

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เอกสารที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
 - 1.1 ความหมายของบทบาท
 - 1.2 บทบาทที่คาดหวัง
 - 1.3 บทบาทที่เป็นจริง
2. แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 2.1 ความหมายของจรรยาบรรณ
 - 2.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณ
 - 2.3 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546
 - 2.4 หลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ (ด้านที่ 1 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ)
 - 2.5 แนวทางส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 วิสัยทัศน์ และพันธกิจ
 - 3.3 ภารกิจหลัก
 - 3.4 สภาพการบริหารและสภาพปัญหา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

1. ความหมายของบทบาท

เมื่อบุคคลอยู่ในสังคมย่อมมีสถานภาพและต้องแสดงบทบาทให้สอดคล้องกับสถานภาพที่สังคมคาดหวัง เพราะสถานภาพเป็นโครงสร้างของสังคมส่วนบทบาทเป็นพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น จึงต้องทำความเข้าใจในบทบาทของตนเป็นอย่างดี คำว่า บทบาท (Role) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายความหมาย ดังนี้

บทบาท หมายถึง การทำตามบท การร่ำตามบท โดยปริยาย หมายความว่า การทำตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ เช่น บทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู (พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช, 2542, หน้า 602)

บทบาท ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า role เป็นเรื่องของพฤติกรรมและหน้าที่ความรับผิดชอบ (function) เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งใดก็ควรแสดงพฤติกรรมให้ตรงและเหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบนั้น มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า บทบาท หรือ role ไว้ ดังต่อไปนี้

บุญตา ไฉ้เลิศ (2550, หน้า 12) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งที่บุคคลได้รับต้องมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ตามบทบาทของตำแหน่งนั้น และคล้อยตามความมุ่งหวังของสังคม เช่น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาก็หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติในสถานศึกษานั้น

สินธร คำเหมือน (2550, หน้า 7) กล่าวว่า บทบาท หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและพฤติกรรมที่คาดหวัง หรือการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและได้แสดงออกตามบทบาท

ลำเรียง กล้าหาญ (2549, หน้า 12) ได้รวบรวมทฤษฎีบทบาทและได้อธิบายโดยสรุปในแต่ละทฤษฎีไว้ ดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีของลินตัน (Linton's role theory) บทบาท หมายถึง ตำแหน่งหรือสถานภาพเป็นตัวกำหนดบทบาท เช่น บุคคลที่มีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์

2. ทฤษฎีของนาเดล (Nadel's role theory) บทบาท หมายถึง ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ครูต้อง

พูดเก่ง หรือ มีอารมณ์ขัน ส่วนประกอบที่มีผลสำคัญต่อบทบาทและชาติมิได้ เช่น เป็นแพทย์ต้องรักษาคนไข้ เป็นครูต้องสอนหนังสือ และส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ครูต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา

พิภพ วังเงิน (2545, อ้างถึงใน ศุภมาศ วนากุล, 2556, หน้า 18-19) กล่าวว่า บทบาท หมายถึงลีลา อากาการ กิริยา ท่าที่ พฤติกรรม การปฏิบัติตามลัทธิ และหน้าที่ของสถานภาพหรือตามฐานะตำแหน่งของตน

Shuster and Smith (1986,p.592 อ้างถึงใน อินทิรา ฉายแก้ว, 2550, หน้า 42) อธิบายถึงบทบาท ว่า เป็นพฤติกรรมทางสังคมไม่ได้ถูกกำหนดโดยสัญญาชน บทบาทมีความสำคัญต่อบุคคล ไม่จำเป็น ต้องควบคุมบุคคลให้ปฏิบัติตาม ทำให้บทบาทในปัจจุบันมีความซับซ้อนโดยบทบาทที่ได้รับแยกเป็นสองทางคือ บทบาทที่รับมา (Acquired Roles) เป็นบทบาทที่ขึ้นกับลักษณะพื้นฐานพิเศษที่ไม่สามารถ เลือกได้ เช่น เพศ เชื้อชาติ อายุ พฤติกรรมและความประพฤติในบทบาทที่รับมามีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบุคคลนั้น บทบาทที่ได้รับมาด้วยความสามารถ (Achieved Roles) เช่น นักเรียน วิศวกร ซึ่ง บทบาทเหล่านี้มีองค์ประกอบเกี่ยวกับความคาดหวังที่ได้รับการถ่ายทอดมา ทำให้เกิดรายละเอียดในแต่ละบทบาทแตกต่างกัน

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง เป็นแบบแผนพฤติกรรมทางสังคมที่บุคคล แสดงออกตามลัทธิและหน้าที่ของสถานภาพตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง จะต้องมีบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ตามบทบาทของตำแหน่งนั้น และแสดงออกทาง พฤติกรรมที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

2. บทบาทที่คาดหวัง

Victor Vroom (1964 ,pp, 53-57, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 296) กล่าวว่า ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การคาดการณ์ถึงโอกาสที่จะเกิดขึ้น จากเหตุการณ์หรือการกระทำของตนเองในลักษณะที่ว่าใครทำอย่างไรก็ควรจะได้รับผล เช่นนั้น

Raven และRubin (1976,p.514) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังเป็นแบบแผน ของพฤติกรรมที่เป็นคุณสมบัติและเป็นไปตามที่คาดหวังจากบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ในกลุ่มหรือองค์การ

Berlo (1996, p.153, อ้างถึงใน สุภาพ บุญเพิ่ม, 2549, หน้า 15) ได้อธิบายถึงการศึกษาวิเคราะห์บทบาททางพฤติกรรมว่า บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ

พัชนี วรกวิน (2522, หน้า 69-88 อ้างถึงใน สุรัตยา โสมวงศ์, 2553 หน้า 42) กล่าวว่า ความคาดหวังอาจจะตรงกับความเป็จริงที่เกิดขึ้น หรือ ห่างไกลกับความจริงเพียงใดนั้นมีผล และกระทบกระเทือนต่อการยอมรับความจริงของบุคคลอย่างมาก ความคาดหวังเป็นสิ่งที่ต้องเกิดกับคนทุกคน เพราะหากไม่มีความคาดหวังแล้วก็คงจะทอดถอยไม่กล้าลงมือทำงาน หรือ หากถูกบังคับให้ทำก็คงไปอย่างเฉื่อยชาหมดความพยายาม และมีผลต่อการทำงานของบุคคลด้วย

สุรัตยา โสมวงศ์ (2553, หน้า 42-43) จากการที่คนเราต้องอาศัยอยู่ในสังคมเดียวกันทุกคนมีตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกันในสังคม ทำให้แต่ละคนมีความคาดหวังพฤติกรรมจากบุคคลอื่น การคาดหวังที่คนเรามีต่อคนอื่นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น ประสบการณ์ ความนึกคิดส่วนตัวของเรา กฎเกณฑ์ของสังคม ตลอดจนสถานการณ์ในขณะที่เรามีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงความคาดหวังเป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงจิตใจเมื่อเราคาดหวังพฤติกรรมบางอย่างจากคนอื่นและเขาก็ปฏิบัติตามที่เราได้คาดหวังไว้ เราก็พอใจ และมีปฏิกริยาในทางที่ดีต่อเขา แต่ถ้าเขาไม่ได้ปฏิบัติตามที่เราคาดหวังไว้ เราก็จะผิดหวังและไม่พอใจแปลกใจ และมีปฏิกริยาในทางไม่ดี ซึ่งจะเป็นผลกระทบกระเทือนต่อความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่นได้ในทางกลับกันถ้าตนเองคือผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งคนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องก็จะคาดหวังพฤติกรรมบางอย่างจากผู้นั้นได้เช่นกันและเมื่อทราบว่าสิ่งที่ตนปฏิบัติไปนั้นสอดคล้องกับการคาดหวังของบุคคลดังกล่าวคนก็จะสบายใจและแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นต่อไป แต่ถ้าทราบว่าบทบาทที่ตนได้ปฏิบัติ หรือแสดงออกนั้นไม่ตรงกับที่ผู้อื่นได้คาดหวังไว้จะทำให้เกิดความรู้สึกผิดหวัง ไม่พอใจ ไม่สบายใจ ทำให้ผู้เกี่ยวข้องมีการคาดหวังและการคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องจะมีผลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของบุคคล

พิภพ วังเงิน (2545, หน้า 195, อ้างถึงใน ศุภมาศ วนากุล, 2556, หน้า 19) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง บทบาทคนทั่วไปในสังคมหวังให้ปฏิบัติหรือ บทบาทที่บุคคลสถานภาพนั้นๆ ควรปฏิบัติควรทำ

สรุป บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่นในสังคมหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับคาดหวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งสถานภาพนั้นๆ จะถือปฏิบัติ ซึ่งบทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังมักจะสอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด แต่ในบางครั้งบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องกับคาดหวังอาจจะไม่ตรงกับบทบาทที่กำหนดก็ได้

3. บทบาทที่เป็นจริง

Cohen (1979,P.35, อ้างถึงใน สุรัตยา โสมวงศ์, 2553, หน้า 38) ได้เสนอเกี่ยวกับบทบาทไว้ดังนี้ บทบาทที่ปฏิบัติจริง (Enacted Role) เป็นวิธีการที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติออกมาจริงตามตำแหน่ง

พิภพ วังเงิน (2545, หน้า 195, อ้างถึงใน ศุภมาศ วนากุล, 2556, หน้า 19) กล่าวว่า บทบาทที่เป็นจริง หมายถึง บทบาทที่บุคคลแสดงออกมาจริงๆ ซึ่งอาจแตกต่างไปจากที่ถูกคาดหวังก็ได้ โดยปกติความคาดหวังมักสูงกว่าความเป็นจริง เช่น คาดหวังว่าอาจารย์ทุกคนควรจะเห็นหน้าที่และมีความรับผิดชอบแต่ในความเป็นจริงมีคนเป็นจำนวนมากที่ยังขาดความรับผิดชอบ

Mead (1979, อ้างถึงใน จีรพันธ์ สุวรรณมณีเกสัช, 2552, หน้า 18) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติจริงหรือบทบาทที่เป็นจริงนั้นต้องประกอบด้วย

1. แบบหรือลักษณะเฉพาะของตนเอง (An identification of self)
2. พฤติกรรมในสถานการณ์ที่กำหนดให้ ซึ่งจะต้องพอเหมาะกับลักษณะเฉพาะของตนเอง (Behavior in a given situation appropriate to this identification)
3. ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น จะเป็นเครื่องช่วยชี้แนวทางในการกระทำที่เกิดขึ้น (A background of related acts by others (counter roles) which serve as cues to guide specific performance)
4. ในการแสดงบทบาทนั้นต้องมีการประเมินผลการกระทำตามบทบาทด้วยตนเองและโดยบุคคลอื่น (An evaluation by the individual and by others of the role enactment)

Berlo (1996, p.153, อ้างถึงใน สุภาพ บุญเพิ่ม, 2549 , หน้า 15) ได้อธิบายถึงการศึกษาวเคราะห์บทบาททางพฤติกรรมว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็นซึ่งมักเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง

Biddle (1979, pp.14–15) กล่าวว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง พิจารณาได้จากการแสดงพฤติกรรมจริงตามสถานการณ์ต่างๆ ของผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ

สรุปได้ว่า บทบาทที่เป็นจริง หมายถึง บทบาทที่บุคคลแสดงออกมาจริงๆ หรือการแสดงออกของพฤติกรรมจริงของบุคคลที่ได้แสดงออกมาให้เห็นตามบทบาทหรือตำแหน่งที่ตนเองได้รับ ซึ่งอาจจะเหมือนหรือแตกต่างไปจากบทบาทที่ถูกคาดหวังก็ได้

แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

1. ความหมายของจรรยาบรรณ

1.1 จรรยาบรรณ คำว่าจรรยาบรรณ (Ethics Codes) เป็นคำที่ใช้กันอยู่ในวงการของวิชาชีพ ดังนั้นความหมายของจรรยาบรรณได้มีนักวิชาการให้ไว้ ดังต่อไปนี้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2545, หน้า 128) ได้กล่าวว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ กำหนดขึ้น เพื่อรักษาชื่อเสียง เกียรติคุณของวิชาชีพนั้นๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่มีกฎหมายรับรอง เมื่อผู้ใดมีความประพฤติผิดจรรยาบรรณ จำต้องถูกลงโทษตามกฎหมายด้วย

ยนต์ ชุ่มจิต (2554, หน้า 206) ได้กล่าวว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ข้อกำหนดที่สำคัญประการหนึ่งในจำนวนหลายๆ ข้อของการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

ราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 289) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณ ไว้ว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 152) กล่าวว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงต่างๆ กำหนดขึ้นเป็นจำนวนหลายข้อเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง หมายความว่ารวมถึงฐานะของสมาชิกด้วย ซึ่งปรากฏออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีกฎหมายรับรอง พร้อมทั้งมีบทลงโทษต่อผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณ

สรุปได้ว่าจรรยาบรรณ เป็นกรอบหรือประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงต่างๆ กำหนดขึ้น เพื่อควบคุมความประพฤติ รักษาชื่อเสียง ส่งเสริมเกียรติคุณของวิชาชีพนั้นๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อผู้ใดละเมิดหรือทำผิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับโทษตามกฎหมายและเป็นที่เปิดเผยรับรู้ร่วมกันในสังคมเพื่อนำสู่

การมีเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครู

1.2 จรรยาบรรณครู สุภานัน สิทธิเลิศ (2551, หน้า 232) กล่าวว่า จรรยาบรรณครู หมายถึง คำสมาส ระหว่าง “จรรยา” มีความหมายเช่นเดียวกับ “จรรยา” หมายถึง ความประพฤติหรือกิจที่ควรปฏิบัติ สิ่งที่พึงปฏิบัติหรือสิ่งที่ต้องปฏิบัติในวงการวิชาชีพชั้นต่างๆ นิยมใช้คำว่า “จรรยา” แปลว่า จริยที่ ควรปฏิบัติในหมู่คณะส่วนคำว่า “บรรณ” แปลว่า” เอกสารหรือหนังสือ”เมื่อรวมคำสองคำนี้เข้า ด้วยกันเป็นคำใหม่ว่า “จรรยาบรรณ” จึงมีความหมายว่า ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่างๆ กำหนดขึ้น เพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้นๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

สัมมา รชนีธย์ (2553, หน้า 33) กล่าวว่า จรรยาบรรณครู หมายถึง สิ่งที่ควรปฏิบัติ หรือไม่ควรปฏิบัติเพื่อควบคุมพฤติกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพในการใช้วิชาชีพเพื่อการบริหาร จัดการหรือการบริการสาธารณะ

จรรยาบรรณครู หมายถึง ประมวลความประพฤติ หรือกิจที่ควรปฏิบัติ ครูผู้สอน ควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะความเป็นครู

จรรยาบรรณครูไทยนั้น ได้มีการบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรและมีกฎหมายรองรับครั้งแรกเมื่อพุทธศักราช 2506 โดยอาศัยอำนาจบังคับของพระราชบัญญัติครูพุทธศักราช 2488 ที่กำหนดให้คุรุสภาเป็นสถาบันผู้ออกระเบียบบังคับ ได้เรียกว่า ระเบียบประเพณีของครูว่าด้วยจรรยาบรรณครู 10 ข้อ และระเบียบประเพณีของครูว่าด้วยวินัยครูอีก 10 ข้อ ระเบียบทั้งสองนี้มีบทบังคับด้วยกฎหมาย แต่การแยกระเบียบเป็นจรรยาบรรณ กับวินัย ทำให้ยุ่งยากในการใช้บังคับ สืบสนทั้งผู้ใช้และผู้ปฏิบัติ ภายหลังคุรุสภาจึงได้ปรับปรุงยุบรวมระเบียบทั้งสองฉบับ แล้วกำหนดขึ้นใหม่เมื่อพุทธศักราช 2526 จนปี พุทธศักราช 2539 คุรุสภาได้ปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับจรรยาบรรณของครูขึ้นใหม่อีกครั้ง โดยตัดข้อความ ที่มีลักษณะเป็นวินัยออกไป เหลือเพียงบทบัญญัติที่มีลักษณะเป็นจริยธรรมหรือจรรยาบรรณและมีเพียง 9 ข้อ เรียกว่า ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครูพุทธศักราช 2539

