาวา เขตบางคอแหลม เขตบางนา เขตพระโขนง เขตคลองเตย เขตวัฒนา เขตสาทร เขตปทุมวัน เขตบางรัก เขตสวนหลวง

กลุ่มกรุงเทพเหนือ มี 7 เขต ประกอบด้วย เขตจตุจักร เขตบางเขน เขตลาดพร้าว เขตหลักสี่ เขตสายไหม เขตบางซื่อ เขตดอนเมือง

กลุ่มกรุงเทพตะวันออก มี 9 เขต ประกอบด้วย เขตบึงกุ่ม เขตลาดกระบัง เขตบางกะปิ เขตคันนายาว เขตสะพานสูง เขตหนองจอก เขตมีนบุรี เขตคลองสามวา เขตประเวศ

กลุ่มกรุงธนเหนือ มี 8 เขต ประกอบด้วย เขตธนบุรี เขตคลองสาน เขตจอมทอง เขตบางกอกใหญ่ เขตบางกอกน้อย เขตบางพลัด เขตตลิ่งชัน เขตทวีวัฒนา

กลุ่มกรุงธนใต้ มี 7 เขต ประกอบด้วย เขตภาษีเจริญ เขตบางบอน เขตราษฎร์บูรณะ เขตบางแค เขตบางขุนเทียน เขตทุ่งครุ เขตหนองแขม

โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพกลาง

ประกอบด้วย 9 เขต มีโรงเรียนต่างๆ ดังนี้ (รายงานการจัดการศึกษาของ กรุงเทพมหานคร, 2551, หน้า 7)

ตารางที่ 2.1 จำนวนโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพกลาง

สำนักงานเขต	โรงเรียน	รวม
1. เขตห้วยขวาง	1. โรงเรียนประชาราษฎร์บำเพ็ญ 2. โรงเรียนวัดใหม่ช่องลม 3. โรงเรียนพระราม 9 กาญจนาภิเษก	รวม 3 โรงเรียน
2. เขตดินแดง	1. โรงเรียนวิสุทธิ 2. โรงเรียนวิชากร 3. โรงเรียนสามเสนนอก	รวม 3 โรงเรียน
3. เขตคูสิต	1. โรงเรียนวัดสวัสดิวารีสีมาราม 2. โรงเรียนวัดราชผาติการาม 3. โรงเรียนธรรมมาภิรตาราม 4. โรงเรียนวัดสัมฆานัมบริหาร 5. โรงเรียนวัดจันทรสโมสร 6. โรงเรียนวัดเทวราชกุญชร	รวม 9 โรงเรียน

ตารางที่ 2.1 จำนวนโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

สำนักงานเขต	โรงเรียน	รวม
	7. โรงเรียนสุโขทัย 8. โรงเรียนเบญจมบพิตร 9. โรงเรียนวัดประหาระบือชธรรม	
4. เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย	1. โรงเรียนวัดคณิกาผล 2. โรงเรียนวัดพระพิเรนทร์ 3. โรงเรียนวัดคิสานุการาม 4. โรงเรียนสิตาราม	รวม 4 โรงเรียน
5. เขตพญาไท	1. โรงเรียนวัดไผ่ตัน	รวม 1 โรงเรียน
6. เขตพระนคร	1. โรงเรียนวัดราชบูรณะ 2. โรงเรียนวัดราชนัดดา 3. โรงเรียนวัดตรีศเทพ 4. โรงเรียนวัดใหม่อมตรส 5. โรงเรียนราชบพิธ 6. โรงเรียนวัดมกุฎกษัตริยาราม 7. โรงเรียนวัดมหาธาตุ 8. โรงเรียนวัดสุทัศน์ 9. โรงเรียนวัดพระเชตุพน 10. โรงเรียนวัดอินทรวิหาร 11. โรงเรียนวัดมหรณพ์	รวม 11 โรงเรียน
7. เขตราชเทวี	1. โรงเรียนวัดทัศนารุณสุนทรภิการาม 2. โรงเรียนกิงเพชร 3. โรงเรียนวัดพระยาัย 4. โรงเรียนวัดคิสงสาราม	รวม 4 โรงเรียน
8. เขตวังทองหลาง	1. โรงเรียนสุเหร่าดอนสะแก 2. โรงเรียนวัดสามัคคีธรรม 3. โรงเรียนสุเหร่าลาดพร้าว	รวม 3 โรงเรียน

ตารางที่ 2.1 จำนวนโรงเรียนในกลุ่มกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

สำนักงานเขต	โรงเรียน	รวม
9. เขตสัมพันธวงศ์	1. โรงเรียนวัดสัมพันธวงศ์ 2. โรงเรียนวัดปทุมคงคา 3. โรงเรียนวัดจักรวรรดิ	รวม 3 โรงเรียน
รวม 9 เขต		รวม 41 โรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

อาคม สุขสม (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า

(1) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปฏิบัติพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

(2) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีวุฒิต่างกัน มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ และความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความรับผิดชอบต่อสมาชิกวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อสังคม ไม่มีความแตกต่างกัน

(3) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีการปฏิบัติพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความรับผิดชอบต่อสมาชิกวิชาชีพ ไม่มีความแตกต่างกัน

(4) ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติพฤติกรรมเชิงจริยธรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ และความรับผิดชอบต่อสมาชิกวิชาชีพ ไม่มีความแตกต่างกัน

มนัส พิมพชาติ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า ระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ตามการรับรู้ของบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 จำแนกตามช่วงชั้นที่โรงเรียนจัดการศึกษาตำแหน่งในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันไม่ต่างกันในภาพรวม

วิชัย บุตรโท (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี เขต 2 พบว่า

(1) ข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

(2) ข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุภราชธานี เขต 2 โดยรวมด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมอาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

(3) ข้าราชการครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ว่าด้วยจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของ

ข้าราชการครูในศูนย์พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาที่ 7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุบลราชธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

นิตยา กัณณิกากรณ์ (2553, หน้า 183) ได้ศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการ
พัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

(1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ ใน
ความสามารถของตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหาร
สถานศึกษา กับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ 0.299
(Wilks's Lambda = 0.299) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัว
แปรปัจจัยดังกล่าวกับการพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูในแต่ละด้าน มีค่าเท่ากับ
0.651, 0.721 และ 0.764 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(2) ค่าน้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง
ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในแต่ละด้าน พบว่า ตัวแปรการรับรู้ ในความสามารถของตนเอง ส่งผล
ต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรความทะเยอทะยาน และตัวแปรการสนับสนุนของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ และด้าน
วิสัยทัศน์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครู
ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิริธร วิชิตนาค (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ
ในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคาดหวังของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคาดหวัง
ของครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ในการปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรม
จรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พิษณุโลก เขต 1 โดยรวมอยู่ระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคาดหวังของ
ครูผู้สอนในสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติตนด้าน
คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการปฏิบัติตนด้าน
คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ปนัดดา วัฒน (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ครูในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยของเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับคุณและความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยของความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อวิชาชีพ และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกจากความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือเจตคติต่อวิชาชีพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและการบริหารงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับคุณ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน และประสบการณ์ในการทำงานตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือเจตคติต่อวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ อิทธิพลของนโยบายและการบริหารงานส่งผ่านไปยังเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับคุณส่งผ่านไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผ่านไปยังแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผ่านไปยังเจตคติต่อวิชาชีพส่งผ่านไปยังความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพและส่งผ่านไปยังการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม (2558, หน้า 155-156) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า

(1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีอยู่ในระดับมาก

(2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อยู่ในระดับมาก

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(4) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้ $Y = 8.27 + 1.04 X$

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร

มานพ สุขเกษม (2545, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาแยกรายการพบว่าผู้บริหารและครูมีทักษะเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันจำนวน 4 รายการ ได้แก่ การให้ความยุติธรรมและเป็นธรรมในการบริหารสถานศึกษา การจัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาได้ครบถ้วนถูกต้องและเป็นปัจจุบัน การดำเนินการจัดทำและการใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและชุมชน และการระดมทรัพยากรในสถานศึกษามาใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาของชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทนุพันธ์ นิรัฐเรือง (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 15 ผลการวิจัยพบว่า

(1) ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยสมรรถนะด้านทักษะและศิลปะในการถ่ายทอดและโน้มน้าวบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านการนิเทศและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนจังหวัดที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลสูงสุด คือ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

(2) ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดระนองกับสุราษฎร์ธานีและจังหวัดชุมพรกับจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดระนองกับชุมพรมีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดระนองกับจังหวัดชุมพรมีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลด้านความยุติธรรมและความเป็นธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดระนอง ชุมพร และสุราษฎร์ธานี มีสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลด้านการนิเทศและให้คำปรึกษาแก่ครูและบุคคลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พชมณ เทียนศรี (2547, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างพบว่าไม่แตกต่างกัน และมีแนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สำคัญได้แก่ การพัฒนาให้ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมหรือมีธรรมาภิบาล การเสริมสร้างทักษะในการนิเทศ ติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ

พนิดา สัตตาสาธุชนะ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6 ผลการวิจัยพบว่า

(1) ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง จังหวัดที่ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาสูงสุด คือ จังหวัดสุพรรณบุรี

(2) ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดราชบุรีมีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

(3) ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีและจังหวัดราชบุรีมีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษาได้ดังนี้ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การบริการที่ดี การสื่อสารและจูงใจ

เดือนใจ คลประสิทธิ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนากระบวนการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยสรุปว่า ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) องค์ประกอบด้านปัจจัยนำเข้า ได้แก่ หลักการพัฒนาสมรรถนะ
วัตถุประสงค์บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา และงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา

(2) องค์ประกอบด้านกระบวนการ ได้แก่ การเตรียมการ การประเมินก่อน
ดำเนินการ การดำเนินการพัฒนา และการประเมินผลการดำเนินการ

(3) องค์ประกอบด้านผลผลิต คือการรายงานผลการพัฒนา

(4) องค์ประกอบด้านข้อมูลป้อนกลับ คือ การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ
การพัฒนา

(5) องค์ประกอบด้านสภาพแวดล้อมของการพัฒนา ได้แก่ เศรษฐกิจ
เทคโนโลยี สังคมและการเมือง

พิพัฒน์พงษ์ พรหมจันทร์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในอำเภอเมืองนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การ
ประถมศึกษาานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

(1) สมรรถนะของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูผู้สอน ในอำเภอเมือง
นครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากทุก
ด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่

(2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู
ผู้สอน ในอำเภอเมืองนครพนม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

พินิจ แสนวัง (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติ
ตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

(1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

(2) การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 อยู่ในระดับมาก

(3) สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 มีความ
สัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชววรรณ สุทธาธาร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

(1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

(2) คุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

(3) สมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

วัลย์ลดา พาหุถิต (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารในการบริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

(1) ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสูงสุด รองลงมาคือการประกันคุณภาพ ส่วนด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล

(2) ผู้บริหารที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารแตกต่างกันมีความเห็นต่อสมรรถนะในการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

สาธิต รัตนสารี (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

(1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และด้านการนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

(2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1

จำแนกตามประสบการณ์การสอน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมบัติ ผ่องอำไพ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารกับการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

(1) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการบริการที่ดี รองลงมาคือด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ด้านการสื่อสารและจูงใจ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

(2) ระดับการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผลลัพธ์ รองลงมาคือ ด้านการนำองค์กร ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการจัดการกระบวนการ ด้านการวัด วิเคราะห์และการจัดการความรู้

(3) สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ประไพศรี พุดพิวง (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า

(1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีและด้านการบริหารด้านวิชาการ ตามลำดับ

(2) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(3) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน

(4) เปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ในเขตพื้นที่จังหวัดศรีสะเกษ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. งานวิจัยในต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

Thomas and Penney (1987 อ้างถึงใน ชฎารัช ชัยชนะ, 2550, หน้า 106) ได้วิจัย เรื่อง การพัฒนาประสิทธิภาพของครู โดยแสดงให้เห็นถึงความเชื่อที่สำคัญของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญ และนักเรียนซึ่งสรุปได้ดังนี้ครูที่มีประสิทธิภาพจากการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ เรียงลำดับ ดังนี้ คือ มีทักษะในการสื่อความหมาย อธิบายเรื่องยากให้เข้าใจง่าย มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน มีความรู้ทาง วิชาการดีจัดลำดับชั้นตอนถ่ายทอดวิชาการดี ใฝ่ใจทางวิชาการ มีความชัดเจนในเรื่องการ ประเมินผลและยืดหยุ่นในการสอน ส่งเสริมให้เด็กได้คิดด้วยตนเอง มีบุคลิกลักษณะดี เอาใจใส่ใน การสอน โดยคำนึงถึงคุณค่าความเป็นมนุษย์ ยอมรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน เป็นนักวิเคราะห์ที่ ดี มีความสนใจกว้างขวาง รอบรู้ มอบหมายงานกะที่รัดชัดเจน ใช้การประเมินผลและปรับปรุง นักเรียนให้ก้าวหน้า กระตุ้นให้เด็กเกิดความสนใจในการเรียนและชื่นชมผลสำเร็จของนักเรียน จัด บรรยากาศการเรียนอย่างเป็นกันเอง มีการใช้สื่อการเรียนการสอน ทำให้นักเรียนเข้าใจในบทเรียน มากยิ่งขึ้น