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 บัญญัติให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติและพัฒนาวิชาชีพครู และเมื่อได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 53 ได้กำหนดให้องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออก และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและ

จรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร การศึกษา และมาตรา 73 บัญญัติไว้ว่า ให้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 เพื่อให้เป็นไปตามสาระสำคัญดังกล่าว จึงมีการดำเนินการตรากฎหมาย ว่าด้วยสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 และในพระราชบัญญัตินี้เอง ตามมาตรา 49 ให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

และมาตราที่ 50 มาตรฐานการปฏิบัติตน ให้กำหนดเป็นข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
5. จรรยาบรรณต่อสังคม

จากมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 ประกอบกับมติคณะกรรมการคุรุสภา ในการประชุมครั้งที่ 9/2548 วันที่ 20 มิถุนายน 2548 และมติคณะกรรมการคุรุสภา ในการประชุมครั้งที่ 10/2548 วันที่ 18 กรกฎาคม 2548 โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ พุทธศักราช 2548 หมวด 3 ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ที่กำหนดให้ผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผน พฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเอง ด้าน วิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
 4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
 6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ
 7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
- ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
- ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม
9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ดังนั้น ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจึงมีมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นตัวกำหนดในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกคนจึงควรปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เพื่อให้ตนเองเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนและเป็นที่เลื่อมใสและน่าศรัทธาของนักเรียน ผู้ปกครองและคนทั่วไป

1.3 จรรยาบรรณครูไทย ประเทศไทยได้มีการจัดการศึกษาโดยจัดขึ้นเป็นระบบโรงเรียน (School System) ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) ซึ่งในวงการของผู้ประกอบวิชาชีพ ครูยังไม่มีจรรยาบรรณครูอย่างเป็นทางการหรือเป็นลายลักษณ์อักษร แต่มีการประพฤติปฏิบัติในลักษณะครูกับศิษย์ที่มีความ

เอื้ออาทรต่อกัน

ต่อมาใน พ.ศ.2506 หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล ซึ่งในขณะนั้นดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ อำนวยการคุรุสภา (ประธานกรรมการโดยตำแหน่ง) ได้ทำจัดระเบียบจรรยาบรรณครู เป็นคนแรก มีจำนวน 2 ฉบับ พร้อมๆ กัน ดังนั้น จรรยาบรรณครูไทยนับถึงปัจจุบัน มีจำนวน 6 ฉบับ ดังนี้ (สันติ บุญภิรมย์, 2557, หน้า 156)

ฉบับที่ 1 เรียกว่า “ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยวินัยตามระเบียบประเพณี ของครู พ.ศ. 2506”

ฉบับที่ 2 เรียกว่า “ ระเบียบคุรุสภาว่าจรรยาบรรณตามระเบียบ ประเพณีของครู พ.ศ. 2506

ฉบับที่ 3 เรียกว่า “ระเบียบคุรุสภาด้วยจรรยาบรรณและวินัย ตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526

ฉบับที่ 4 เรียกว่า “ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539”

ฉบับที่ 5 เรียกว่า “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู และจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ พ.ศ. 2548”

ฉบับที่ 6 เรียกว่า “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550”

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า จรรยาบรรณครูไทยได้กำหนดจัดทำให้มีขึ้นเพื่อเป็น แบบแผนพฤติกรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยมีจรรยาบรรณครู จำนวน 4 ฉบับ ในสมัย ที่ครูเป็นเพียงอาชีพครู ส่วนอีก 2 ฉบับ หลังจากในสมัยที่อาชีพครูได้รับการยอมรับว่าเป็น วิชาชีพชั้นสูงตามที่กฎหมายรับรอง คุรุสภาซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพได้ออกข้อบังคับ ฉบับที่ 5 และฉบับที่ 6 มีความเกี่ยวเนื่องกัน เป็นการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญแห่งวิชาชีพ

2. ความสำคัญของจรรยาบรรณ

เนื่องด้วยจรรยาบรรณเป็นข้อกำหนดความประพฤติของสมาชิกในแต่ละ วิชาชีพ จึงทำให้จรรยาบรรณมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้ สันติ บุญภิรมย์ (2557, หน้า 155)

1. ช่วยควบคุมมาตรฐานประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการ ประกอบวิชาชีพตามลักษณะงานแต่ละประเภทของวิชาชีพ

2. ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพ ผู้ผลิต และผู้ค้า เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรมเป็นต้น
 3. ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดี มีคุณค่า และเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือได้
 4. ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต เช่น ให้มีเมตตา หิริโอตตปปะ เป็นต้น
 5. ช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล เอาธิดเอาเปรียบ ความเห็นแก่ได้ เห็นแต่ประโยชน์ส่วนตน เป็นต้น
 6. ช่วยให้เห็นเด่นชัดยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม เช่น การเสียสละ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และอาชีพ
 7. ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์รักษาสีทิตตามกฎหมาย สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องและยุติธรรม
- ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของจรรยาบรรณเป็นการช่วยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อความเป็นวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพ และผู้รับบริการเป็นบุคคลที่ได้รับประโยชน์ จากการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ และหมายความรวมถึงภาพพจน์แห่งวิชาชีพด้วย

3. พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

(ราชกิจจานุเบกษา 2546, หน้า 2) มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ระบุไว้ว่า

“ครู” หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

“ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญา ทั้งของรัฐและเอกชน

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานการศึกษาหรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชนที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 8 ให้คุรุสภามีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา 2546, หน้า 3-4) (1) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ (2) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพ มาตรา 9 ให้คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (1) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (11) ออกข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วย (จ) จรรยาบรรณของวิชาชีพ และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ (ฉ) มาตรฐานวิชาชีพ

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพตอบสนองได้ว่าการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

3.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

3.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามี ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะ

ดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3.3 มาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพกำหนดเป็นข้อบังคับคุรุสภา หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งดัง ต่อไปนี้

- (1) ยกข้อกล่าวหา
- (2) ตักเตือน
- (3) ภาคทัณฑ์
- (4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน

5 ปี

- (5) เพิกถอนใบอนุญาต (มาตรา 54)

แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายถึง ประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติที่กำหนดขึ้นตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ต้องหรือพึงประพฤติปฏิบัติตาม

จรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายความว่า มาตรฐานการปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548

มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาศักยภาพของตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต
รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่
ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้
ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็ม
ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนเป็น
แบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็น
ปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และ
ผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความ
จริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดย
มิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน
และกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ
ในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม
รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ
และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ครูต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ครูต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ครูต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์ จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สรุปได้ว่า จากพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ (3) มาตรฐานการ

ปฏิบัติตน การกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตาม
 ข้อบังคับของคุรุสภาจรรยาบรรณของวิชาชีพ (มาตรา 50) ประกอบด้วย (1) จรรยาบรรณ
 ต่อตนเอง (2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
 (4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ (5) จรรยาบรรณต่อสังคม

4. หลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ

สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ผู้ขอต้องดำรงตำแหน่งครูตามระยะที่กำหนด ได้ปฏิบัติงาน
 ตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการเรียนการสอนและ การพัฒนาผู้เรียนย้อนหลัง 2 ปี
 ติดต่อกัน นับถึงวันที่ยื่นคำขอและต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้ ด้านที่ 1 ด้านวินัย
 คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านที่ 2 ด้านความรู้ความสามารถ
 ด้านที่ 3 ด้านผลการปฏิบัติงาน ในการศึกษาข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะขอ
 นำเสนอเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้อง คือด้านที่ 1 ด้านวินัย-คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
 วิชาชีพ (สำหรับทุกตำแหน่งและทุกวิทยฐานะ)

การประเมินด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ
 วิชาชีพ มีองค์ประกอบการประเมิน เกณฑ์การให้คะแนน ตัดสิน และวิธีการประเมิน ดังนี้

1. องค์ประกอบการประเมิน การประเมินด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม
 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนนเต็ม 100
2. เกณฑ์การให้คะแนน กำหนดให้มีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นระดับ
 คุณภาพ 4 ระดับ คือ ระดับ 4 ระดับ 3 ระดับ 2 และระดับ 1
3. เกณฑ์การตัดสิน
 - 3.1 ผู้ที่ผ่านการประเมินด้านที่ 1 จะต้องได้คะแนนจากกรรมการทั้งสาม
 คนเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่าร้อยละที่กำหนด
 - 3.2 กรณีที่ผลการประเมินไม่ผ่านตามเกณฑ์ ข้อ 3.1 และ
 คณะกรรมการชุดที่ 1 มีความเห็นว่าผลการประเมินอยู่ในวิสัยที่สามารถพัฒนาได้
 กรรมการร่วมพิจารณาเกณฑ์ที่พัฒนา
4. วิธีการประเมิน ให้กรรมการผู้ประเมินใช้แบบประเมินด้านที่ 1
 (ก.ค.ศ.4 และ ก.ค.ศ.5) ควบคู่กับกรอบการประเมินด้านที่ 1 และคำอธิบายตัวบ่งชี้การ
 ประเมินด้านที่ 1 ทั้งนี้ แบบประเมินดังกล่าว ใช้ประเมินได้ทุกตำแหน่งและทุกวิทยฐานะ

ทั้งนี้การประเมินด้านที่ 1 ให้คณะกรรมการประเมินจากเอกสาร หลักฐานรวมทั้งการปฏิบัติงานจริง ณ สถานที่ปฏิบัติงาน

ให้คณะกรรมการทั้งสามคน สรุปคะแนนการประเมินลงในแบบ ก.ค.ศ.5 ทุกครั้งที่มีการประเมิน ในการประเมินด้านที่ 1 คือ ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพได้กำหนดรายการประเมินเป็น 5 ตอนๆ ละ 5 ตัวบ่งชี้ และในแต่ละตัวบ่งชี้ มีเกณฑ์การให้คะแนนตามพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักฐานร่องรอย โดยกำหนดให้ ผู้ขอรับการประเมินรายงานพฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และรวบรวมเอกสารหลักฐานอ้างอิงไว้ที่สถานที่ปฏิบัติงาน เพื่อรอรับการประเมินจากคณะกรรมการประเมินดังนี้

ตอนที่ 1 การมีวินัย ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ 1.1 การมีวินัยในตนเอง ยอมรับและถือปฏิบัติตามกฎ กติกา มารยาท ขนบธรรมเนียม และแบบแผนอันดีงามของสังคม

ตัวบ่งชี้ 1.2 การรักษาและเสริมสร้างวินัยในตำแหน่งหน้าที่ราชการ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ตัวบ่งชี้ 1.3 การตรงต่อเวลา การอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการและ ผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ 1.4 ความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ การรักษาผลประโยชน์ ของทางราชการ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ตัวบ่งชี้ 1.5 การรักษาความสามัคคี มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร และชุมชน

ตอนที่ 2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ 2.1 ความอดุทนอดหย่อน ขยัน อดทน มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อ ผลสัมฤทธิ์ ของงานโดยยึดหลักประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพ

ตัวบ่งชี้ 2.2 การยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความศรัทธาและปฏิบัติตน ตามหลักศาสนา

ตัวบ่งชี้ 2.3 การยึดมั่นในหลักนิติธรรม ยืนหยัด กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และชอบด้วยกฎหมาย

ตัวบ่งชี้ 2.4 การยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และวางตัวเป็นกลางทางการเมือง

ตัวบ่งชี้ 2.5 การมีส่วนร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยและ
สิ่งแวดล้อม

ตอนที่3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ประกอบด้วยตัวบ่งชี้5ตัวบ่งชี้
ดังนี้

ตัวบ่งชี้ 3.1 การดำรงชีวิตตามแนวทางหลักปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง

ตัวบ่งชี้ 3.2 การละเว้นอบายมุขและสิ่งเสพติด หมายถึง การมี
พฤติกรรมที่แสดงถึง การเป็นผู้ละเว้นอบายมุขและสิ่งเสพติด และเป็นผู้นำร่องค์และ
เสริมสร้างผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้ 3.3 การใช้หรือให้ข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลและของทาง
ราชการ ให้เป็นไป ด้วยความถูกต้อง

ตัวบ่งชี้ 3.4 การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี เหมาะสมกับ
สถานภาพและ ตำแหน่งหน้าที่

ตัวบ่งชี้ 3.5 การประหยัด มัธยัสถ์ อดออม หมายถึง การมี
พฤติกรรม/โครงการ/ กิจกรรมที่แสดงถึงการประหยัด มัธยัสถ์อดออมซึ่งมีผลต่อการ
ดำรงชีวิตเป็นที่ปรากฏการได้รับการยกย่องชมเชย และการมีส่วนร่วมมรรณงค์และ
เสริมสร้างผู้อื่น

ตอนที่4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพประกอบด้วยตัวบ่งชี้
5 ตัวบ่งชี้ดังนี้

ตัวบ่งชี้ 4.1 การเป็นสมาชิกที่ดี สนับสนุนหรือร่วมกิจกรรมของ
วิชาชีพและทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์

ตัวบ่งชี้ 4.2 การศึกษา ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความใหม่ ๆ
มาใช้พัฒนางานในวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 4.3 การมีบทบาทเป็นผู้นำทางวิชาการในวงการวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 4.4 การรักษาชื่อเสียง ปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพและการ
ยกย่อง เชิดชูเกียรติ

ตัวบ่งชี้ 4.5 การเสริมสร้างปลูกจิตสำนึกที่ดี แก่ผู้เรียน ชุมชน
สังคม

ตอนที่ 5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัวบ่งชี้
ดังนี้

ตัวบ่งชี้ 5.1 การเอาใจใส่ ถ่ายทอดความรู้ หรือส่งเสริมการ
แสวงหาความรู้ โดยไม่ปิดป้อง ปิดบัง หวังสิ่งตอบแทน

ตัวบ่งชี้ 5.2 การเอาใจใส่ช่วยเหลือผู้เรียนและผู้รับบริการ
เต็มความสามารถ ตามหลักวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ เท่าเทียมกัน

ตัวบ่งชี้ 5.3 การศึกษา ค้นคว้าริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่
นวัตกรรมในการ พัฒนางานในหน้าที่

ตัวบ่งชี้ 5.4 การประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและ
แบบแผน พฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ตัวบ่งชี้ 5.5 การมีจิตอาสา จิตสาธารณะ และมุ่งประโยชน์
ส่วนรวม

สรุปได้ว่าหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ผู้ขอต้องผ่านการประเมิน 3 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านวินัย
คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. ด้านความรู้ความสามารถ และ 3. ด้าน
ผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อให้ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษามีและ
เลื่อนวิทยฐานะถือว่ามีค่ามากซึ่งเป็นเรื่องสำคัญเพื่อให้ข้าราชการครูปฏิบัติตาม
จรรยาบรรณวิชาชีพของตนเองให้ดีที่สุด และรักในความเป็นอาชีพของตนเอง ดังนั้นวิชาชีพ
ครูจึงเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็กและพัฒนางานตนเอง
อย่างต่อเนื่อง ครูจำเป็นต้องใส่ใจที่จะเสริมสร้างสมรรถภาพตนเองเพื่อความ
เจริญก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน และเพื่อสังคม
อย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ ผู้เรียนย่อมได้รับผลโดยตรง ทั้งแบบอย่างในด้านการ
ทำงาน ความประพฤติ ครูดีมีคุณภาพ ศิษย์ย่อมมีคุณภาพตามไปด้วย

5. แนวทางการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.1 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติมฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545,
หน้า 32)หมวด 7 เรื่องครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

พัฒนาครูและแนวทางการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในมาตราที่ 55 วรรค 2 ได้กำหนดให้มีการดำเนินงานในเรื่องการยกย่องเชิดชูเกียรติของครูดังนี้ จัดให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเป็นเงินอุดหนุนริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานดีเด่น เป็นรางวัลเชิดชูเกียรติของครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การยกย่องเชิดชูเกียรตินับว่าเป็นภารกิจสำคัญในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู และช่วยยกระดับคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพครูที่จะสามารถส่งผลต่อการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การปรับระดับ ตำแหน่งและเงินเดือนให้สูงขึ้นก็ถือว่าเป็นการส่งเสริมอีก ระดับหนึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา เมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้วต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความประพฤติที่ดีงาม มีความเป็นครูแท้จึงสมควรได้รับการเชิดชูเกียรติให้เป็นที่ยอมรับต่อสังคมโดยรวมและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนให้เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ 5.1 ครูสภาได้ดำเนินการยกย่องเชิดชู เกียรติดังนี้ (คู่มือประกอบวิชาชีพทางการศึกษา, 2549, หน้า 78-79)

5.1.1 การประกาศเกียรติคุณครูภาษาไทยดีเด่น

ครูภาษาไทยซึ่งปฏิบัติการสอนในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆ ทั้งของรัฐและ เอกชนที่มีความสามารถสูง ปฏิบัติงานดี และมีผลงานดีเด่น จะได้รับการยกย่องและได้รับรางวัลเข็มจรัสอักษรพระนามาภิไธยของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารีและโล่ ประกาศเกียรติคุณ ในวันที่ 14 พฤศจิกายนของทุกปี เพื่อเชิดชูเกียรติครูผู้สอนภาษาไทยและเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ครูทั่วไป

5.1.2 การรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติครูสุคดี

ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ จนสามารถเป็นแบบอย่างและเป็นที่เคารพยกย่องอย่างสูงของศิษย์และบุคคลทั่วไปสมกับเป็นปูชนียบุคคล มีความเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์แก่วิชาชีพตลอดระยะเวลาปฏิบัติงานจะได้รับเครื่องหมาย เชิดชูเกียรติ "ครูสุคดี" ในวันที่ 5 ตุลาคมของทุกปี

5.1.3 การรับรางวัลครูสภา

ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในปัจจุบัน มีความประพฤติดี มีผลงานดีเด่น ปฏิบัติงานตามอุดมการณ์และหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม และสร้างคุณประโยชน์ในด้านการศึกษาจะได้รับการยกย่องให้ได้รับรางวัลครูสภา โดยแบ่งเป็น

รางวัลสำหรับครู 5 รางวัล ผู้บริหารสถานศึกษา 2 รางวัล และผู้บริหารการศึกษา 1 รางวัลและบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ 1 รางวัล การมอบรางวัลจัดขึ้นเป็นประจำทุกปีในงานวันครูที่ 16 มกราคม เพื่อเป็นการยกย่อง ผดุงเกียรติ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้พัฒนาตนเอง พัฒนางานให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

5.1.4 การคัดสรรนวัตกรรมต้นแบบ "หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม"

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ดำเนินงานคัดสรรผลงานนวัตกรรมการต้นแบบ หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม โดยมุ่งหวังให้เกิดความตื่นตัวและตระหนักเห็นความสำคัญของการ พัฒนา นวัตกรรมที่ผ่านการคัดสรรจะได้รับรางวัลตามระดับคุณภาพ คือระดับเหรียญทอง ระดับเหรียญเงิน และระดับเหรียญทองแดง ทั้งนี้ต้องเป็นผลงานที่มีคุณภาพ มีคุณค่าทางวิชาการ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

5.1.5 การคัดสรรผลงาน “การวิจัยในชั้นเรียน”

การคัดสรรผลงานการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อนำเสนอในการประชุมวิชาการ ได้ดำเนินงานมาตั้งแต่พุทธศักราช 2547 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูทักษะและประสบการณ์ในการทำวิจัยในชั้นเรียนเป็นเวทีที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการสร้างและเผยแพร่ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูให้มั่นใจและสามารถพัฒนางานวิจัย

5.1.6 การรับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “ครูอาวุโส”

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานมาจนมีอายุครบ 60 ปี บริบูรณ์มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีตามจารีตของครู และเป็นครูไม่น้อยกว่า 30 ปี จะได้รับการยกย่องเป็น “ครูอาวุโส” และเข้ารับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ ประกาศนียบัตรและเงินช่วยเหลือ จากสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชสยามมกุฎราชกุมาร ซึ่งเสด็จแทนพระองค์เป็นประจำทุกปี ณ ศาลาดุสิดาลัย สวนจิตรลดา ตามโครงการประกาศเกียรติคุณครูอาวุโสซึ่งมีมูลนิธิช่วยครูอาวุโสในพระบรมราชูปถัมภ์เป็นผู้ดำเนินการ

5.1.7 การจัดทำหนังสือประวัติครู

การจัดทำหนังสือประวัติครูได้ดำเนินการเป็นประจำทุกปี เพื่อเผยแพร่เกียรติประวัติ และผลงานของครูผู้ถึงแก่กรรม ซึ่งประวัติตนในกรอบแห่งจรรยา มารยาทที่ดี และได้ปฏิบัติ หน้าที่สร้างคุณประโยชน์ต่อวงการการศึกษา ปราบกฏเด่นชัดในด้าน

การสอน หรือการบริหารการศึกษา หรือการวิจัยการศึกษา หรือตำราแบบเรียน โดยได้จัดพิมพ์เผยแพร่ตั้งแต่พุทธศักราช 2500 จนถึงปัจจุบัน

5.1.8 การจัดงานวันครู

งานวันครูจัดขึ้นเป็นครั้งแรกใน พุทธศักราช 2500 เพื่อเป็นการยกย่องวิชาชีพทางการศึกษาให้สังคมเห็นความสำคัญของวิชาชีพครู ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่เยาวชนและประเทศชาติ และระลึกถึงพระคุณครูผู้อบรมสั่งสอน ถวายทอดความรู้แก่เยาวชน ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ โดยครูสภาจะเป็นแกนนำในการจัดงานวันครูพร้อมกันทั่วประเทศ

5.2 สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531, หน้า 10-14)

กำหนดแนวทางการส่งเสริมจรรยาบรรณไว้ 3 ขั้นตอน คือ

5.2.1 การกำหนดจรรยาบรรณ อันได้แก่ การกำหนดจรรยาบรรณซึ่งดำเนินการโดยการประชุมสมาชิกครู หรือประชุมตัวแทนของสมาชิกครูในกรณีที่มีสมาชิกจำนวนมากหรือที่ไม่สะดวกจะประชุมกันทั้งหมด

5.2.2 การสร้างการยอมรับในจรรยาบรรณ อันได้แก่ ให้สมาชิกทุกคนได้ยอมรับในจรรยาบรรณเพื่อเป็นแบบแผนที่จะต้องยึดถือปฏิบัติการสร้าง การยอมรับในจรรยาบรรณอาจทำได้ โดยประชุมชี้แจงให้ทราบ การออกเป็นระเบียบ คำสั่ง การกล่าว คำปฏิญาณ ซึ่งหากจะให้ได้ดีผลดี แล้วควรกระทำทั้ง 3 ลักษณะ คือ ออกเป็นระเบียบหรือคำสั่ง การแจ้งให้ทราบทั่วกัน และการให้สมาชิกกล่าวคำปฏิญาณ

5.2.3 การส่งเสริมจรรยาบรรณ อันได้แก่ การที่กลุ่มวิชาชีพหรือหน่วยงานจัดให้มี กิจกรรมต่างๆ ในลักษณะที่ส่งเสริมให้สมาชิกปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

5.3 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2544 ,หน้า 23) ได้ให้ข้อคิดการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูไว้ดังนี้

5.3.1 มีการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบตลอดชีวิตการทำงานของคุณครู

5.3.2 เสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูให้ครบ 3 ด้าน คือการให้ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกหรือเจตคติ และการแสดงพฤติกรรมหรือการปรับพฤติกรรม

5.3.3 เน้นการสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นในตัวครู

5.3.4 ใช้หลักในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

5.3.5 ใช้กระบวนการเสริมสร้างค่านิยม

5.3.6 ใช้กระบวนการปรับพฤติกรรม

5.3.7 ใช้กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม

5.3.8 ยกย่องและเชิดชูเกียรติครูเพื่อเป็นการสร้างพฤติกรรมแบบอย่าง

5.3.9 ใช้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเป็นการจูงใจให้ประพฤติตาม

จรรยาบรรณ

5.3.10 จัดทำชุดพัฒนาจรรยาบรรณครู ใช้ฝึกอบรม

5.3.11 จัดทำคู่มือครูใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติ

5.3.12 จัดทำสื่อหลากหลายเพื่อใช้ในการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ เพื่อจูงใจ และสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นกับครู

5.3.13 ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานและองค์กรต่างๆทั้งภาครัฐ และเอกชนช่วยเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครู

5.3.14 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มกันตั้งชมรมหรือสมาคมเพื่อทำ กิจกรรมกลุ่มเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณ

5.3.15 ให้ผู้บังคับบัญชาเพื่อร่วมงานนักเรียนผู้ปกครอง และสังคมมีส่วนร่วม ในกิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูและยกย่องเชิดชูเกียรติครู

5.3.16 รณรงค์ทุกรูปแบบเพื่อสร้างความรู้สึที่ดีให้สังคมยอมรับว่าวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติและครูเป็นบุคคลสำคัญเป็นปูชนียบุคคลที่สมควรให้การยกย่องนับถือ

5.3.17 สอดแทรกเรื่องจรรยาบรรณครูไว้ในหลักสูตรอบรมครูทุกหลักสูตรและจัด ให้มีการประชุมอบรมเป็นประจำ

5.3.18 จัดตั้งกองทุนพัฒนาจรรยาบรรณครู

5.3.19 ครูสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดให้มีการพัฒนาจรรยาบรรณครูโดยจัด ให้มีแผนระยะยาวและแผนงานประจำปี

5.3.20 ครูสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดให้มีงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาจรรยาบรรณครูทั้งภาครัฐและเอกชน

สรุปได้ว่า การได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู ช่วยยกระดับคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อที่จะสามารถส่งผลต่อการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การปรับระดับตำแหน่งและเงินเดือนให้สูงขึ้นก็ถือว่าการส่งเสริมอีกระดับหนึ่ง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้วต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความประพฤติที่ดีงาม มีความเป็นครูแท้จริงจึงสมควรได้รับ

การเชิดชูเกียรติให้เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคมโดยรวมและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนให้เกิดความภาคภูมิใจในการประกอบวิชาชีพ ครูสภาได้ดำเนินการยกย่องเชิดชูเกียรติดังนี้ การประกาศเกียรติคุณครูภาษาไทยดีเด่น การรับเครื่องหมายเชิดชูเกียรติครู สดุดี การรับรางวัลครูสภาการคัดสรรนวัตกรรมต้นแบบ "หนึ่งโรงเรียน หนึ่งนวัตกรรม" การคัดสรรผลงาน "การวิจัยในชั้นเรียน" การรับพระราชทานเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ "ครูอาวุโส" การจัดทำหนังสือประวัติครู การจัดงานวันครู

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีบริบททั่วไปดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ออนไลน์, 2558, หน้า 2)

1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ขนาดและที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ รวม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม มีอาณาเขตติดต่อดังนี้ ทิศเหนือ ติดอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ทิศตะวันออก ติดแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตย ประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกันพรมแดน ทิศใต้ติด อำเภอเมืองนครพนม ทิศตะวันตก ติดอำเภอกุสุมาลย์อำเภออากาศอำนวย และอำเภอ เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตั้งอยู่ที่ถนนศรีสงคราม-ท่าดอกแก้ว บ้านปฏิรูป ตำบลศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

1.2 พื้นที่และระยะทาง

ทั้ง 6 อำเภอ ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีพื้นที่ทั้งหมดรวม 2,829.49 ตารางกิโลเมตร ระยะทางจากแต่ละอำเภอถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี ดังนี้ จากอำเภอบ้านแพง ระยะทาง 45 กิโลเมตร จากอำเภอบ้านแพง ระยะทาง 40 กิโลเมตร จากอำเภอท่าอุเทน ระยะทาง 42 กิโลเมตร จากอำเภอโพนสวรรค์ ระยะทาง 62 กิโลเมตร จากอำเภอนาหว้า ระยะทาง 28 กิโลเมตร

1.3 การคมนาคม

ถนนเชื่อมระหว่างอำเภอเป็นถนนลาดยาง ถนนระหว่างตำบล

ระหว่างหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง

1.4 สภาพเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม นอกจากนั้นเป็นอาชีพ
หัตถกรรม เช่น ทอผ้า จักรสาน เป็นต้น

1.5 สภาพสังคม

เป็นสังคมเกษตรกรรม หมดฤดูการทำนาส่วนมากจะเดินทางไป
ทำงานต่างถิ่น นอกจากนี้สังคมประชาชนในพื้นที่จะประกอบด้วยชนหลายเผ่าพันธุ์
หลากหลายวัฒนธรรม แต่ประชาชนก็จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ตามภารกิจในการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 เป็น
หน่วยงานที่เข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสามารถขับเคลื่อนการจัด
การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงมีคุณภาพได้มาตรฐานพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี
2558

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพเน้นหลัก
ธรรมาภิบาล
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรมมีความสามารถตาม
มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. พัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัย
เรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
4. พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคม
อาเซียน

3. ภารกิจหลัก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 เป็นหน่วยงาน
ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีหน้าที่
ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา

38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่ง

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบและกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น
9. ดำเนินการและประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะที่ทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้นี้โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

4. สภาพการบริหารจัดการศึกษาและสภาพปัญหา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดตั้งขึ้น เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวง ศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยการยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ภายในจังหวัดนครพนม ดังนี้

1. สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม
2. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

สภาพการจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการ 3 รูปแบบ

1. การศึกษาในระบบ 2 ระดับ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อน ประถม ศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งดำเนินการโดยภาครัฐ และเอกชน การศึกษาระดับอุดมศึกษาแบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรี ซึ่งจัดโดยภาคเอกชน 2 แห่ง
2. การศึกษานอกระบบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่สามารถแบ่งเป็นระดับตามการศึกษาในระบบได้ กับประเภทที่ไม่แบ่งเป็นระดับ คือ รายวิชา หรือกลุ่มวิชาที่ผู้เรียนได้รับการศึกษาหรือ ฝึกอบรมตามความต้องการ แต่อาจเป็นการเก็บรวบรวม การเรียนรู้สะสมไว้เพื่อเทียบเป็นระดับ โดยใช้การศึกษาในระบบเป็นหลักในการเทียบ
3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจาก บุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ สามารถนำ ความรู้ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับการศึกษาในระบบได้เป็นรายวิชา หรือเทียบเป็นระดับ การศึกษาตามความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้ได้ตลอดชีวิตผู้เรียนตามหลักสูตรที่ กระทรวงกำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 185 โรงเรียน มีข้าราชการครูจำนวน 2,155 คน ตามขนาดของโรงเรียนและสัดส่วนของจำนวนนักเรียนมีขอบเขตรับผิดชอบจัดการศึกษาระดับปฐมวัย และประถม ศึกษาครอบคลุมพื้นที่ จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรี

สงคราม อำเภอบ้านแพ้ว อำเภอนาหว้า อำเภอนาทม และอำเภอโพธิ์สวรรค์ โรงเรียนแต่ละแห่งจะมีสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และภาษาที่แตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น โรงเรียนแต่ละแห่งมีจำนวนข้าราชการครูไม่เท่ากัน บางโรงเรียนมีครูจำนวนน้อยไม่ครบชั้นเรียนบางโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีครูจำนวนมากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูและวัฒนธรรมองค์กร จะทำให้บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมพัฒนาตนเองด้านต่างๆแตกต่างกัน ประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของโรงเรียนแต่ละแห่งจะเป็นตัวกำหนดบทบาทและทิศทางในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของผู้บริหารโรงเรียน

จากวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 เป็นหน่วยงานที่เข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงมีคุณภาพได้มาตรฐาน นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการครูจำเป็นต้องมีจิตสำนึกในเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพต่อตนเอง และต่อผู้เรียน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การปลูกฝังจิตสำนึกรุ่นต่อรุ่น ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดบทบาทและทิศทางในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูสืบไป

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ยังส่งผลทำให้ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ขาดความใส่ใจในจรรยาบรรณวิชาชีพ อีกทั้งยังมุ่งแต่สนใจในการประเมินผลงานของตนเอง ทำให้ขาดความรับผิดชอบต่อผู้เรียน มุ่งผลงานเป็นหลัก ในการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครู ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อหาแนวทางพัฒนาข้าราชการครู ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้ครูเป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการเลื่อนวิทยฐานะของครูในด้านที่ 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ครูควรรู้และพึงปฏิบัติ และผู้บริหารสถานศึกษายังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูให้เป็นประโยชน์แก่การเสริมสร้างเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของผู้บริหาร ตลอดจนยังได้รับการยกย่อง เชื้อถือ และศรัทธาจากสังคมอีกด้วย ทั้งยังเป็นแนวทางในการทำให้ครูเกิดจิตสำนึกและตระหนักในหน้าที่จนเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคมที่มีต่อผู้ประกอบการวิชาชีพครูอย่างยั่งยืนสืบต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ออนไลน์, 2558, หน้า 2)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

ทิพวรรณ สอนวงศ์ษา (2550, หน้า 122-125) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินการทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติตนของครู ตามจรรยาบรรณวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนและการปฏิบัติตนของครู ตามจรรยาบรรณวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก การดำเนินการทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 มีความแตกต่างกัน การปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ไม่มีความแตกต่างกัน การดำเนินการทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนและการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกัน การดำเนินการทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนและการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน การดำเนินการทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนและการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีประเภทของโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน การดำเนินการทางวินัยของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน

ธดาภรณ์ นาวาสวรรณ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบวัดจรรยาบรรณวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู ผลปรากฏว่า ได้แบบวัดจรรยาบรรณวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบวัดความรู้ตาม

จรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 35 ข้อ ส่วน 2 แบบวัดเจตคติต่อวิชาชีพครู จำนวน 20 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบวัดคุณลักษณะ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 30 ข้อ 2) แบบวัดจรรยาบรรณวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของนักศึกษาฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู ทุกข้อคำถามมีคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา มีความเที่ยงตรงเชิงสภาพ มีความยาก มีอำนาจจำแนก และมีความเชื่อมั่นสูง 3) ได้เกณฑ์ปกติของแบบวัดจรรยาบรรณวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ นักศึกษาฝึกปฏิบัติงานวิชาชีพครู ในรูปคะแนนที่ปกติ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 มีช่วงคะแนนที่ปกติ ตั้งแต่ 24 ถึง 80 ส่วนที่ 2 มีช่วงคะแนนที่ปกติ ตั้งแต่ 22 ถึง 61 และส่วนที่ 3 มีช่วงคะแนนที่ปกติ ตั้งแต่ 20 ถึง 80

สัมพันธ์ ช้องวงศ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทาง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแนวทางการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตภาคกลาง มีความเหมาะสม 9 ด้าน 84 รายการ 2) ผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าแนวทางการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาล เขตภาคกลาง มีความเป็นไปได้ 9 ด้าน 83 รายการ สำหรับรายการที่เป็นไปไม่ได้ คือ รายการเกี่ยวกับการฝึกการละเล่นท้องถิ่นให้แก่ศิษย์ 3) ผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารโรงเรียนมีความเห็นว่าแนวทางการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลเขตภาคกลาง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ 9 ด้าน 83 รายการ คือ 1) ด้านครูรักและเมตตาศิษย์ 13 รายการ 2) ด้านครูต้องอบรมสั่งสอนศิษย์ 13 รายการ 3) ด้านครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 8 รายการ 4) ด้านครูต้องไม่ทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญของศิษย์ 11 รายการ 5) ด้านครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์จากศิษย์ 6 รายการ 6) ด้านครูยอมพัฒนาตนเอง 10 รายการ 7) ด้านครูยอมรักและศรัทธาในวิชาชีพ 7 รายการ 8) ด้านครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชน 6 รายการ 9) ด้านครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีไทย 9 รายการ

แก้วตา สุวรรณประทีป (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการ ดังนี้ ด้านรักษาและศรัทธาใน วิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพครู ด้านช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์และด้านไม่แสวงหา

ผลประโยชน์จากศิษย์ไม่ใช้ศิษย์ให้หาผลประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ ตามลำดับ ระดับมาก 6 รายการ ดังนี้ ด้านครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติ ปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมาของศิษย์ ด้านครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ด้านรักและเมตตาศิษย์เอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า ด้านพึง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์พัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ให้ทันต่อวิทยาการ เศรษฐกิจ และการเมือง และด้านอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและวินัยแก่ศิษย์ อย่างเต็มความสามารถโดยบริสุทธิ์ใจ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติ จรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม ขนาด ของโรงเรียน ได้แก่ ด้านรักและเมตตาศิษย์ด้านไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทาง กาย สติปัญญาจิตใจ อารมณ์ และสังคมา และด้านพัฒนาตนเองทั้งในวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ และด้านประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดี ด้านช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทาง สร้างสรรค์เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และอายุราชการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สุระสิทธิ์ คະลีล้วน (2551, หน้า 113-121) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน 4) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามากกว่าครูผู้สอน 5) ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้น ที่ 3-4 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนทำการเปิดสอนช่วงชั้น ที่ 1-2 และช่วงชั้น ที่ 1-3 ตามลำดับ 6) ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูผู้สอนทำการเปิดสอนช่วงชั้น ที่ 3-4 มีระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่ทำการเปิดสอนช่วงชั้น ที่ 1-3 และช่วงชั้น ที่ 1-2 ตามลำดับ 7) ระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานโดยรวมกับปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิรนนท์ สุวรรณมณีเกสซ์ (2552, หน้า 111-114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู ในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ในภาพรวมบทบาทที่มีการปฏิบัติจริงทั้ง 5 ด้าน ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนบทบาทที่คาดหวังทั้ง 5 ด้านของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

นิตยา กัณณิกาภรณ์ (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรปัจจัย ได้แก่ การรับรู้ในความสามารถของ ตนเอง ความทะเยอทะยาน เจตคติต่ออาชีพครู และการสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครู ทั้ง 3 ด้าน มีค่าเท่ากับ 0.299 (wilks's Lambda = 0.299) ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรปัจจัยดังกล่าวกับ การพัฒนาตนเองตามแนวจรรยาบรรณวิชาชีพครูในแต่ละด้าน มีค่าเท่ากับ 0.651 , 0.721 และ 0.764 ตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ค่า

น้ำหนักความสำคัญของกลุ่มตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครูในแต่ละด้าน พบว่าตัวแปรการรับรู้ในความสามารถของ ตนเอง ส่งผล ต่อการพัฒนา ตนเอง ตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครูในด้านวิชาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ตัวแปรความทะเยอทะยาน และตัวแปร การสนับสนุนของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผล การ พัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิชาชีพ และด้านวิสัยทัศน์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรเจตคติต่ออาชีพครู ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในด้านวิสัยทัศน์ และด้านบุคลิกภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปนัดดา วัฒนโน (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูใน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการศึกษ พบว่า ครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีค่าเฉลี่ยของเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล และ ความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยของความรู้สึกมั่นคงใน หน่วยงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนค่าเฉลี่ยของเจตคติต่อวิชาชีพและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ที่สุดเมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือได้รับ อิทธิพลโดยรวมเชิงบวกจากความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ มากที่สุด รองลงมาคือเจตคติต่อวิชาชีพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นโยบายและการ บริหารงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงใน หน่วยงาน และประสบการณ์ในการทำงานตามลำดับ เมื่อพิจารณาอิทธิพล ทางตรง พบว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับอิทธิพล ทางตรงเชิงบวกจากความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพมากที่สุด รองลงมาคือเจตคติต่อ วิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ และเมื่อ พิจารณาอิทธิพลทางอ้อม พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดต่อการปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณ วิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ อิทธิพลของนโยบายและ การบริหารงาน ส่งผ่านไป ยังเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่งผ่านไปยังความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ส่งผ่านไปยังแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผ่านไปยังเจตคติต่อวิชาชีพ ส่งผ่านไปยังความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ และส่งผ่านไปยังการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ

ศุภมาศ วนากุล (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของ ผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม ฌนเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารในการ ส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม ฌนเหนือในภาพ รวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ ใน ภาพรวมผู้บริหารเพศชายมีความคิดเห็นไม่แตกต่างจากผู้บริหารเพศหญิง 3) การ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวม ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นไม่แตกต่างทางสถิติ จาก ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Roames (1987,p. 38, อ้างถึงใน ชฎารัช ชัยชนะ, 2550, หน้า 38) ศึกษา เรื่อง การยอมรับในวิชาชีพครูและประวัติการพัฒนามาตรฐานของครู โดยสภาแห่งชาติ เกี่ยวกับการยอมรับวิชาชีพครู ผลการศึกษาพบว่า การยอมรับในแง่ของการพัฒนา การศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา มีกระบวนการในการพัฒนาแบบไม่ต้องอาศัยหน่วย ราชการของรัฐบาล อันเป็นผลเนื่องมาจากคนอเมริกันในระยะบุกเบิกไม่ต้องการให้มี สถาบันหรือโครงการใดๆ มาควบคุมการดำเนินงานด้านการศึกษา ในทำนองเดียวกับ อาชีพอื่นๆ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมครู ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับมาตรฐานของ โครงการฝึกอบรม ในฐานะที่เป็นสื่อแห่งการที่จำทำให้มีความเชื่อมั่นได้ว่า เป็นผู้ประกอบ อาชีพทางการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งปฏิบัติการนี้เป็นมาตรฐานระดับชาติมาตั้งแต่ ปี คริสต์ศักราช 1800 เป็นเวลานานเกินกว่าหนึ่งศตวรรษแล้ว หลังจากการตั้งโรงเรียนครั้งแรกก่อนมีการยอมรับมาตรฐานดังกล่าว การยอมรับมาตรฐานความสำคัญของครู เริ่มขึ้นเมื่อปีคริสต์ศักราช 1954 สภาแห่งชาติเพื่อการศึกษาวิชาชีพครู และหน่วยงานที่ร่วม วิชาชีพครู ผู้ประกอบการสมาคมการศึกษาแห่งรัฐ มีความรับผิดชอบร่วมกับโครงการ ฝึกอบรมครูแห่งสหรัฐอเมริกา มาจนถึงยุคที่มีสมาคมวิทยาลัยครู การพัฒนามาตรฐาน ของวิชาชีพครู จึงมีผลสะท้อนต่อลักษณะหลายประการ ทางด้านการพัฒนาการสอน มาตรฐานต่างๆ ที่ดีถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นการเตรียมการทางการศึกษา และ สร้างบุคลากรที่ดี มีความเหมาะสมตามลักษณะอาชีพมากกว่าการวางข้อกำหนดกฎเกณฑ์ แต่ละฝ่ายและมาตรฐาน เป็นแกนกลางที่สำคัญในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ที่ช่วยเป็นตัว

กำหนดให้เกิดความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาของสหรัฐอเมริกา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่าสาเหตุสำคัญที่ต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพราะเรามักจะพบปรากฏการณ์ทางสังคมที่ไม่พึงปรารถนา บางอย่างที่มีผู้มีความรู้เฉพาะทาง ผู้ฉลาดหรือมีความสามารถสูงอาจจะกระทำไปในทางที่ส่งผลร้ายได้ถ้าไม่มี กฎเกณฑ์หลักปฏิบัติ หลักความเชื่อในความดี หรือหลักที่ว่าด้วยสิ่งที่ผิดที่ถูก ที่เหมาะที่ควร ในการปฏิบัติไว้เป็นหลักกำกับในลักษณะที่เป็นศีลธรรมประจำใจมีลักษณะเป็นจิตสำนึกประจำตน ในการปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของคุณได้ชื่อว่าเป็นอาชีพชั้นสูงจะต้องเกี่ยวข้องกับอนาคตของชาติ เพราะมีหน้าที่ในการให้การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ควบคู่คุณธรรม ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็นผู้นำ ขององค์กรหรือโรงเรียน เป็นผู้ที่มบทบาทสำคัญในการที่จะเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งได้แก่ครูในโรงเรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นครูที่ดีตามความมุ่งหมายและความคาดหวังของสังคมในการเสริมสร้าง และพัฒนาจรรยาบรรณครู ทำได้โดยการร่วมกำหนดจรรยาบรรณ สร้างการยอมรับในจรรยาบรรณ และส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เช่น การควบคุมและการ ประเมินจรรยาบรรณ กำหนดให้การรักษาจรรยาบรรณ เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานและเป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2546 ใน 5 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ครูมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทาง วิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ครูมีความรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ ครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาท หน้าที่ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้อง ดึงดูดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม ของศิษย์และผู้รับบริการ และให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ ครู พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม คือ ครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย

อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ดังนั้นผู้ที่ประกอบ วิชาชีพครู จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะ เฉพาะ ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสม กับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ จึงได้นำมาตรฐาน การปฏิบัติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 และมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 มากำหนดเป็นกรอบ แนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรต้นประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ได้แก่

- 1.ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.ครูผู้สอน, ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1.ประสบการณ์ น้อยกว่า 10 ปี 2.ประสบการณ์ระหว่าง 10–15 ปี 3.ประสบการณ์ระหว่าง 16 – 20 ปี 4.ประสบการณ์ตั้งแต่ 20 ปี ขึ้นไป, ขนาดของโรงเรียน ได้แก่ 1. ขนาดเล็ก 2. ขนาดกลาง 3. ขนาดใหญ่ ตัวแปรตามคือ บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครูใน การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1.จรรยาบรรณต่อตนเอง 2.จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3.จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4.จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ 5.จรรยาบรรณต่อสังคม พิจารณาเป็นรายด้านและเลือกด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด มาจัดทำเป็นแนวทางเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพต่อไป