Roames (1987 อ้างถึงใน ชฎารัช ชัยชนะ, 2550, หน้า 52-53) ได้ศึกษาการ ยอมรับในวิชาชีพครูและประวัติการพัฒนามาตรฐานของครู โดยสภาแห่งชาติเกี่ยวกับการยอมรับ วิชาชีพครู ผลการศึกษาพบว่าการยอมรับในแง่ของการพัฒนาการศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา มี กระบวนการในการพัฒนาแบบไม่ต้องอาศัยหน่วยราชการของรัฐบาล อันเป็นผลเนื่องมาจากคน อเมริกันในระยะบุกเบิกไม่ต้องการให้มีสถาบันหรือโครงการใดๆ มาควบคุมการดำเนินงาน ทางด้านการศึกษา ในทำนองเดียวกับอาชีพอื่นๆ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมครูต้องมีส่วน เกี่ยวข้องกับมาตรฐานของโครงการฝึกอบรมในฐานะที่เป็นสื่อแห่งการที่จะทำให้มีความเชื่อมั่น ได้ ว่าเป็นผู้ประกอบอาชีพทางการสอนที่มีคุณภาพซึ่งปฏิบัติการนี้เป็นมาตรฐานระดับชาติมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1800 เป็นเวลานานเกินกว่าหนึ่งศตวรรษแล้วหลังจากการจัดตั้งโรงเรียนครั้งแรกก่อนมี การยอมรับมาตรฐานดังกล่าว การยอมรับมาตรฐานความสำคัญของครู เริ่มขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1954 สภาแห่งชาติ เพื่อการศึกษาวิชาชีพครู และหน่วยงานที่ร่วมวิชาชีพ ผู้ประกอบการ สมาคมการศึกษา

แห่งรัฐ มีความรับผิดชอบร่วมกับโครงการฝึกอบรมครูแห่งสหรัฐอเมริกา มาจนถึงยุคที่มีสมาคมวิทยาลัยครู การพัฒนามาตรฐานของวิชาชีพครู จึงมีผลสะท้อนต่อลักษณะหลายประการ ทางด้านการพัฒนาการสอน มาตรฐานต่างๆ ที่ดีถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นการเตรียมการทางการศึกษา และสร้างบุคลากรที่ดี มีความเหมาะสมตามลักษณะอาชีพมากกว่าการวางข้อกำหนดกฎเกณฑ์แต่ละฝ่ายและมาตรฐาน เป็นแกนกลางที่สำคัญในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ที่ช่วยเป็นตัวกำหนดให้เกิดความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาของสหรัฐอเมริกา

2.2 งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหาร

Hamlin (1990, p. 3) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า คุณลักษณะที่เป็นสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ประกอบด้วย

- (1) การแสดงออกถึงความสนใจและมีส่วนร่วมกับทีมงาน
- (2) มีบุคลิกลักษณะที่ดีในการจัดการองค์การ
- (3) แสดงออกถึงการรักษามาตรฐานของงานโดยติดตามอย่างใกล้ชิด ให้การช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีความจำเป็น
- (4) ให้แนวทาง กำลังใจ และสนับสนุนผู้ร่วมงาน
- (5) ปรีกษาหารือร่วมกันกับคณะทำงานในการตัดสินใจ ยอมรับความคิดเห็นในการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- (6) ตั้งตัวต่อความเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรม และพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลที่ต่อต้านสิ่งใหม่ๆ จนเกิดความสมดุล
- (7) มีประสิทธิภาพในการมอบหมายงาน

Wool & Sullivan (1996, p. 12) ได้ศึกษาวิจัยถึงสมรรถนะที่จำเป็นของผู้บริหารงานบุคคลในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ในอนาคตผู้บริหารด้านบุคคลขององค์การพึงมีสมรรถนะที่ต้องการอยู่ 3 ประการสำคัญที่สุด คือ

- (1) การมีความรอบรู้ในธุรกิจและงานองค์การเป็นอย่างดี
- (2) ความสามารถในการขับเคลื่อนก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง
- (3) ทักษะในการโน้มน้าว

Marmon (2002, Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง เครื่องมือถูกพัฒนาขึ้น โดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมร่วมมือของบุคคล ผู้เชี่ยวชาญระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี