



แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

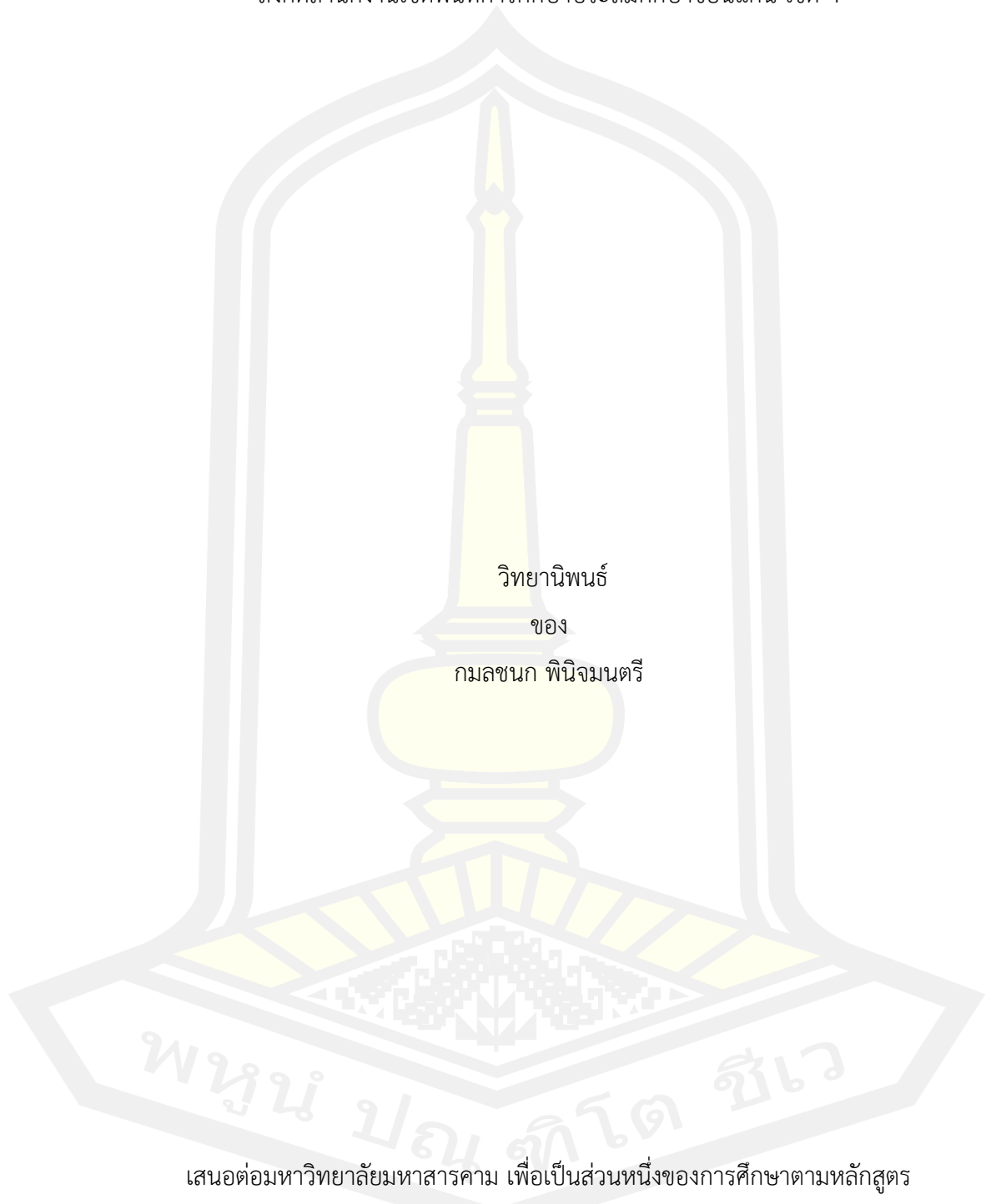
วิทยานิพนธ์
ของ
กมลชนก พิณีจมนตรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

สิงหาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4



วิทยานิพนธ์
ของ
กมลชนก พิณีจมนตรี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา

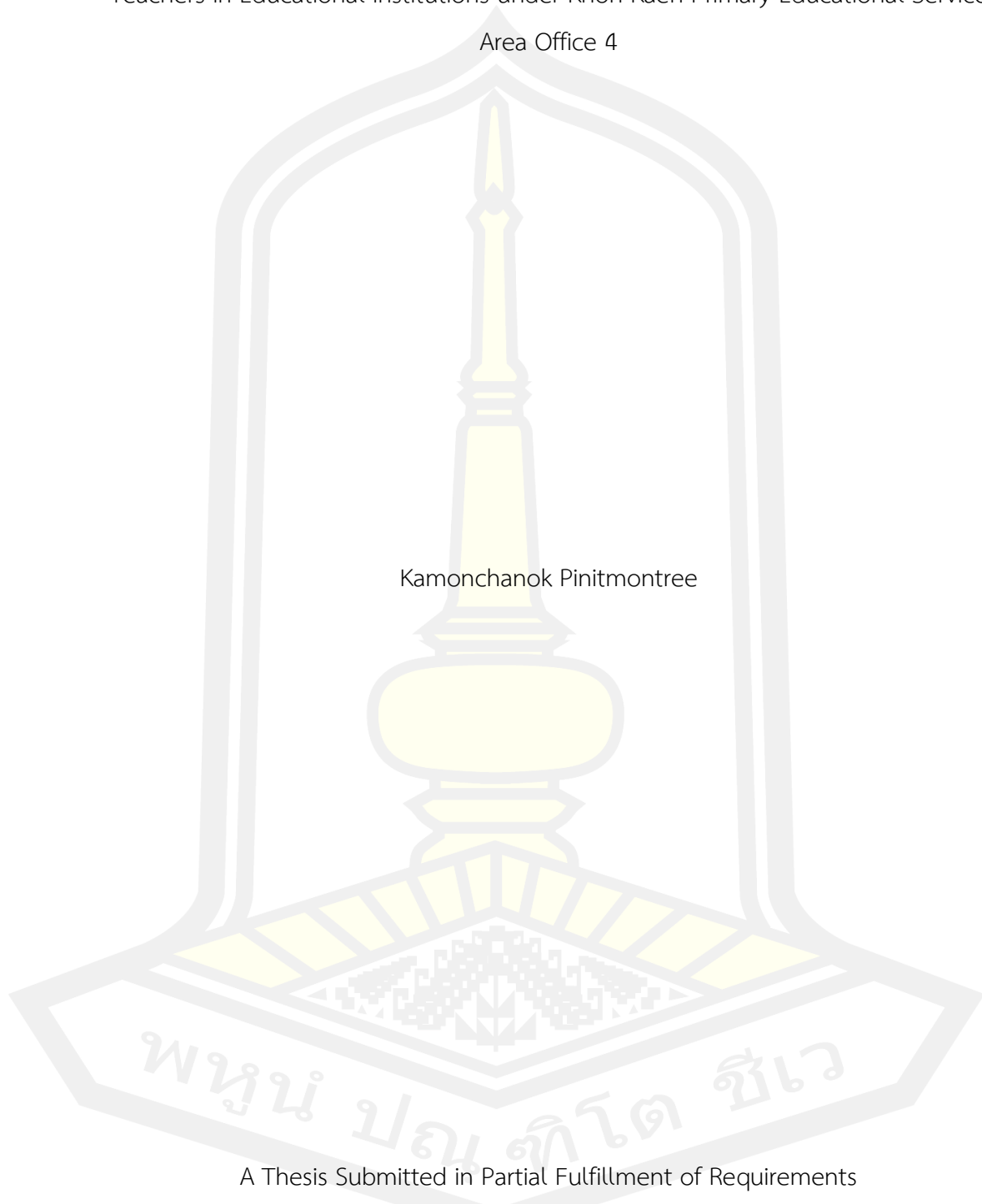
สิงหาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Developing Guidelines for Enhancing Ethical Competence and Professional Ethics of
Teachers in Educational Institutions under Khon Kaen Primary Educational Service

Area Office 4

Kamonchanok Pinitmontree



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of Requirements
for Master of Education (Educational Administration and Development)

August 2022

Copyright of Mahasarakham University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของนางสาวกมลชนก พิณจิ
มนตรี แล้วเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผศ. ดร. กาญจน์ เรืองมนตรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(รศ. ดร. ธรินธร นามวรรณ)

..... กรรมการ

(รศ. ดร. พชรวิทย์ จันทร์ศิริสร)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

(ผศ. ดร. ไพศาล วรรค้ำ)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา ของมหาวิทาลัย
มหาสารคาม

.....
(รศ. ดร. ขวลิต ชูกำแหง)

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

.....
(รศ. ดร. กริสน์ ชัยมูล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4		
ผู้วิจัย	กมลชนก พินิจมนตรี		
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ธรินธร นามวรรณ		
ปริญญา	การศึกษามหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 2) เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 การวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 321 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบมาตราส่วน ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และประเมินแนวทางโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความ

ต้องการจำเป็นของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ 1) การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร 3) การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

2. แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร 3) การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ซึ่งทั้ง 3 ด้าน มีแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 45 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : แนวทางเสริมสร้าง, สมรรถนะ, จรรยาบรรณวิชาชีพ



TITLE	Developing Guidelines for Enhancing Ethical Competence and Professional Ethics of Teachers in Educational Institutions under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4		
AUTHOR	Kamonchanok Pinitmontree		
ADVISORS	Associate Professor Tharinthorn Namwan , Ed.D.		
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration and Development
UNIVERSITY	Maharakham University	YEAR	2022

ABSTRACT

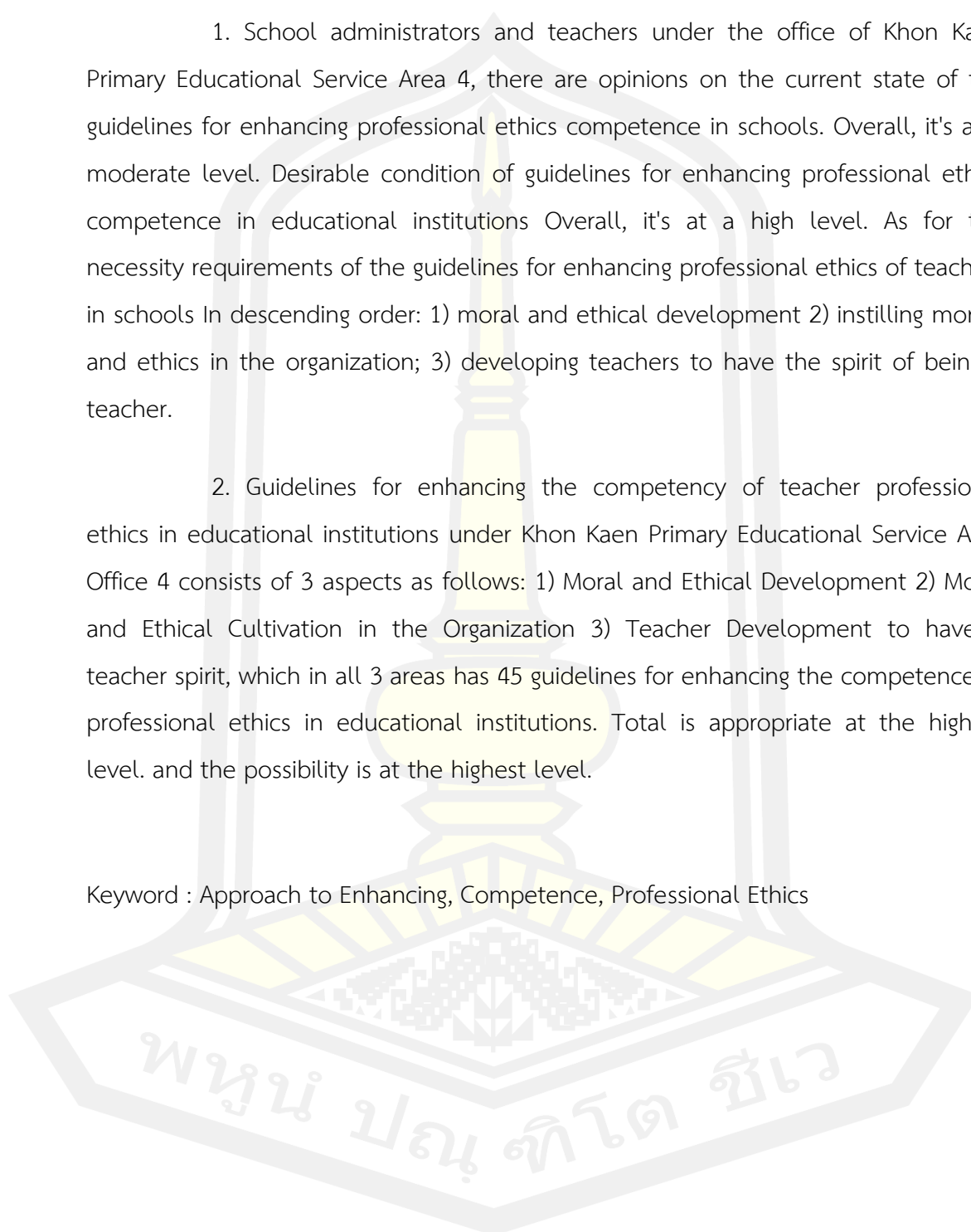
This research aims 1) to study the current condition. Desirable condition and the necessity of the guidelines for enhancing professional ethics competence in the educational institutions under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office, Region 4 2) To develop guidelines for enhancing professional ethics in educational institutions under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4 Desirable condition and the necessity of guidelines for enhancing the competency of teacher professional ethics in educational institutions under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4 From educational institutions under the Office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 4, the total number of 321 students was randomly selected by rank. The research instrument was a scale questionnaire, phase 2, development of guidelines for enhancing professional ethics of teachers in educational institutions under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4 and to assess the guidelines by 4 experts. specific The research instrument was a form to assess the suitability and feasibility of guidelines for enhancing professional ethics competence in educational institutions. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and the required demand index value.

The results showed that:

1. School administrators and teachers under the office of Khon Kaen Primary Educational Service Area 4, there are opinions on the current state of the guidelines for enhancing professional ethics competence in schools. Overall, it's at a moderate level. Desirable condition of guidelines for enhancing professional ethics competence in educational institutions Overall, it's at a high level. As for the necessity requirements of the guidelines for enhancing professional ethics of teachers in schools In descending order: 1) moral and ethical development 2) instilling morals and ethics in the organization; 3) developing teachers to have the spirit of being a teacher.

2. Guidelines for enhancing the competency of teacher professional ethics in educational institutions under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4 consists of 3 aspects as follows: 1) Moral and Ethical Development 2) Moral and Ethical Cultivation in the Organization 3) Teacher Development to have a teacher spirit, which in all 3 areas has 45 guidelines for enhancing the competence of professional ethics in educational institutions. Total is appropriate at the highest level. and the possibility is at the highest level.

Keyword : Approach to Enhancing, Competence, Professional Ethics



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ธรินธร นามวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ กรรมการสอบ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล วรคำ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่ได้กรุณา ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยและได้กรุณาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่อง และให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้อง สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ขอนแก่น เขต 4 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจน ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู ทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็น อย่างดี

ขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ และเพื่อนสนิทเพื่อนนิสิตสาขาบริหารและพัฒนาศึกษา รุ่น พ.33 ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำและส่งเสริมใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ให้ความช่วยเหลืออีกหลาย ท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณสมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ ตลอดจนการวิจัยครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์

คุณค่าและประโยชน์จากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การอบรมสั่งสอนส่งผลให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการศึกษาและ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ฌ
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพประกอบ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
คำถามการวิจัย.....	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
สมรรถนะ.....	7
จรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	14
แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู.....	28
การประเมินความต้องการจำเป็น.....	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
งานวิจัยในประเทศ.....	59

งานวิจัยต่างประเทศ.....	64
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการสร้าง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4.....	70
ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4	76
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	115
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	115
สรุปผล	115
อภิปรายผล.....	117
ข้อเสนอแนะ	119
บรรณานุกรม.....	120
ภาคผนวก.....	127
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ	128
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	131
ภาคผนวก ค การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	144
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์	149
ประวัติผู้เขียน.....	164

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	9
ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของทฤษฎีสมรรถนะ.....	13
ตาราง 3 วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพ.....	20
ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	71
ตาราง 5 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนผู้ตอบแบบ ประเมิน.....	82
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในภาพรวม.....	83
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม.....	84
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร.....	85
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู.....	87
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทาง เสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI _{modified}) และลำดับความ ต้องการจำเป็นโดยรวม.....	89
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางเสริมสร้าง สมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	

ขอนแก่น เขต 4 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการ
 จำเป็น ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม 90

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางเสริมสร้าง
 สมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ขอนแก่น เขต 4 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการ
 จำเป็น ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ 91

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางเสริมสร้าง
 สมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ขอนแก่น เขต 4 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการ
 จำเป็น ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู 93

ตาราง 14 การสังเคราะห์แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและ
 จริยธรรม..... 100

ตาราง 15 การสังเคราะห์แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมใน
 องค์การ..... 102

ตาราง 16 การสังเคราะห์แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่ง
 ความเป็นครู..... 104

ตาราง 17 แสดงร่างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 106

ตาราง 18 ตารางบันทึกประเด็นสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางเสริมสร้าง
 สมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ขอนแก่น เขต 4..... 108

ตาราง 19 แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 109

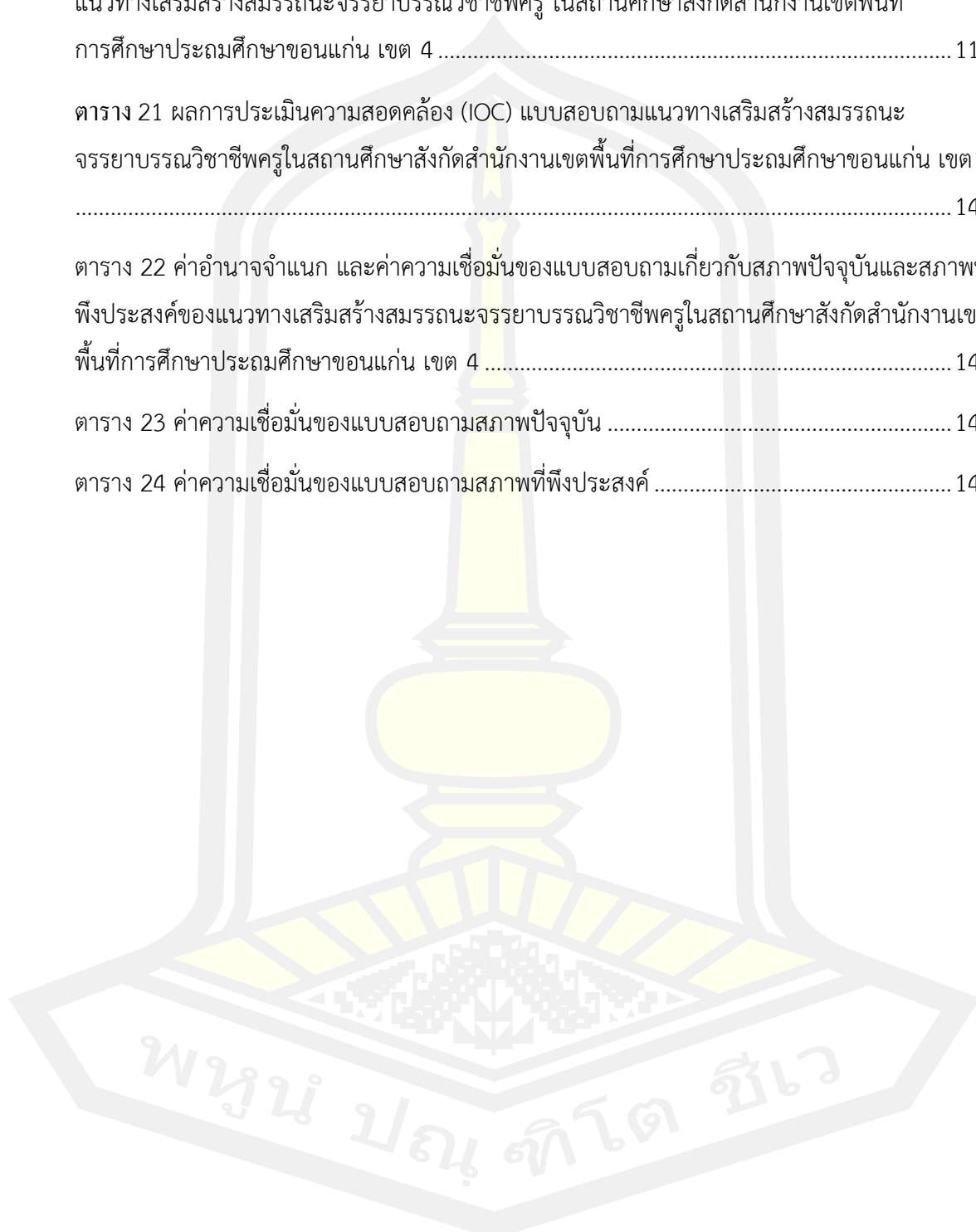
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
 แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 111

ตาราง 21 ผลการประเมินความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะ
 จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
 145

ตาราง 22 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่
 พึงประสงค์ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 147

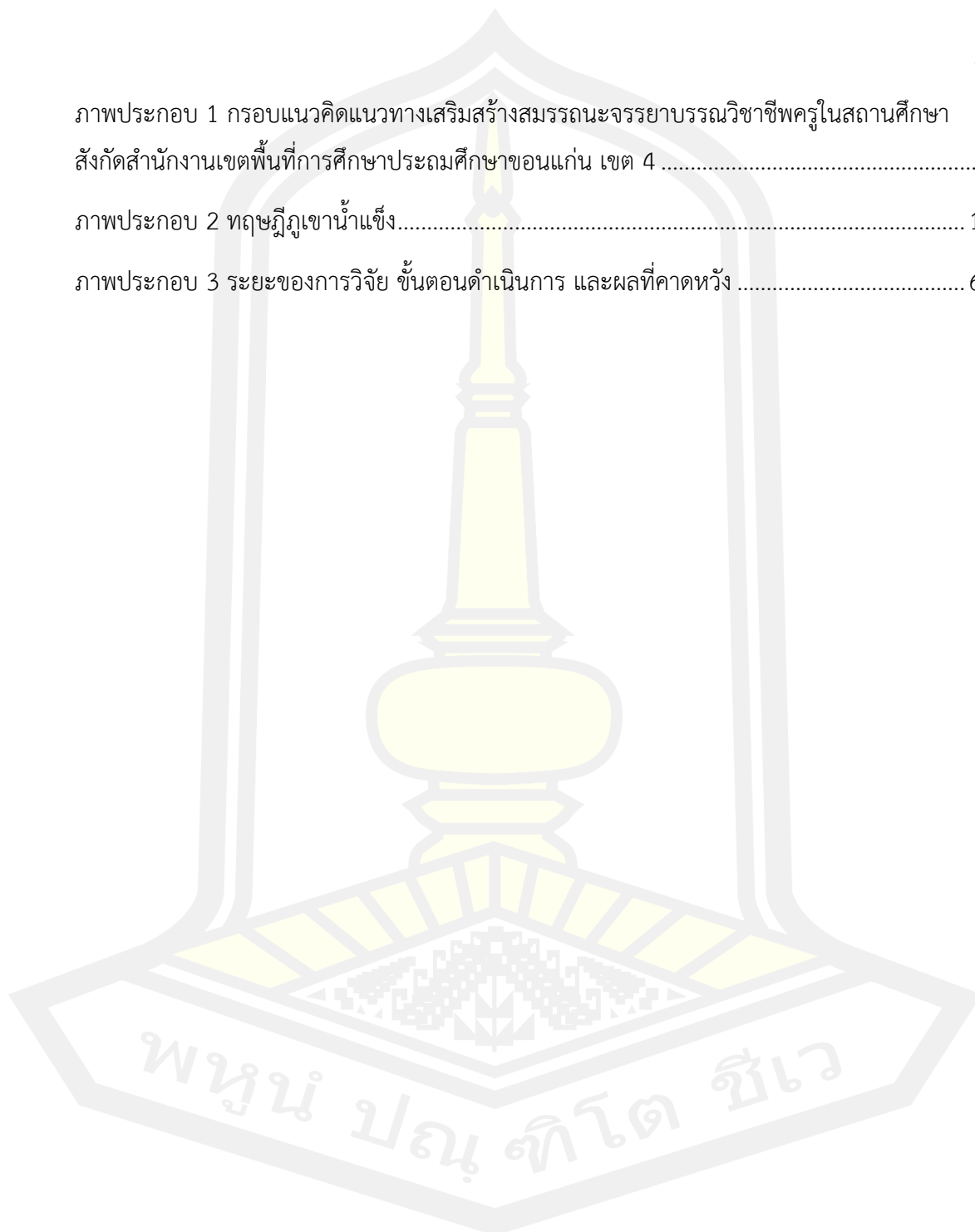
ตาราง 23 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน 148

ตาราง 24 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ 148



สารบัญภาพประกอบ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4	5
ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง.....	11
ภาพประกอบ 3 ระยะเวลาของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง	69



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ท่ามกลางความเจริญในด้านวัตถุและเทคโนโลยีก็มีความเสื่อมโทรมอยู่ในความเจริญนั้นมากมาย การประกอบอาชีพครู ทุกระดับก็มีผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ปัจจุบันสถานภาพของครูได้ถูกวิพากษ์วิจารณ์ เพราะความเบี่ยงเบนพฤติกรรมไปจากจรรยาบรรณ และขาดจริยธรรม อันเนื่องมาจากเศรษฐกิจหรือค่านิยมอย่างน่าวิตก จนเกิดความเสื่อมศรัทธา สภาพจริยธรรมของข้าราชการครูปัจจุบันจากข่าวสารและความคิดเห็นต่าง ๆ จะเห็นได้ว่า บุคคลต่าง ๆ ในแต่ละอาชีพรับรู้ถึงการประพฤติปฏิบัติในทางที่ไม่ดีของครู และจากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนที่มีความเชื่อมั่นต่อครูที่ลดลง โดยสถาบันราชภัฏสวนดุสิต (ดุสิตโพล) เมื่อเดือนมกราคม 2549 และเดือนมกราคม 2550 สอดคล้องกับ ประเวทย์ สนพลอย (2548) ซึ่งสามารถสรุปความคิดเห็นที่มีความเชื่อมั่นต่อครูไทยที่ลดลงเป็นรายด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติตนเสื่อมเสีย ได้แก่ เมาสุราแล้วควบคุมตนเองไม่ได้ แสดงอาการกิริยา วาจาเสื่อมเสีย เล่นการพนันต่าง ๆ ผิดสัญญาเงินกู้ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือปฏิบัติตนไม่เหมาะสมทำนองชู้สาวกับครูด้วยกัน กับชาวบ้านและนักเรียนเรียก รับเงินหรือทรัพย์สินเพื่อแลกเปลี่ยนกับการกระทำผิดกฎหมาย เช่น การฝากเด็กเข้าเรียน การแก้ไขผลการเรียน เป็นต้น 2) ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ขัดคำสั่งไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง เช่น ไม่อยู่เวรยาม ไม่เข้าร่วมประชุมครู ก้าวร้าว ดุหมั่นผู้บังคับบัญชา โดยการแสดงออกทางกิริยาวาจา การทำบัตรสนเทศหรือหนังสือร้องเรียนใส่ความ เป็นต้น 3) ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน มีการแสดงความประพฤติ กิริยาอาการและวาจาที่ไม่เหมาะสมต่าง ๆ ต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การพูดเสียดสี ด่าทอ ดุหมั่นกัน ทั้งต่อหน้าและบุคคลอื่น ๆ การยุยงสร้างความแตกแยกในหน่วยงาน การทะเลาะวิวาท ชกต่อย ตบตี ทำร้ายร่างกายกัน เป็นต้น 4) ด้านการปฏิบัติตนต่อนักเรียน มีการแสดงความประพฤติ กิริยา อาการ และวาจาที่ไม่เหมาะสมต่าง ๆ กับนักเรียน เช่น การลงโทษเกินกว่าเหตุโดยโหดจริต การลงโทษแบบรุนแรง เรียกร้องสิ่งของจากนักเรียนแลกเปลี่ยนกับการแก้ไขผลการเรียน ลวนลาม อนาคตนักเรียน ยุยงส่งเสริมนักเรียนให้กระทำการที่ไม่เหมาะสม เป็นต้น 5) ด้านการปฏิบัติตนต่อผู้ปกครองและประชาชน มีการแสดงความประพฤติ กิริยาอาการ และวาจาที่ไม่เหมาะสม เช่น แสดงกิริยาและพูดจาเกรี้ยวกราด ไม่สุภาพกับผู้ปกครองและประชาชนที่มาติดต่อราชการกับทางโรงเรียน เป็นต้น

ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้เกิดมาจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ แต่ส่วนหนึ่งยอมเป็นผลมาจากครูขาดคุณธรรมจริยธรรม ขาดจรรยาบรรณ ส่งผลทำให้สังคมมองอาชีพครูว่า เป็นเพียงอาชีพหนึ่งในหลายอาชีพที่ต้องทำเพื่อความอยู่รอดเท่านั้น มิใช่เป็นครูอาชีพที่แท้จริง ทั้งที่ในสมัยโบราณนั้นครูเป็นอาชีพที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ เป็นผู้มีพระคุณลำดับ 2 รองจากบิดามารดา ครูถือเป็นปูชนียบุคคล เป็นบุคคลที่ควรค่าแก่การเคารพนับถือ (เอื้อ ทรวงโพธิ์, 2545) ขณะที่ รุ่ง แก้วแดง (2543) ได้กล่าวว่า ครูขาดการพัฒนาตนเอง ครูให้ความสนใจและความสำคัญแก่นักเรียนน้อยมาก ไม่สนใจความรู้เดิม และความต้องการของนักเรียน เพียงแต่เตรียมเนื้อหาที่จะสอนและครูจำนวนมากไม่เตรียมการสอน เพียงอาศัยประสบการณ์ที่เคยสอน รวมทั้งสังคมไทยยังขาดการพัฒนาวิชาชีพครูในการประพฤติตนที่เหมาะสม ส่งผลให้ครูขาดจรรยาบรรณวิชาชีพตามที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2550 ทำให้สังคมลดความศรัทธาในตัวครู ดังนั้น ความประพฤติของครูเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดที่จะต้องรีบเร่งพัฒนาให้ครูประพฤติและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพราะครูเป็นผู้ที่ถ่ายทอดความรู้ อบรมศีลธรรมจรรยาแก่ลูกศิษย์

เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติตนทางวิชาชีพครู ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ในด้านการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติตนของครูเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ และการกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) ได้กำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2550 ประกอบด้วย จรรยาบรรณ 5 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพครูดังกล่าวนี้ เป็นประมวลพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างของการประพฤติที่กำหนดขึ้นตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่ครูต้องหรือพึงประพฤติปฏิบัติตาม

จากแนวคิดและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้จะทำให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ตรวจสอบตนเองถึงระดับการปฏิบัติงานทางวิชาชีพครูของตนเอง และเป็นแนวทางปลูกจิตสำนึกให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และพัฒนาครูได้อย่างมีทิศทางที่ถูกต้อง ตลอดจนเป็นแนวทางในการรักษาวิชาชีพครูที่ดีงาม อันเป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพครูให้เกิดความศรัทธาและการยกย่องมากยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
2. แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่เหมาะสมเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
2. เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
2. ได้แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีของทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก ทฤษฎีความเฉลียวฉลาดเชิงจริยธรรม (Moral Intelligence : MI) ทฤษฎีอัตนิยม ทฤษฎีอภิจริยศาสตร์ และทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของ ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม
2. การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร
3. การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

2.1 ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2.1.1 ประชากรของการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 1,950 คน จากสถานศึกษา จำนวน 175 แห่ง

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 321 คน โดยเทียบจำนวนประชากรทั้งหมดกับตารางสำเร็จรูปของ Krejcie และ Morgan และการใช้เทคนิคการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling Technique) จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ โดยกำหนดสัดส่วนร้อยละ 50 คำนวณหากลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นภูมิ แล้วสุ่มอย่างง่ายแบบจับสลาก (Simple Random Sampling) ให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 88 คน และครู 234 คน รวมจำนวน 321 คน

2.2 ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู
 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ดังนี้

2.2.1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่

1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครู บุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มี
 วิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน
 3 โรงเรียน

2) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้
 ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

องค์ประกอบของสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสังเคราะห์องค์ประกอบ
 ของสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้ดังนี้

1. การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม
2. การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ
3. การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู



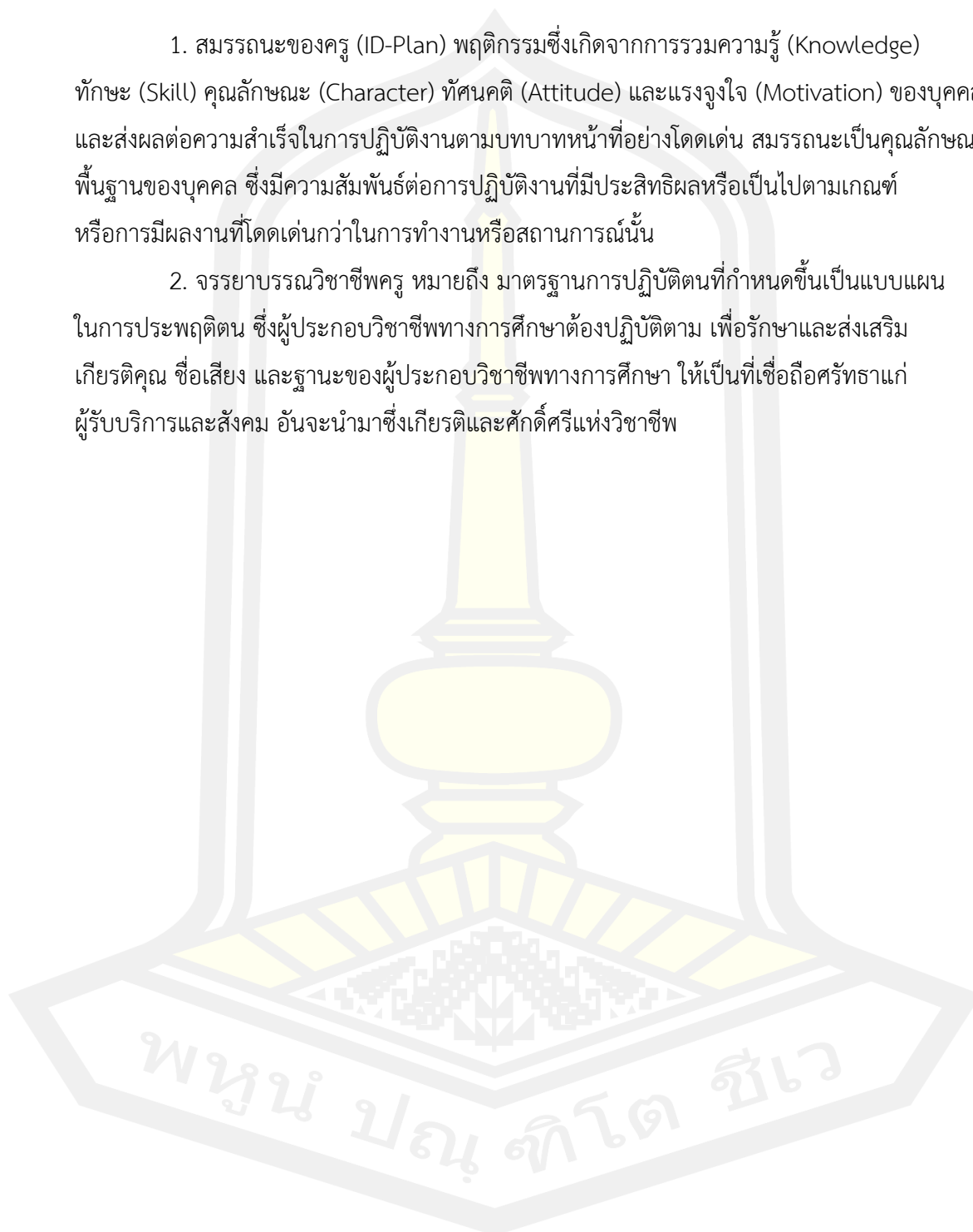
**แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4**

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะของครู (ID-Plan) พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น สมรรถนะเป็นคุณลักษณะ พื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้น

2. จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง มาตรฐานการปฏิบัติตนที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผน ในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริม เกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. สมรรถนะ
2. จรรยาบรรณวิชาชีพครู
3. แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู
4. การประเมินความต้องการจำเป็น
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สมรรถนะ

1. ความหมายของสมรรถนะ

คำว่า สมรรถนะ (Competency) มีความหมายตามพจนานุกรมว่า ความสามารถ หรือสมรรถนะในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำได้แก่ Capably ability, Proficiency, Expertise, Skill, Fitness, Aptitude ดังนั้น เพื่อให้เข้าใจตรงกันในที่นี้จึงขอใช้คำว่า สมรรถนะ หรือ Competency นักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้หลายทัศนะดังต่อไปนี้

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ได้กล่าวถึงความหมายของ Competency ว่าแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มที่ 1 หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย กลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือที่เรียกกันว่า KSAS ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

กรกช จันทรสุคนธ์ (2548) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และภารกิจที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่สามารถส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์การกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าวัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้ กล่าวโดยสรุปสมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำนายผลการปฏิบัติงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานก็ได้ แต่จะใช้ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งผู้ใช้ต้องมีความเข้าใจ เพราะวิธีการประเมินและจุดประสงค์ของการใช้สมรรถนะจะแตกต่างกันไป

চার্জর্কী কংকাস্বর্জী (2549) ให้ความหมายสมรรถนะว่า หมายถึง ทักษะ สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจหรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ

McClelland (1973) สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

Parry (1997) สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่มีความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

Boyatzis (1982) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จิตภาพส่วนตัว (Self-image) หรือบทบาททางสังคม (Social role) หรือองค์ความรู้ (Body of knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้”

Dale และ Hes (1995) กล่าวถึงสมรรถนะว่า เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior performance) นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational competency) ว่าหมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถร่วมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

Spencer และ Spencer (1993) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะหมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้

จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion-reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงาน อันได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะพื้นฐาน สิ่งเหล่านี้มีอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพ หรือสูงกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบตรงตามที่ต้องการ หากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะ	ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547)	กรกช จันทร์สุนทร (2548)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548)	อัมรินทร์ คังคาสวัสดิ์ (2549)	McClelland (1973)	Parry (1997)	Boyatzis (1982)	Dale และ Hes (1995)	Spencer และ Spencer (1993)	ความถี่
1. พฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคล	√		√						√	3
2. ความรู้ ทักษะและทัศนคติ	√	√		√		√	√			5
3. กลุ่มพฤติกรรม	√		√				√		√	4
4. คุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ	√		√	√	√			√		5
5. บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล					√				√	2

ตาราง 1 (ต่อ)

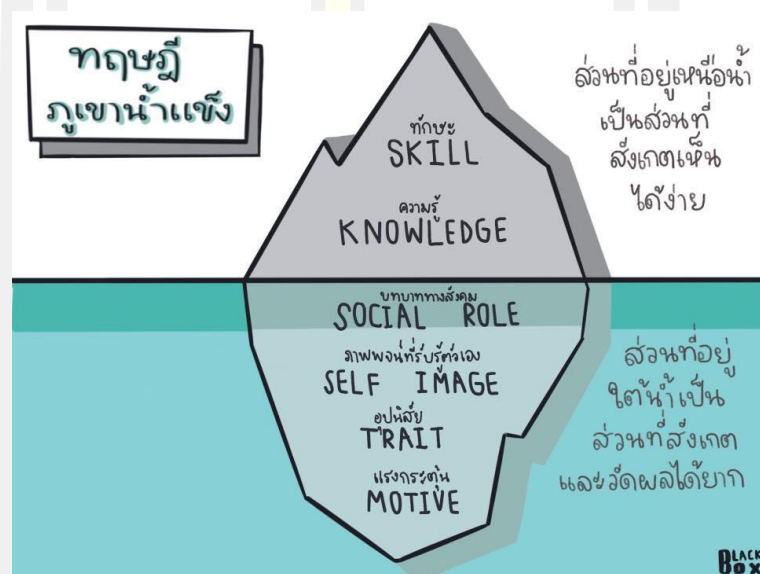
องค์ประกอบของสมรรถนะ	ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547)	กรกช จันทร์สุนทร (2548)	สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2548)	อึ้งคังคัต คังคาสวัสดิ์ (2549)	McClelland (1973)	Parry (1997)	Boyatzis (1982)	Dale และ Hes (1995)	Spencer และ Spencer (1993)	ความถี่
6. ความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงานในตำแหน่งงาน			√			√				2
7. การปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์ เป้าหมายที่กำหนดไว้		√					√			2
8. การค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ						√		√		2
9. ความสัมพันธ์เชิงเหตุผล									√	1

จากตาราง 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะจากแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมาโดยพิจารณาคัดเลือกจากเกณฑ์ขอบข่ายที่มีความถี่สูงสุด 4 ลำดับแรก เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย

1. ความรู้ ทักษะและทัศนคติ
 2. คุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่สามารถปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ
 3. กลุ่มพฤติกรรม
 4. พฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคล
2. แนวคิดทฤษฎีของสมรรถนะ

จิระประภา อังครบรร (2549) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ เดวิด

แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่า ทำไมบุคคลที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน แมคเคลแลนด์จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่าบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ และในปี ค.ศ. 1973 แมคเคลแลนด์ได้เขียนบทความวิชาการเรื่อง “Testing for competence rather than Intelligence” ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดแนวคิดเรื่องสมรรถนะที่สามารถ อธิบายบุคคลลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)



ภาพประกอบ 2 ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง

จากแผนภาพสามารถอธิบายได้ว่า คุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตเห็นและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่าง ๆ สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตเห็นชัดเจนและวัดได้ยากกว่า จะพัฒนาเมื่อผ่านการหล่อหลอมจากการดำรงชีวิต และประสบการณ์ทำงาน และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง คุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับเขาวัวปัญญาของบุคคล ซึ่งการที่บุคคลมีความฉลาดสามารถเรียนรู้องค์ความรู้ต่าง ๆ และทักษะได้นั้นยังไม่เพียงพอที่จะทำให้มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้น คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงาน

โดดเด่นได้ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) อย่างไรก็ตาม Competency Model จะเห็นได้ชัดเจนจากองค์ประกอบหลัก ๆ ที่มาจากสองส่วน คือ ความสามารถที่มีมาแต่เดิม และความสามารถที่มีมาในภายหลัง ซึ่งสามารถนำเสนอในรูปแบบของ Competency Pyramid

โบม และสปาร์โรว์ (Boam and Sparrow, 1992) สมรรถนะตามแนวคิดคlobคลุมสมรรถนะทั้ง 3 ด้าน 12 ตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้ ด้านผลลัพธ์ของความสำเร้จ ได้แก่ การวางแผนและการจัดองค์การ การมุ่งสู่ผลลัพธ์ การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และการควบคุมผลประเมิณด้านการวิเคราะห์และการตัดสินใจ ได้แก่ การคิดในมุมกว้าง การคิดเชิงวิเคราะห์ ความเข้าใจใน ภาระงาน การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมาย ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ ความเชื่อด้วยเหตุและผล การทำงานเป็นทีม ประสิทธิผลในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการจัดการแบบยืดหยุ่น

ลอยด์ และคูก (Lloyd and Cook, 1993) สมรรถนะของขีดความสามารถที่ใช้แยก ระหว่างคนที่มีผลงานสูงออกจากคนที่มีผลงานปานกลางทั้งหมด 12 ตัวชี้วัด คือ การมุ่งความสำเร็จ การคำนึงถึงผลกระทบและการมีอิทธิพล การมีความคิดรวบยอด การคิดเชิงวิเคราะห์ การมีความคิดริเริ่ม การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความเข้าใจระหว่างกัน การมีวินัย การมีความสามารถในการค้นหาข้อมูล การทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญ การเน้นการให้บริการลูกค้า

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer และ Spencer, 1993) ได้อธิบายเกี่ยวกับสมรรถนะว่า เป็นบุคลิกลักษณะพื้นฐานของคนที่เป็นตัวชี้วัดพฤติกรรม ได้แก่ แรงจูงใจ คุณลักษณะเฉพาะ อัดมโนทัศน์ ความรู้และทักษะ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ 1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลต้องการหรือคิดตรงกันในการกระทำ ซึ่งจะเป็แรงขับหรือเป็นการเลือกพฤติกรรมที่แสดงออกหรือเป้าหมาย เช่น แรงจูงใจในความสำเร็จต่อเป้าหมายที่ท้าทาย จะทำให้บุคคลเกิดความรับผิดชอบ เพื่อความสำเร็จและต้องการข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำ เป็นต้น 2. คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) หมายถึง ลักษณะทางกายภาพ (Physical) รวมถึงลักษณะนิสัยของบุคคลที่ต้องแสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ เป็นรูปแบบอย่างนั้น ๆ สม่่าเสมอ เช่น การมีความสามารถในการควบคุมตนเอง และการมีความคิดริเริ่ม ทำให้สามารถการแก้ปัญหาภายใต้ภาวะกดดันต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้เป็นสมรรถนะของผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ 3. อัดมโนทัศน์ (Self concept) หมายถึง ทัศนคติค่านิยมหรือจินตนาการ เช่น การเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงก็จะเป็นบุคคลที่เชื่อว่าตนเองสามารถทำในสิ่งที่มีประสิทธิภาพได้ในหลาย ๆ สถานการณ์ส่วนค่านิยมเป็นแรงบันดาลใจให้แสดงพฤติกรรมที่สามารถพยากรณ์ล่วงหน้าได้ 4. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือองค์ความรู้ อย่างเฉพาะเจาะจงที่บุคคลนั้นมีความรู้เป็นสมรรถนะที่มีความซับซ้อน ดังพบได้ว่า การวัดความรู้โดยการทดสอบบ่อยครั้งที่ไม่สามารถพยากรณ์การทำงานได้ทั้งนี้ เพราะประการแรก การทดสอบเป็นการวัดความจำ ประการที่สองเป็น การวัดว่าจะแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไร โดยไม่ได้วัด

ความสามารถในการใช้ความรู้นั้นเป็นพื้นฐาน ประการที่สาม การทดสอบความรู้เป็นเพียงการพยากรณ์ความสามารถที่จะทำแต่ไม่ได้วัดว่า บุคคลนั้นจะลงมือทำ 5. ทักษะ (Skill) เป็นสมรรถนะที่ในการปฏิบัติงานทั้งทางร่างกาย ความคิดและจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิดวิเคราะห์ ใช้ความรู้กำหนดเหตุผล หรือวางแผนจัดการและในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

สรุปได้ว่า สมรรถนะเป็นบุคลิกลักษณะพื้นฐานของคนที่เป็นตัวชี้วัดพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานในหน้าที่เกิดผลงานโดดเด่นมีประสิทธิภาพกว่าคนอื่น ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น อุปนิสัย ภาวะลักษณะภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมผ่านกระบวนการฝึกฝน ทำให้เกิดทักษะ และผ่านกระบวนการเรียนรู้ทำให้เกิดความรู้ สมรรถนะยังใช้แยกคนระหว่างคนที่มีผลงานสูงออกจากคนที่มีผลงานปานกลางตัวชี้วัดพฤติกรรมมีทั้งหมด 12 ชีววัด คือ การมุ่งการคำนึงถึงผลกระทบและการมีอิทธิพล การมีความคิดรวบยอด การคิดเชิงวิเคราะห์การมีความคิดริเริ่ม การมีความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความเข้าใจระหว่างกัน การมีวินัย การมีความสามารถในการค้นหาข้อมูล การทำงาน เป็นทีมและความร่วมมือ ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญ การเน้นการให้บริการลูกค้า

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบของทฤษฎีสมรรถนะ

องค์ประกอบของทฤษฎีสมรรถนะ	จิระประภา อังครบวร (2549)	Boam and Sparrow (1992)	(loyd and Cook (1993)	spencer และ Spencer (1993)	ความถี่
1. บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันมีผลงานที่แตกต่างกัน	√		√		2
2. ความเชื่อด้วยเหตุและผล การทำงานเป็นทีม	√	√		√	3
3. ประสิทธิภาพในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	√	√	√		3
4. ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญ การเน้นการให้บริการ			√	√	2

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะจากแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมาโดยพิจารณาคัดเลือกจากเกณฑ์ขอบข่ายที่มีความถี่สูงสุด

4 ลำดับแรก เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเชื่อด้วยเหตุและผล การทำงานเป็นทีม
2. ประสิทธิภาพในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. บุคคลที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันมีผลงานที่แตกต่างกัน
4. ความเชี่ยวชาญหรือความชำนาญ การเน้นการให้บริการ

จรรยาบรรณวิชาชีพครู

1. ความหมายและความสำคัญ

Feldman (1978) กล่าวว่า จรรยาบรรณคือกลุ่มของกฎกติกาที่สมบูรณ์ที่ครอบคลุมแนวประพฤติปฏิบัติในทุก ๆ สภาวะการณ์ จรรยาบรรณตามรูปศัพท์นั้นคือ จรรยา กับ บรรณ คำว่าจรรยา มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่าจริย ซึ่งหมายถึง กิริยาซึ่งควรปฏิบัติ สิ่งพึงปฏิบัติ หรือว่าสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ในวงการวิชาชีพต่าง ๆ นั้นนิยมใช้คำว่า จรรยาซึ่งแปลว่า กิริยาที่ควรปฏิบัติ ในหมู่คณะ ส่วนคำว่าบรรณ แปลว่าหนังสือ เมื่อรวมคำขึ้นใหม่ว่าจรรยาบรรณ จึงหมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรจรรยาบรรณ จึงเป็นกฎเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติโดยกำหนดไว้เป็นหนังสือที่ชัดเจน สำหรับเป็นกติกาของหมู่คณะในวงการเดียวกัน เป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนก็จะถูกรังเกียจหรือต่อต้าน อันเป็นการลงโทษทางสังคม สำหรับวิชาชีพชั้นสูงหลายสาขา อาชีพมักมีกฎหมายรองรับด้วย ฉะนั้นเมื่อผู้ประกอบวิชาชีพคนใดผิดจรรยาบรรณจึงถูกลงโทษตามกฎหมายด้วย อาจสรุปความเกี่ยวพันระหว่างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณได้ว่า คุณธรรม เป็นหลักเกณฑ์ฝ่ายดีที่เป็นสำนึกที่เกิดขึ้นในจิตใจมนุษย์ที่ได้รับการอบรมสั่งสอนแล้ว ส่วนจริยธรรม เป็นกฎของการประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องที่ควรเป็นที่ยอมรับ ส่วนจรรยาบรรณนั้นเป็นข้อกติกา เพื่อกำหนดให้เพื่อนสมาชิกในกลุ่มต้องประพฤติในสภาวะการณ์ต่าง ๆ นั้นเอง

ไพพรรณ เกียรติโชติชัย (2536) สรุปความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อควบคุมมาตรฐาน ประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบ

วิชาชีพ

2. เพื่อส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดี มีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จัก

เป็นที่นิยมเชื่อถือของผู้รับผิดชอบ

3. เพื่อควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ ช่วยให้มี ความมั่นคง ความเชื่อ สัตย์

สุจริต ยุติธรรม ฯลฯ

4. เพื่อส่งเสริมคุณธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพอาชีพให้มีเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจ สามีคึกกัน ฯลฯ

5. เพื่อลดปัญหาการประพฤติผิดต่าง ๆ ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล เอาเปรียบ เอาเปรียบ โดยใช้ข้อบังคับลดการเห็นแก่ได้ ตลอดจนความมั่งง่าย ความใจแคบ ไม่เสียสละ ฯลฯ

6. เพื่อเน้นภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ประกอบวิชาชีพในด้านการมีจริยธรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การเห็นประโยชน์ของส่วนรวม การรับผิดชอบในหน้าที่การงานและอาชีพอย่างแท้จริง ฯลฯ

7. เพื่อพิทักษ์สิทธิในการประกอบวิชาชีพตามกฎหมาย และควบคุมวิชาชีพให้ดำเนินตามครรลองครองธรรม

ลักษณะของจริยธรรมดังกล่าวเป็นข้อกำหนดที่เขียนไว้เป็นจรรยาบรรณของวิชาชีพที่เน้นถึงความดีงามที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติ ซึ่งเป็นคุณธรรมที่สำคัญและจำเป็นต่อการครองชีวิตของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักการทางวิชาชีพซึ่งจำแนกออกได้เป็น

3 ลักษณะ คือ

1. การประกอบอาชีพต้องซื่อสัตย์ รักษาความลับ ไม่ใช้อาชีพเพื่อประโยชน์ส่วนตน
2. การครองตน ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ไม่ประพฤติตนไปในทางที่เสื่อมเสียการเป็นคนดี

3. การดำรงไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์และมาตรฐานวิชาชีพ ด้วยการประพฤติตามจรรยาบรรณไม่ใช้วิชาชีพเป็นเครื่องมือหากิน พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนทางวิทยาการ

สังคมปัจจุบันมีการเรียกร้องให้ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงต่าง ๆ คำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพค่อนข้างมากขึ้น อาจจะเป็นไปได้ว่าจริยธรรมในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ยุคนี้เบี่ยงเบนไปจากหลักการหรือระบบคุณธรรมที่เคยยึดถือกันมา ผลกระทบจากการไม่เคร่งครัดต่อจรรยาบรรณวิชาชีพไม่ว่าจะเป็นวิชาชีพแพทย์ นักการเมือง นักการเมือง นักการเงินการธนาคาร วิศวกร หรือแม้แต่ครูทำให้เกิดความเสื่อมเสียและทำให้สังคมไม่เป็นสุขทั้งสิ้น

จรรยาบรรณ หมายถึง มาตรฐานของความประพฤติและการใช้ดุลพินิจทางศีลธรรมที่ว่าด้วยการกระทำของบุคคล บริษัท องค์กร ว่าถูกหรือผิดสมควรหรือไม่สมควรเป็นการศึกษาและวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการตัดสินใจภายในกรอบของมาตรฐานทางศีลธรรมหรือการศึกษาว่ามีพฤติกรรมอะไรบ้างที่ถูกหรือดีสมควรหรือไม่สมควร

จรรยาบรรณ เป็นกระบวนการความประพฤติที่กลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพหรือสมาคมร่วมกันพิจารณาขึ้น เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มหรือในสังคมนั้นยึดถือ

จรรยาบรรณ เป็นประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอาชีพ กำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก โดยอาจเขียนเป็น ลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวล มาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพ จะต้องประพฤติปฏิบัติ เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้อง เพื่อผดุงเกียรติและฐานะ ของวิชาชีพนั้นก็ได้ ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับโทษ โดยว่ากล่าวตักเตือนถูกพักงานหรือ ถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพได้

จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นจริยธรรมของกลุ่มชนผู้ร่วมอาชีพร่วมอุดมการณ์เป็นหลัก ประพฤติ หลักจริยธรรม มารยาท ที่ทุกคนเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงามควรจะร่วมกันรักษาไว้ เพื่อดำรงเกียรติและศรัทธาจากประชาชน ละเมียดละไมกว่ากฎระเบียบ ลึกซึ้งกว่าวินัย สูงค่าเทียบเท่าอุดมการณ์ จรรยาบรรณเป็นสายใยของกลุ่มชนที่ร่วมอาชีพ ร่วมอุดมการณ์เป็นระบบ เกียรติศักดิ์ที่ใจดูแลและปกครองกันเอง เพื่อดำรงความเชื่อถือและเกียรติคุณแห่งอาชีพให้เป็นที่ ศรัทธาของสาธารณชน ความสำคัญของจรรยาบรรณมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ปรารถนาความยอมรับ ในสังคมนั้น เพื่อให้สามารถอาศัยอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุขจึง ต้องมีกฎกติกา มารยาทของ การอยู่ร่วมกัน

ในชุมชนสังคมที่เจริญแล้วจะมีเอกลักษณ์ที่ชัดเจนทั้งความรู้ความสามารถและพันธกรณี ที่มีต่อชุมชน กลุ่มอาชีพจึงมีความหมายมากกว่าการรวมกลุ่มกันของผู้หาเลี้ยงชีวิตในวิถีทางเดียวกัน มีความหมายไกลไปถึงการเป็นสถาบันของมืออาชีพที่ผูกพันอยู่กับสังคม เพื่อดำรงรักษาเกียรติและ ความยอมรับมีการพัฒนา ด้วยการยกฐานะและรักษาระดับมาตรฐานวิชาชีพของพวกเขาตนอย่าง ต่อเนื่อง ซึ่งขึ้นอยู่กับความประพฤติจริยธรรมและจรรยาบรรณของแต่ละคนในกลุ่มอาชีพ

จากข้อความดังกล่าวสรุปได้ว่า จรรยาบรรณเป็นประมวลความประพฤติที่ ผู้ประกอบการงานแต่ละอาชีพกำหนดขึ้นภายใต้กรอบของมาตรฐานที่ถูกที่ควร เพื่อให้สมาชิกในกลุ่ม หรือในสังคมประพฤติปฏิบัติยึดถือรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก

จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะจำแนกว่าเป็นวิชาชีพหรือไม่ อาชีพที่เป็น วิชาชีพนั้นต้องมีองค์การรองรับและมีการกำหนดมาตรฐานของความประพฤติของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพ ซึ่งเรียกว่า จรรยาบรรณ ส่วนลักษณะวิชาชีพที่สำคัญคือ เป็นอาชีพที่มีสามขั้นสูงรองรับ มีการศึกษา ค้นคว้าวิจัยและพัฒนาวิชาชีพ มีการจัดการการสอนดังกล่าวในระดับอุดมศึกษา ทั้งการสอนด้วย ทฤษฎีและการปฏิบัติ จนผู้เรียนเกิดความชำนาญและมีประสบการณ์ในศาสตร์นั้น นอกจากนี้จะต้องมี องค์กรหรือสมาคมวิชาชีพ ตลอดจนมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อให้สมาชิกในวิชาชีพนั้นดำเนินชีวิต ตามหลักมาตรฐานที่กำหนด

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556) จรรยาบรรณวิชาชีพครู หรือจรรยาบรรณครู หมายถึง ประมวลพลวัตกิจกรรมที่กำหนดลักษณะมาตรฐานการกระทำของครู อาจจะทำให้วิชาชีพครู ก้าวหน้าอย่างถาวร โดยที่ครูจะต้องดำเนินการเรียนการสอนโดยการยึดจรรยาบรรณต่อวิชาชีพต่อ ผู้เรียนและต่อตนเองในการทำหน้าที่ของครูให้สมบูรณ์

จรรยาบรรณวิชาชีพครู พ.ศ. 2539 กำหนดไว้ 9 ข้อ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากสิทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ให้สิทธิ์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาผลประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพครู
8. ครู พึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ได้ประมวลพลวัตกิจกรรมที่เป็นตัวอย่างในการประพฤติปฏิบัติตามที่กำหนดขึ้นเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ได้แยกเป็นรายด้านตามหมวด 3 จรรยาบรรณของวิชาชีพข้อ 13 ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพในส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง จรรยาบรรณต่อตนเองผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตามระเบียบแบบแผน พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น พฤติกรรมตนที่เหมาะสมกับสถานภาพ มีการดำเนินชีวิตตามวัฒนธรรม ประเพณีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีการศึกษาหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

ส่วนที่สอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาต้องรักศรัทธา ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ ที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตัวอย่างพฤติกรรม เช่น แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพรักษา ชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพ

ส่วนที่สาม จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการผู้ประกอบการวิชาชีพเวชกรรมศึกษา ต้องมีความรักเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่ โดยเสมอหน้า ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกายวาจาและจิตใจ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งโดยมิชอบ

ส่วนที่สี่ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคี ในหมู่คณะ ตัวอย่างพฤติกรรม เช่น มีความเอื้ออาทรให้ความช่วยเหลือผู้ประกอบการอาชีพผู้รักสามัคคี และร่วมใจกันฝึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา ยอมรับผลงานและวิธีการที่ดีของผู้ร่วมประกอบ อาชีพ พัฒนางองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กรวิชาชีพ ร่วมกิจกรรมและพัฒนา ผลงานขององค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

ส่วนที่ห้า จรรยาบรรณต่อสังคมผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา พึงยึดมั่นสนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตัวอย่าง พฤติกรรม เช่น นำภูมิปัญญาท้องถิ่นและศิลปวัฒนธรรมมาเป็นปัจจัยในการจัดการศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้และสามารถดำเนินชีวิต ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนการดำเนินงานที่ดี เพื่อปกป้องสังคมและสิทธิ์ของบุคคล ในชุมชนเป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาสังคมศาสนาและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

กุลยา ตันติผลาชีวะ และคณะ (2529) สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบจรรยาบรรณของ วิชาชีพครูกับวิชาชีพครู กับวิชาชีพอื่นอีก 7 สาขา คือ วิชาชีพแพทย์ พยาบาล ทนายความ ตุลาการ สถาปัตยกรรม วิศวกรรม และผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เป็น บทบัญญัติทางวิชาชีพ และสนทนากับผู้รู้ในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ พบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพดังกล่าว เหมือนกันเป็นส่วนใหญ่ ส่วนที่แตกต่างกันจะเป็นส่วนของจรรยาบรรณที่เน้นความจำเพาะ ตามเอกลักษณ์ของวิชาชีพแต่ละวิชาชีพเท่านั้นว่า มีข้อควรปฏิบัติและข้อละเว้นเป็นอย่างไร ในทางวิชาชีพและได้สรุปลักษณะตรงกันหรือร่วมกันของแต่ละวิชาชีพที่ศึกษาทั้ง 7 สาขา ว่า มีลักษณะจรรยาบรรณเหมือนกันอยู่ 5 ประการ คือ

1. ความซื่อสัตย์ในการประกอบอาชีพ
2. การดำรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์แห่งวิชาชีพ ด้วยการปฏิบัติอย่างถูกทำนองคลองธรรมและต้องด้วยกฎหมาย
3. ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ในแง่ของการปฏิบัติทางวิชาชีพ การปฏิบัติส่วนตน ซึ่งหมายถึง การครองชีวิต และการครองตนที่ถูกต้องเหมาะสม เป็นที่เชื่อถือได้ทางวิชาชีพ พร้อมกันนั้นจะต้องเป็นผู้รู้จักที่จะพัฒนาตนเองทั้งทางด้านครอบครัว และความก้าวหน้าทางวิชาการ
4. การรักษาความลับของผู้รับบริการทางวิชาชีพ
5. ไม่อวดอ้าง ไม่โฆษณาชวนเชื่อ หรือประกาศคุณสมบัติความสามารถทางวิชาชีพ จนเกินกว่าเหตุ เพื่อประโยชน์ในการประกอบอาชีพของคน

การศึกษาดังกล่าวเป็นการเปรียบเทียบโดยใช้จรรยาบรรณครูฉบับเดิมของคุรุสภาเป็นหลัก อย่างไรก็ตามแม้ขณะนี้สถาบันวิชาชีพดังกล่าวหลายสถาบันได้ปรับปรุงจรรยาบรรณวิชาชีพใหม่ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป สาระและหลักการสำคัญ ๆ ของจรรยาบรรณแต่ละวิชาชีพก็ไม่แตกต่างจากเดิมมากนัก

ไพวัลย์ เหลียงสุใจ (2555) ได้กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามีความสำคัญในแง่การเป็นจริยธรรมของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความเชื่อว่าเป็นหลักปฏิบัติที่ถูกต้อง ดีงาม ควรจะร่วมกันรักษาไว้เพื่อดำรงเกียรติของวิชาชีพ สร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาจากสาธารณชน จรรยาบรรณวิชาชีพจึงมีความละเอียดละไมกว่ากฎระเบียบ ลึกซึ้งกว่าวินัยสูงค่า เทียบค่าอุดมการณ์ เป็นเสมือนสายใยของกลุ่มคนร่วมอาชีพ ร่วมอุดมการณ์ เป็นระบบเกียรติศักดิ์ที่ใช้ดูแลและปกครองกันเอง

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2558) กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาในแง่มุมมองของความรับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่ที่บุคคลในวิชาชีพจะต้องปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ งดเว้นจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่ตัวผู้ปฏิบัติเอง แต่ในปัจจุบันกลับพบว่า บุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาโดยส่วนใหญ่มักจะไม่ทราบสาระสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างแท้จริง จะให้ความสำคัญเฉพาะในช่วงเวลาที่ต้องสอบใบประกอบวิชาชีพ หรือเมื่อตอนศึกษาเล่าเรียนเท่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นการละเลยและบกพร่องต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นเรื่องที่จะต้องเร่งแก้ไขและร่วมมือกันทั้งองค์กรวิชาชีพ

ตาราง 3 วิเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพ

วิเคราะห์องค์ประกอบของ สมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพ	Feldman (1978)	ไพพรรณ เกียรติโชติชัย (2536)	สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556)	กุลยา ตันติผลาชีวะ และคณะ (2529)	ไพวัลย์ เหล็งสุดใจ (2555)	ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2558)	ความถี่
1. แนวประพฤติปฏิบัติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่างกำหนดขึ้น	√	√	√				3
2. เน้นถึงความดีงามที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติ	√	√			√	√	4
3. จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบแผนพฤติกรรม	√		√		√	√	4
4. จรรยาบรรณที่เน้นความจำเพาะตามเอกลักษณ์ของ วิชาชีพ				√			1
5. จริยธรรมของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน				√	√		2
6. สร้างคุณค่าให้แก่ตัวผู้ปฏิบัติ	√	√	√			√	4

จากตาราง 3 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงได้นำเสนอออกมาโดยพิจารณาคัดเลือกจากเกณฑ์ขอบข่ายที่มีความถี่สูงสุด 4 ลำดับแรก เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย

1. เน้นถึงความดีงามที่ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติ
 2. จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบแผนพฤติกรรม
 3. สร้างคุณค่าให้แก่ตัวผู้ปฏิบัติ
 4. แนวประพฤติปฏิบัติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่างกำหนดขึ้น
2. แนวคิดทฤษฎีจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำหรับแนวคิดทฤษฎีทางจริยธรรมในที่นี่จะได้นำเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้องใน 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก ทฤษฎีความเฉลียวฉลาดเชิงจริยธรรม และทฤษฎีต้นไม้เชิงจริยธรรม

ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก

ทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นแนวทางการคิดที่มีต้นกำเนิดมาจากเพียเจต์ และผู้ที่นำเอาแนวความคิดนี้มาพัฒนาอย่างกว้างขวางเป็นที่ยอมรับกันอย่างมาก คือ โคลเบอร์ก ซึ่งเขาได้ทำการศึกษาบุคคลต่างเชื้อชาติและวัฒนธรรมทั้งในทวีปยุโรป เอเชียและอเมริกา ผลการศึกษามนุษยชาติทำให้สามารถแบ่งระดับการพัฒนาการทางจิตใจและใช้เหตุผลออกเป็น 3 ระดับ และแต่ละระดับแบ่งออกเป็น 2 ชั้น ดังรูป

ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Reconvention) เป็นระดับที่บุคคลยึดตัวเองเป็นศูนย์กลางในการตัดสินใจ การกระทำ การจะทำอะไรได้นั้นถึงผลประโยชน์ที่ตนจะได้รับเป็นใหญ่ โดยมีได้คำนึงถึงว่าการกระทำนั้นจะส่งผลกระทบต่อผู้อื่นอย่างไร ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ชั้น

ชั้นที่ 1 หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษ บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในชั้นนี้จะตัดสินใจกระทำว่าดี-เลว ถูก-ไม่ถูก โดยพิจารณาที่ผลการกระทำว่าจะส่งผลกระทบต่อตนเองอย่างไร หลบหลีกการถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวได้รับความเจ็บปวด ยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจทางกายเหนือตน ผู้ที่ใช้หลักการตัดสินใจชั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 2-7 ปี

ชั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล บุคคลที่มีการตัดสินใจอยู่ในชั้นนี้เป็นผู้ที่ถือว่าการกระทำที่ถูกต้องคือ การกระทำที่สนองความต้องการของตนและทำให้คนเกิดความพอใจ การสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในลักษณะแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน การกระทำแบบตีมาตีตอบ ร้ายมาร้ายตอบ เข้าทำนอง “ตาต่อตา ฟันต่อฟัน” ผู้ใช้หลักการตัดสินใจชั้นนี้มักเป็นเด็กอายุ 7-10 ปี ผู้ใหญ่ที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรม ชะงักชั้นนี้จะมีเหตุผลในการทำหรือไม่ ทำอะไร เช่น ทำแล้วไม่คุ้ม ทำหน้าที่ก็ต้องขอสิ่งตอบแทน มิฉะนั้น จะไม่ทำ

ระดับตามกฎเกณฑ์ (Convention) เป็นระดับที่บุคคลเรียนรู้ที่จะกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน กระทำตามกฎหมายหรือกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของศาสนา รู้จักที่จะเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสมเมื่ออยู่ในสังคม ระดับนี้แบ่งออกได้เป็น 2 ชั้น

ชั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ พฤติกรรมที่ดีตามที่คนของ ผู้ใช้หลักการตัดสินใจ ชั้นนี้ก็คือ การทำให้ผู้อื่นพอใจและยอมรับลักษณะที่เด่นก็คือ การคล้อยตามและ ส่วนผู้ใหญ่ที่จริยธรรม หยุตชะงักในชั้นนี้จะเป็นผู้กระทำการใด ๆ โดยเห็นแก่พวกพ้อง เครือญาติและเพื่อนฝูงมากกว่าจะตัดสินใจทำอะไรเพื่อส่วนรวม พยายามทำตนให้ผู้อื่นรักหรือมองเห็นว่าน่ารัก ผู้ใช้หลักชั้นนี้มักเป็นเด็ก อายุประมาณ 10-13 ปี

ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม บุคคลจะเริ่มมองเห็นความสำคัญของกฎเกณฑ์ระเบียบต่าง ๆ เห็นความสำคัญของการทำตามหน้าที่ตน แสดงการยอมรับ เคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม ผู้มีหลักการ

ตัดสินใจขั้นนี้ มักเป็นเด็กช่วง อายุ 13-16 ปีและผู้ใหญ่โดยทั่วไป หากจริยธรรมหยุดชะงักในขั้นนี้ บุคคลจะกระทำการใด ๆ โดยอ้างกฎ ระเบียบ เป็นสำคัญ โดยไม่สนใจประโยชน์ส่วนรวม

ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post Convention) ในระดับนี้การตัดสินใจพฤติกรรมใด ๆ เป็นไปตามความคิดและเหตุผลของตนเอง แล้วตัดสินใจไปตามที่ตนคิดว่าเหมาะสม ระดับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ชั้น เช่นกัน

ขั้นที่ 5 หลักการทำตามคำมั่นสัญญา ขั้นนี้ยึดประโยชน์และความถูกต้อง เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก เป็นการกระทำที่เป็นไปตามข้อตกลงและยอมรับกันของผู้ที่มีจิตใจสูง โดยจะต้องนำเอากฎเกณฑ์ของสังคม กฎหมาย ศาสนา และความคิดเห็นของบุคคลรอบด้านมาร่วมในการพิจารณาความเหมาะสมด้วยใจเป็นกลาง เข้าใจในสิทธิของตนและเคารพในสิทธิของผู้อื่น สามารถควบคุมตนเองได้ มีความภาคภูมิใจเมื่อทำดีและละอายใจตนเองเมื่อทำชั่ว ผู้มีการตัดสินใจโดยใช้หลักนี้มักเป็นผู้ที่มีอายุ มากกว่า 16 ปีขึ้นไป

ขั้นที่ 6 หลักการยึดอุดมคติสากล มีลักษณะแสดงถึงความเป็นสากล นอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน มีความยึดหยุ่นทางจริยธรรม เพื่อจุดมุ่งหมายอันปลายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่ มีหลักธรรมประจำใจของตนเอง มีความเกลียดกลัวความชั่ว เลื่อมใสศรัทธาในความดีงาม ยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ผู้มีหลักการตัดสินใจขั้นนี้ส่วนมากเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง

หลักการตัดสินใจทั้ง 6 ขั้นนี้ครอบคลุมพัฒนาการของมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งพัฒนาการถึงขีดสูงสุด และมีลักษณะเป็นสากล คือ บุคคลไม่ว่าจะอยู่ในประเทศใด เชื้อชาติใด วัฒนธรรมใด ก็มีแนวโน้มว่าเจริญโดยผ่านกระบวนการเหล่านี้ตามลำดับขั้น จากขั้นต่ำไปหาขั้นสูง โดยไม่ข้ามขั้นตอนใด เว้นแต่บุคคลอาจพัฒนาในอัตราที่เร็ว-ช้าแตกต่างกัน สำหรับแนวปรัชญาและวัฒนธรรมไทยมีความคล้ายคลึงกันในลำดับขั้นของการพัฒนา จะแตกต่างกันก็ตรงที่แบ่งรายละเอียดมากน้อยกว่ากันเท่านั้น

โคลเบอร์ก (Kohlberg) ได้เขียนบทความนำเสนอเหตุผลเชิงจริยธรรมที่สูงกว่าขั้นที่ 6 ไว้หลาย บทความเกี่ยวกับเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 7 โดยเรียกว่า “Ultimate Faith” เป็นการที่บุคคลจะกระทำ หรือไม่กระทำการใดโดยความเชื่อถือศรัทธาขั้นปรมาตมในความเกี่ยวเนื่องของชีวิตใกล้เคียงกับหลักพุทธศาสนา เกี่ยวกับการเวียนว่ายตายเกิด โคลเบอร์ก ได้ทำการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง และพบว่า บุคคลจะสามารถพัฒนาการทางจริยธรรมถึงขั้นที่ 6 เมื่อการพัฒนาความคิดสติปัญญาสมบูรณ์ซึ่งอย่างรวดเร็วที่สุดคือ อายุ 13 ปี และมีเพียง 25% ของมนุษย์ในโลกเท่านั้นที่สามารถพัฒนาเกินขั้นที่ 4 (1990)

จากที่กล่าวมาพบข้อสรุปที่น่าเชื่อได้ว่า สติปัญญาของบุคคลนั้นมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการทางจริยธรรมอย่างมาก เป็นส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อพัฒนาการทางจริยธรรมอีกด้วย แต่ความคิดตามทฤษฎีนี้แท้จริงสติปัญญาเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะทำให้จริยธรรมของ

บุคคลพัฒนาไปได้ด้วยดีจะต้องมีสิ่งกระตุ้นหรือสภาวะจากภายนอกพร้อมด้วย ซึ่งทั้งเพียร์เจท์ และโคลเบอร์ก ต่างก็มองพัฒนาการทางจริยธรรมว่าเป็นผลผลิตของอิทธิพลร่วมระหว่างพัฒนาการของสติปัญญา (Cognitive development) กับประสบการณ์ทางสังคม (Social experience)

จึงกล่าวได้ว่า ความคิดและหลักของทฤษฎีนี้ทั้งเพียร์เจท์และโคลเบอร์ก

ได้เน้นความสำคัญขององค์ประกอบสองประการ คือ 1) พัฒนาการทางสติปัญญา และ 2) ปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นหรือประสบการณ์ทางสังคม ซึ่งอิทธิพลและความสำคัญของสติปัญญานั้นได้กล่าวมาแล้ว ส่วนด้านประสบการณ์ทางสังคมนั้น โคลเบอร์ก กล่าวว่า การได้เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับคนอื่นในสังคม มาก ๆ ทำให้บุคคลมีโอกาสสวมบทบาทบ่อย ๆ จึงเกิดความสามารถในการสวมบทบาททางสังคม (Social role taking) หรือความสามารถในการหยั่งลึกทางสังคม (Social perspective taking)

ทฤษฎีความเฉลียวฉลาดเชิงจริยธรรม (Moral Intelligence : MI)

เนื่องจากร้อยกว่าปีที่ผ่านมาได้มีการศึกษามากมายที่ทำให้สรุปได้ว่า มนุษย์ในโลกนี้ รู้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด แต่ยังมีกรกระทำที่ไม่ถูกต้องของมนุษย์โดยเฉพาะผู้นำ ทำให้เกิดวิกฤตของโลก หลายครั้ง หลายคราว ซึ่งสาเหตุมาจากการขาดจริยธรรมของผู้นำ โดยเฉพาะคุณลักษณะด้าน คุณธรรม ความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

แม้มนุษย์จะมีค่านิยมที่ตนยึดถือ นำทางชีวิต ค่านิยมเป็นเครื่องสะท้อนให้มนุษย์ รับรู้และตีความหมายสิ่งต่าง ๆ และเหตุการณ์รอบตัวของเรา แต่จากงานวิจัยต่าง ๆ ในหลายทศวรรษ ที่ผ่านมามีพบว่า ค่านิยมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกภายนอกในระดับน้อย ประโยคทั้ง 3 สาขา คือ สาขาประจักษ์นิยม (Pragmatic) สาขาปัญญานิยม (Intellectual) และ สาขามนุษยนิยม (Humanistic) ได้อธิบายการกระทำ การคิด ความรู้สึกของมนุษย์ในวิถีทางที่ แตกต่างกันในขณะที่ปรัชญาสาขาประจักษ์นิยมเชื่อในเรื่องอัตถประโยชน์ค่านิยม และความเชื่อของ มนุษย์ว่าขึ้นกับความรับผิดชอบของบุคคลต่อเหตุการณ์ที่เข้ามาในชีวิต เป็นเรื่องการจัดการตนเอง (Self-management) และปรัชญาสาขามนุษยนิยม เน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ให้ความสำคัญ กับค่านิยม สัมพันธภาพระหว่างคนใกล้ชิด เช่น ครอบครัว เพื่อนสนิทมากกว่าสัมพันธ์ภาพอื่น ๆ ส่วนในสภาพการทำงาน ค่านิยมความจงรักภักดีต่อ หน่วยงานจะมีคุณค่ามาก ในการทำงาน สมรรถนะทางมนุษย์สัมพันธ์จะสำคัญที่สุด

Lennick และ Fred Kiel ได้ทำการวิเคราะห์ Moral Intelligence (MI) ที่บุคคลโดยเฉพาะผู้นำต้องมีเพื่อนำพาองค์กรและสังคมไปสู่ความสำเร็จและเป็นสุข ซึ่ง MI นี้ จะเปรียบเสมือนเป็นเข็มทิศที่จะนำพาบุคคลให้กระทำตามอุดมการณ์ค่านิยม และความเชื่อของ ตนเอง โดยข้อค้นพบของเขาได้จากการศึกษาผู้นำองค์กรของธุรกิจชั้นนำของโลกที่ประสบความสำเร็จ ว่า จะต้องมีและยึดมั่นในหลักการอุดมการณ์ซึ่งเป็นสากลทั่วโลกไม่ว่าจะเป็นชนชาติใด ซึ่งได้แก่

- ความกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในคุณธรรมชั้นสูง
- ความรับผิดชอบ
- ความเอื้ออาทร
- การให้อภัย

ซึ่งหลักการ หรืออุดมคติหรือคุณธรรมซึ่งเป็นสากลนี้นักมนุษยวิทยา คือ Donald E. Brown พบว่า มีอยู่ทุกสังคมและวัฒนธรรม เป็นสมรรถนะที่ทำให้มนุษย์สามารถแบ่งแยกความถูกต้องออกจากความผิดความตระหนักในความรับผิดชอบ American Humanist Association และสหประชาชาติ ได้อธิบายเกี่ยวกับความถูกต้องที่มวลมนุษย์ต้องกระทำ ได้แก่

- การรักษาพันธะสัญญาที่มีต่อส่วนรวมมากกว่าตนเอง
- การเคารพตนเองอย่างมีมนุษยธรรม มีวินัยในตนเองและพร้อมรับผิดชอบ

ต่อตนเอง

- เคารพและห่วงใยบุคคลอื่น (ซึ่งเป็น “ Golden Rule ”)
- ห่วงใย ปกป้องรักษาสิ่งมีชีวิตอื่นและสิ่งแวดล้อม

จากที่กล่าวมานั้นทฤษฎีความเฉยฉานขัดแย้งจริยธรรมต้องมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ให้ผู้ที่ทำงานด้านจริยธรรมของหน่วยงานเข้าใจได้ชัดเจนว่า หลักจริยธรรมข้าราชการมีที่มาอย่างไรเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมทฤษฎีอัตนियม

เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาที่มีหลักการในการมุ่งเน้นตนเองเห็นหลักหรือยึดถือประโยชน์ส่วนตัวเป็นประการสำคัญ และถือว่าเป็นหลักการที่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมแม้จะไม่ใช่ที่ยอมรับ เพราะถือว่าไม่สมเหตุสมผลของอีกฝ่ายหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามแม้ว่าทฤษฎีอัตนियมจะยึดตนเองเป็นสำคัญ แต่ก็มีลักษณะของความสมเหตุสมผลในเชิงความคิดด้านจริยธรรมในมุมมองที่เป็นการส่งเสริมตนเอง ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความดีให้แก่คนส่วนใหญ่ด้วยอัตนियม มีการประเมินทางเลือกไว้ว่า จะยึดถือในสิ่งที่ตนเองชอบใจและทำในสิ่งที่ตนชอบ ถ้าไม่ขัดต่อหลักศีลธรรมจริยธรรมอันดี และเลือกที่จะไม่ทำในสิ่งที่ตนไม่ชอบ การได้รับความสุขจากสิ่งที่ตนทำและการช่วยเหลือผู้อื่นเนื่องจากเกิดความต้องการที่จะช่วยเหลือ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ทำพฤติกรรมนั้นก็เป็นการของอัตนियมเช่นกัน ดังนั้นอัตนियมจึงมีลักษณะที่ยึดถือตนเองเป็นหลักเพื่อเลือกแนวทาง ซึ่งแนวทางที่เลือกก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและในทางกลับกันตนเองได้รับประโยชน์จากการให้ประโยชน์แก่สังคมด้วย

จากทฤษฎีอัตนियมนักบริหารที่ยึดอัตนियมจะมีความเชื่อว่า ทุกคนมีความคิดเห็นเป็นของตนเอง และยึดถือความคิดเห็นของตนเองในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ โดยคิดว่าตนเป็นที่พึ่งแห่งตน ซึ่งอาจจะทำให้ขาดความเคารพในความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แต่อย่างไรก็ตาม

การบูรณาการความคิดที่พึ่งพาตนเองและการเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจจึงเป็นหัวใจสำคัญของทฤษฎีอัตนิยม

ทฤษฎีอภิจริยศาสตร์

เป็นหลักการที่กล่าวถึงความหมายในรายละเอียดด้วยการวิเคราะห์เชิงลึกในสิ่งที่ปรากฏว่าคืออะไร เพื่อนำมากำหนดให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและความไม่เข้าใจที่ตรงกัน โดยเฉพาะในความหมายของคำว่า ความดี ความเลว ความถูกต้องและความผิด การกำหนดนิยามที่เฉพาะลงไปให้ชัดเจนตรงกัน โดยเฉพาะในเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ปรากฏในขณะนั้น แต่ตามหลักการแล้วธรรมชาติคือ ความจริงและความดีความงาม เป็นคุณสมบัติของธรรมชาติและมีคุณค่าอยู่ในตัวเองอยู่เสมอ จำเรเจอร์ตัน เจอจันท์ (2548) อ้างถึงนักจริยศาสตร์ มัวร์ (Moore) ว่าได้กล่าวถึงคุณค่าทางจริยธรรม ว่าไม่อาจนิยามได้ด้วยสิ่งที่ปรากฏให้เห็นชัดเจน ไม่ว่าจะป็นวัตถุสิ่งของหรือปรากฏการณ์ และความดีไม่อาจนิยามได้ เพราะเป็นคุณสมบัติที่ไม่ใช่เป็นธรรมชาติ ความดีเป็นความจริงที่อยู่ในตัวมันเอง สามารถรับรู้จินตนาการและสัมผัสได้จากจิตสำนึก

ทฤษฎีนี้ยังมีความคิดที่ลึกซึ้งในเรื่องของธรรมชาติ จึงเกิดเป็นหลักในการศึกษาขึ้น เรียกว่า ทฤษฎีธรรมชาตินิยมในอภิจริยศาสตร์ เนื่องจากนักธรรมชาตินิยมไม่ได้มองธรรมชาติในแง่ดีเสมอไป เพราะความดีและความไม่ดีของธรรมชาติมีอยู่ในตัวเองและแยกออกจากกันไม่ได้ ดังนั้น มนุษย์จึงมองสิ่งที่เป็นวัตถุสิ่งเดียวกันไม่เหมือนกัน บางคนอาจจะมองว่าดีและบางคนอาจจะมองว่าไม่ดีก็ได้ นักบริหารการศึกษาต้องเรียนรู้ในเรื่องธรรมชาติของคน เพราะการรู้ธรรมชาติเป็นกลยุทธ์ของการบริหารอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

ในประเทศไทย ศ.ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538) ได้เสนอทฤษฎีที่อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมของบุคคลได้เป็นอย่างดี ทฤษฎีดังกล่าวเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะใช้กับคนไทยในสังคมไทย เพราะผู้สร้างทฤษฎีได้ใช้ความรู้ประสบการณ์ผลงานวิจัยที่เป็นของตนเองและนักวิจัยอื่น ที่ทำกับคนไทยในสังคมไทยอย่างกว้างขวางเป็นระยะเวลากว่า 20 ปี โดยเสนอในชื่อทฤษฎี “ต้นไม้จริยธรรม” ทฤษฎีดังกล่าวได้นำเสนอเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. 2526 และได้มีการพัฒนามาเป็นลำดับ จนปัจจุบันเชื่อว่าเป็นทฤษฎีของไทยที่นำไปสู่การค้นคว้าวิจัยและการประยุกต์เพื่อ พัฒนาบุคคลและสังคมได้เป็นอย่างดี

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมเป็นทฤษฎีที่เสนอจิตลักษณะ 8 ประการ ที่อาจเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีเก่ง และมีสุขของคนไทย ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานจาก ผลการวิจัย 12 เรื่อง และทฤษฎีนี้ได้รับการตรวจสอบและมีผลการวิจัยที่สนับสนุนมาตลอด จนกระทั่งปัจจุบันทฤษฎีนี้ถูกนำเสนออยู่ในรูปของต้นไม้ ได้แก่ส่วนที่เป็นราก ส่วนที่เป็นลำต้น และส่วนที่เป็นดอกและผลของผลไม้

ส่วนแรก คือ ราก ประกอบด้วย รากหลัก 3 ราก ซึ่งแทนจิตลักษณะพื้นฐานสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพจิต หมายถึง ความวิตกกังวล ตื่นเต้น ไม่สบายใจของบุคคลอย่างเหมาะสมกับ เหตุการณ์ 2) ความเฉลียวฉลาด หรือสติปัญญา หมายถึง การรู้การคิดในขั้นรูปธรรมหลายด้าน และการคิดในขั้นนามธรรม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางการรู้การคิดของ Piaget (1966) และ 3) ประสบการณ์ทางสังคม หมายถึง การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถ คาดหรือทำนายความรู้สึกของบุคคลอื่น จิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้จะเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของจิต ลักษณะ 5 ตัวบนลำดับ และเป็นจิตลักษณะพื้นฐานของพฤติกรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นดอกและผลด้วย ดังนั้น บุคคลจะต้องมีจิตลักษณะทั้ง 3 ประการนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมตามวัย จึงจะทำให้จิตลักษณะอีก 5 ตัวบนลำดับพัฒนาได้อย่างดีและมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากด้วย

ส่วนที่สอง คือ ส่วนที่เป็นลำดับ อันเป็นผลจากจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ประกอบด้วย จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ 1) ทักษะคิดค่านิยม และคุณธรรม ทักษะคิด หมายถึงการเห็น ประโยชน์-โทษของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความพอใจ ไม่พอใจต่อสิ่งนั้น และความพร้อมที่จะมีพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ซึ่งสอดคล้องกับทักษะคิดในทฤษฎีของ Ajzen และ Fishbein (1980) ส่วนคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่ส่วนรวมเห็นว่าดีงาม ส่วนใหญ่แล้วมักเกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา เช่น ความกตัญญู ความเสียสละ ความซื่อสัตย์ เป็นต้น และค่านิยม หมายถึง สิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ เช่น ค่านิยมที่จะศึกษาต่อในระดับสูง ค่านิยมในการใช้สินค้าไทย ค่านิยมในด้านการรักษาสุขภาพ เป็นต้น 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง เจตนาของการกระทำที่ทำเพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวหรือพวกพ้อง ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีพัฒนาการทางเหตุผล เชิงจริยธรรมของ Kohlberg 3) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกลว่า สิ่งที่ทำลงไป ในปัจจุบันจะส่งผลอย่างไร ในปริมาณเท่าใด ต่อใคร ตลอดจนความสามารถในการอดได้สามารถอดเปรี้ยวไว้กินหวานได้ 4) ความเชื่ออำนาจในตน หมายถึง ความเชื่อว่าผลที่ตนกำลังได้รับอยู่ เกิดจากการกระทำของตนเอง มิใช่เกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญหรือการควบคุมของคนอื่น เป็นความรู้สึกในการทำนายได้ควบคุมได้ของบุคคล ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎี Locus of Control ของ Rotter (1966) และ 5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1973) จิตลักษณะทั้ง 5 ประการ นี้เป็นสาเหตุของพฤติกรรมที่น่าปรารถนาที่เปรียบเสมือนดอกและผลบนต้นไม้ นอกจากนี้ ศ.ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน ยังเสนอว่า ควรใช้จิตลักษณะทั้ง 5 ประการบนลำดับ ร่วมกับจิตลักษณะพื้นฐานที่ราก 3 ประการ ในการอธิบาย ทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่า จะต้องใช้จิตลักษณะเพียงตัวเดียวหรือน้อยตัว จะไม่ช่วยให้นักวิจัยและนักพัฒนาเข้าใจการกระทำของบุคคลได้อย่างน่ามันใจ

ส่วนที่สาม คือ ส่วนของดอกและผล เป็นส่วนของพฤติกรรมของคนดีและคน
 เก่ง ซึ่งแสดงพฤติกรรมการทำงานดีละเว้นความชั่ว ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนดีและพฤติกรรม
 การทำงานอย่างขยันขันแข็ง เพื่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพฤติกรรมของคนเก่ง พฤติกรรม
 ของคนดีและเก่ง สามารถแบ่งเป็น 2 ส่วนด้วยกัน คือ

ข้อหนึ่ง พฤติกรรมของคนดี ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

1. พฤติกรรมไม่เบียดเบียนตนเอง เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่เป็น
 การทำร้ายหรือทำลายตนเอง เช่น พฤติกรรมการดูแลสุขภาพของตนเอง พฤติกรรมการบริโภคสิ่งที่มี
 ประโยชน์ ไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่ ไม่ติดยาเสพติด พฤติกรรมไม่เล่นการพนัน เป็นต้น และ
2. พฤติกรรมไม่เบียดเบียนผู้อื่น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ไม่ทำร้าย
 ทำลาย หรือทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เช่น พฤติกรรมสุขภาพบุรุษ ไม่ก้าวร้าว พฤติกรรมการขับชื้ออย่างมี
 มารยาท พฤติกรรมซื่อสัตย์ เป็นต้น

ข้อสอง พฤติกรรมของคนดีและเก่ง ประกอบด้วย 2 พฤติกรรมหลัก ได้แก่

1. พฤติกรรมรับผิดชอบ เช่น พฤติกรรมการเรียนรู้การทำงาน
 พฤติกรรมอบรมเลี้ยงดูเด็ก พฤติกรรมการปกครองของหัวหน้า พฤติกรรมรับผิดชอบต่อหน้าที่และ
 พฤติกรรมเคารพกฎหมาย เป็นต้น และ
2. พฤติกรรมพัฒนา เช่น พฤติกรรมพัฒนาตนเอง (เช่น พฤติกรรมใฝ่รู้
 พฤติกรรมรักการอ่าน เป็นต้น) พฤติกรรมพัฒนาผู้อื่น (เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนให้ผู้อื่นปลอดภัย
 ในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นกัลยาณมิตร พฤติกรรมเพื่อนช่วยเพื่อนป้องกันโรคเอดส์ เป็นต้น)
 และพฤติกรรมพัฒนา สังคม (เช่น พฤติกรรมอาสา เป็นต้น)

จากทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ เมื่อนำมาใช้ให้เข้าใจพฤติกรรมสุขภาพ จึงกล่าวได้ว่า
 พฤติกรรมสุขภาพทางด้านที่น่าปรารถนาจะเด่นมากและทางด้านที่ไม่น่าปรารถนาจะเกิดน้อย
 ในบุคคลที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ คือ (1) เป็นผู้ที่สามารถคาดการณ์ได้ว่า อะไรจะเกิดกับตนในอนาคต
 เช่น มีสุขภาพดีหรือเสื่อม สามารถที่รอดได้รอดได้ และกระทำการที่จะก่อให้เกิดผลดีแต่ตนในวัน
 ข้างหน้า (2) มีความเชื่ออำนาจในตนว่า การกระทำที่เหมาะสมของตนจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนและ
 การกระทำที่ไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดผลเสียต่อตนได้ และการมีสุขภาพดีในวันหน้าขึ้นอยู่กับดูแล
 ตนเองในวันนี้ (3) มีความมุ่งมั่นอยากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค กระทำการต่าง ๆ ตามที่ตั้งใจไว้
 จนเป็นผลสำเร็จทั้งเป้าหมายย่อย ๆ และเป้าหมายใหญ่ (4) มีความสุขุมรอบคอบ เป็นตัวของตัวเอง
 หรือรู้จักเลียนแบบแต่สิ่งที่มีประโยชน์ต่อตนเอง (5) เห็นความสำคัญของการมีชีวิตอยู่อย่างมีสุขภาพดี
 ไม่เจ็บป่วย และมีทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมสุขภาพที่จะช่วยเสริมสร้างสุขภาพอนามัยของตนเองและ
 ผู้อื่น นอกจากนั้นยังต้องเป็นผู้มีความรู้เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพ การเกิดโรคใหม่ ๆ และวิธีการ
 ป้องกันโรค ซึ่งจะเกิดได้ด้วยคามมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด และมีประสบการณ์ทางสังคมมากพอสมควร

นอกจากนั้นการเป็นผู้มีสุขภาพจิตที่ดีนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเจริญเติบโตของจิตลักษณะ 5 ประการ ที่สำคัญของตนไม่ว่า และสุขภาพจิตที่ดียังเป็นเสมือนเครื่องเชื่อมโยงให้จิตลักษณะทั้ง 7 ประการ ส่งผลผลักดันและกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความเจริญทางจิตใจของตนด้วย หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือผู้ที่รู้เรื่องสุขภาพ รู้วิธีการรักษาสุขภาพ อยากเป็นผู้ที่มีสุขภาพดีในอนาคตเชื่อว่าตนเองทำได้ ก็อาจจะไม่ทำพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม เมื่อเกิดความทุกข์ ความเศร้าเสียใจ ความวิตกกังวลกลุ่ม (สุขภาพจิตเสีย) กลับดื่มเหล้าจนเมามาย ทรมานตนเอง ไม่พักผ่อน หลับนอน หรือไม่ยอมรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เป็นต้น

แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1. แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ความหมายจรรยาบรรณวิชาชีพ คำว่า “จรรยาบรรณ ” มาจากการประสมกันระหว่าง คำว่า “จริย” และ “บรรณ” ซึ่งจริย หรือ จรรยา หมายถึง กิริยาที่ควรปฏิบัติในหมู่คณะ สำหรับ “บรรณ” หมายถึง ตำรา หรือการรวบรวม ดังนั้น จรรยาบรรณหรือจรรยาบรรณวิชาชีพจึงมีความหมายว่า ความประพฤติที่สมาชิกของวิชาชีพต่าง ๆ ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมาไว้เป็นกฎเกณฑ์ระเบียบ หรือข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของวิชาชีพ ให้เจริญรุ่งเรือง ทั้งนี้ควรจะต้องมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร (ไพวัลย์ เหล็งสุดใจ, 2555) ในการสื่อสารและการทำความเข้าใจให้ตรงกัน จรรยาบรรณวิชาชีพจึงมีความแตกต่างจากศีลธรรม และจริยธรรม โดยทั่วไปแล้วศีลธรรมจะเป็นข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับศาสนา จึงบังคับใช้เฉพาะกับศาสนิกของศาสนาเท่านั้น สำหรับจริยธรรมโดยมากจะมีพื้นฐานมาจากจารีตประเพณีและวัฒนธรรมของแต่ละสังคม จึงเป็นข้อปฏิบัติของสมาชิกในสังคมนั้น ๆ (จිරนนท์ สุวรรณมณีเกสซ์, 2552) ดังนั้นเมื่อกล่าวถึง “จรรยาบรรณวิชาชีพทางการ ศึกษา” จึงหมายถึง ระเบียบหรือกฎเกณฑ์เฉพาะในกลุ่มบุคคลที่มีอาชีพทางการศึกษาเท่านั้น ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ทั้งในแง่ของศีลธรรมและพฤติกรรม โดยผู้วิจัยประมวลสาระสำคัญได้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

ยนต์ ชุ่มจิต (2553) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติหรือกริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูควรปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครู และสถาบันวิชาชีพครู

เจริญ แสงห้าว (2551) ได้กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง หลักเกณฑ์หรือระเบียบเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งกลุ่มบุคคลที่ประกอบวิชาชีพหรือมีอาชีพทางการศึกษาได้ช่วยกันกำหนดขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปกป้องคนดี คนซื่อสัตย์สุจริต ให้สามารถดำเนินชีวิต และมีสัมมาอาชีพหาเลี้ยงตนต่อไปได้ อีกทั้งเป็นการสร้างชื่อเสียง ความศรัทธา ในวิชาชีพให้เกิดขึ้น และเป็นที่เชื่อถือของคนในสังคม ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการป้องกันคนไม่ดี คนที่ไม่ซื่อสัตย์สุจริตที่จะใช้กลวิธีต่าง ๆ กระทำการทุจริต ประพฤติมิชอบหรือหาผลประโยชน์ส่วนตน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ในวิชาชีพมาเบียดบัง ฉ้อฉล เรียกรับเงินทองหรือสิ่งของจากผู้อื่น

นัญจรังค์ เฉลิมพงษ์ (2553) กล่าวว่า ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาเกิดจากการประสมของคำว่า “จรรยา” ซึ่งแปลว่า กริยาที่ควรปฏิบัติในหมู่คณะ และคำว่า “บรรณ” ที่แปลว่า หนังสือ ดังนั้น จรรยาบรรณวิชาชีพ จึงมีความหมายว่า ข้อกำหนดหรือกฎเกณฑ์ของความประพฤติที่บุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาควรปฏิบัติร่วมกัน โดยช่วยกันกำหนดขึ้นเพื่อรักษาชื่อเสียง และเกียรติคุณของวิชาชีพ และมีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เป็นกฎที่สมาชิกทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากบุคคลใดไม่ปฏิบัติตาม หรือฝ่าฝืนก็就会被สังคมต่อต้าน ขัดขวาง ซึ่งเป็นการลงโทษจากสังคม และเมื่อผู้ใดประพฤติดิตจรรยาบรรณก็จะต้องมีบทลงโทษทางกฎหมายด้วย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) กำหนดความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ว่า หมายถึง แนวทางความประพฤติของบุคคลในวิชาชีพทางการศึกษา ตามมาตรฐานในการปฏิบัติตน โดยบุคคลที่ต้องปฏิบัติตาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่คุรุสภาได้กำหนดขึ้น ทั้งนี้เพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของบุคคลให้เป็นที่เชื่อถือ เคารพ ยกย่อง ศรัทธา แก่ผู้เรียน ผู้รับบริการและคนในสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

ไพวัลย์ เหลืองสุดใจ (2555) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มรรยาท ที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อการรักษาพึงปฏิบัติ งดเว้นปฏิบัติ ยึดถือปฏิบัติ เป็นเกณฑ์ตามหลักสากลในการพัฒนาประสิทธิภาพ สำหรับบุคคลหมู่คณะ องค์กรและสังคม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้งก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคน วิชาชีพและสังคม อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ เป็นจริยธรรมของกลุ่มคนร่วมอุดมการณ์ เป็นหลักประพฤติกติการมารยาทที่ทุกคนเชื่อว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ควรจะร่วมกันรักษาไว้ เพื่อดำรงเกียรติและศรัทธาจากผู้อื่น ละเมียดละไมกว่ากฎระเบียบ ลึกซึ้งกว่าวินัย สูงค่าเทียบเท่าอุดมการณ์ จรรยาบรรณเป็นสายใยของคนกลุ่มร่วมอาชีพ ร่วมอุดมการณ์ เป็นระบบเกียรติศักดิ์ที่ใ้ดูแลและปกครองกันเอง เพื่อดำรงความเชื่อถือและเกียรติคุณแห่งอาชีพให้เป็นที่ศรัทธาของสาธารณชน

Gillman (2005) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพนั้นเป็นหลักการ หรือวิธีการในการประพฤติตนได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาชีพทางการศึกษา โดยมุ่งหวังให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในทุกด้าน เป็นการดำรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ดังนั้น จึงควรบันทึกหลักการเหล่านี้ไว้อย่างเป็นทางการ เพื่อให้รับทราบในแนวทางปฏิบัติได้ถูกต้องตรงกัน ทั้งนี้เพราะสมาชิกแต่ละคนมีประสบการณ์ ความรู้ และปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน

จากความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ สรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง แนวทางความประพฤติของบุคคลในวิชาชีพทางการศึกษา โดยบุคคลที่ต้องปฏิบัติตาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่ครูสภาได้กำหนดขึ้น ทั้งนี้เพื่อรักษาและส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณของบุคคลให้เป็นที่เชื่อถือเคารพยกย่องศรัทธาแก่ผู้เรียน ผู้รับบริการและคนในสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

2. ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ

ปัจจุบันคนในสังคมเริ่มให้ความสนใจกับเรื่องจรรยาบรรณมากขึ้น เริ่มมีการตั้งคำถามวิชาชีพต่าง ๆ ว่ามีจรรยาบรรณหรือไม่ ถ้ามีจรรยาบรรณนั้นคืออะไร และมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณหรือไม่ สังคมมองว่าปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะปัญหาที่ขัดต่อความสงบสุขของสังคม ปัญหาที่สั่นคลอนสังคม ไม่ว่าจะเป็นปัญหาวิกฤติทางเศรษฐกิจ ปัญหาโสเภณี ทั้งโสเภณีเด็กหญิง/เด็กชาย ปัญหายาเสพติด ฯลฯ ล้วนเกิดการไม่มีจรรยาบรรณของคนในอาชีพต่าง ๆ ทั้งสิ้น ในขณะที่ยวคนสังคมขยายตัวมากขึ้นเป็นโลกาภิวัตน์ การไหลของข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้บริโภคได้รับความรู้กว้างขึ้น และเข้าใจสิทธิการพึงมีพึงได้ของตน หันมาดูแลผลประโยชน์ของตนมากขึ้น การมีจรรยาบรรณและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณนั้นมีประโยชน์ทั้งต่อสังคมวิชาชีพหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณเอง กล่าวคือ

1. ประโยชน์ต่อสังคม

- 1.1 เสริมสร้างความเป็นธรรมในสังคม ทำให้สังคมไม่ถูกเอาเปรียบจากกลุ่มคนที่อยู่ในวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งมักจะรวมตัวกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเองและต่อรองกับสังคม
- 1.2 เสริมสร้างและจรรโลงจริยธรรมของสังคมให้เป็นสังคมที่ดี สงบสุข น่าอยู่ ปราศจากปัญหา
- 1.3 ช่วยลดภาวะของสังคมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติของคนในวิชาชีพต่าง ๆ อย่างไร้จรรยาบรรณ เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาเด็กจรจัด ปัญหาคนว่างงาน ปัญหาโสเภณี เป็นต้น เพราะหากสามารถลดภาวะเหล่านั้นของสังคมได้ สังคมก็จะทุ่มเทให้กับสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตให้กับสมาชิกของสังคมได้มากขึ้น

2. ประโยชน์ต่อวิชาชีพ/หน่วยงาน

- 2.1 ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายและสังคม

2.2 สร้างผลประโยชน์ทางธุรกิจที่ยาวนานให้แก่หน่วยงานและวิชาชีพ

เนื่องจากการมีจรรยาบรรณแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม การไม่เอาเปรียบสังคม จึงได้รับการสนับสนุนและอุปถัมภ์จากสังคมเป็นอย่างดี เพราะสังคมมีความเชื่อมั่น และศรัทธาเป็นจุดขายของวิชาชีพนั้น ๆ

2.3 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพ และหน่วยงาน ทำให้เกิดความเชื่อถือเป็นหน่วยงาน/วิชาชีพที่ตั้งมั่นอยู่บนความถูกต้อง

3. ประโยชน์ต่อตนเอง

3.1 เป็นหลักในการปฏิบัติของสมาชิกวิชาชีพ โดยเฉพาะสมาชิกใหม่เพื่อไม่ให้เกิดการเอาเปรียบกันเอง และเพื่อไม่ให้เกิดสภาพปลาเน่าตัวเดียวทำให้เหม็นทั้งข้อง

3.2 ช่วยลดความเสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย หลักธรรม และกฎเกณฑ์ทางสังคม

3.3 ช่วยให้รู้ทิศทางความรับผิดชอบต่อสังคมของวิชาชีพที่ตนอยู่ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติตน

3.4 ช่วยเป็นเกราะป้องกันตนเองจากการถูกบีบคั้นให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

3.5 ช่วยตัดสินใจเมื่อต้องเผชิญกับสถานะที่ไม่รู้ว่าควรปฏิบัติอย่างไร

3.6 ส่งเสริมให้ตนเป็นที่นับถือของสังคม

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2551) กล่าวว่า จรรยาบรรณมีความสำคัญอย่างมากต่อการประกอบการหรือการประกอบอาชีพทุกชนิด เพราะจรรยาบรรณจะช่วยควบคุมความผิดกรรมของสมาชิก หรือผู้ประกอบการแต่ละคนในกลุ่มให้เป็นไปโดยถูกต้อง รวมทั้งทำให้กลุ่มมีความสมัครสมานสามัคคีและปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้จรรยาบรรณยังจะช่วยให้การบริการต่อผู้อื่นของผู้ปฏิบัติการหรือกลุ่มผู้ประกอบการเป็นไปอย่างมีคุณธรรม ไม่มีการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน

ชำระ วุฒิจันทร์ (2524) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1) ช่วยควบคุมมาตรฐาน รับผิดชอบต่อคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบวิชาชีพ และการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพ 2) ช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม 3) ช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่ผู้ประกอบวิชาชีพจัดทำขึ้นให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอ 4) ช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบการและผู้ดำเนินการให้มีความเมตตากรุณาเห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงานและผู้รับผิดชอบ 5) ช่วยลดการเอาเปรียบ การฉ้อโกง ความเห็นแก่ตัว ตลอดจนความมั่งกายใจแคบ ไม่ยอมเสียสละ 6) ช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม เช่น

ในเรื่องการเสียสละ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และ 7) ช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมาย สำหรับผู้ดำเนินการ หรือผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

สุวิมล บุญลี (2557) กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา ในประเด็นของการสร้างประโยชน์ต่อส่วนรวม โดยสรุปออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อสังคม คือ เป็นการสร้างความยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม โดยป้องกันไม่ให้กลุ่มคนที่อยู่ในวิชาชีพ ซึ่งมีจะรวมตัวกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น หรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร้จรรยาบรรณ
2. ประโยชน์ต่อวิชาชีพทางการศึกษา คือ จรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นเสมือนเกราะป้องกันวิชาชีพให้ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายและสังคม สร้างคุณประโยชน์ให้วิชาชีพยาวนาน เนื่องจากจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นได้แสดงถึงภาระหน้าที่และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม จึงสร้างภาพลักษณ์ให้แก่วิชาชีพ ทำให้สังคมเกิดความศรัทธา
3. ประโยชน์ต่อสมาชิกในวิชาชีพ คือ เป็นระเบียบหรือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติของสมาชิกทุกคนในวิชาชีพ เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ลดความเสี่ยงต่อการปฏิบัติตน ผิดต่อกฎหมาย หลักธรรม และกฎเกณฑ์สังคม เป็นเกราะป้องกันสมาชิกจากการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

สถาบันราชภัฏเลย (2541) กล่าวถึงประโยชน์ของจรรยาบรรณ ดังนี้

1. จรรยาบรรณช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบการและการดำเนินงานของผู้ประกอบการ
2. จรรยาบรรณช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบการให้เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม
3. จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมมาตรฐาน คุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่ผู้ประกอบการจัดทำขึ้นให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอ
4. จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบการและผู้ดำเนินการให้มีความเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงาน และผู้รับผิดชอบ
5. จรรยาบรรณลดการเอาัดเอาเปรียบ การฉ้อฉล ความเห็นแก่ตัว ตลอดจนความมั่งงาย ใจแคบ ไม่ยอมเสียสละ
6. จรรยาบรรณช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีจริยธรรม เช่น ในเรื่องการเสียสละ การเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และการรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
7. จรรยาบรรณช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายสำหรับผู้ดำเนินการ หรือผู้ประกอบการให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

ปฐมสุข สีลาดเลา (2552) ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาไว้ว่า มีความสำคัญในแง่ของการเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนของสมาชิก เป็นเสมือนเครื่องมือที่สร้างมาตรฐานให้แก่วิชาชีพ สร้างคุณค่า เป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไป ในปัจจุบันได้มีการเรียกร้องให้ผู้ที่อยู่ในแวดวงวิชาชีพชั้นสูงต่าง ๆ คำนึงถึงจรรยาบรรณวิชาชีพมากขึ้น ทั้งนี้เพราะว่าวิถีชีวิตของมนุษย์ยุคนี้ มีการเบี่ยงเบนไปจากหลักการและคุณธรรมที่เคยยึดถือกันมา ดังนั้น ความเสื่อมเสียและความไม่สงบสุขจึงเกิดขึ้นทั้งต่อตนเอง และส่วนรวม ซึ่งเป็นผลกระทบจากการไม่เคร่งครัดต่อศีลธรรมจริยธรรม

ศุภมาศ วนากุล (2556) ได้สรุปความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพครู ดังต่อไปนี้

1. จรรยาบรรณช่วยควบคุมมาตรฐานประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบวิชาชีพครูได้
2. จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดี มีคุณค่า เผยแพร่ให้รู้จัก ทำให้เกิดนิยม และเกิดความเชื่อถือศรัทธาของผู้รับผิดชอบ
3. จรรยาบรรณช่วยปลูกฝังคุณธรรมให้กับผู้ประกอบอาชีพครูให้มีเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ปราบปรามดี เห็นอกเห็นใจต่อกัน และมีความรักความสามัคคีให้หมู่คณะ
4. จรรยาบรรณช่วยปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และการประพฤติปฏิบัติหรือจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพครู
5. จรรยาบรรณช่วยพิทักษ์สิทธิในการประกอบวิชาชีพครู และควบคุมวิชาชีพครูให้ดำเนินไปตามทำนองคลองธรรม
6. จรรยาบรรณช่วยลดปัญหาการประพฤติผิดต่าง ๆ เช่น การประพฤติผิดทางเพศ การค้ายาเสพติดหรือของผิดกฎหมาย การคดโกงหรือฉ้อฉล การทำร้ายร่างกายเด็ก การเอารัดเอาเปรียบ การเห็นแก่ได้เห็นแก่ตัว ความโลภ โกรธ หลง หรือมกง่าย
7. จรรยาบรรณช่วยเน้นภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ประกอบวิชาชีพครู ในด้านการมีจริยธรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น ความรัก ความเมตตา ความโอบอ้อมอารี ความปรารถนาดี ความจริงใจ ความเสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและอาชีพอย่างแท้จริง

ศุภานันท์ สิทธิเลิศ (2551) กล่าวว่า ความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ทำความเข้าใจ ดังนี้

1. จรรยาบรรณช่วยควบคุมและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ
2. จรรยาบรรณช่วยควบคุมและส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐาน และมีปริมาณที่มีคุณค่า และช่วยเผยแพร่ให้เป็นที่รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือ

3. จรรยาบรรณช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายสำหรับผู้ประกอบอาชีพนั้น
ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
4. จรรยาบรรณช่วยเน้นภาพพจน์ของผู้มีจริยธรรมให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น
5. จรรยาบรรณช่วยลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล เอารัดเอาเปรียบ การเห็นแก่ตัวและ
เห็นแก่ได้

ไพวัลย์ เหลืองสุดใจ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามีความสำคัญในแง่การเป็นจริยธรรมของกลุ่มบุคคลในวิชาชีพที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความเชื่อว่าเป็นหลักปฏิบัติที่ถูกต้อง ดึงตาม ควรจะร่วมกันรักษาไว้เพื่อดำรงเกียรติของวิชาชีพ สร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธาจากสาธารณชน จรรยาบรรณวิชาชีพจึงมีความละเอียดละไมกว่ากฎระเบียบ ลึกซึ้งกว่าวินัยสูงค่า เทียบเท่าอุดมการณ์ เป็นเสมือนสายใยของกลุ่มคนร่วมอาชีพ ร่วมอุดมการณ์ เป็นระบบเกียรติศักดิ์ที่ใช้ดูแลและปกครองกันเอง

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2558) กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาในแง่มุมมองของความรับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่ที่บุคคลในวิชาชีพจะต้องปฏิบัติตามพฤติกรรมที่พึงประสงค์ งดเว้นจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งจะเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่ตัวผู้ปฏิบัติเอง แต่ในปัจจุบันกลับพบว่า บุคคลในวิชาชีพทางการศึกษาโดยส่วนใหญ่มักจะไม่ทราบสาระสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างแท้จริง จะให้ความสำคัญเฉพาะในช่วงเวลาที่ต้องสอบใบประกอบวิชาชีพหรือเมื่อตอนศึกษาเล่าเรียนเท่านั้น ซึ่งถือว่าการละเลยและบกพร่องต่อจรรยาบรรณวิชาชีพจึงเป็นเรื่องที่จะต้องเร่งแก้ไข และร่วมมือกันทั้งองค์กรวิชาชีพ

Gillman (2005) ได้กล่าวถึงความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาในการเป็นหลักปฏิบัติที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมคาดหวังและเป็นเข็มทิศช่วยในการพิจารณาตัดสินว่า สิ่งใดควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำในสถานการณ์ที่มีหลายทางเลือกให้ตัดสินใจ เป็นกลไกในการป้องกันการทุจริตในวิชาชีพ ช่วยปกป้องบุคคลในวิชาชีพจากการถูกคุกคาม และยังเป็นการคัดกรองคนดีให้เข้าสู่วิชาชีพ และคัดกรองคนที่ไม่เหมาะสมกับวิชาชีพออกไป ด้วยเหตุนี้จรรยาบรรณวิชาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็น และเป็นพื้นฐานในการพัฒนาจริยธรรมของผู้ที่อยู่ในวิชาชีพด้วย

จากความสำคัญจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า จรรยาบรรณวิชาชีพมีความสำคัญอย่างมากต่อการประกอบอาชีพทุกชนิด จรรยาบรรณช่วยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ประกอบอาชีพในแต่ละอาชีพที่อยู่ในกลุ่มอาชีพเดียวกันให้เป็นไปตามข้อตกลงหรือข้อพึงปฏิบัติที่ได้รับการพิจารณาว่าถูกต้องดีงาม จรรยาบรรณนอกจากมีความสำคัญกับตนเองแล้วยังมีความสำคัญต่อองค์กรและบุคคลทั่วไปด้วย เพราะช่วยให้การบริการเป็นไปอย่างมีคุณธรรม ไม่มีการเอารัดเอาเปรียบซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความสงบสุขขึ้นในสังคม

3. หลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ

นักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพไว้ ดังเช่น

ชำระ วุฒิจันทร์ (2524) ได้กล่าวถึงหลักการจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยควบคุมมาตรฐานรับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบวิชาชีพและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพ
2. จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นผู้มี ความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม
3. จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่ผู้ ประกอบวิชาชีพจัดทำขึ้นให้อยู่ในเกณฑ์ที่ดีอยู่เสมอ
4. จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบการ และ ผู้ดำเนินการ ให้มีความเมตตากรุณา เห็นอกเห็นใจต่อผู้ร่วมงานและผู้รับผิดชอบ
5. จรรยาบรรณวิชาชีพพลัดการเอาใจเอาเปรียบ การฉ้อฉล ความเห็นแก่ตัว ตลอดจน ความมั่งงาย ใจแคบ ไม่ยอมเสียสละ
6. จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของ ผู้มีจริยธรรม เช่น ในเรื่องการเสียสละ การเห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน และการรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน
7. จรรยาบรรณวิชาชีพช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิตามกฎหมายสำหรับ ผู้ดำเนินการหรือผู้ประกอบการวิชาชีพให้เป็นไปโดยถูกต้องตามทำนองครองธรรม

นคร พันธุ์ณรงค์ (2550) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า หลักการจรรยาบรรณตามแบบแผน พฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ของระเบียบคุรุสภา ไว้ดังนี้

การแสดงออกของบุคคลในทางที่ดีที่เป็นผลมาจากสภาวะจิตใจที่ดีงาม และ ความเชื่อถือที่ถูกต้องของบุคคล บุคคลที่มีความรักและเมตตาต่อผู้อื่นด้วยความปรารถนา ในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลอื่น มีความสุภาพ เอื้ออาทร ส่งผลดีต่อศิษย์ในทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองต่อความต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงจัง สอดคล้องกับการเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจต่อสิทธิพื้นฐานของศิษย์จนเป็นที่ไว้วางใจ เชื่อถือและชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้อย่างเต็ม ศักยภาพ และถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออก ซึ่งผลแห่งการพัฒนานั้นแล้ว ผู้บริหารจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคนเลือกกิจกรรม

การเรียนที่หลากหลาย เหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้น ๆ ดำเนินการให้ศิษย์ได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมการเรียนจนเกิดผลอย่างแจ่มชัดและยังกระตุ้นยั่วยุให้ศิษย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่อง เพื่อความเจริญงอกงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้อง ดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลการเรียนและการเพิ่มพูนการเรียนรู้ภายหลังบทเรียนต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคน และทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพและตลอดไป

การเรียนรู้ในด้านค่านิยมและจริยธรรมจำเป็นต้องมีแบบอย่างที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนยึดถือและนำไปปฏิบัติตาม ผู้บริหารที่ดีจึงถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริง

การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถสังเกตเห็นได้ด้วยตัวเอง และเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูง ตามค่านิยม คุณธรรม และวัฒนธรรมอันดีงาม

การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาใด ๆ ก็ตามย่อมมีผลในทางบวกหรือลบต่อความเจริญเติบโตของศิษย์ เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทุก ๆ ด้านของศิษย์จึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่การแสดงที่ผลทางบวก พึงระงับและละเว้นการแสดงใด ๆ ที่นำไปสู่การชะลอหรือขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุก ๆ ด้าน การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ หมายถึง การตอบสนองต่อศิษย์ในการลงโทษหรือให้รางวัลหรือการกระทำอื่นใดที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และการเพิ่มพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาประโยชน์ตนโดยมิชอบ ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและวิชาชีพนั้น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากศิษย์ หรือใช้ศิษย์ให้ไปแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ การแสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ หมายถึง การไม่กระทำการใด ๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงมีพึงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบตามปกติ

สังคมและวิทยาการมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ หมายถึง การใฝ่รู้ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

ความรักและเชื่อมั่นในอาชีพของตน ย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่น อันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมรัก และศรัทธา ในอาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพครูด้วยตระหนักว่าอาชีพที่มีเกียรติมีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคมครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และภูมิใจ รวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู อย่างสม่ำเสมอ

สมาชิกของสังคมใดเมื่อกำลังกันพัฒนาสังคมนั้น และเกื้อกูลสังคมรอบข้าง ในวงวิชาชีพครู ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจ อันจะส่งผลให้เกิดพลังและศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาสังคม การช่วยเหลือเกื้อกูลครูและ ชุมชนในทางสร้างสรรค์ หมายถึง การให้ความร่วมมือ แนะนำปรึกษาช่วยเหลือแก่เพื่อนครู ทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และการงานตามโอกาสอย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยการให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางวิธีการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน ในชุมชน

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญาและ รู้จักเลือกวิถีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ในฐานะที่ครูเป็นบุคคลสำคัญทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย การเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หมายถึง การริเริ่มดำเนินกิจกรรม สนับสนุน ส่งเสริม ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย โดยรวบรวมข้อมูล ศึกษาวิเคราะห์ เลือกรสร ปฏิบัติตนและเผยแพร่ ศิลปะ ประเพณี ดนตรีกีฬา การละเล่น อาหาร เครื่องแต่งกาย ฯลฯ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน การดำรงชีวิตตน และสังคม

หลักการสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ

1. ความรักความศรัทธาในอาชีพ อาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพถือปฏิบัตินั้นย่อมเป็น อาชีพที่สุจริต ในการประกอบอาชีพก็ย่อมได้รับผลตอบแทนจากวิชาชีพนั้น ๆ ดังนั้น ความรัก ความศรัทธาเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ประกอบวิชาชีพพึงมี เพื่อเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำหนด กรอบของการกระทำอันจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน และต่อสถาบัน

2. ความซื่อสัตย์สุจริต การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ นั้น โดยเฉพาะผู้ประกอบวิชาชีพ จำเป็นต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ทั้งในด้านการทำงานในหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน รวมถึงหัวหน้างาน

เพื่อจะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหา ทั้งระหว่างการทำงานรวมไปถึง ภายหลังจากการทำงานเสร็จสิ้นไปแล้วก็ตาม

3. การให้ความเคารพต่อกฎระเบียบข้อบังคับหรือจรรยาบรรณในอาชีพ อาชีพ แต่ละอาชีพนั้นย่อมมีกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อเป็นกรอบและแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพ ปฏิบัติจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นตัวกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีบุคลิกลักษณะตามแบบแผนของ อาชีพ โดยต้องอาศัยผู้ประกอบวิชาชีพให้ความเคารพและปฏิบัติตามจึงจะบังเกิดผล

4. ยกย่องให้เกียรติผู้ร่วมวิชาชีพ วิชาชีพแต่ละแขนงย่อมมีเกียรติ การยกย่องและ ให้เกียรติผู้ร่วมวิชาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่ง การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นสิ่งสำคัญ สร้างมิตรภาพทั้งการทำงานและเรื่องการค้าเนื้องานต่าง ๆ ทางสังคม เพื่อให้การประกอบอาชีพ ดำเนินไปอย่างไม่เกิดข้อขัดแย้ง และประสบผลสำเร็จ

5. การรวมกลุ่มเพื่อสร้างความมั่นคงในวิชาชีพ เมื่อมีวิชาชีพเกิดขึ้นการที่จะทำให้ องค์กรนั้นมีความเข้มแข็ง และเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นในสังคม จำเป็นต้องมีการรวมกลุ่มทางสังคม เพื่อผนึกกำลังสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ออกมาสู่สาธารณชน ทำให้เกิดการก่อตัวขององค์กร เพื่อเป็น รากฐานความมั่นคงทางวิชาชีพต่อไป การปฏิบัติตนให้อยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพ การที่บุคคล ประกอบอาชีพที่จำเป็นต้องมีพร้อมทั้งประสบการณ์ ความสามารถในเรื่องวิชาการแล้ว ก็ยังต้องมี จรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งจรรยาบรรณเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีหลักการ และแนวทางปฏิบัติตามที่ถูกต้องเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งความเลื่อมใสศรัทธาและความเชื่อมั่นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การปฏิบัติตน ให้อยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเปรียบเสมือนตัวชี้วัดมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีหลักปฏิบัติ ดังนี้

ความซื่อสัตย์ ปฏิบัติงานอย่างมีเกียรติและซื่อสัตย์ตลอดเวลาที่ได้ร่วมงานทั้งกับ ผู้รับบริการ และเพื่อนร่วมวิชาชีพด้วยกัน ซึ่งเป็นตัวสำคัญที่บ่งบอกถึงความจริงใจทั้งต่อหน้าและ ลับหลัง

ความเป็นกลาง ดำเนินกิจกรรมอย่างยุติธรรมและไม่ลำเอียง ซึ่งจะต้องปราศจากอคติ หรือพิจารณาเป็นการล่วงหน้า ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในรูปแบบการแสดงออกต่อ ผู้รับบริการวิชาชีพและเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ความเป็นอิสระ การปฏิบัติงานจะต้องมีความเป็นอิสระในการที่ให้บริการ ทางด้านต่าง ๆ หรือบริการสาธารณะ ซึ่งการดำเนินการนั้นเป็นไปอย่างอิสระ แต่ผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องพึงระลึกอยู่เสมอว่า ผลประโยชน์ที่ได้รับเป็นไปอย่างถูกกฎหมายเป็นไปตามระเบียบแบบแผน และข้อตกลงที่ตั้งไว้

การรักษาความลับ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องให้ความนับถือธรรมชาติของ ความลับของข้อมูลของผู้รับบริการในการให้บริการทางวิชาชีพ และข้อมูลควรได้รับการปกปิดแก่ บุคคลที่ 3 โดยปราศจากการขออนุญาตเฉพาะเรื่อง หรือเป็นหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย

มาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพถูกคาดหวังว่าจะต้องมีมาตรฐาน ทั้งทางด้านวิชาการและวิชาชีพตามคุณสมบัติวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการ ปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน ประสบการณ์ทางวิชาการและวิชาชีพจะถูกนำมาใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้รับบริการวิชาชีพพึงจะได้รับอย่างเท่าเทียมกัน ความสามารถ และความระมัดระวัง ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องแสดงออกในการให้บริการทางวิชาชีพด้วยความระมัดระวัง ด้วยความสามารถ และด้วยความขยันหมั่นเพียร เนื่องจากมีหน้าที่ที่จะต้องรักษาความรู้และ ความชำนาญอย่างต่อเนื่อง

พฤติกรรมทางจริยธรรม ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม ตลอดเวลา และต้องรักษาชื่อเสียงที่ดีในวิชาชีพ การให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการวิชาชีพอย่างเต็ม ความสามารถ

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นประมวลมาตรฐานความประพฤติที่ผู้ประกอบ วิชาชีพจะต้องประพฤติปฏิบัติ เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติอย่างถูกต้อง เพื่อผลดีเกียรติ และสถานะของวิชาชีพนั้น ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับโทษโดยวากกล่าว ตักเตือน ถูกพักงาน หรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพได้ ซึ่งจรรยาบรรณในวิชาชีพจะเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะจำแนกอาชีพว่า เป็นวิชาชีพหรือไม่ อาชีพที่เป็น “วิชาชีพ” นั้นกำหนดให้มีองค์กรรองรับและมีการกำหนดมาตรฐาน ของความประพฤติของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพ ซึ่งเรียกว่า “จรรยาบรรณ” ส่วนลักษณะ “วิชาชีพ” ที่สำคัญ คือ เป็นอาชีพที่มีศาสตร์ชั้นสูงรองรับ นอกจากนี้จะต้องมีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพ ตลอดจนมี “จรรยาบรรณในวิชาชีพ” เพื่อให้สมาชิกในวิชาชีพดำเนินชีวิตตามหลักมาตรฐาน ดังกล่าว หลักที่กำหนดในจรรยาบรรณวิชาชีพทั่วไป คือ แนวความประพฤติปฏิบัติที่มีต่อวิชาชีพต่อผู้เรียน ต่อตนเอง และต่อสังคม

จรรยาบรรณครู พ.ศ.2539

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจ ในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

จรรยาบรรณของวิชาชีพครู พ.ศ. 2548

คุรุสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรักศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรักเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่ โดยเสมอหน้า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา

สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

องค์ประกอบของจรรยาบรรณ

ผู้ประกอบอาชีพหรือผู้มีหน้าที่การงานทุกชนิดจะต้องมีจรรยาบรรณที่ถูกต้องกับ
ความต้องการของสังคม จึงจะทำให้สังคมนั้นมีระเบียบ มีวินัย มีศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม
จรรยาบรรณของผู้นำนั้นอาจประกอบด้วย หลักการ แนวคิด ความเชื่อ ค่านิยม กฎหมาย ระเบียบ
ประเพณีและวัฒนธรรมสังคมผสมผสานกันไป ดังเช่น กรมการศาสนากระทรวงศึกษาธิการได้กำหนด
จรรยาบรรณ (ภาวิตา ธาราศรีสุทธี, 2551) ไว้ดังนี้

1. ต้องซบซึ้งถึงนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจการในหน่วยงานของตน
 2. ต้องมีแผนในการดำเนินงาน และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
 3. ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้และปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
 4. ต้องจัดให้มีระบบการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ
 5. ต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
 6. ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมและเป็นคนตรง
 7. ต้องติดตามงานอยู่เสมอ เมื่อพบข้อบกพร่องต้องรีบแก้ไข
 8. ต้องพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน งานใดที่มีความจำเป็นและรีบด่วน
- ต้องทำเสียก่อน
9. ต้องเป็นผู้มีพรหมวิหาร 4
 10. ต้องหมั่นอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงาน
 11. ต้องเป็นคนมีความคิดริเริ่มและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดริเริ่ม
- ด้วย
12. ต้องสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้แสดงความคิดเห็นและหาทางปรับปรุง
หน่วยงานของตนให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
 13. ต้องเป็นคนใจกว้างและหนักแน่นต่อสภาพการณ์และคำพูดที่ขัดแย้ง
หรือการกระทำที่ไม่เป็นมิตร
 14. ต้องรับฟังความคิดเห็นทุกฝ่าย แล้วจึงสั่งการ ไม่เป็นคนทุเบา เชื่อข่าวลือ
หรือเชื่อคนง่าย
 15. ต้องเป็นผู้กล้ายอมรับผิดที่เกิดขึ้น
 16. ต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของผู้ใต้บัญชา
 17. ต้องขยันขันแข็งในการทำงานและอุทิศเวลาให้กับความรับผิดชอบที่ได้รับ
- มอบหมาย

18. ต้องยกย่องชมเชยผู้กระทำดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ตามโอกาส
19. ต้องให้เกียรติผู้ที่เสนอความคิดเห็นหรือวิธีการในการปฏิบัติงานโดยไม่อ้างเอาความคิดเห็นหรือวิธีการของผู้อื่นเป็นของตน
20. ต้องแสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ความก้าวหน้าของแต่ละคนขึ้นอยู่กับผลงานเป็นสำคัญ
21. ต้องเป็นผู้สั่งและผู้อำนวยที่ดี ไม่เป็นคนโหดหรือเปลี่ยนใจบ่อย ๆ
22. ต้องทำตนให้เป็นผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง โดยพร้อมเสมอที่จะผจญกับปัญหา มิใช่คอยแต่ออกคำสั่งเท่านั้น
23. ต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งหมด
ระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณราชทและวินัยตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ. 2526
ครูต้องมีจรรยาบรรณอันดีงามและต้องอยู่ในวินัยตามระเบียบประเพณีครู ดังต่อไปนี้
 1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 2. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น ๆ
 3. ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้
 4. รักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติการใด ๆ อันอาจทำให้เสียเกียรติและชื่อเสียงของครู
 5. ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบแผนธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา
 6. ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่ปิดป้องและปิดบังอำพราง ไม่นำหรือยินยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ
 7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการ โดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน และไม่เบียดบังใช้แรงงาน หรือนำผลงานของผู้อื่นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน
 8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ
 9. สุภาพ เรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความลับของศิษย์ของผู้ร่วมงาน และสถานศึกษา
 10. รักษาความสามัคคีระหว่างคณะครูและช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน

ครูสภา (สำนักงานเลขาธิการครูสภา, 2556) ได้อธิบายความเพิ่มเติมในบทบัญญัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณครู ตามระเบียบครูสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

จรรยาบรรณข้อ 1 ครูต้องรัก เมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า การแสดงออกของบุคคลในทางที่ดีเป็นผลมาจากภาวะจิตใจที่ดีงามและความเชื่อถือที่ถูกต้องของบุคคลที่มีความรักและเมตตา ย่อมแสดงออกด้วยความปรารถนาในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลอื่น มีความสุภาพ ไตร่ตรองถึงผลแล้วจึงแสดงออกอย่างจริงจัง ครูจึงต้องรักและเมตตาศิษย์อยู่เสมอ จึงจะเป็นผลให้พฤติกรรมที่ครูแสดงออกต่อศิษย์เป็นไปในทางสุภาพ เอื้ออาทร ส่งผลดีต่อศิษย์ขึ้นทุก ๆ ด้าน ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองความต้องการ ความถนัด ความสนใจของศิษย์อย่างจริงจัง สอดคล้องกับการเคารพ การยอมรับ การเห็นอกเห็นใจ เชื่อถือและชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน พฤติกรรมสำคัญ

1. สร้างความรู้สึกเป็นมิตร เป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจของศิษย์แต่ละคนและทุกคน เช่น ให้ความเป็นกันเองกับศิษย์ รับฟังปัญหาของศิษย์ และให้ความช่วยเหลือศิษย์ ร่วมทำกิจกรรมกับศิษย์เป็นครั้งคราว ตามความเหมาะสม สนทนาโต้ถามทุกข์สุขของศิษย์

2. ตอบสนองข้อเสนอและการกระทำของศิษย์ในทางสร้างสรรค์ตามสภาพปัญหาและความต้องการ และศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน เช่น สนใจคำถามและคำตอบของศิษย์ทุกคน ให้โอกาสศิษย์แต่ละคนได้แสดงออกตามความสามารถ รับการนัดหมายของศิษย์เกี่ยวกับการเรียนรู้ก่อนงานอื่น ๆ

3. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาของศิษย์แต่ละคนและทุกคน ตามความถนัด ความสนใจ และศักยภาพของศิษย์ เช่น มอบหมายงานตามความถนัด จัดกิจกรรมหลากหลายตามสภาพความแตกต่างของศิษย์ เพื่อให้แต่ละคนประสบความสำเร็จเป็นระยะ ๆ อยู่เสมอ แนะนำแนวทางที่ถูกต้องให้แก่ศิษย์ ปรึกษาหารือกับครู ผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียน เพื่อหาสาเหตุและวิธีแก้ปัญหของศิษย์

4. แสดงผลงานที่ภูมิใจของศิษย์แต่ละคนและทุกคน ทั้งในและนอกสถานที่ศึกษา เช่น ตรวจสอบผลงานของศิษย์อย่างสม่ำเสมอ แสดงผลงานของศิษย์ในห้องเรียน (ห้องปฏิบัติการ) ประกาศ หรือเผยแพร่ผลงานของศิษย์ที่ประสบผลสำเร็จ

จรรยาบรรณข้อที่ 2 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ครูที่ดีต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้อย่างเต็มศักยภาพ และถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อ

ศิษย์ได้แสดงออกซึ่งผลแห่งการพัฒนานั้นแล้ว ครูจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคน และทุกคน เลือุกกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนามตามศักยภาพ นั้น ๆ ดำเนินการให้ศิษย์ได้ลงมือทำกิจกรรมการเรียนรู้จนเกิดผลอย่างแจ่มชัด และยังกระตุ้นยั่วยุ ให้ศิษย์ทุกคนได้ทำกิจกรรมต่อเนื่อง เพื่อความเจริญงอกงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึง การดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนดกิจกรรม การเรียนที่มุ่งผลต่อ การพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลของการเรียน และการเพิ่มพูนการเรียนรู้ภายหลังบทเรียน ต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพตลอดไป พฤติกรรมสำคัญ

1. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศิษย์อย่าง มุ่งมั่น และตั้งใจ ตัวอย่างเช่น สอนเต็มเวลา ไม่เบียดบังเวลาของศิษย์ไปหาผลประโยชน์ส่วนตน เอาใจใส่อบรม สั่งสอนศิษย์ จนเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน อุทิศเวลาเพื่อพัฒนาศิษย์ตามความจำเป็น และเหมาะสม ไม่ละทิ้งชั้นเรียนหรือขาดการสอน ฯลฯ

2. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศิษย์อย่าง เต็มศักยภาพ ตัวอย่างเช่น เลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของศิษย์ ให้ความรู้โดยไม่ปิดบัง สอนเต็มความสามารถ ด้วยความเต็มใจ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายพัฒนาขึ้น เลือุกกิจกรรมที่นำสู่ผลจริง ๆ ประเมิน ปรับปรุง ให้ได้ผลจริง ภูมิใจในเมื่อศิษย์พัฒนา

3. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาศิษย์ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตัวอย่างเช่น สั่งสอนศิษย์โดยไม่ปิดป้องหรือปิดบังอำพราง อบรมสั่งสอนศิษย์ โดยไม่เลือกที่รัก มักที่ชัง มอบหมายงานและตรวจผลงานด้วยความยุติธรรม ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 3 ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ การเรียนรู้ในด้านค่านิยมและจริยธรรมจำเป็นต้องมีตัวแบบที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนยึดถือ และนำไปปฏิบัติตาม ครูที่ดีจึงถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าคุณครูเป็นผู้นำในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริง การประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถรับรู้ได้เอง และ เป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูง ตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรม อันดีงามพฤติกรรมที่สำคัญ

1. ตระหนักว่าพฤติกรรมแสดงออกของครูมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมของ ศิษย์อยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น ระมัดระวังในการกระทำและการพูดของตนเองอยู่เสมอ ไม่โกรธง่ายหรือ แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวต่อหน้าศิษย์ มองโลกในแง่ดี ฯลฯ

2. พุดจาสุภาพและสร้างสรรค์ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับศิษย์และสังคม ตัวอย่างเช่น ไม่พูดหยาบหรือก้าวร้าว ไม่นินทาหรือพุดจาต่อเสียด พุดชมเชยให้กำลังใจศิษย์ ด้วยความจริงใจ ฯลฯ

3. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับคำสอนของตน และวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม ตัวอย่างเช่น ปฏิบัติตนให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดีอยู่เสมอ แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ แสดงกริยามารยาทสุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ ตรงต่อเวลา แสดงออกซึ่งนิสัยที่ดีในการประหยัด ซื่อสัตย์ อุดหนุน สามัคคี มีวินัย รักษาสาธารณสมบัติ และ สิ่งแวดล้อม ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อ 4 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ การแสดงออกใด ๆ ของครูย่อมมีผลในทางบวกหรือลบ ต่อความเจริญเติบโตของศิษย์ เมื่อครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทุก ๆ ด้านของศิษย์ จึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะการแสดงที่เป็นผลทางบวก พึงระงับและละเว้นการแสดงใด ๆ ที่นำไปสู่การชะลอ หรือขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุก ๆ ด้าน การไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ หมายถึง การตอบสนองต่อศิษย์ ในการลงโทษหรือให้รางวัล หรือการกระทำอื่นใดที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และการเพิ่มพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา พฤติกรรมสำคัญ

1. ละเว้นการกระทำที่ทำให้ศิษย์เกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคมของศิษย์ ตัวอย่างเช่น ไม่นำปมด้อยของศิษย์มาล้อเลียน ไม่ประจานศิษย์ ไม่พุดจา หรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นการซ้ำเติมปัญหาหรือข้อบกพร่องของศิษย์ ไม่นำความเครียดมาระบายต่อ ศิษย์ ไม่ว่าจะด้วยคำพูดหรือสีหน้าท่าทาง ไม่เปรียบเทียบฐานะความเป็นอยู่ของศิษย์ ไม่ลงโทษศิษย์ เกินกว่าเหตุ

2. ละเว้นการกระทำที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของศิษย์ ตัวอย่างเช่น ไม่ทำร้ายร่างกายศิษย์ ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าระเบียบที่กำหนด ไม่จัดหรือปล่อยให้สสภาพแวดล้อมเป็นอันตรายต่อศิษย์ ไม่ใช้ศิษย์ทำงานเกินกำลังความสามารถ ฯลฯ

3. ละเว้นการกระทำที่สกัดกั้นพัฒนาการทางสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสังคม ของศิษย์ ตัวอย่างเช่น ไม่ตัดสินคำตอบถูกผิดโดยยึดคำตอบของครู ไม่ดูต่ำซ้ำเติมศิษย์ที่เรียนช้า ไม่ขัดขวางโอกาสให้ศิษย์ได้แสดงออกทางสร้างสรรค์ ไม่ตั้งฉายาในทางลบให้แก่ศิษย์ ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช่ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง โดยมีขอบ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาประโยชน์ตนโดยมิชอบ ย่อมทำให้เกิด ความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาคนำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและ

วิชาชีพนั้น ดังนั้น ครูจึงต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากศิษย์ หรือใช้ศิษย์ให้ไปแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ การไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ หมายถึง การไม่กระทำการใด ๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงมีพึงได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบปกติ พฤติกรรมสำคัญ

1. ไม่รับหรือแสวงหาอามิสสินจ้างหรือผลประโยชน์อันมิควรจากศิษย์ ตัวอย่างเช่น ไม่หารายได้จากการนำสินค้ามาขายให้ศิษย์ ไม่ตัดสินผลงานหรือผลการเรียน โดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน ไม่บังคับหรือสร้างเงื่อนไขให้ศิษย์มาเรียนพิเศษเพื่อหารายได้ ฯลฯ

2. ไม่ใช้ศิษย์เป็นเครื่องมือหาผลประโยชน์ให้กับตนโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณีหรือความรู้สึกของสังคม ตัวอย่างเช่น ไม่นำผลงานของศิษย์ไปแสวงหากำไรส่วนตน ไม่ใช้แรงงานศิษย์เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่ใช้หรือจ้างวานศิษย์ไปทำสิ่งผิดกฎหมาย ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ สังคมและวิทยาการ มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น ครูในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต การพัฒนาตนเองทั้งในด้านอาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ หมายถึง การใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้สึกใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ พฤติกรรมสำคัญ

1. ใฝ่ใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น หาความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ อยู่เสมอ จัดทำและเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ ตามโอกาส เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือฟังการบรรยายหรืออภิปรายทางวิทยาการ ฯลฯ

2. มีความรอบรู้ทันสมัยทันเหตุการณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย แนวทาง พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การอาชีพ และ เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการเรียนการสอน ติดตามข่าวสารเหตุการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ฯลฯ

3. แสดงออกทางร่างกาย กริยา วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ ตัวอย่างเช่น รักษาสุขภาพและปรับปรุงบุคลิกภาพอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แต่งกายสะอาด เหมาะสมกับกาลเทศะและทันสมัย มีความกระตือรือร้น ใฝ่ต่อความรู้สึกของสังคม

จรรยาบรรณข้อที่ 7 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู ความรักและความเชื่อมั่นในอาชีพของตน ย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและ

มุ่งมั่น อันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ดังนั้น ครูยอมรับและศรัทธาในอาชีพครูและ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู ด้วยความเต็มใจ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู หมายถึง การแสดงออกด้วยความชื่นชม และเชื่อมั่นในอาชีพครู ด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจ รวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กร วิชาชีพครู พฤติกรรมสำคัญ

1. เชื่อมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครูและองค์กรวิชาชีพครู ว่ามีความสำคัญ และจำเป็นต่อสังคม ตัวอย่างเช่น ชื่นชมในเกียรติและรางวัลที่ได้รับและรักษาไว้อย่างเสมอต้น เสมอปลาย ยกย่องชมเชยเพื่อนครูที่ประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับการสอน เผยแพร่ผลสำเร็จของตนเอง และเพื่อนครู แสดงตนว่าเป็นครูอย่างภาคภูมิใจ ฯลฯ
2. เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูและสนับสนุน หรือเข้าร่วม หรือเป็นผู้นำ ในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดขององค์กร ร่วมกิจกรรมที่ องค์กรจัดขึ้น เป็นกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กร ฯลฯ
3. ปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพ ตัวอย่างเช่น ประชาสัมพันธ์ ผลงานของครู และองค์กรวิชาชีพครู เมื่อมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับวงการวิชาชีพครูก็ชี้แจงทำความเข้าใจ ให้ถูกต้อง ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ สมาชิกของสังคมใดพึงผนึกกำลังกันพัฒนาสังคมนั้นและเกื้อกูลสังคมรอบข้างในวงวิชาชีพครู ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจ อันจะยังผลให้เกิดพลังและ ศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครู และการพัฒนาสังคมการช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทาง สร้างสรรค์ หมายถึง การให้ความร่วมมือแนะนำ ปกป้อง ช่วยเหลือแก่เพื่อนครูทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และการงาน ตามโอกาสอย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน โดยการให้ คำปรึกษา แนะนำ แนวทางวิธี ปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน พฤติกรรมสำคัญ

1. ให้ความร่วมมือแนะนำปรึกษาแก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น ให้คำปรึกษาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ให้คำแนะนำการผลิตสื่อการเรียนการสอน
2. ให้ความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ สิ่งของแก่เพื่อนครู ตามโอกาสและความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น ร่วมงานการกุศล ช่วยทรัพย์เมื่อเพื่อนครูเดือดร้อน จัดตั้งกองทุน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฯลฯ

3. เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน รวมทั้งให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง
วิธีการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ตัวอย่างเช่น แนะนำแนวทาง
การป้องกันและกำจัดมลพิษ ร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 9 ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา
ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษา คือ การพัฒนาคนให้มี
ภูมิปัญญา และรู้จักเลือกวิถีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ในฐานะที่ครูเป็นบุคลากรสำคัญทางการศึกษา
ครูจึงควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย การเป็นผู้นำในการอนุรักษ์
และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หมายถึง การริเริ่มดำเนินกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริม
ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย โดยรวบรวมข้อมูลศึกษาวิเคราะห์ เลือกรสรร ปฏิบัติตนและเผยแพร่
ศิลปะ ประเพณี ดนตรี กีฬา การละเล่นอาหาร เครื่องแต่งกาย ฯลฯ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน
การดำรงชีวิตและสังคม พฤติกรรมสำคัญ

1. รวบรวมข้อมูลและเลือกรสรรภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่เหมาะสม
มาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น เชิญบุคคลในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากร นำภูมิปัญญา
ท้องถิ่นมาใช้จัดการเรียนการสอน นำศิษย์ไปศึกษาในแหล่งวิทยาการชุมชน ฯลฯ

2. เป็นผู้นำในการวางแผน และดำเนินการเพื่ออนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา
ท้องถิ่น และวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น ฝึกการละเล่นท้องถิ่นให้แก่ศิษย์ จัดตั้งชมรมสนใจศิลปวัฒนธรรม
ท้องถิ่นจัดทำพิพิธภัณฑ์ในสถานศึกษา ฯลฯ

3. สนับสนุนส่งเสริมเผยแพร่ และร่วมกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรมของชุมชน
อย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น ธรนรงค์การใช้สินค้าพื้นเมือง เผยแพร่การแสดงศิลปะพื้นบ้าน
ร่วมงานประเพณีของท้องถิ่น

4. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัยภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อนำผลมาใช้ในการ
จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการละเล่นพื้นบ้าน นิทานพื้นบ้าน
เพลงกล่อม เด็ก ตำนานและความเชื่อถือ นำผลการศึกษาวิเคราะห์มาใช้ในการเรียนการสอน ฯลฯ

4. ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้ผู้ซึ่งได้รับ
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขตามข้อบังคับของคุรุสภา
ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่
พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์
วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยมาตรฐานการปฏิบัติตนของ
ผู้ประกอบวิชาชีพ ครูต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คณะกรรมการคุรุสภา
ออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ไว้ 5 หมวด ได้แก่ หมวด 1

จรรยาบรรณต่อตนเอง หมวด 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมวด 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
หมวด 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และหมวด 5 จรรยาบรรณต่อสังคม และครูต้อง
ประพฤติตนตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วย
แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556

พฤติกรรมกรปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง กำหนดว่าครูต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ
บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี
- (2) ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
- (3) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการ

เรียนรู้

- (4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็น

ที่ยอมรับ

- (5) ส่งเสริมการปฏิบัติงานโดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและ

ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (1) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติ หรือแสดงกิริยา

ไม่สุภาพ เป็นที่น่ารังเกียจในสังคม

- (2) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ

- (3) ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร

- (4) ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อไปปรับปรุงพัฒนา

การจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

- (5) ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผน ไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผลการ

ประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (สำนักงาน

เลขาธิการคุรุสภา, 2556) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทาง

วิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552) จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง 1) พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ 2) พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ 3) พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ครูต้องประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพ และเป็นแบบอย่างที่ดี ศึกษาค้นคว้าริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพ อยู่เสมอ ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนด สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ มีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองตามแนวทางวิชาชีพ หมั่นศึกษาหาความรู้ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ กำหนดว่า ครูต้องรักศรัทธาซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ
- (2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- (3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีส่วนในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้
- (4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎระเบียบและแบบแผนของทางราชการ
- (5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจและใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครูและบุคลากร
- (6) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครูการเรียนการสอน และการบริหารสถานศึกษา
- (7) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย และนำเสนอผลงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
- (8) เข้าร่วมส่งเสริมและประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพอย่างสร้างสรรค์

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (1) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์กรหรือวิชาชีพจนทำให้เกิดความเสียหาย

- (2) ดูหมิ่นเหยียดหยามให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพศาสตร์ในวิชาชีพหรือ
องค์กรวิชาชีพ
- (3) ประกอบการทำงานที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ
ทางการศึกษา
- (4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริตไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือแบบแผน
ของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย
- (5) ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่
ประพฤติผิดจรรยาบรรณ
- (6) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
- (7) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย
- (8) ใช้ความรู้ทางวิชาการวิชาชีพหรืออาศัยองค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์
เพื่อตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพ
ทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม
สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร
มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552) จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน หมายถึง
1) พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตเสมอภาค และปราศจากอคติ 2) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง
ความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้อง สมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ
ทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ 3) พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการปฏิบัติ
หน้าที่ให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ 4) พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
และมหาวิทยาลัยอย่างประหยัด คุ่มค่าโดยระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ครูต้องมีความรัก แสดงความชื่นชม
และศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ ภูมิใจในความเป็นครู รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ
ด้วยความเต็มใจ เข้าร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น และเป็นกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กร
ชื่นชมในเกียรติรางวัลที่ได้รับจากการประกอบอาชีพ และรักษาไว้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย เผยแพร่
ผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ผ่านสื่อให้ผู้ร่วมงานและผู้อื่นรับทราบ มีความสามัคคีและ
ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในสังคมวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ กำหนดว่า ครูต้องรักเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ ถูกต้อง ดึงงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ ครูต้องไม่กระทำตนเป็น ปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และครูต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการ ใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของ ผู้รับบริการ

(2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็กเยาวชนและผู้ด้อยโอกาส

(3) บริหารงานโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

(4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ

(5) ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการ

ปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง

(6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟัง

ความคิดเห็น ยกย่องชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร

(7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็น

ประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(1) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ไม่เป็นธรรมหรือมีลักษณะ

เลือกปฏิบัติ

(2) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

1. ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และ

ผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

2. ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และ

ผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อ ความเจริญทางกาย สติปัญญาจิตใจอารมณและสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552) จรรยาบรรณต่อนักเรียน นักศึกษา และ ผู้รับบริการ หมายถึง 1) พึงใช้ภาษา ถ้อยคำสำนวนที่ชัดเจน สุภาพ เหมาะสม และเข้าใจง่าย ในการสื่อความหมายต่อนักเรียน นักศึกษาและผู้รับบริการที่มาติดต่อราชการ 2) พึงละเว้นการใช้ อำนาจหน้าที่ในการหาประโยชน์โดยมิชอบจากนักเรียน นักศึกษาและผู้รับบริการ 3) พึงให้ข้อมูล ข่าวสารที่เปิดเผยต่อนักเรียน นักศึกษาและผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ และรวดเร็วทันเวลา 4) พึงให้การบริการต่อนักเรียน นักศึกษาและผู้รับบริการ ด้วยจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี มีความเสมอภาค รวดเร็ว ประหยัด ถูกต้อง และปราศจากอคติ 5) พึงละเว้นการแนะนำนักเรียน นักศึกษาและผู้รับบริการให้ดำเนินการใด ๆ อันเป็นการหลบเลี่ยงต่อกฎหมาย และระเบียบของ ทางราชการที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ครูให้คำปรึกษาความช่วยเหลือ ด้วยความรักและความเมตตาแก่ผู้เรียนโดยเสมอภาค เท่าเทียมกัน ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ เสริมสร้างความภาคภูมิใจให้แก่ผู้เรียน โดยการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร ไม่ละทิ้งชั้นเรียน หรือลาโดยไม่จำเป็น จัดกิจกรรมเพื่อฝึกให้ ผู้เรียนมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและส่วนรวม อบรมสั่งสอนให้ผู้เรียนเคารพกฎระเบียบของ โรงเรียน และสังคม ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากสื่ออุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลาย ครูเน้นกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนรู้จักคิดแก้ปัญหาด้วยตนเอง ละเว้น การกระทำที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย และกระทบกระเทือนต่อจิตใจของผู้เรียน ครูไม่หารายได้จาก ผู้เรียน และไม่หารายได้จากการประกอบอาชีพเสริมในเวลาราชการ ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการ ด้วยความเต็มใจ และเสมอภาค

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ กำหนดว่า ครูช่วยเหลือเกื้อกูล ชิงกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

(1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

(4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(5) มีความรักความสามัคคีและร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

(6) ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

(1) นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพ ข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อ

การพัฒนา

(2) ปกปิดความรู้ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(3) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จนทำให้เกิดผลเสียต่อ

ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(4) ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตน

มีความถนัดแม้ไม่ได้รับการร้องขอ

(5) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลัก ไม่ตระหนัก

ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

(6) ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึง

ความเสียหายที่เกิดขึ้นกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์การ

(7) ยอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อ

หน้าที่หรือศีลธรรมอันดี

(8) วิพากษ์วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือ

แตกความสามัคคี

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2556) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบ

คุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย จรรยาบรรณของบุคลากร

มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552) จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา

ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน หมายถึง 1) พึงดูแล เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้าน

การปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตลอดจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักธรรมาภิบาล 2) พึงปฏิบัติต่อ ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจไมตรี เอื้ออาทร และมนุษยสัมพันธ์อันดี 3) พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน และส่วนรวม ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและแก้ปัญหาร่วมกัน รวมทั้งการ เสนอแนะในสิ่งที่เห็นว่าจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย 4) พึงช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในทางที่ชอบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดา ผู้ร่วมงาน ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม 5) พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ครูมีความสามัคคีระหว่างเพื่อนครูและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครูในการทำผลงานทางวิชาการด้วยความเต็มใจ ครูไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดความเสียหายต่องาน หรือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ให้กำลังใจต่อเพื่อนครูที่ได้รับความเดือดร้อนประสบเคราะห์กรรม และยินดีให้ความช่วยเหลือตามสมควร ร่วมงานประเพณีต่าง ๆ กับเพื่อนครูตามโอกาสอันควร เช่น บวชนาค แต่งงาน ขึ้นบ้านใหม่ เป็นต้น ร่วมการกุศล และจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่นินทาว่าร้ายต่อเพื่อนครูด้วยกน และเมื่อมีผู้เข้าใจผิดชี้แจงทำความเข้าใจให้ถูกต้อง ให้เกียรติและ เคารพเพื่อนร่วมวิชาชีพด้วยความจริงใจ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม กำหนดว่า ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังนี้

(ก) พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- (1) ยึดมั่นสนับสนุนและส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการหรือวิชาชีพแก่ชุมชน
- (3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
- (4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพัฒนาเศรษฐกิจภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

(ข) พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- (1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

(2) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจสังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา หรือสิ่งแวดล้อม

(3) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม

(4) ปฏิบัติตนเป็นปฏิบัติต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา, 2556) กล่าวว่า จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552) จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

1) พึงให้บริการผู้มาติดต่องานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสมอภาค โปร่งใส และเป็นธรรม 2) พึงปฏิบัติต่อผู้มาใช้บริการด้วยความเอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใ้เกียรติวาจาที่สุภาพอ่อนโยน และปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป 3) พึงละเว้นการรับทรัพย์สินในมูลค่าเกินปกติวิสัย และการแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่นทั้งทางตรงและทางอ้อม ในกรณีที่ได้รับทรัพย์สิน มีมูลค่าเกินปกติวิสัยให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

สรุปได้ว่า จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ครูให้ความร่วมมือกับชุมชนในการ ประกอบกิจกรรมในวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ กิจกรรมตามประเพณี และ กิจกรรมพัฒนา ชุมชนสม่ำเสมอ เผยแพร่ข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับชุมชน และยินดีให้คำปรึกษา เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ ๆ แก่ชุมชน ส่งเสริมให้บุคคลในชุมชนมีคุณธรรม ค่านิยมที่ถูกต้อง สนับสนุน ให้มีการจัดงานเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ครุณาภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการเรียน การสอน เชิญบุคลากรที่มีความรู้ในชุมชนมาเป็นวิทยากรในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน นำผู้เรียนไปศึกษาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น จัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เป็นแบบอย่าง ในชุมชน เช่น สถานศึกษาพอเพียง ศูนย์อาเซียนศึกษา โรงเรียนสุจริต เป็นต้น มีส่วนร่วมกับชุมชน ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมในชุมชน สนับสนุนให้มีการรณรงค์ การใช้สินค้าพื้นเมือง เช่น การแต่งกาย ผ้าไทย เป็นต้น

การประเมินความต้องการจำเป็น

1. ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

Guba และ Lincoln (1982) ได้ให้ความหมาย ความต้องการจำเป็น หมายถึง ผลต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นกับสภาพที่เป็นอยู่จริง และจะเป็นความต้องการจำเป็นต่อเมื่อสิ่งที่ได้รับนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ และหากไม่ได้รับการตอบสนองจะอยู่ในสภาพที่เป็นทุกข์อันตรายหรือสภาพที่ไม่น่าพอใจ

Kaufman, Rojas และ Mayer (1993 อ้างอิงมาจาก สุวิมล ว่องวานิช, 2550) ได้ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อระบุช่องว่างระหว่างผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่ปรารถนาจะให้เกิด แล้วจัดลำดับความสำคัญของช่องว่างดังกล่าว จากนั้นเลือกช่องว่างที่สำคัญที่สุดมาเป็นประเด็นที่จะต้องดำเนินการต่อไป ผลการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ทราบว่า มีความต้องการอะไรบ้างสำคัญที่สุดที่ต้องดำเนินการต่อไป ผลการประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ทราบว่า มีความต้องการอะไรบ้างสำคัญที่สุดที่ต้องเติมให้เต็มหรือขจัดออก

สุวิมล ว่องวานิช (2548) ได้ให้ความหมาย การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นกระบวนการประเมินเพื่อกำหนดความแตกต่างของสภาพที่เกิดขึ้นกับสภาพที่ควรจะเป็น โดยระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดว่ามีลักษณะเช่นใด และประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่ามีลักษณะเช่นใด จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ประเมินสิ่งที่เกิดขึ้นจริงว่าสมควรเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง การประเมินความต้องการจำเป็นทำให้ได้ข้อมูลที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลง กระบวนการจัดการศึกษาหรือการเปลี่ยนแปลงผลที่เกิดขึ้นปลายทาง การเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นจึงเป็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์และเป็นการเปลี่ยนแปลงทางบวก

กล่าวสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็น หมายถึง เป็นกระบวนการประเมินเพื่อทำให้เราทราบถึงสภาพปัญหาอย่างแท้จริง แล้วนำมาซึ่งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักสูตรหรือโครงการต่าง ๆ ที่เราจะทำ เพื่อตัดสินใจในการวางแผนการดำเนินงานต่อไป

2. ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

ขั้นที่ 1 ขั้นก่อนการประเมิน (Pre-assessment) ในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจ (Exploration) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. วางแผนสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น
2. นิยามหรือกำหนดจุดประสงค์ทั่วไปสำหรับการประเมินความต้องการจำเป็น

3. กำหนดขอบเขตของการประเมินความต้องการจำเป็นหลักและ/หรือประเด็นที่
ต้องการประเมิน

4. กำหนดรายละเอียดและข้อมูลความต้องการตามขอบเขตที่จะประเมินซึ่งรวมถึง
กลุ่มเป้าหมายในการประเมิน

5. ตัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูล แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวม
ข้อมูล และการใช้ประโยชน์จากข้อมูล ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ แผนเบื้องต้นสำหรับการประเมิน
ความต้องการจำเป็นและการนำไปใช้ในขั้นที่ 2 และ 3

ขั้นที่ 2 ขั้นการประเมิน (Assessment) หลังจากการสำรวจความต้องการจำเป็นต่าง ๆ
แล้วในขั้นนี้เป็นขั้นตอนของการเก็บรวบรวมข้อมูล (Data gathering) ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย ๆ
ดังนี้

1. สรุปลัดสินใจกำหนดเกี่ยวกับบริบท ขอบเขต และสิ่งที่เกี่ยวข้องในการประเมิน
ความต้องการจำเป็น

2. เก็บรวบรวมข้อมูลของความต้องการ ซึ่งในขั้นตอนนี้ย่อมทำให้ทราบ
ความต้องการของผู้รับบริการหรือกลุ่มเป้าหมาย

3. หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็นในเบื้องต้นระยะแรก

4. วิเคราะห์หาสาเหตุของความต้องการหรือประเด็นปัญหา

5. วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด

$$\text{สูตร PNI Modified} = (I - D) / D$$

PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

ในการประเมินใช้ค่าดัชนี PNI ที่มีค่า 0.3 ขึ้นไปเป็นเกณฑ์ที่ถือเป็นความต้องการ
จำเป็น การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจะใช้การเรียงจากมากไปหาน้อย ดัชนีที่มีค่า
มากแปลว่า มีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้องการได้รับการพัฒนามากกว่าดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า
ผลที่ได้จากขั้นตอนนี้ คือ ความต้องการจำเป็นหรือปัญหาที่ต้องการการแก้ไขตามลำดับความสำคัญ
ในระยะแรก

ขั้นที่ 3 ขั้นหลังการประเมิน (Post Assessment) เมื่อได้ผลการประเมินความต้องการจำเป็นแล้วในขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนสำคัญขั้นตอนหนึ่ง คือ การนำผลการประเมินไปใช้ (Utilization) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1. จัดเรียงลำดับ (Set Priority) ความสำคัญของความต้องการจำเป็น เทคนิคที่ใช้ในการจัดเรียงลำดับ เช่น การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean Difference Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลหลายมิติ (Multi Component Data Analysis) การกำหนดดัชนีความต้องการจำเป็นที่มีการถ่วงน้ำหนัก (Weighted Needs Index)
2. พิจารณาหาทางเลือกสำหรับการแก้ไขปัญหา จากข้อที่ 1 การจัดเรียงลำดับ ทำให้ทราบปัญหาที่สำคัญเร่งด่วนที่สุด ถ้าหากไม่นำมาแก้ปัญหา ก็จะสูญเสียไปในการทำการประเมิน ดังนั้นจึงต้องช่วยกันพิจารณาหาทางเลือกในการแก้ปัญหา
3. พัฒนาแผนการปฏิบัติ เพื่อใช้ในการดำเนินการต่อไป
4. ประเมินผลของการประเมินความต้องการจำเป็น
5. รายงานผล การประเมินความต้องการจำเป็น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

เทอดไท คงงาม (2551) ศึกษา เรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู พ.ศ. 2548 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู พ.ศ. 2548 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู พ.ศ. 2548 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง รองลงมาคือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สภาพการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู พ.ศ. 2548 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 พบว่า ในการปฏิบัติตนของข้าราชการครูนั้นจะต้องมีการปฏิบัติตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบกับครูมีองค์การที่คอยควบคุม กำกับดูแลและเบียดเบียนคุณธรรม จริยธรรมที่ต้องพึงปฏิบัติอยู่เสมอ เพราะข้าราชการครู คือ บุคคลที่สังคมคาดหวังไว้มาก เป็นบุคคลต้นแบบในทุกด้าน อาจเป็นเพราะว่าผู้ประกอบวิชาชีพ ได้รับการอบรมบ่มนิสัยให้มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ เอื้ออาทรและความสามัคคีในหมู่คณะ

มาเป็นอย่างดีและอาจเป็นเพราะครูเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดกับสังคมชุมชนมาก ซึ่งบางครั้งก็มาจากลูกหลานในชุมชนนั่นเองและเรียนรู้ขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้านมาเป็นอย่างดี เข้าใจอย่างถ่องแท้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้ทันยุคสมัย เป็นประโยชน์ต่อการศึกษานในอนาคตของชาติเป็นอย่างมาก

รัชชัย ถนอมเงิน (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ 5 คือ ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 6 คือ ครูยอมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ 2) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2 จำแนกตามเพศ และตามตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมและรายข้อ พบว่า ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นผลการเปรียบเทียบตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ข้อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

แก้วตา สุวรรณประทีป (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 รายการ ดังนี้ ด้านรักษาและศรัทธาในวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพครู ด้านช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์ และด้านไม่แสวงหาผลประโยชน์จากศิษย์ ไม่ใช้ศิษย์ให้หาผลประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบตามลำดับระดับมาก 6 รายการ ดังนี้ ด้านครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ ด้านครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ด้านรักและเมตตาศิษย์ เอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า ด้านพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ พัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรม ด้านการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ให้ทันต่อวิทยาการ เศรษฐกิจและการเมือง และด้านอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและวินัยแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถโดยบริสุทธิ์ใจตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ด้านรักและเมตตาศิษย์ ด้านไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม และด้านพัฒนาตนเอง

ทั้งในวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ และด้านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา และอายุราชการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

จิรพันธ์ สุวรรณมณีเกษัช (2552) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวัง ในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ในภาพรวมบทบาทที่มีการปฏิบัติจริงทั้ง 5 ด้าน ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนบทบาทที่คาดหวังทั้ง 5 ด้าน ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นริศรา เหมหงษา (2552) ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น 57 รายการพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณ ต่อสังคมและด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ตามลำดับ

दनัย ชาตศิรี (2553) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) คณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอน โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง และ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพ ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ของครู ผู้สอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

दनय चादकरी (2553) ทำการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอน โดยภาพรวมและทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง และ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 2) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีสถานภาพ ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มาลินี บุณยรัตพันธุ์ (2553) ศึกษาเรื่อง จรรยาบรรณวิชาชีพครูของมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครูของมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง และ เพื่อเปรียบเทียบจรรยาบรรณวิชาชีพครู จากการประเมินตนเอง และจากการประเมินของผู้บังคับ บัญชาของมหาบัณฑิต ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนมหาวิทยาลัยรามคำแหง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ วิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านจรรยาบรรณต่อ ตนเอง และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

เบญจพร กาสีวงศ์ (2556) ได้ทำวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร

มีบทบาทในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ผู้สอนต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อ วิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยครูมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

ชาติชาย ศรีจันทร์ดี (2556) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับ การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 2) การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้อำนวยการความสะอาด ผู้ประเมิน ผู้ส่งเสริม สนับสนุน ผู้คาดการณ์ 58 และผู้ให้คำปรึกษา 2) การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงจาก มากไปหาน้อยได้ดังนี้ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวิมล บุญลี และสุวิมล โพธิ์กลิ่น (2557) การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษามัธยมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 ว่ามีจรรยาบรรณโดยรวมและรายด้านในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

ปวีณา ผ่องราศรี (2558) ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู และเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านการให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน มีการปฏิบัติงานมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู จำแนกตามวุฒิการศึกษา และอายุราชการต่างกัน ทำให้บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Seghedin (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพครูสู่ความรับผิดชอบส่วนบุคคลของวิชาชีพ กระบวนการพัฒนาคุณธรรมของวิชาชีพครู ความหมายจากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ ประเด็นที่จะสำรวจคือกรอบความคิดของการนำวิธีไตร่ตรองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการฝึกอบรม และพัฒนาความสามารถด้านคุณธรรม-จริยธรรมในการสอน ซึ่งมองว่าเชื่อมโยงกับมาตรฐาน

ผลประโยชน์ทางวิชาชีพ จุดเริ่มต้นจากมุมมองเชิงทฤษฎีคือ แนวคิดในการพิจารณาคุณธรรมของวิชาชีพเสมือนเป็นส่วนสำคัญของการสอนศีลธรรม การบูรณาการจรรยาบรรณวิชาชีพในการศึกษาของครูจะเป็นตัวกำหนดมิติใหม่ของโอกาสของครูในการเรียนรู้วิธีที่จะเป็นนักการศึกษา การกำหนดความสามารถทางวิชาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมิติทางจริยธรรมที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพด้านการศึกษาไม่เพียงแต่ต้องอาศัยการถ่ายทอดความรู้ด้านจริยธรรมที่มีความสำคัญต่อจิตสำนึกทางศีลธรรมและวิชาชีพเท่านั้น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักการศึกษาที่จะเข้าใจภารกิจเฉพาะของพวกเขาในการฝึกอบรมด้านศีลธรรมและพลเมืองของผู้ปฏิบัติงานรุ่นใหม่ จรรยาบรรณในมิติวิชาชีพ สามารถเข้าถึงได้สองระดับ: ก. ผ่านการรับรู้อย่างเป็นทางการและด้วยเหตุนี้จึงมีการควบคุมอย่างเป็นทางการ

Bruce (2017) ได้ทำการศึกษาเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพและการศึกษาจริยธรรมสำหรับครูในอนาคต การวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นถึงจรรยาบรรณวิชาชีพที่เริ่มเสื่อมลงต่อครูที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การศึกษาจริยธรรมของครูให้สอดคล้องกับความคาดหวังของครูที่มีต่ออาชีพเหล่านี้ เป็นข้อกล่าวหาที่ตระหนักถึงวิธีการใช้จริยธรรมเพื่อตัดสินพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของครูและชื่นชมพวกเขาการศึกษาจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของงานหลักของการสร้างอาชีพมากกว่าการตกแต่งและงานการอภิปรายทางวิชาการเกี่ยวกับเนื้อหาที่สำคัญที่สุดในการสอนและการสร้างความสามัคคีมากขึ้นและแยกน้อยลงมิติเชิงจริยธรรมของการเรียนการสอน

Guney (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จรรยาบรรณวิชาชีพและเทคโนโลยีการศึกษา แนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพในเทคโนโลยีการศึกษา (ET) ตามคำจำกัดความของเทคโนโลยีการศึกษาและการแสดงในด้านการออกแบบการเรียนการสอนและเทคโนโลยี (IDT) เราจะดำเนินการในหลายขั้นตอน ขั้นแรก เราจะทบทวนคำจำกัดความทางประวัติศาสตร์ของเทคโนโลยีการเรียนการสอนและการอภิปรายสำหรับสาขาวิชา ET จากนั้นเราจะหารือเกี่ยวกับคำจำกัดความของ ET ในแต่ละแนวคิดก่อนหน้านี้ โดยเน้นความสนใจไปที่กฎเกณฑ์ไปยังแนวคิดหลักและเนื้อหาที่นำเสนอในแต่ละคำจำกัดความ ในบทความนี้ เราจะหารือเกี่ยวกับกลยุทธ์ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพและก้าวจากอดีตสู่ปัจจุบันที่มีรูปแบบโครงการควรปฏิบัติตามกลยุทธ์และหลักเกณฑ์การออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้านการศึกษา อุตสาหกรรม ธุรกิจ และกองทัพ โดยยึดหลักปรัชญาของเทคโนโลยีการศึกษาและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานด้วยโมเดล ID โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ล่าสุดในสังคม กระบวนการนี้เปรียบเทียบทั้งการทำความเข้าใจกลยุทธ์ด้านจริยธรรมระดับโลกและข้อควรพิจารณาสำหรับการวิจัยและการออกแบบผลิตภัณฑ์โดย ID Models ขั้นตอนที่ รวมถึงการทำความเข้าใจคำศัพท์ในแนวคิดการปฏิบัติด้านเทคโนโลยีการศึกษา แนวโน้มทางจิตวิทยาและการสอนในการออกแบบการเรียนการสอน (ID) ตลอดจนการเคลื่อนไหวของเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและการใช้กฎจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับการทำโครงการมัลติมีเดียในระยะสุดท้าย

ในตอนท้ายของการศึกษา แนวคิดของเทคโนโลยีการศึกษาจะอภิปรายเป็นคำจำกัดความสุดท้ายของเทคโนโลยีการศึกษา มาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานภาคสนาม เราจะนำเสนอความสัมพันธ์ระหว่างเทคโนโลยีการศึกษากับปัญหาในการใช้งานเพื่อสร้างสื่อการเรียนการสอนในสังคม ขั้นตอนและมาตรฐานทั้งหมดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพตามหลักจรรยาบรรณของ AECT และแนวทางเชิงปรัชญาในสาขานี้จะระบุไว้ในตอนท้ายของบทความ

Khizar, Anwar และ Malik (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง บทบาทของนโยบายการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และมาตรฐานวิชาชีพครูแห่งชาติในการพัฒนาวิชาชีพครู ความเป็นมืออาชีพของครูเป็นโครงสร้างทางสังคมที่กำหนดผ่านนโยบาย การปฏิบัติและมาตรฐานการศึกษา สิ่งเหล่านี้ถือว่าหลีกเลี่ยงไม่ได้สำหรับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ บทความนี้กล่าวถึงบทบาทของนโยบายการศึกษาแห่งชาติ (NEP) และมาตรฐานวิชาชีพครูแห่งชาติ (NPST) สำหรับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ โดยพิจารณาจากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์โดยตรงกับกระบวนการกำหนด NEP และ NPST ผู้เชี่ยวชาญหกคน; สามที่เกี่ยวข้องกับการเตรียม NEP และ NPST สามารถได้รับการสัมภาษณ์ผ่านการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ของความเป็นมืออาชีพ ดำเนินการ บันทึกและถอดเสียงการวิเคราะห์พบว่าขณะเตรียม NEP และ NPSTs ความเป็นมืออาชีพของครูคือ ไม่ถือว่าเป็นอยู่ในจิตวิญญาณที่แท้จริง พวกเขาประกาศว่ามี การประสานงานกันระหว่างผู้เชี่ยวชาญ NEP และ NPSTs เพื่อพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู และยังไม่รวมในวาระการประชุมอีกด้วยขอแนะนำให้เห็นความเป็นมืออาชีพของครูในขณะพัฒนา นโยบายการศึกษาแห่งชาติ

Al-Hothali (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง จรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูระดับมัธยมศึกษาในมุมมองของผู้นำโรงเรียนในรียาด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาจริยธรรมของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจากมุมมองของผู้นำโรงเรียนรียาด มันถูกออกแบบมาเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยายและแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติงานวิชาชีพครูและความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน กลุ่มตัวอย่างตอบโดยเฉลี่ยสูงกว่าและปานกลางชุมชนชุมชนโรงเรียนและครอบครัว ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประเภทของโรงเรียนอายุงานและคุณสมบัติ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างมาตรฐานจริยธรรมที่ได้รับการอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการและประกาศใช้โดยครู เพื่อพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมฟื้นฟูสมรรถภาพครู การออกแบบเว็บไซต์สำหรับการนิเทศการศึกษาและการสอนจริยธรรม

Mark (2019) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ทักษะวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพของอาจารย์ที่ได้รับการคัดเลือกในมหาวิทยาลัยท้องถิ่น ความเป็นมืออาชีพและจริยธรรมในสถาบันเป็นพื้นฐาน

ในการบริหารองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินทักษะทางวิชาชีพและจรรยาบรรณในการทำงานของคณาจารย์ที่ได้รับการคัดเลือกจากวิทยาลัยท้องถิ่นในอุษาคเนย์ ใช้การออกแบบเชิงพรรณนา-สหสัมพันธ์และเรายังใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างที่สะดวกในการศึกษานี้ แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเองซึ่งมุ่งเน้นไปที่สองประเด็นหลักของการวิจัยทักษะวิชาชีพด้วยตัวเองชี้เจ็ดตัวและจรรยาบรรณในการทำงานกับตัวชี้วัดห้าตัว ภายหลังจากสำรวจ นำข้อมูลไปบำบัดด้วยสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS 20 และได้ผลลัพธ์ดังนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอาจารย์ของวิทยาลัยครุศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (CEAS) อายุระหว่าง 36 ปีขึ้นไป เพศหญิง โสด มีหน่วย MA/MS มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี และนิยามโรมันคาทอลิกตามความเชื่อ สำหรับทักษะทางวิชาชีพและจรรยาบรรณในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับดีมากในทุกตัวชี้วัด ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในทักษะทางวิชาชีพของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจัดกลุ่มตามข้อมูลประชากรอย่างไรก็ตาม ด้วยจรรยาบรรณในการทำงาน มีการค้นพบที่สำคัญในแง่ของเพศและวิทยาลัย มีความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางวิชาชีพกับจรรยาบรรณในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เราสังเกตเหมือนกันระหว่างจรรยาบรรณในการทำงาน เพศ และวิทยาลัยจากผลการศึกษา

Rick และ Thomas (2020) ได้ทำการศึกษาเรื่องการจัดลำดับความสำคัญของจริยธรรม: การดำเนินการแบบสหวิทยาการของจริยธรรมตามหลักการในการศึกษาครูระดับมัธยมศึกษา การนำหลักจรรยาบรรณไปปฏิบัติในหลักสูตรการศึกษาครูในมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ทางตะวันตกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา การใช้กรอบการวิเคราะห์กรณีศึกษาควบคู่กับจริยธรรมตามหลักการ ครูผู้สอนและผู้ช่วยวิจัยของเขาได้ออกแบบการแทรกแซงเนื้อหาท้ายรายการ สำหรับหลักสูตรการเรียนรู้หนังสือตามพื้นที่เนื้อหา โดยหวังว่าจะช่วยให้ครูบริการเตรียมจัดวางแนวทางการสอนที่กำลังพัฒนาควบคู่ไปกับการฝึกให้เหตุผลเชิงจริยธรรมและการตัดสินใจ มีรากฐานมาจากวรรณกรรมการศึกษาด้านจริยธรรมที่เผยให้เห็นการขาดข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลกระทบของจรรยาบรรณวิชาชีพในการตั้งค่าการศึกษาของครู บทความอธิบายวิธีการสอนที่เป็นนวัตกรรมใหม่ในขณะที่แบ่งปันตัวอย่างงานของนักเรียนพร้อมกับบททวนปฏิกิริยาของนักเรียน สุดท้ายมีคำถามสำหรับการวิจัยเพิ่มเติมในระดับอุดมศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการตามหลักจริยธรรมสำหรับครูในอนาคต

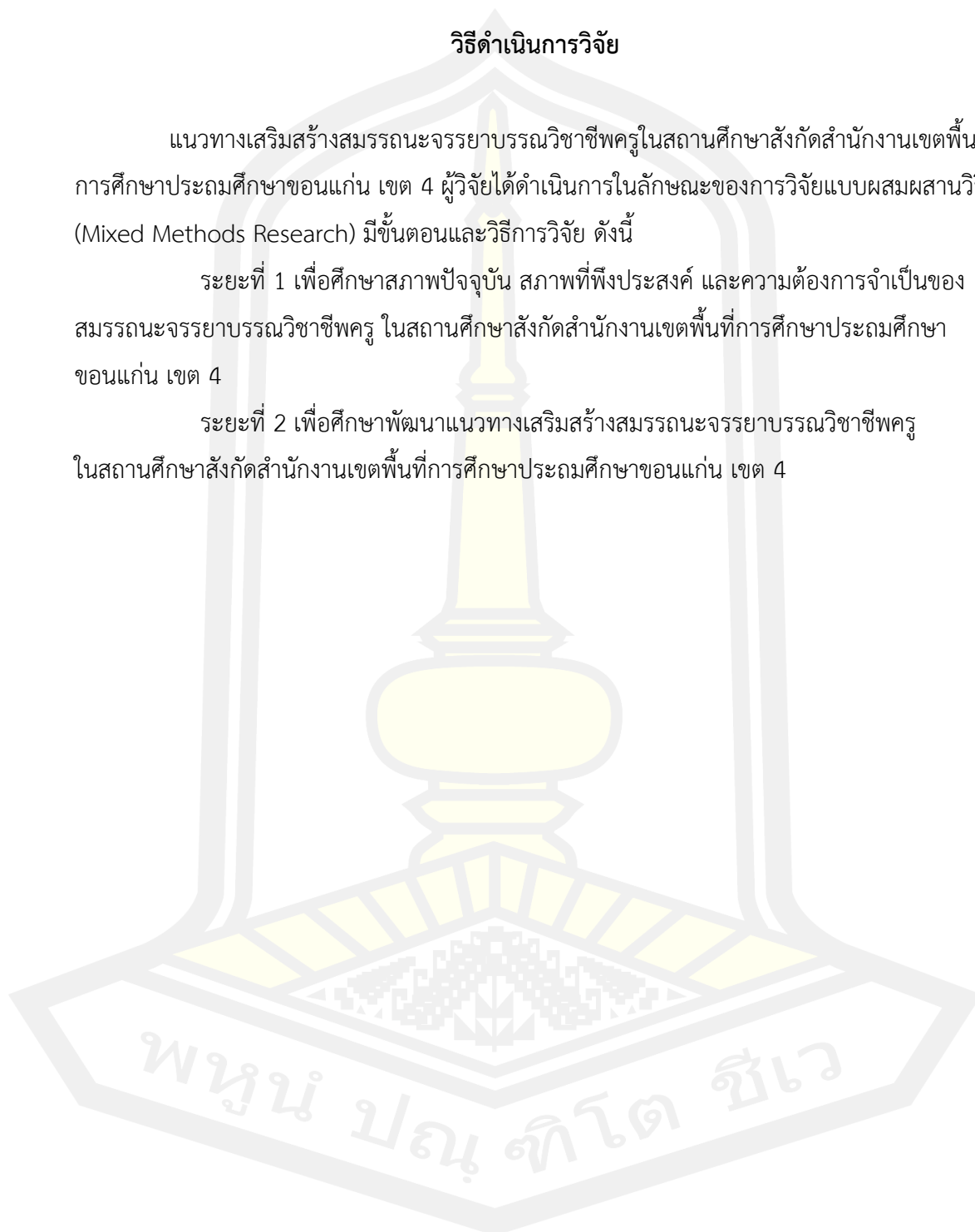
บทที่ 3

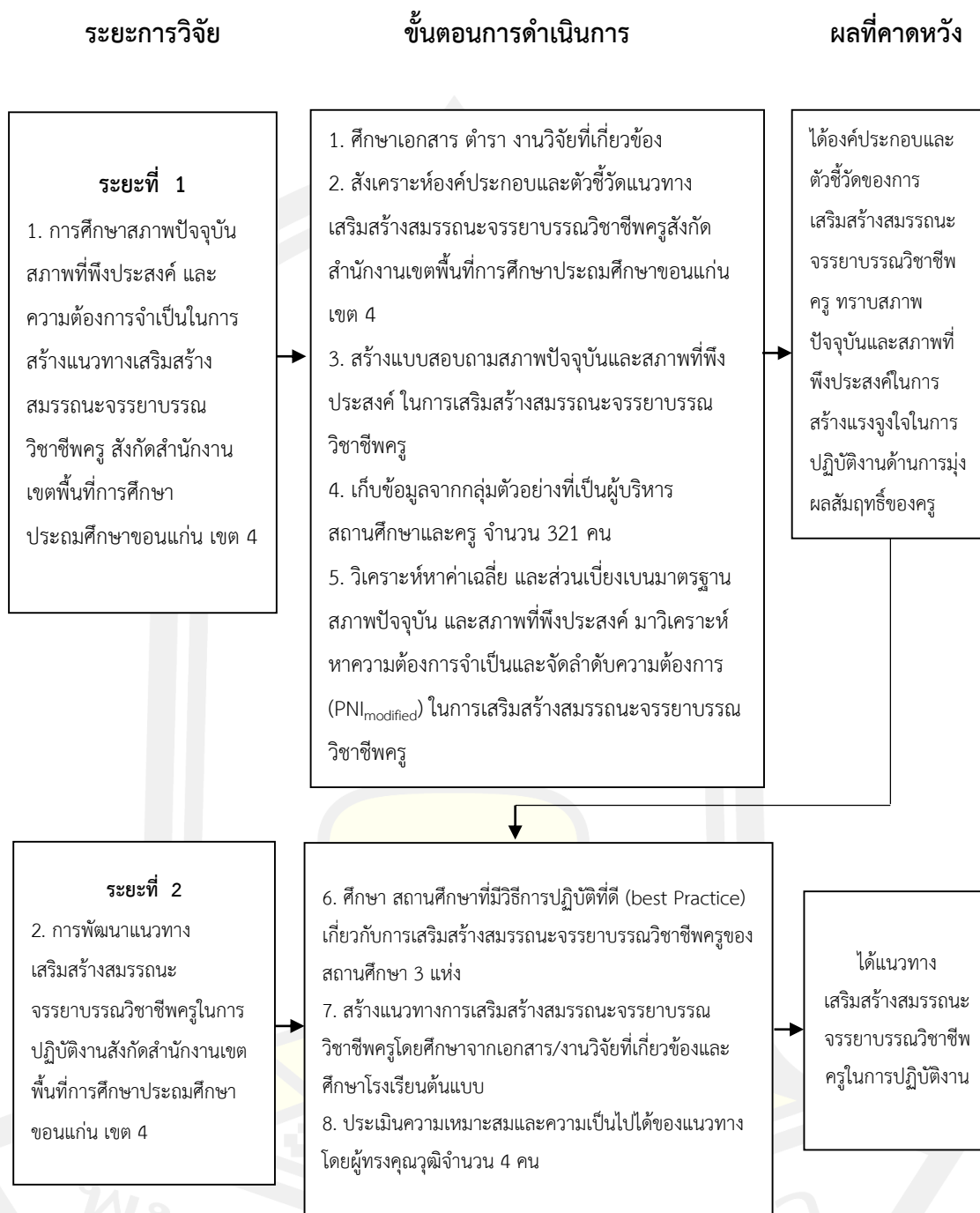
วิธีดำเนินการวิจัย

แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีขั้นตอนและวิธีการวิจัย ดังนี้

ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ระยะที่ 2 เพื่อศึกษาพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4





ภาพประกอบ 3 ระยะของการวิจัย ขั้นตอนดำเนินการ และผลที่คาดหวัง

แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

**ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการสร้าง
แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4**

1. ขั้นตอนดำเนินการ

1.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้องค์ประกอบและตัวชี้วัดของ
แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.2 นำผลจากการศึกษาองค์ประกอบและตัวชี้วัดมาใช้ในการสร้างแบบสอบถาม
เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู
และประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณ
วิชาชีพครู โดยที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

1.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพ
ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อจัดลำดับ
ความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบ
แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ
แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2.1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวน 1,950 คน จากสถานศึกษา
จำนวน 175 แห่ง

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 87 คน ครู
จำนวน 234 รวมทั้งสิ้น 321 คน โดยใช้ตารางของเคซี มอร์แกน (Krejcie and Morgan)
(บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1) แบ่งแบบชั้นภูมิจำแนกตามขนาดสถานศึกษาแบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด
ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่จากโรงเรียนทั้งหมด 175 โรงเรียน โดยกำหนดสัดส่วนร้อยละ 50

2) คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละชั้นภูมิ
แล้วสุ่มอย่างง่าย ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนทั้งหมด	สัดส่วน50%	ผู้บริหาร	ครู
เล็ก	121	60.5	60	180
กลาง	51	25.5	25	50
ใหญ่	3	1.5	2	4
รวม	175	87.5	87	234

3. เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามตามกรอบการวิจัย

3.2 ศึกษาแนวคิดจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี หลักการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบิร์ต ทฤษฎีความเฉลียวฉลาดเชิงจริยธรรม (Moral Intelligence: MI) ทฤษฎีอัตนิยม ทฤษฎีอภิจริยศาสตร์ และทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของ ศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร 3) การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

3.3 นำประเด็นในการสำรวจสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู มาจากข้อสรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวชี้วัดของการสร้างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในระยะที่ 1 มาสร้างเป็นแบบสอบถามซึ่งมีองค์ประกอบของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

3.3.1 การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3.3.2 การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

3.3.3 การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

3.4 สร้างแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการสร้างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน ลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ในการสร้างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ที่แสดงถึงการความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ได้แก่

- 5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบข้อบกพร่องของข้อคำถามและข้อเสนอในส่วนที่เกี่ยวข้อง

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบ ทบทวนและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ทุกด้าน

3.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item Objective Congruence, IOC) โดยพิจารณาข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- +1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 0 เมื่อไม่มั่นใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- 1 เมื่อมั่นใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและพัฒนาให้ความเห็นเกี่ยวกับความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ที่ผู้วิจัยได้คัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยทางการศึกษา เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านการวิจัย หรือการวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 1 คน

2. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารและพัฒนาการศึกษา ที่เป็นอาจารย์
ในสถาบันอุดมศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางด้านการบริหารการศึกษา และ
มีตำแหน่งทางวิชาการ ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษาและการนิเทศการศึกษา เป็นผู้บริหาร
การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือศึกษานิเทศก์ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ทางด้าน
การบริหารการศึกษา หรือการนิเทศการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ
จำนวน 3 คน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ ในการสร้าง
แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับ
ความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence)
แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

3.8 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นกับ
ผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.9 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้นี้มาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation)
คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า 0.20 ขึ้นไปใช้ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson
โดยดูจากค่าความสัมพันธ์จากคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation)
การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตามเกณฑ์ไปหาค่า
ความเชื่อมั่นทั้งฉบับตามวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach' Alpha
Coefficient)

3.10 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
ต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 บันทึกเสนอคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ออกหนังสือ
ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

4.2 นำหนังสือเสนอผู้อำนวยการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 4 เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วนำหนังสือที่ผ่านการพิจารณา แล้วเสนอต่อ
ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่ได้กำหนด
เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

4.3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 321 ฉบับ โดยผู้วิจัยทำการติดตามข้อมูลด้วยตนเอง

5. การจัดการกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

5.2 นำข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดมาให้คะแนนตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของของลิเคิร์ท แบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.4 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified}) นำผลที่ได้ไปใช้ในการออกแบบแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

5.5 การแปลความหมายของคะแนนผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ความหมาย ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดโดยอาศัยแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2553) แล้วแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

5.6 การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพที่พึงประสงค์ในเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณ
วิชาชีพครู ได้จากการคำนวณดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index =
PNI) โดยใช้สูตรการคำนวณ PNI แบบปรับปรุงจากสูตรเดิมของ สุวิมล ว่องวานิช (2550) ดังนี้

สูตรคำนวณ $PNI_{modified}$ (Priority Needs Index = PNI)

$$PNI_{modified} = (I-D) / D$$

$PNI_{modified}$	แทน	วิธีเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ ควรจะเป็นหรือความคาดหวัง (Importance)
D	แทน	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ เป็นจริง (Degree of Success)

การแปลผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้
แบบสอบถามมีความหมาย ดังนี้

1. การแปลผลความสำคัญของความต้องการจำเป็นของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้
ในส่วนสภาพปัจจุบันและความต้องการในเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นการ
แปลผลเชิงเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะนั้น ๆ ต่อคุณลักษณะทั้งหมด ดังนี้

1.1 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่น้อยกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวม
ทั้งหมด หมายถึง การมีคุณลักษณะน้อย

1.2 ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะที่มากกว่า ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะโดยรวม
ทั้งหมด หมายถึง การมีคุณลักษณะมาก

2. การแปลผลการวิเคราะห์ค่า PNI เพื่อการจัดลำดับความสำคัญของ
ดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ดังนี้

2.1 ค่า PNI มากที่สุด หมายถึง มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด

2.2 ค่า PNI ของผู้บริหารเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ที่มากกว่าค่าเฉลี่ยของค่า PNI ของคุณลักษณะโดยรวมทั้งหมด แสดงถึงความต้องการจำเป็นของ
คุณลักษณะที่ต้องได้รับการพัฒนา

3. นำผลการวิเคราะห์ความสำคัญของความต้องการจำเป็นในเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ไปออกแบบร่างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัยและใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 ค่าดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index = PNI)

ระยะที่ 2 พัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

1. ขั้นตอนการ

1.1 ศึกษาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูแกนนำในสถานศึกษาที่มีที่ยอมรับและเป็นต้นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 3 แห่ง โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกสถานศึกษาต้นแบบ คือ

1.1.1 เป็นโรงเรียนผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่มีรางวัลเครื่องหมายเชิดชูเกียรติ “ครูสุุดดี”

1.1.2 โรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูที่มีรางวัลครูผู้สอนดีเด่น

1.1.3 เป็นสถานศึกษาที่มีการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็งและมีผลงานโดดเด่น

เป็นที่ประจักษ์ในแวดวงการศึกษา

ซึ่งสถานศึกษาต้นแบบ 3 แห่ง ที่ได้คัดเลือก ประกอบด้วย

1. โรงเรียนน้ำพอง
2. โรงเรียนบ้านกระนวนชำสูง
3. โรงเรียนบ้านทุ่งโปร่ง

ซึ่งแต่ละโรงเรียนผู้ให้ข้อมูล จะประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูแกนนำ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 4 คน ซึ่งได้มาจากวิธีการเลือกแบบเจาะจงตัวบุคคล (Purposive Sampling) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติเป็นเลิศ ดังนี้

1 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูแกนนำ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีผลงานเชิงประจักษ์ในด้านการบริหาร โดยสถานศึกษานั้น ได้รับการรับรองจากหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานภายนอกต่าง ๆ ให้เป็นโรงเรียนแกนนำ หรือโรงเรียนที่เป็นต้นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ด้านใดด้านหนึ่ง

2. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูแกนนำ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา หรือ ประสบการณ์สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูแกนนำที่มีการปฏิบัติเป็นเลิศในการถ่ายทอดองค์ความรู้

เมื่อได้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูแกนนำ ในสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติ เป็นเลิศที่เป็นที่ยอมรับและเป็นต้นแบบวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากนั้นทำการศึกษาข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู มาสังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การออกแบบแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

1. การสร้างแบบสัมภาษณ์สถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับและเป็นต้นแบบ วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

1.1 ผู้วิจัยศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากหนังสือการวิจัยการศึกษา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างให้ครอบคลุมขอบข่าย กระบวนการจัดการความรู้ที่สร้างขึ้น นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อให้คำแนะนำแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

1.3 นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์อีกครั้ง แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

1.4 จัดทำแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและ ครูแกนนำที่มีผลการปฏิบัติเป็นเลิศ เพื่อได้ข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้นำข้อมูล จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่ พึงประสงค์ การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณ วิชาชีพครูและข้อมูลจากการถอดองค์ความรู้ผู้บริหารและครูแกนนำสถานศึกษาที่เป็นต้นแบบ วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) มาสังเคราะห์ เพื่อนำไปสู่การออกแบบแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะ จรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3. ยกร่างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู จากด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยมีคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ให้คำแนะนำในการยกร่างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู

4. นำร่างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

2. กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้บริหารได้มาโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 5 คน ที่มีคุณสมบัติครบตามเกณฑ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

2.1 เป็นผู้บริหารการศึกษา วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหาร การศึกษา มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ เป็นผู้บริหารในหน่วยงานการศึกษา ตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่ หรือศึกษาธิการจังหวัดขึ้นไป และมีตำแหน่งทางการบริหารเป็นผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือศึกษาธิการจังหวัด

2.2 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหาร การศึกษา มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี ที่สังกัดในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

2.3 เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน หรือการบริหาร การศึกษา หรือการบริหารสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์

ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินแบ่ง ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการจำแนกองค์ประกอบ และตัวชี้วัดการสร้างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู แบบประเมิน ประกอบด้วยช่องสำหรับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิด้านความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของการสร้างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating Scale) มีคะแนนความคิดเห็นในแต่ละระดับเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ มีสเกลที่คำนวณจากคำตอบของกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิแปล ความหมายตามเกณฑ์ ดังนี้

ช่องความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู อันดับคะแนนมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ
อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ
อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ
อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ
อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทางฯ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยประสานงานกับกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิและดำเนินการส่งแบบประเมินแนวการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครูด้วยตนเอง

5. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบประเมิน เพื่อดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของ บุญชม ศรีสะอาด (2554) ดังนี้

4.51 - 5.00 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทาง
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทาง
อยู่ในระดับมาก

2.51 - 3.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทาง
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทาง
อยู่ในระดับน้อย

1.00 - 1.50 ความหมายว่า มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ของแนวทาง
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยคอมพิวเตอร์
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้สถิติพื้นฐานหาค่าสถิติพื้นฐานดังนี้

6.1 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ของคะแนน

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคนในกลุ่ม

6.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

n แทน ผลรวม

พหุบัณฑิต ชีวะ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่าง ๆ ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNI_{modified}	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเป็น 2 ระยะ ตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

การนำเสนอสถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน ผู้วิจัยได้นำเสนอด้วยความถี่
และร้อยละ ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบประเมิน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนผู้ตอบแบบ
ประเมิน

สถานภาพของผู้ตอบแบบประเมิน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โรงเรียนขนาดใหญ่	6	1.8
โรงเรียนขนาดกลาง	75	23.4
โรงเรียนขนาดเล็ก	240	74.8
รวม	321	100

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบประเมินเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
โดยแยกตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 240 คน
คิดเป็นร้อยละ 74.8

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะ
จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
มีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 7-9

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ
แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ในภาพรวม

แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะ จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
1. ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.36	0.78	ปานกลาง	4.17	0.79	มาก
2. ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและ จริยธรรมในองค์การ	3.28	0.72	ปานกลาง	4.15	0.72	มาก
3. ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่ง ความเป็นครู	3.23	0.66	ปานกลาง	4.19	0.66	มาก
รวม	3.29	0.72	ปานกลาง	4.17	0.72	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับ
ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวมอยู่
ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและ
จริยธรรมในองค์การ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

พหุ ประถมศึกษา

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ
 แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ	ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผน อย่างเคร่งครัด	3.43	0.96	ปานกลาง	4.17	0.38	มาก
2	รักษาชื่อเสียง เกียรติยศและปกป้อง ศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครู	3.43	0.96	ปานกลาง	4.18	0.39	มาก
3	ยึดมั่นในระบบการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	3.38	0.84	ปานกลาง	4.36	0.63	มาก
4	การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบอันดีงาม	3.25	0.92	ปานกลาง	4.34	0.50	มาก
5	มีความรู้ความคิดที่ดีงามและเป็น ธรรมชาติของความดี	3.44	0.93	ปานกลาง	4.40	0.58	มาก
6	มีมาตรฐานการทำงานตามมาตรฐาน วิชาชีพที่กำหนดไว้	3.32	0.66	ปานกลาง	4.35	0.52	มาก
7	ให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มาติดต่อราชการด้วยความ เต็มใจและเสมอภาค	3.32	0.50	ปานกลาง	4.23	0.42	มาก
8	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและ วิชาชีพ	3.33	0.57	ปานกลาง	4.30	0.65	มาก
9	การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับ ผู้เรียน	3.39	0.91	ปานกลาง	4.38	0.49	มาก
10	การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกาย สุขภาพจิตผู้เรียน	3.43	0.96	ปานกลาง	4.18	0.39	มาก
รวม		3.37	0.82	ปานกลาง	4.29	0.50	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการพัฒนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 มีความรู้ความคิดที่ตึงตังและเป็นธรรมชาติของความดี ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบอันตึงตัง

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการพัฒนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ข้อ 5 มีความรู้ความคิดที่ตึงตังและเป็นธรรมชาติของความดีข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และแบบแผน อย่างเคร่งครัด

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ

ข้อ	ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและ จริยธรรมในองค์การ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
1	มีวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์	3.28	0.50	ปานกลาง	4.39	0.50	มาก
2	เข้าร่วมกิจกรรม ขององค์กร วิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ	3.23	0.51	ปานกลาง	4.42	0.49	มาก
3	ยกย่อง ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่ง กันและกัน	3.21	0.67	ปานกลาง	4.45	0.55	มาก
4	ไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติ หน้าที่จนเกิดความเสียหาย	3.18	0.80	ปานกลาง	4.36	0.55	มาก
5	ให้เกียรติและเคารพต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพด้วยความจริงใจ	3.47	0.57	ปานกลาง	4.21	0.45	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและ จริยธรรมในองค์กร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
6	ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	3.45	0.60	ปานกลาง	4.18	0.42	มาก
7	มีความรัก ความสามัคคีและ ร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนา วิชาชีพครู	3.14	0.60	ปานกลาง	4.51	0.50	มากที่สุด
8	เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพ	3.20	0.67	ปานกลาง	4.48	0.56	มาก
9	ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ภารกิจงาน	3.32	0.55	ปานกลาง	4.37	0.53	มาก
10	ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้ มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	3.29	0.50	ปานกลาง	4.36	0.72	มาก
11	ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.13	0.71	ปานกลาง	4.49	0.52	มาก
12	ความสามารถในการพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อย่างต่อเนื่อง	3.22	0.54	ปานกลาง	4.38	0.67	มาก
13	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ สร้างเครือข่าย	3.22	0.81	ปานกลาง	4.32	0.54	มาก
14	การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	3.14	0.75	ปานกลาง	4.47	0.52	มาก
15	การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อน ร่วมงาน	3.21	0.80	ปานกลาง	4.34	0.56	มาก
รวม		3.25	0.64	ปานกลาง	4.38	0.54	มาก

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการปลูกฝัง คุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6. ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ต่ำสุด คือ ข้อ 11 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการได้รับการ ยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 11 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ช่วยเหลือ เกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของ แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

ข้อ	ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณ แห่งความเป็นครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน
1	รักและภาคภูมิใจในความเป็นครู	3.21	0.62	ปานกลาง	4.30	0.53	มาก
2	เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ด้วยความรัก ความเมตตากรุณา ต่อ ผู้เรียนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถและเสมอภาคเท่า เทียมกัน	3.25	0.57	ปานกลาง	4.47	0.56	มาก
3	ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่ หลากหลาย และพัฒนา ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	3.30	0.77	ปานกลาง	4.30	0.47	มาก
4	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน ทั้งกายวาจาและจิตใจ	3.24	0.67	ปานกลาง	4.46	0.59	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
		\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการดำเนินงาน
5	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อตนเอง	3.26	0.78	ปานกลาง	4.36	0.52	มาก
6	ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้รอบตัวอย่างหลากหลาย	3.31	0.77	ปานกลาง	4.29	0.47	มาก
7	อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพครู	3.14	0.71	ปานกลาง	4.49	0.52	มาก
8	จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.22	0.54	ปานกลาง	4.38	0.67	มาก
9	ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้	3.14	0.75	ปานกลาง	4.47	0.52	มาก
10	ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	3.22	0.81	ปานกลาง	4.32	0.54	มาก
11	การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	3.13	0.75	ปานกลาง	4.47	0.52	มาก
12	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	3.21	0.80	ปานกลาง	4.34	0.56	มาก
รวม		3.22	0.71	ปานกลาง	4.39	0.54	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 6 ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จากสื่ออุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้รอบตัวอย่างหลากหลาย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 11 การปรับปรุงระบบบริการ ให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการพัฒนาครู ให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพครู ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 6 ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้รอบตัวอย่างหลากหลาย

3. การวิเคราะห์ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นเพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index: $PNI_{modified}$) เพื่อนำไปใช้ในการออกแบบแนวทางการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปรากฏผลดัง ตาราง 10 ถึงตาราง 15

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน และค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม	3.36	4.33	0.29	3
2. ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กร	3.28	4.30	0.31	2
3. ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่ง ความเป็นครู	3.23	4.37	0.35	1

จากตาราง 10 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู 2 ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ	ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม	D	I	PNI_{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนอย่างเคร่งครัด	3.32	4.35	0.31	4
2	รักษาชื่อเสียง เกียรติยศและ ปกป้องศักดิ์ศรีแห่ง วิชาชีพครู	3.45	4.23	0.23	8
3	ยึดมั่นในระบบการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	3.26	4.41	0.35	1
4	การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบอันดีงาม	3.39	4.37	0.29	6
5	มีความรู้ความคิดที่ดีงามและเป็นธรรมชาติของ ความดี	3.43	4.18	0.22	9
6	มีมาตรฐานการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพที่ กำหนดไว้	3.32	4.30	0.30	5
7	ให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มาติดต่อ ราชการด้วยความ เต็มใจและเสมอภาค	3.33	4.38	0.32	3
8	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	3.38	4.36	0.29	6
9	การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน	3.25	4.34	0.34	2
10	การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกาย สุขภาพจิต ผู้เรียน	3.44	4.40	0.28	7

จากตาราง 11 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 3 ยึดมั่นในระบบการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ข้อ 9 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียนและข้อ 7 ให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มาติดต่อราชการด้วยความ เต็มใจและเสมอภาค

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การ

ข้อ	ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ในองค์การ	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1	มีวัฒนธรรมองค์การที่พึงประสงค์	3.21	4.45	0.39	3
2	ยึดมั่นในระบบการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	3.15	4.35	0.38	4
3	ยกย่อง ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่ง กันและกัน	3.26	4.41	0.35	7
4	ไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติ หน้าที่จนเกิดความเสียหาย	3.32	4.37	0.32	10
5	ให้เกียรติและเคารพต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพด้วยความจริงใจ	3.29	4.36	0.33	9
6	ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	3.14	4.49	0.43	1
7	มีความรัก ความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาวิชาชีพครู	3.22	4.38	0.35	7
8	เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพ	3.18	4.34	0.36	6

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กร	D	I	PNI _{modified}	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
9	ความสามารถในการวางแผนการกำหนด เป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ ภารกิจงาน	3.28	4.39	0.34	8
10	ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	3.23	4.42	0.37	5
11	ความสามารถในการติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	3.22	4.32	0.34	8
12	ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	3.14	4.47	0.42	2
13	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	3.21	4.34	0.35	7
14	การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อน ร่วมงาน	3.41	4.19	0.23	11
15	การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน	3.24	4.4	0.36	6

จากตาราง 19 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้าง
สมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 4 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการ
จำเป็น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
ได้แก่ ข้อ 6 ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ข้อ 12 ความสามารถในการ
พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และข้อ 1 มีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์

พูน บณู ทิโต ชิว

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

ข้อ	ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู	D	I	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
1	รักและภาคภูมิใจในความเป็นครู	3.22	4.32	0.34	5
2	เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ด้วยความรัก ความเมตตากรุณา ต่อ ผู้เรียนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถและเสมอภาคเท่าเทียมกัน	3.14	4.47	0.42	2
3	ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่หลากหลาย และพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	3.21	4.34	0.35	4
4	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน ทั้งกายวาจาและจิตใจ	3.41	4.19	0.23	8
5	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและ ออกแบบการเรียนรู้ ที่เหมาะสมต่อตนเอง	3.24	4.4	0.36	3
6	ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้รอบ ตัวอย่างหลากหลาย	3.34	4.5	0.35	4
7	อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพครู	3.32	4.37	0.32	7
8	จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้	3.29	4.36	0.33	6
9	ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้	3.14	4.49	0.43	1
10	ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	3.22	4.38	0.36	3
11	การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	3.18	4.34	0.36	3
12	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	3.28	4.39	0.34	5

จากตาราง 13 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 และค่าดัชนีความต้องการจำเป็นปรับปรุง ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ข้อ 9 ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้ ข้อ 2 เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ด้วยความรัก ความเมตตากรุณา ต่อ ผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาค เท่าเทียมกัน และข้อ 11 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

โดยสรุปความต้องการจำเป็นของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยสรุปแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ยึดมั่นในระบบการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน และให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจและเสมอภาค
2. ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร พบว่า ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง และมีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์
3. ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู พบว่า ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้ เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ด้วยความรัก ความเมตตากรุณาต่อผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาคเท่าเทียมกัน และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยศึกษาจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

จากผลการศึกษาค่าลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการสร้างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยได้ประเด็นที่มีความสำคัญและความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1-5 จากองค์ประกอบ ไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

เพื่อใช้ศึกษาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดย สัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน จำนวน 3 โรงเรียน รวม 4 คน ซึ่งสถานศึกษาดังกล่าว เป็นสถานศึกษาที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ดังนี้

1. โรงเรียนน้ำพอง อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยครูผู้สอน
จำนวน 1 คน
2. โรงเรียนบ้านทุ่งโปรง อำเภอบุธันท์ จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยครูผู้สอน
จำนวน 1 คน
3. โรงเรียนบ้านกระนวนข้าสูง อำเภอกะนวน จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย
ครูผู้สอน จำนวน 1 คน

ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้วิจัยสรุปแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถาน ได้ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ผลจากการสัมภาษณ์ถึงแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การดำเนินงานแนวทางการปฏิบัติ และเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่นที่อยู่ภายในองค์กร หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตใต้สำนึกในการกำหนดนโยบาย และยึดแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม อีกทั้งรู้จักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรม ย่อมส่งผลมายังองค์กร และสังคมโดยรวม ชุมชน หน่วยงาน องค์กรระดับต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายงานและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีกระบวนการทำอย่างเป็นระบบ มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ช่วยแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา สร้างความตระหนักของครูให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการแข่งขันให้ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ สร้างความเชื่อมั่นต่อครูผู้ปฏิบัติงานว่ามีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ จะต้องมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความสนใจของครู นึกถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความคาดหวังผู้ปกครอง และขับเคลื่อนงานหรือนโยบายสู่การปฏิบัติ มีการกำกับติดตาม ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์นำเสนอ ดังตัวอย่าง

“...เลือกคนที่มีความรู้ความสามารถที่ตรงกับงาน มีกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการกำกับติดตาม ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก

สร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรที่ได้รับผิดชอบงานว่ามีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ และมีกระบวนการทำอย่างเป็นระบบ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 15 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...การสร้างคามยุติธรรมให้เกิดขึ้นในสังคม โดยป้องกันไม่ให้กลุ่มคนที่อยู่ในวิชาชีพ ซึ่งมักจะรวมตัวกันเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น หรือปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร้จรรยาบรรณ..”

(ครูผู้สอน โรงเรียนที่ 1, วันที่ 15 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...มีการมอบหมายงาน หรือนโยบายที่ชัดเจนต่อคณะครู จากนั้นทำการสื่อสารสร้างความเข้าใจ และขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ มีการนิเทศกำกับติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนอำนวยความสะดวก ช่วยแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา ร่วมพัฒนาจนการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 21 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ โดยการมอบหมายด้วยความเต็มใจ เต็มรู้ เต็มพลัง ให้ความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน...”

(ครูผู้สอน โรงเรียนที่ 2, วันที่ 21 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...สร้างความตระหนักของครูให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นต่อครูผู้ปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมครูเข้าร่วมการแข่งขัน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 31 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

“...ครูปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ให้ตอบสนองเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นึกถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความคาดหวังผู้ปกครอง ปฏิบัติงานด้วยจิตวิญญาณครู และเสียสละเพื่อองค์กร ...”

(ครูผู้สอน โรงเรียนที่ 3, วันที่ 31 มีนาคม 2565 : การสัมภาษณ์)

2. ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

ผลจากการสัมภาษณ์ถึงแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษา ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรได้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานของครูให้มีความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียว มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม มีการยอมรับในผลของการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ให้คำแนะนำด้วยความเป็นกันเอง ไว้วางใจครู มอบหมายงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถแสดงออกถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพ ให้คำชมเชย ให้กำลังใจ ให้การยอมรับนับถือเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ สร้างความตระหนักให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดี ให้เป็นนักวิชาการ มีความโปร่งใส รับผิดชอบ ต่องาน มีคุณธรรม นิตินิยม ซื่อสัตย์ เพื่อสร้างความยอมรับนับถือ มีการกำกับติดตาม คอยอำนวยความสะดวก ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ครูบุคลากรอยู่ร่วมกันแบบพี่แบบน้อง ดูแล ส่งเสริมสนับสนุน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ให้การยอมรับนับถือ หรือชื่นชม แสดงความยินดี ให้กำลังใจเมื่อประสบความสำเร็จ

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์นำเสนอ ดังตัวอย่าง

“...ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานของครู ต้องให้ความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จะไม่ให้ภาระตกอยู่กับใคร หรือฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง จัดกลุ่มงานให้ครูที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันอยู่ด้วยกัน พร้อมทั้งจะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียว มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารและครูมีการยอมรับในผลของการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจ ให้คำแนะนำครูด้วยความเป็นกันเอง ให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการกำกับติดตาม คอยอำนวยความสะดวก มีการให้กำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 15 มีนาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาให้ความไว้วางใจครู โดยการมอบหมาย เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ แสดงออกถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพ ให้คำชมเชย ให้การยอมรับนับถือ เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ...”

(ครูผู้สอน โรงเรียนที่ 1, วันที่ 15 มีนาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...สถานศึกษาต้องบริหารงานแบบแบบมีส่วนร่วม ให้โอกาสครูได้แสดงความคิดเห็น ไว้วางใจ ได้ร่วมขับเคลื่อนงาน บริหารงานแบบธรรมาภิบาล สร้างความตระหนักให้ครู

เป็นแบบอย่างที่ดี ให้เป็นนักวิชาการ มีความโปร่งใส รับผิดชอบต่องาน มีคุณธรรม นิตินิยม ซื่อสัตย์ และชมเชยครูที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ เมื่อมีโอกาสเหมาะสม สร้างความยอมรับนับถือ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 21 มีนาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ครูได้รับการยอมรับจากองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยการได้รับการยอมรับหรือได้รับการมอบหมายให้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญ ตลอดจนการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานเสมอ...”

(ครูผู้สอน โรงเรียนที่ 2, วันที่ 21 มีนาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติให้ความสำคัญ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของครู ทำการชื่นชมครูบุคลากรเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ หรือได้รับรางวัล...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 31 มีนาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ครูบุคลากร อยู่ร่วมกันแบบพี่แบบน้อง ดูแล ส่งเสริมสนับสนุน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ให้การยอมรับนับถือ หรือชื่นชม แสดงความยินดี ให้กำลังใจเมื่อประสบความสำเร็จ หรือการแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถของครูผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อครูสายปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ...”

(ครูผู้สอน โรงเรียนที่ 3, วันที่ 31 มีนาคม 2565: การสัมภาษณ์)

3. ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

ผลจากการสัมภาษณ์ถึงแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ได้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาที่ดี มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการอำนวยความสะดวก จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอ กระตุ้นให้ครูมีความต้องการในการปฏิบัติงาน บริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีระบบการติดต่อสื่อสารงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความคุ้นเคยเพื่อให้เกิดเครือข่ายในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความตระหนักรู้องค์กรและสามัคคีกัน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ครูต้องเคารพซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์นำเสนอ ดังตัวอย่าง

“...จัดสภาพแวดล้อมเป็นสัดส่วน และมีความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน
อำนวยความสะดวกจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เพียงพอ กระตุ้นให้มีความ
ต้องการในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีของครูบุคลากรในสถานศึกษา จัดสถานที่
ทั้งภายในและภายนอกอาคารให้สะอาด จัดทำให้อุณหภูมิห้องเย็นสบายใจให้ปฏิบัติงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 1, วันที่ 15 มีนาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่เอื้อต่อ
การปฏิบัติงานของครู โดยการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศให้สะอาด สบายงามมีบรรยากาศร่มรื่น
และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานความเหมาะสม...”

(ครูผู้สอน โรงเรียนที่ 1, วันที่ 15 มีนาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้ครูรักองค์กร
สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ครูต้องเคารพซึ่งกันและกัน มีความรักและสามัคคีกัน สร้างบรรยากาศ
สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกัน ทั้งด้านกายภาพภาพ และจิตวิทยา ผู้บริหารบริหารงานแบบ
มีส่วนร่วม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 2, วันที่ 21 มีนาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องขับเคลื่อนสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ
ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการ
ปฏิบัติงาน มีระบบการติดต่อสื่อสารงานที่ดี ที่เอื้อต่อการดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ครูผู้สอน โรงเรียนที่ 2, วันที่ 21 มีนาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บังคับบัญชาจัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากร
ในสถานศึกษาให้มีความคุ้นเคย เพื่อให้เกิดเครือข่ายในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนการพัฒนา
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานของท่านมีเหมาะสมและเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน
และมีการบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล มีจิตวิทยาในการบริหารจัดการของผู้บังคับบัญชามีความ
เหมาะสมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนที่ 3, วันที่ 31 มีนาคม 2565: การสัมภาษณ์)

“...ผู้บังคับบัญชาต้องทำการปรับปรุงกายภาพของโรงเรียนที่มีอยู่ ทั้งอาคารเรียน ห้องเรียน สำนักงาน ให้มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ทำการการ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ เหมาะสม และ ปลอดภัย และเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น...”

(ครูผู้สอน โรงเรียนที่ 3, วันที่ 15 มีนาคม 2565: การสัมภาษณ์)

ผู้วิจัยนำผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จากสถานศึกษาที่มี วิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูใน สถานศึกษา มาทำการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปรากฏดัง ตาราง 14-6

ตาราง 14 การสังเคราะห์แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม

ตัวชี้วัด	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. การกำหนดมาตรฐาน และ เป้าหมายการปฏิบัติงาน	1. การมอบหมายงานให้ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ และ ความสนใจของครู	1. การกำหนดมาตรฐาน และ เป้าหมายการปฏิบัติงาน
2. มีการวางแผนการทำงาน	2. มีการกำหนดเป้าหมายงาน และแผนการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน	2. มีการวางแผนและกำหนด แผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
3. ความรับผิดชอบ	3. มีกระบวนการทำอย่างเป็น ระบบ	3. กำหนดผู้รับผิดชอบ มอบหมายงานให้ตรงกับ ความรู้ ความสามารถ และ ความสนใจ
4. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ	4. มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ นานโยบายสู่การปฏิบัติ	4. มีกระบวนการทำอย่างเป็น ระบบ
5. ชอบการแข่งขัน ชอบงาน ทำทาย กล้าที่จะเผชิญกับ ความล้มเหลว		5. มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ นานโยบายสู่การปฏิบัติ
6. ความมั่นใจในตนเอง และพึงพอใจในงาน		
7. ความกระตือรือร้นและมุ่งมั่น ในการทำงาน		

ตาราง 14 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
8. การมอบหมายงานที่เหมาะสม	5. มีการกำกับติดตาม ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก ช่วยแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา 6. สร้างความตระหนักให้ครูรับผิดชอบต่อหน้าที่ 7. มีความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน 8. มีการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 9. สร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน 10. ทำทนายตั้งเป้าหมาย ส่งเสริมการแข่งขัน 11. นึกถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความคาดหวังผู้ปกครอง 12. ปฏิบัติงานด้วยจิตวิญญาณครู และเสียสละเพื่อองค์กร	6. มีการกำกับติดตาม ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก เปิดโอกาสรับข้อมูลป้อนกลับ และช่วยแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา 7. สร้างความตระหนักให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นในการทำงาน 8. มีความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ให้เกิดพึงพอใจในงาน 9. มีการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 10. สร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน 11. ทำทนายตั้งเป้าหมาย ส่งเสริมการแข่งขัน 12. นึกถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความคาดหวังผู้ปกครอง 13. ปฏิบัติงานด้วยจิตวิญญาณครู และเสียสละเพื่อองค์กร

จากตาราง 14 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า

1. การกำหนดมาตรฐาน และเป้าหมายการปฏิบัติงาน
2. มีการวางแผนและกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
3. กำหนดผู้รับผิดชอบ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถและความสนใจ
4. มีกระบวนการทำอย่างเป็นระบบ
5. มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ
6. มีการกำกับติดตาม ส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวก เปิดโอกาสรับข้อมูล

ป้อนกลับ และช่วยแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา

7. สร้างความตระหนักให้รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงาน
8. มีความอิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงานให้เกิดพึงพอใจในงาน
9. มีการกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
10. สร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน
11. ทำทนายตั้งเป้าหมาย ส่งเสริมการแข่งขัน
12. นึกถึงผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตอบสนองความคาดหวังผู้ปกครอง
13. ปฏิบัติงานด้วยจิตวิญญาณครู และเสียสละเพื่อองค์กร

ตาราง 15 การสังเคราะห์แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

ตัวชี้วัด	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. การได้รับความไว้วางใจ	1. สร้างความสัมพันธ์ในการ ร่วมงาน ให้มีความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการ ทำงานเป็นทีม	1. มีกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ ให้เกิดความร่วมมือ และมี ส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม
2. การมีอำนาจในการตัดสินใจ		2. การรวมกลุ่มแสวงหาจุดร่วม
3. การมีระบบการติดต่อสื่อสาร งานที่ดี		
4. การมีกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์		

ตาราง 15 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
5. การรวมกลุ่มแสวงหาจุดร่วม 6. การให้กำลังใจในการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ 7. การสร้างแรงจูงใจด้านสังคม	2. มีการยอมรับในผลของการ ปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน 3. ให้คำแนะนำด้วยความ เป็นกันเอง 4. ไว้วางใจมอบหมายงาน โดยการเปิดโอกาสให้ได้ ใช้ความรู้ ความสามารถ 5. สร้างความเชื่อมั่นใน ศักยภาพ 6. ให้คำชมเชย ให้กำลังใจ ให้การ ยอมรับนับถือเมื่อปฏิบัติงาน ประสบความสำเร็จ 7. สร้างความตระหนักให้ครู เป็นแบบอย่างที่ดี ให้เป็น นักวิชาการ มีความโปร่งใส รับผิดชอบต่องาน มีคุณธรรม นิตินธรรม ซื่อสัตย์ เพื่อสร้าง ความยอมรับนับถือ 8. มีการกำกับติดตาม คอยอำนวยความสะดวก 9. สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ครูบุคลากรอยู่ร่วมกัน แบบพี่แบบน้อง ดูแล ส่งเสริมสนับสนุน เอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน	3. มีการยอมรับในผลของการ ปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน 4. การได้รับความไว้วางใจ มอบหมายงานให้ปฏิบัติ 5. การสร้างความเชื่อมั่นใน ศักยภาพ 6. การมีอำนาจในการตัดสินใจ โดยการเปิดโอกาสให้ได้ ใช้ความรู้ ความสามารถ 7. ให้คำชมเชย ให้กำลังใจ ให้การยอมรับนับถือ เมื่อปฏิบัติงานประสบ ความสำเร็จ 8. สร้างความตระหนักให้ครู เป็นแบบอย่างที่ดี ให้เป็น นักวิชาการ มีความโปร่งใส รับผิดชอบต่องาน มีคุณธรรม นิตินธรรม ซื่อสัตย์ เพื่อสร้าง ความยอมรับนับถือ 9. มีการกำกับติดตาม ติดต่อสื่อสาร คอยอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำ ด้วยความเป็นกันเอง 10. การสร้างแรงจูงใจด้านสังคม สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ครูบุคลากรอยู่ร่วมกัน แบบพี่แบบน้อง ดูแล ส่งเสริม สนับสนุน เอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน

จากตาราง 15 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยกร่าง
แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์การพบว่า

1. มีกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ ให้เกิดความร่วมมือ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
ที่มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม
2. การรวมกลุ่มแสวงหาจุดร่วม
3. มีการยอมรับในผลของการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน
4. การได้รับความไว้วางใจมอบหมายงานให้ปฏิบัติ
5. การสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพ
6. การมีอำนาจในการตัดสินใจ โดยการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ
7. ให้คำชมเชย ให้กำลังใจ ให้การยอมรับนับถือ เมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ
8. สร้างความตระหนักให้ครู เป็นแบบอย่างที่ดี ให้เป็นนักวิชาการ มีความโปร่งใส
รับผิดชอบต่องาน มีคุณธรรม นิติธรรม ซื่อสัตย์ เพื่อสร้างความยอมรับนับถือ
9. มีการกำกับติดตาม ติดต่อสื่อสาร คอยอำนวยความสะดวก ให้คำแนะนำด้วยความ
เป็นกันเอง
10. การสร้างแรงจูงใจด้านสังคม สร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ครูบุคลากรอยู่ร่วมกันแบบที่
แบบน้อง ดูแลส่งเสริมสนับสนุน เอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน

ตาราง 16 การสังเคราะห์แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการพัฒนาครู
ให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เหมาะสม	1. สร้างสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและจิตวิทยาที่ดี	1. สร้างสภาพแวดล้อมทาง กายภาพและจิตวิทยาที่ดี
2. สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เหมาะสม	มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน	มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ปฏิบัติงาน
3. มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ อำนวยความสะดวก	2. มีการอำนวยความสะดวก จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ ให้เพียงพอ	2. มีการอำนวยความสะดวก จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ ให้เพียงพอ

ตาราง 16 (ต่อ)

ตัวบ่งชี้	การศึกษา Best Practices	ผลการสังเคราะห์
4. การสั่งการและระเบียบใน องค์การ 5. ความชัดเจนในการ ปฏิบัติงาน	3. กระตุ้นให้ครูมีความต้องการ ในการปฏิบัติงาน บริหารงาน แบบมีส่วนร่วม 4. มีระบบการติดต่อสื่อสารงาน ที่ดีและมีประสิทธิภาพ 5. มีกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครูและบุคลากรใน สถานศึกษาให้มีความคุ้นเคย เพื่อให้เกิดเครือข่ายในการ ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดี 6. สร้างความตระหนักรู้องค์กร และสามัคคีกัน มีวัฒนธรรม องค์กรที่ครูต้องเคารพซึ่งกัน และกัน	3. กระตุ้นให้ครูมีความต้องการ ในการปฏิบัติงาน และมีการ บริหารงานแบบมีส่วนร่วม 4. การขับเคลื่อนงานมีระบบ ติดต่อสื่อสารงาน ที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีระเบียบ มีความชัดเจน ในการสั่งการปฏิบัติงาน 5. มีกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ ระหว่างครูและบุคลากรใน สถานศึกษาให้มีความคุ้นเคย เพื่อให้เกิดเครือข่ายในการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดี 6. สร้างความตระหนักรู้องค์กร และสามัคคีกัน มีวัฒนธรรม องค์กรที่ครูต้องเคารพซึ่งกัน และกัน

จากตาราง 16 ผลการสังเคราะห์เพื่อนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบการยก
แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู พบว่า

1. สร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาที่ดี มีบรรยากาศที่เอื้อต่อ
การปฏิบัติงาน
2. มีการอำนวยความสะดวก จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอ
3. กระตุ้นให้ครูมีความต้องการในการปฏิบัติงาน และมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
4. การขับเคลื่อนงานมีระบบติดต่อสื่อสารงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ มีระเบียบ
มีความชัดเจนในการสั่งการปฏิบัติงาน
5. มีกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความคุ้นเคย
เพื่อให้เกิดเครือข่ายในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ที่ดี

6. สร้างความตระหนักรู้ขององค์กรและสามัคคีกัน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ครูต้องเคารพ
ซึ่งกันและกัน

ตาราง 17 แสดงร่างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

สมรรถนะจรรยาบรรณ วิชาชีพครูในสถานศึกษา	แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา
1. ด้านการพัฒนาด้าน คุณธรรมและจริยธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และ แบบ แผน อย่าง เกร่งกรัด 2. รักษาชื่อเสียง เกียรติยศและ ปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครู 3. ยึดมั่นในระบบการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข 4. การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบอันดีงาม 5. มีความรู้ความคิดที่ดีงามและเป็นธรรมชาติของความดี 6. มีมาตรฐานการทำงานตามมาตรฐาน วิชาชีพที่กำหนดไว้ 7. ให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มาติดต่อราชการด้วยความ เต็มใจและ เสมอภาค 8. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 9. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน 10. การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกาย สุขภาพจิตผู้เรียน
2. ด้านการปลูกฝัง คุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ 2. เข้าร่วมกิจกรรม ขององค์กรวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ 3. ยกย่อง ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่ง กันและกัน 4. ไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติ หน้าที่จนเกิด ความเสียหาย 5. ให้เกียรติและเคารพต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพด้วยความจริงใจ 6. ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 7. มีความรัก ความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาวิชาชีพครู 8. เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร วิชาชีพ

ตาราง 17 (ต่อ)

สมรรถนะจรรยาบรรณ วิชาชีพครูในสถานศึกษา	แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา
2. ด้านการปลูกฝัง คุณธรรมและจริยธรรม ในองค์การ	9. ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ ภารกิจงาน 10. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ 11. ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน 12. ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 13. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย 14. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 15. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงาน
3. ด้านการพัฒนาครูให้ มีจิตวิญญาณแห่งความ เป็นครู	1. รักและภาคภูมิใจในความเป็นครู 2. เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ด้วยความรัก ความเมตตากรุณา ต่อผู้เรียน อย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาคเท่าเทียมกัน 3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่หลากหลาย และพัฒนาความสามารถอย่างเต็ม ศักยภาพ 4. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน ทั้งกายวาจาและจิตใจ 5. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ ที่เหมาะสมต่อ ตนเอง 6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จากสื่ออุปกรณ์และ แหล่งเรียนรู้รอบตัวอย่างหลากหลาย 7. อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพครู 8. จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 9. ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้ 10. ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ 11. การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ 12. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

การตรวจสอบยืนยันร่างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยการสัมภาษณ์
มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ยืนยันรูปแบบการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะ

จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ที่เหมาะสมในการที่จะนำไปพัฒนาผู้บริหารต่อไป ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบยืนยัน ประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางมีจำนวน 4 คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้าน การบริหารการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ด้านการบริหารการศึกษาเพื่อส่งเสริมการสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วย

1. นายเวชยันต์ อาศนะ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังชัย วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา
2. นางสาวกรรยา จิตฟู่ง ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 วิทยฐานะศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
3. นางสาวมาลีรัฐ สมภาร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหนองโน วิทยาการ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านผู้บริหารสถานศึกษา
4. นางมาลินี ทองยา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนทุ่งโปร่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนา แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะ จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ปรากฏดังตาราง 18

ตาราง 18 ตารางบันทึกประเด็นสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับการพัฒนาแนวทางเสริมสร้าง สมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ประเด็นการสัมภาษณ์	ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะ
1. ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม	มีความชัดเจน (คงไว้)	คงไว้
2. ด้านการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมในองค์กร	มีความชัดเจน แต่ให้ลดจำนวนข้อคำถามที่มีความใกล้เคียงกัน เพื่อให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น	ทำการปรับ ตามข้อเสนอแนะ จากผู้ทรงคุณวุฒิ
3. ด้านการพัฒนาครูให้มีจิต วิญญาณแห่งความเป็นครู	มีความชัดเจน (คงไว้)	คงไว้

นำร่างแนวทางมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏดังตาราง 19

ตาราง 19 แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

สมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา	แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา
1. ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผน อย่างเคร่งครัด 2. รักษาชื่อเสียง เกียรติยศและ ปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครู 3. ยึดมั่นในระบบการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 4. การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบอันดีงาม 5. มีความรู้ความคิดที่ดีงามและเป็นธรรมชาติของความเป็นครู 6. มีมาตรฐานการทำงานตามมาตรฐาน วิชาชีพที่กำหนดไว้ 7. ให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มาติดต่อราชการด้วยความ เต็มใจและเสมอภาค 8. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆทางวิชาการและวิชาชีพ 9. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้เรียน 10. การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกาย สุขภาพจิตผู้เรียน
2. ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ 2. เข้าร่วมกิจกรรม ขององค์กรวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ 3. ยกย่อง ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่ง กันและกัน 4. ไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติ หน้าที่จนเกิดความเสียหาย 5. ให้เกียรติและเคารพต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพด้วยความจริงใจ 6. ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 7. มีความรัก ความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกันในการพัฒนาวิชาชีพครู 8. เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

ตาราง 19 (ต่อ)

สมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา	แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา
2. ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร	9. ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน 10. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ 11. ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู	1. รักและภาคภูมิใจในความเป็นครู 2. เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ด้วยความรัก ความเมตตากรุณา ต่อผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาคเท่าเทียมกัน 3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่หลากหลาย และพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ 4. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน ทั้งกายวาจาและจิตใจ 5. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ ที่เหมาะสมต่อตนเอง 6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้รอบตัวอย่างหลากหลาย 7. อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพครู 8. จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 9. ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้ 10. ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ 11. การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ 12. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ จนได้แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 คน ปรากฏดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ
 แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรม						
1.1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผน อย่างเคร่งครัด	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
1. ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและ จริยธรรม						
1.2 รักษาชื่อเสียง เกียรติยศและ ปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครู	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
1.3 ยึดมั่นในระบบการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
1.4 การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบอันดีงาม	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
1.5 มีความรู้ความคิดที่ดีงามและเป็น ธรรมชาติของความเป็น	5.00	0.00	มากที่สุด	5.00	0.00	มากที่สุด
1.6 มีมาตรฐานการทำงานตาม มาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
1.7 ให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มาติดต่อราชการด้วยความเต็มใจ และเสมอภาค	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
1.8 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและ วิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1.9 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ให้กับผู้เรียน	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
1.10 การพัฒนาทักษะชีวิตและ สุขภาพกาย สุขภาพจิตผู้เรียน	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
2. ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม ในองค์กร						
2.1 มีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
2.2 เข้าร่วมกิจกรรม ขององค์กร วิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
2.3 ยกย่อง ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่ง กันและกัน	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
2.4 ไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ จนเกิดความเสียหาย	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
2.5 ให้เกียรติและเคารพต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพด้วยความจริงใจ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
2.6 ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ ร่วมประกอบวิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
2.7 มีความรัก ความสามัคคีและร่วมมือ ร่วมใจกันในการพัฒนาวิชาชีพครู	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
2.8 เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร วิชาชีพ	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
2.9 ความสามารถในการวางแผนการกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ ภารกิจงาน	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
2.10 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
2.11 ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู						
3.1 รักและภาคภูมิใจในความเป็นครู	5.00	0.00	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3.2 เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือด้วยความรัก ความเมตตากรุณา ต่อผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
3.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่หลากหลาย และพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
3.4 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งกายวาจาและจิตใจ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
3.5 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและออกแบบการเรียนรู้ ที่เหมาะสมต่อตนเอง	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3.6 ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง จากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้รอบตัวอย่างหลากหลาย	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
3.7 อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของ วิชาชีพครู	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
3.8 จัดสภาพแวดล้อมภายในและ ภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้	4.60	0.49	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
3.9 ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ในการเรียนรู้	5.00	0.00	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
3.10 ความตั้งใจและเต็มใจในการ ให้บริการ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด
3.11 การปรับปรุงระบบบริการให้มี ประสิทธิภาพ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.80	0.40	มากที่สุด
3.12 การสร้างองค์ความรู้และ นวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	4.80	0.40	มากที่สุด	4.60	0.49	มากที่สุด

จากตาราง 20 ชี้ให้เห็นว่า แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยรวม
มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ในการนำไปใช้เป็นแนวทางเสริมสร้าง
สมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ขอนแก่น เขต 4 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 และ 4.60 ตามลำดับ

พหุ มณู ทิโต ชิว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สรุปผล
3. อภิปรายผล
4. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4
2. เพื่อพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

สรุปผล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ผู้วิจัยวิจัยสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนความต้องการจำเป็นของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษา

เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร 3) การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

ระยะที่ 2 การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร 3) การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ทั้ง 3 ด้าน มีแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 33 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.0 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างเสริมการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ ครูผู้สอนและผู้บริหารจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเอง มุ่งสู่การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมคือ การเน้นวิถีชีวิตของเด็ก ตั้งแต่เรื่องการกิน อยู่ ดู ฟัง ไปจนกระทั่งเรื่องการพัฒนาทักษะทั้งในด้านการใช้ร่างกาย การคิด การกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ เพื่อให้เด็กตระหนักต่อความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับโลกรอบตัว ทั้งนี้ ครูหรือผู้สนใจที่ต้องการปลูกฝังคุณธรรมให้กับเด็กจำเป็นต้องศึกษาแนวคิดสำคัญของคุณธรรมเหล่านั้นให้เข้าใจอย่างแท้จริง คำนึงถึงธรรมชาติการเรียนรู้ของเด็กและความสนใจในการเรียนรู้ของเด็กที่แตกต่างกันออกไป ตามพื้นฐานของเด็กและสภาพแวดล้อมรอบตัวเป็นสิ่งสำคัญ แล้วจึงนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะกับบริบทหรือหน่วยการเรียนรู้ต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้ผู้เรียนจะได้มีความพร้อมและสามารถพัฒนาตนเองสู่การศึกษาในยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี สามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2. การสร้างเสริมการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาที่ดี มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการอำนวยความสะดวก จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอ กระตุ้นให้ครูมีความต้องการในการปฏิบัติงาน บริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีระบบการติดต่อสื่อสารงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจัดกิจกรรมสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูและบุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความคุ้นเคยเพื่อให้เกิดเครือข่ายในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความตระหนักรู้ถึงองค์กรและสามัคคีกัน มีวัฒนธรรมองค์กรที่ครูต้องเคารพซึ่งกันและกัน

3. การสร้างเสริมการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ได้แก่ ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจและสามารถจัดการเรียนการสอน เพื่อดึงความสนใจของผู้เรียนให้เห็นคุณค่าและ

มีความมานะพยายามในการพัฒนาตนเองโดยผ่านระบบและกระบวนการจัดการศึกษา
ครุมีความจำเป็นยิ่งที่จะต้องฝึกตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความอดทน มีใจรักเด็ก
มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะ
จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของ
ความต้องการจำเป็น พบว่า แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านการปลูกฝัง
คุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร 3) การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ตามลำดับ
ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการจำเป็นของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณ
วิชาชีพครูในสถานศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบหลายด้านที่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิชัย ทิพนเตร
(2550) สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุษา จันทระ (2551) พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง
เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในเขตพื้นที่การศึกษา
นครปฐม เขต 2 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ใจนวล พรหมมณี (2550) พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้
ความสามารถของตนเองส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร

2. แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้
เพื่อเป็นแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.0 และ 4.80 ตามลำดับ ทั้งนี้ แนวคิด
หลักการเกี่ยวกับแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า
แนวทาง คือ วิธีการ หรือแนวปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดีที่ทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ มีการ
เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น โดยการศึกษาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู
ในสถานศึกษา จากสภาพปัจจุบัน สภาพอันพึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นภายในบริบทของ
พื้นที่ ซึ่งแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ โดยเรียงลำดับความสำคัญ

ของความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร 3) การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2556) ที่กล่าวว่า หน้าที่และภารกิจหลักด้านการจัดทำแผนและข้อเสนอแนะนโยบายด้านการศึกษาของชาติ ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาครูทั้งระบบ เพราะครูจะเป็นพลังหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพรองรับการเป็นศูนย์กลางของประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกในศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา กัณณิกภรณ์ (2553) พบว่า ข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร มีการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยภาพรวม และรายองค์ประกอบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ นุ่นชูคັນ และคณะ (2559) ทำการวิจัยพบว่า มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนการสอน ในด้านพฤติกรรม ด้านความรู้ และด้านเจตคติ โดยในด้านความรู้และพฤติกรรม ครูผู้สอนมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเรื่องการจัดการเรียนรู้โดยใช้การวิจัย การจัดการเรียนรู้แบบโครงงาน การจัดการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการบูรณาการ และการประเมินผลการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ส่วนด้านเจตคติ ครูมีเจตคติต่อการจัดการเรียนรู้ที่ดี ควรให้ผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองโดยจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มโรงเรียน นิเทศและประเมินผลการพัฒนาครู

โดยสรุป แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากันจน เขต 4 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) ด้านการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร
- 3) การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปวางแผนให้สอดคล้องกับความต้องการของครูในบริบทสถานศึกษาของตน เพื่อปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของครู และกระตุ้นสนับสนุนให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดขององค์กร รวมทั้งเกิดความก้าวหน้า และมีความสุขในการปฏิบัติงานต่อไป

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากการศึกษาสภาพที่พึงประสงค์ในการวางแผนในการปฏิบัติงานและดำเนินการตามแผนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยครูจะต้องมีการวางแผนและตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในทุกด้าน และควรเน้นที่การพัฒนาทางวิชาชีพครูเป็นหลัก เพื่อสร้างเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู

1.3 ผู้บริหาร ควรสร้างแรงกระตุ้นให้กับครูมีความทะเยอทะยาน มีความต้องการแสดงผลงานความสำเร็จให้ผู้อื่นรับรู้ ให้นักศึกษามีการวางแผนในการทำงานให้มีคุณภาพดีที่สุดในภายใต้ขีดความสามารถที่ทำได้

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยให้ครูผู้สอนมีโอกาสได้ร่วมแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจ โดยผู้บริหารสถานศึกษาคอยกำกับ ติดตาม อำนวยความสะดวก รวมทั้งมีการสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.5 ควรมีการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพมากขึ้น และนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน รู้จักคิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลดีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยศึกษาถึงตัวแปรปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูนอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์บรรยากาศสถานศึกษา และความผูกพันต่อสถานศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูเพิ่มขึ้น

2.2 ควรศึกษาเชิงสาเหตุของปัจจัยด้านอื่นๆที่อาจจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้งทางตรงและทางอ้อม

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรรข จันทรสุคนธ์. (2548). **การบริหารจัดการความสามารถในงาน (Competency Management)**. [ออนไลน์]. ได้จาก : <http://www.bangkokflying.ac.th>. [สืบค้นเมื่อ วันที่ 30 สิงหาคม 2564].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **แนวการจัดการกิจกรรมแนะแนวตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ และคณะ. (2529). **คุณธรรมและจรรยาบรรณของครู**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- แก้วตา สุวรรณประทีป. (2551). **สภาพการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2548). **จริยศาสตร์ : ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- จिरนนท์ นุ่นชูคิน และคณะ. (2559). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอนด้านการจัดการเรียนรู้โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์และศิลปะ**, 9(1), 87-99.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). **สร้างตนสร้างผลงาน**. กรุงเทพฯ : กงพลพิมพ์.
- จिरนนท์ สุวรรณณีนเภาสีช. (2552). **การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการ ส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญ แสงห้าว. (2551). **ปัจจัยบางประการที่สำคัญต่อจรรยาบรรณของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ใจนวล พรหมมณี. (2550). **การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

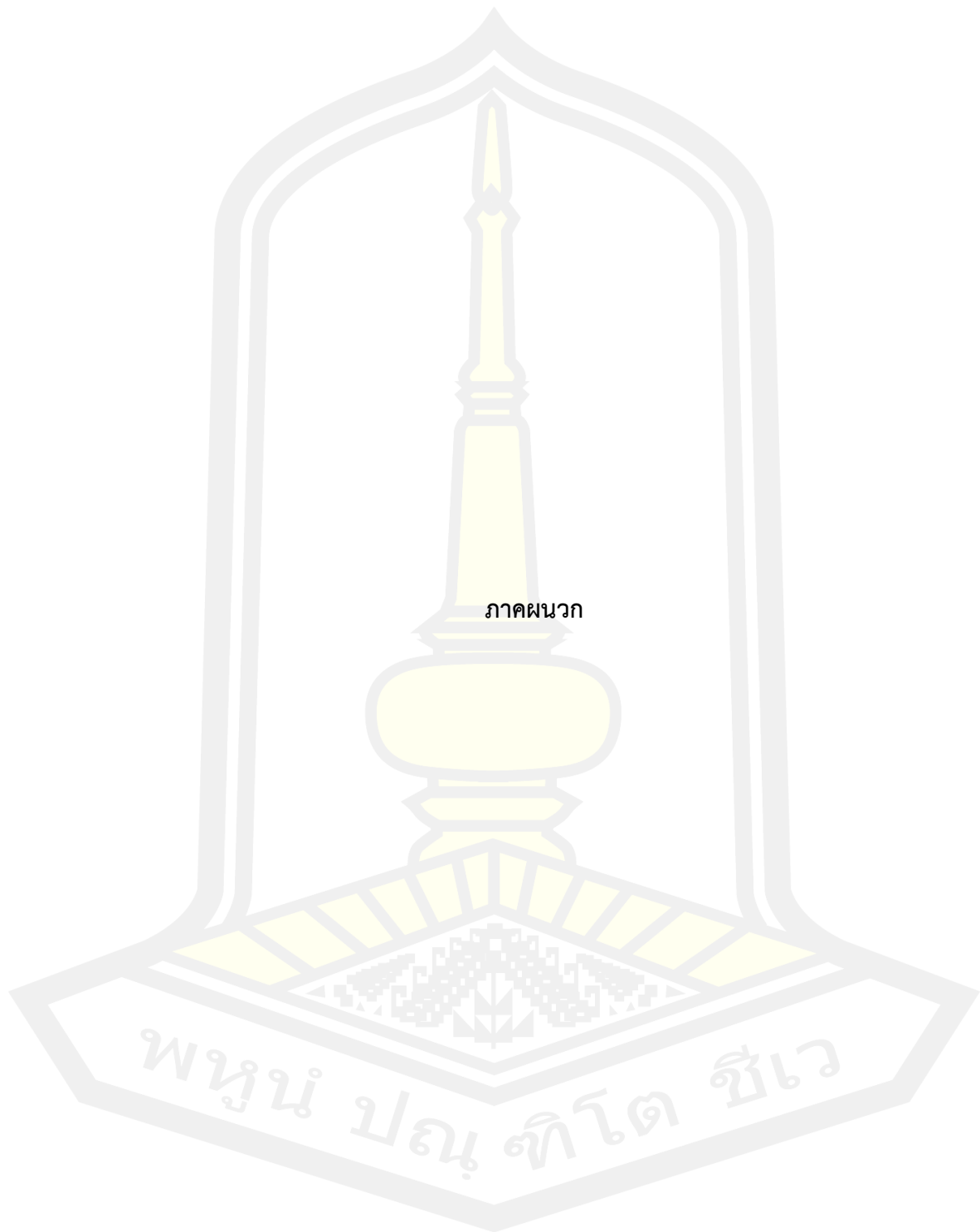
- ชาติชาย ศรีจันทร์ดี. (2556). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชำเลื่อง วุฒิจันทร์. (2524). **หลักการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- दनัย ชาตศิรี. (2553). **การศึกษาการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. (2538). **ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม : การวิจัยและการพัฒนาบุคคล**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เทอดไท คงงาม. (2551). **การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู พ.ศ. 2548 ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธวัชชัย ถนอมเงิน. (2551). **การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ธำรงค์ดี คงคาสวัสดิ์. (2549). **Competency ภาคปฏิบัติ เขากำลังทำอะไร?**. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- นกร พันธุ์รงค์ (2550). **การเตรียมความพร้อมของครูผู้สอนสู่การปฏิรูปการศึกษาปี 2545**. กรุงเทพฯ : โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย.
- นริศรา เหมหงษา. (2552). **การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- นัญจรงค์ เฉลิมพงษ์. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิตยา กัณณิกาภรณ์. (2553). **การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและสถิติทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- เบญจพร กาสีวงศ์. (2556). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ปฐมสุข สีลาดเลา. (2552). **การศึกษาพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1-7**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประเวทย์ สมนพลอย. (2548). **จรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปวีณา ผ่องราศี. (2558). **บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูโรงเรียนในสังกัดเทศบาล เมืองศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ . (2558). **ปรัชญาการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ**. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพพรรณ เกียรติโชติชัย. (2536). **ความเป็นครู**. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน วิทยาลัยครูธนบุรี.
- ไพวัลย์ เหล็งสุดใจ. (2555). **จรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา ศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2551). **ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.

- ภูมิชัย ทิพนตร. (2550). **ความต้องการพัฒนาของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2552). **ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น.** ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มาลินี บุณยรัตพันธุ์. (2553). **จรรยาบรรณวิชาชีพครูของมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยรามคำแหง. วารสารวิจัยรามคำแหง มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,** 13(ฉบับพิเศษ), 9–22.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). **วิชาชีพครู.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชันส์ จำกัด.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). **พฤติกรรมการศึกษาไทย.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : มติชน.
- ศุภมาส วนากุล. (2556). **บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ศุภานัน สิริเลิศ. (2551). **ความเป็นครูวิชาชีพ.** กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สถาบันราชภัฏเลย. (2553). **ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ว่าด้วยจรรยาบรรณในมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มาตรฐานของจรรยาบรรณที่พึงมีในสถาบันอุดมศึกษา แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา. เลย :** สถาบันราชภัฏเลย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). **คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย.** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). **กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 1 : พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542.** กรุงเทพฯ : องค์การคุรุสภา.
- สุวิมล บุญลี และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2557). **การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ,** 9(1), 95-104.

- สุวิมล บุญลี. (2557). **การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2548). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรอุษา จันทศร. (2551). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเขตพื้นที่ศึกษานครปฐม เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวัตผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เอื้อ ทรวงโพธิ. (2545). **บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- Ajzen, I. and Fishbein, M. (1980). **Understanding attitudes and predicting social behavior.** Englewood, NJ : Prentice-Hall.
- Al-Hothali, H.M. (2018). **Ethics of the Teaching Profession among Secondary School Teachers from School Leaders' Perspective in Riyadh.** Dergi : Prince Sattam Bin Abdulaziz University.
- Boam, R and Sparrow, P. (1992). **Design and Achieving Competency : A Competency Based Approach to Developing People and Organizations.** London : McGraw-Hill International (UK) Limited.
- Boyatzis, R.E. (1982). **The Competent Manager A Model for Effective Performance.** New York : John Wiley & Sons.
- Bruce, M. (2017). **Codes of Professional Conduct and Ethics Education for Future Teachers.** Ph.D. Thesis, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Dale, M. and Hes, K. (1995). **Creating Training Miracles.** Sydney : Prentice Hall.
- Feldman, F. (1978). **Introductory Ethics.** Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.

- Gillman, S.C. (2005). **Ethics codes and codes of conduct as tools for promoting an ethical and professional public service: Comparative success and lessons**. Washington, DC: The World Bank.
- Guba, E.G. and Lincoln, Y.S. (1982). The Place of Values in Need Assessment. **Education Evaluation and Policy Analysis**, 4(3), 311-320.
- Guney, Z. (2019). Professional Ethics in Performance and Educational Technology. **Educational Policy Analysis and Strategic Research**, 4(4), 190-200
- Khiza, A., Anwar, M.N. and Malik, M.A. (2019). Role of National Education Policy-2009 and National Professional Standards for Teachers in Developing Teachers' Professionalism. **Bulletin of Education and Research**, 41(3), 101-118.
- Lloyd, C. and Cook, A. (1993). **Implementing standards of competence : Practical strategies for Industry**. London : Kogan Page.
- Mark, J.R. (2019). Professional skills and work ethics of selected faculty In a local college. **PAFTE Research Journal**, 9(1), 164-180
- Marlatt, R. and Korang, T. (2020). Prioritizing Ethics: Interdisciplinary. Implementations of Principle-Based Ethics in Secondary Teacher Education. **International Journal of Teaching and Learning in Higher Education**, 32(3), 499-518.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for Intelligence. **American Psychologist**, 28(1), 1-14.
- Parry, S.B. (1997). **Evaluating the Impact of Training**. Alexandria, Virginia : American.
- Piaget, J. (1966). **The Psychology of Intelligence**. Totowa, NJ : Littlefield, Adams.
- Rotter, J.B. (1966). **The Development and Application of Social Learning Theory**. New York : Praeger.
- Seghedin, E. (2014). From the teachers professional ethics to personal professional responsibility. **Acta Didactica Napocensia**, 7(4), 13-22.
- Seghedin, E. (2014). **From the teachers professional ethics to the Personal professional responsibility**. Ph.D. Thesis, Babes-Bolyai University.
- Spencer, M.L. and Spencer, M.S. (1993). **Competency at Work**. New York : John Wiley & Son, Inc.





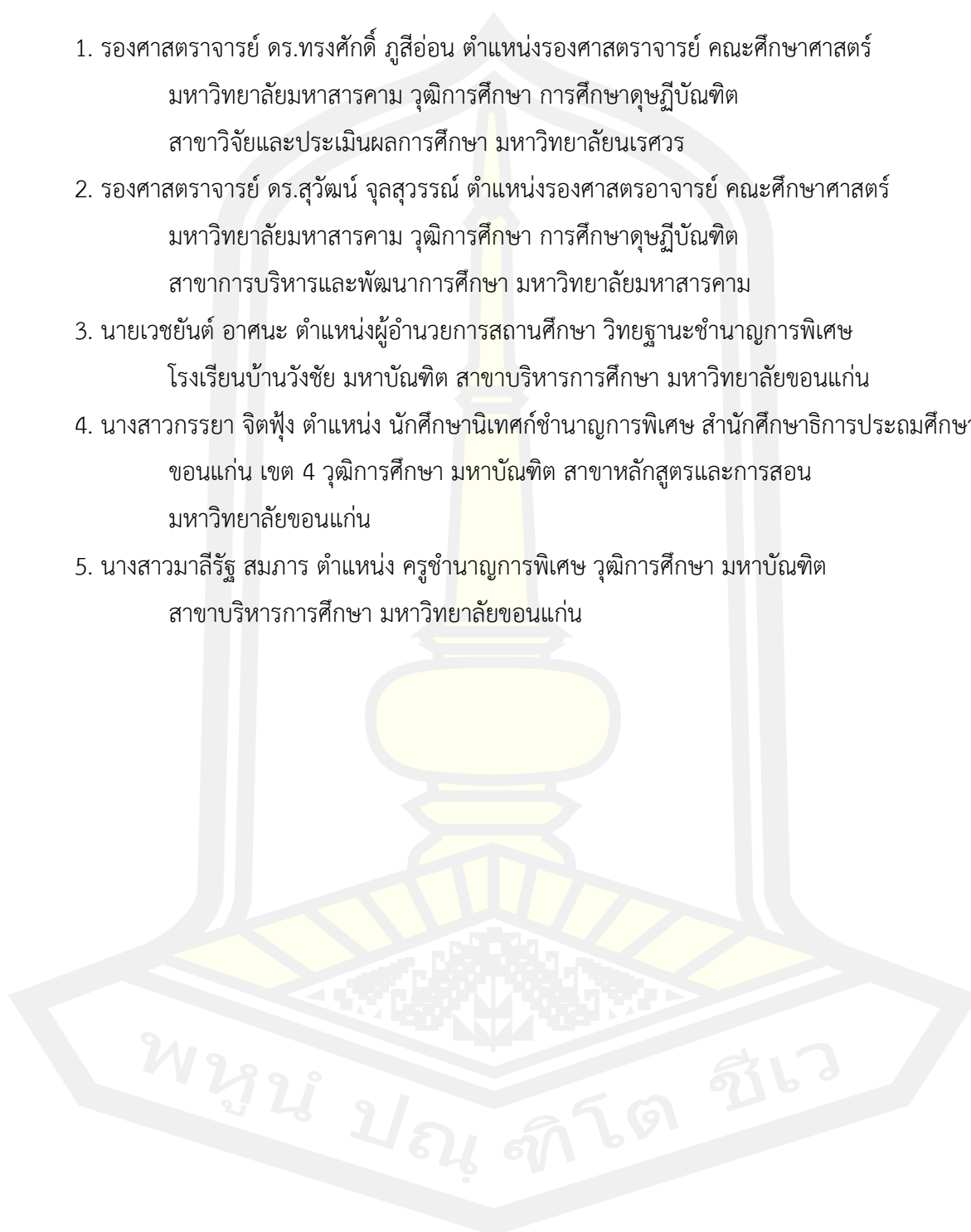
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุณฺ ปณฺ ทิโต ชีเว

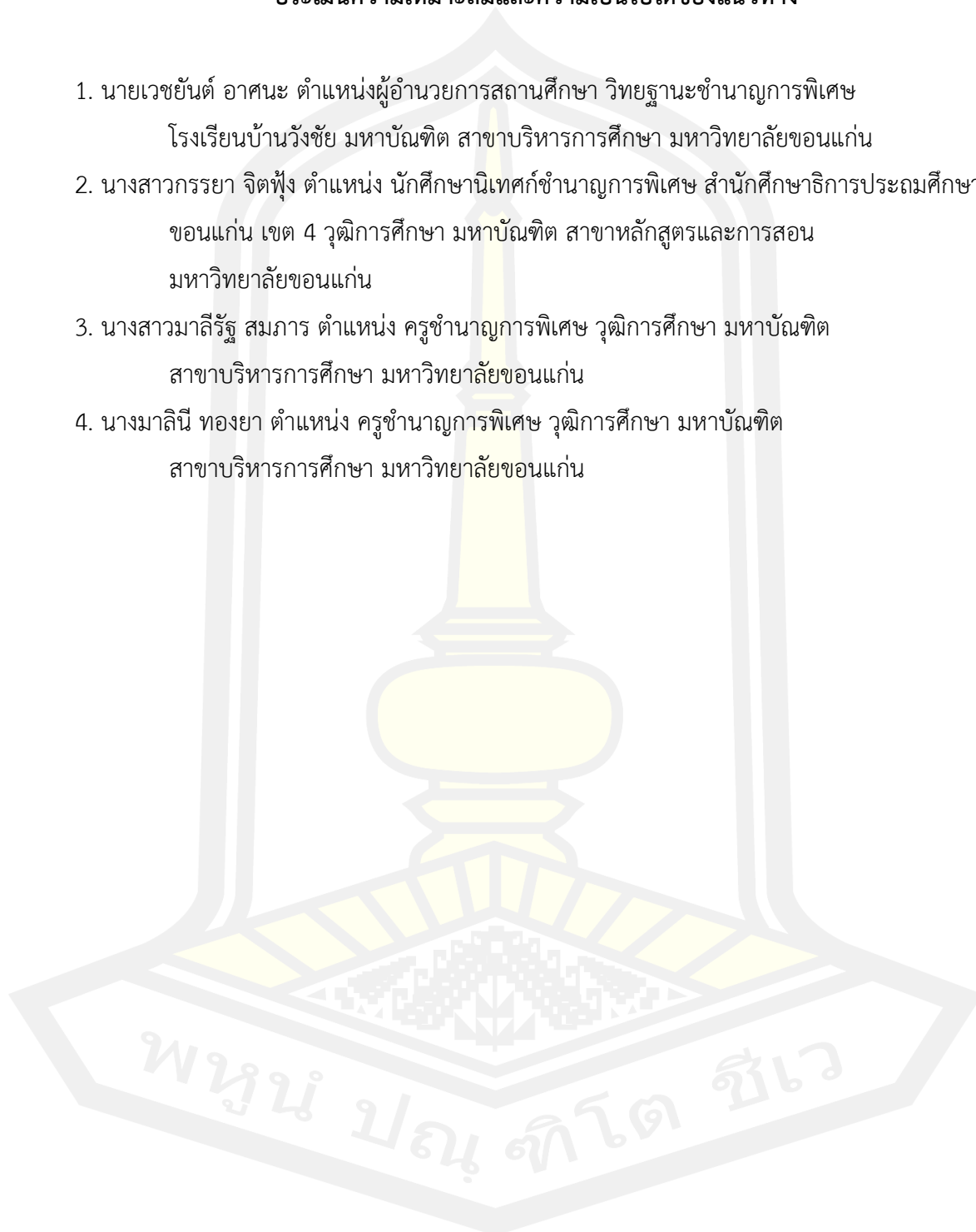
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

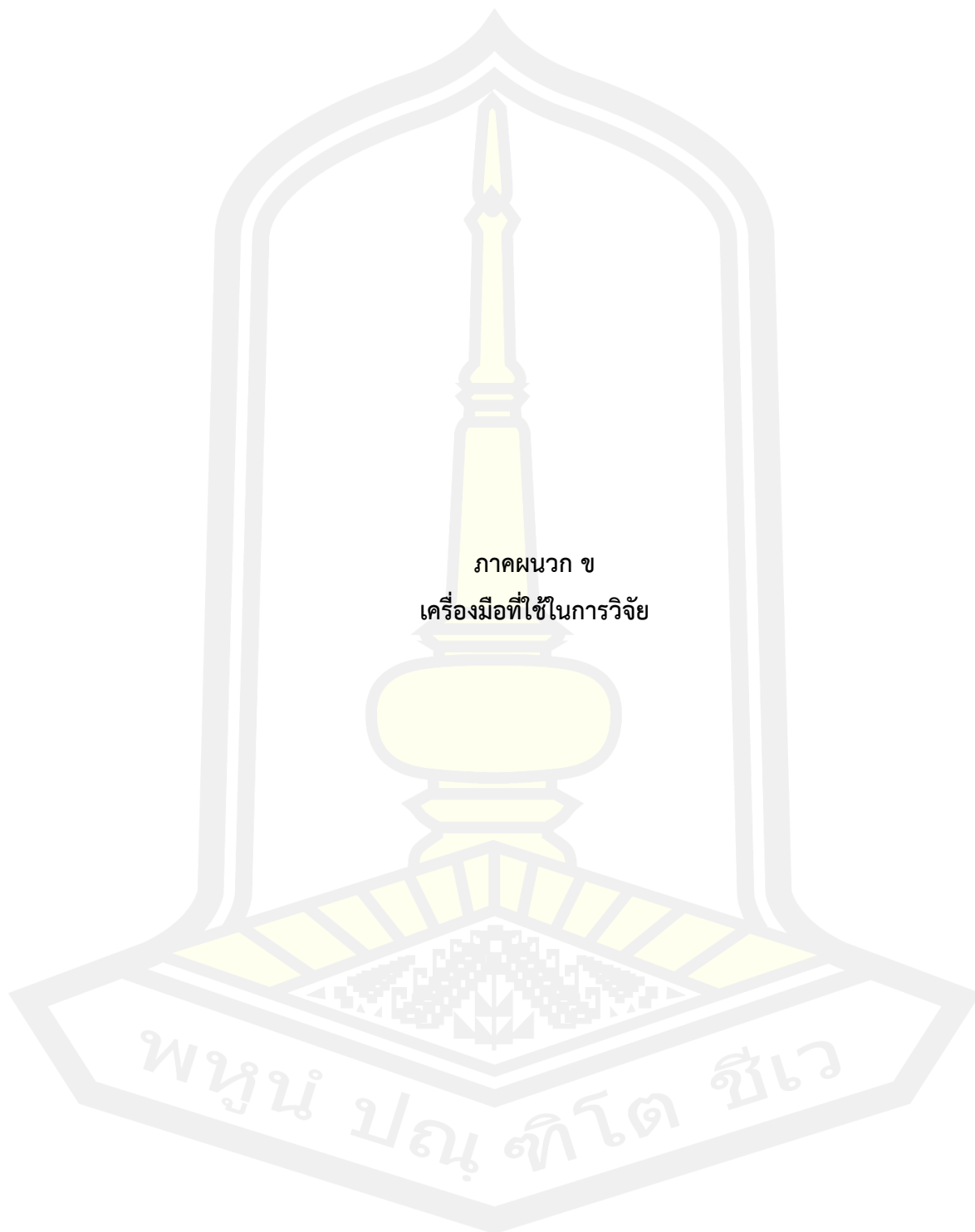
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วุฒิการศึกษา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
3. นายเวชยันต์ อาศนะ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านวังชัย महाบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. นางสาวกรรยา จิตพุ่ง ตำแหน่ง นักศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักศึกษาธิการประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 4 วุฒิการศึกษา महाบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5. นางสาวมาลีรัฐ สมภาร ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา महाบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในตรวจสอบยืนยัน
ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทาง

1. นายเวชยันต์ อาศนะ ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านวังชัย महाบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. นางสาวกรรยา จิตพุ่ง ตำแหน่ง นักศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักศึกษาธิการประถมศึกษา
ขอนแก่น เขต 4 วุฒิการศึกษา महाบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. นางสาวมาลีรัฐ สมภาร ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา महाบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
4. นางมาลินี ทองยา ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ วุฒิการศึกษา महाบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น





ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว

**แบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์สำหรับการวิจัย
เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4**

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดยแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำนวน 56 ข้อ
 - ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
2. ผู้ตอบแบบสอบถามกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อเพื่อประโยชน์ของการวิจัย
3. ผลการตอบแบบสอบถามจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น ข้อมูลที่ท่านตอบผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามและสถานศึกษา โดยผู้วิจัยจะเสนอในภาพรวมอันจะเป็นประโยชน์ต่อแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวกมลชนก พิณีจมนตรี

นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อที่ตรงกับสภาพของท่าน

1. สภาพตำแหน่ง

- () ผู้บริหารสถานศึกษา () ครูผู้สอน

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

- () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท
() ปริญญาเอก

3. เพศ

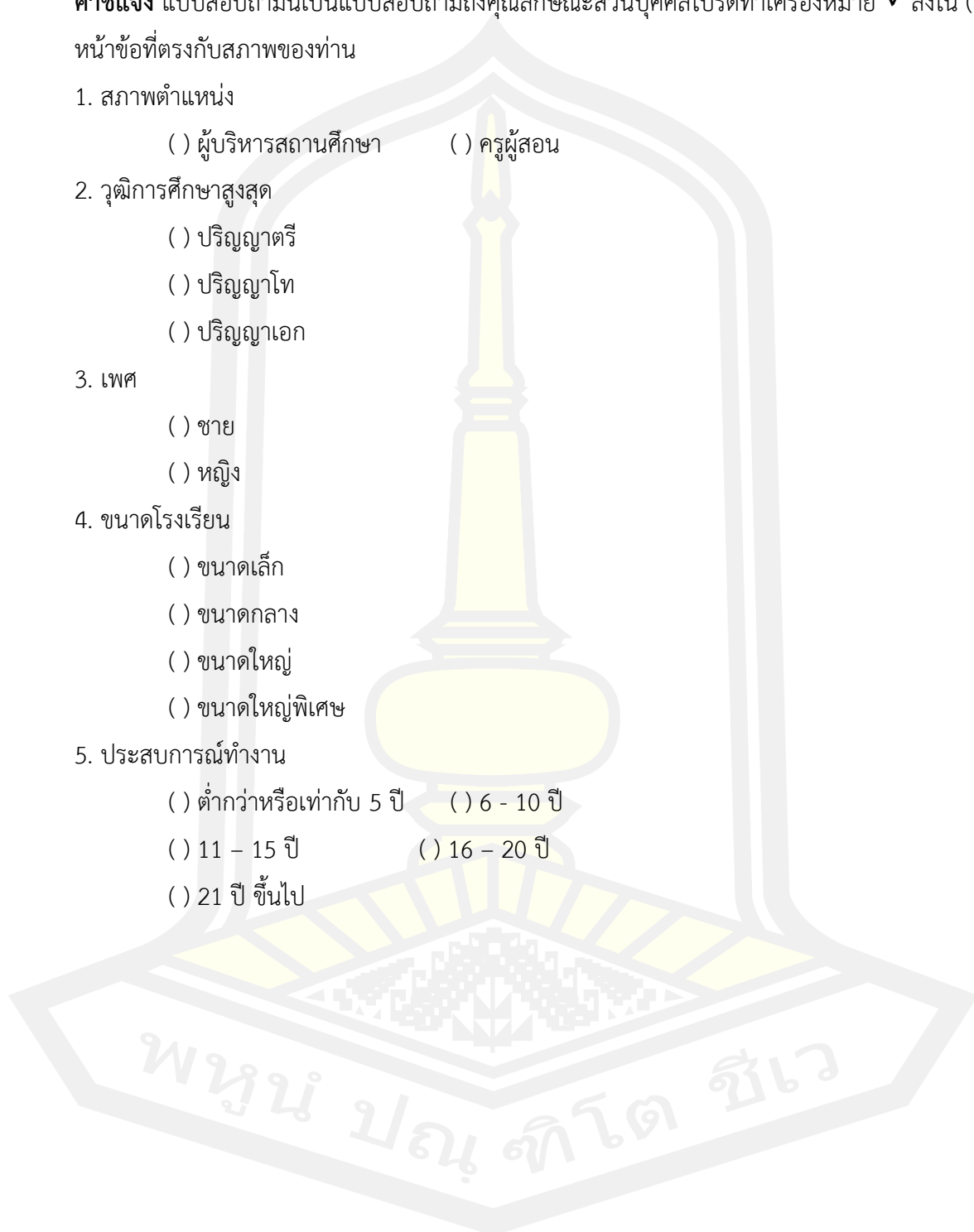
- () ชาย
() หญิง

4. ขนาดโรงเรียน

- () ขนาดเล็ก
() ขนาดกลาง
() ขนาดใหญ่
() ขนาดใหญ่พิเศษ

5. ประสบการณ์ทำงาน

- () ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี () 6 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี () 16 - 20 ปี
() 21 ปี ขึ้นไป



ข้อ	แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13	ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้										
14	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ										
15	การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้										
16	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้										
17	การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน										
18	การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง										
19	การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน										

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูใน

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม.....



แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

สำหรับการวิจัย เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะ
จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต
4 มีจุดมุ่งหมายเพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครู บุคลากรทางการศึกษา จากสถานศึกษาที่มี
วิธีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำนวน 3
โรงเรียน

2. แบบสัมภาษณ์มีทั้งหมดเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์แนวการเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่ง
ครอบคลุมองค์ประกอบการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 2) การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร
- 3) การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลกระทบ
ใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสัมภาษณ์และสถานศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความ
ร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการ
สัมภาษณ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณท่านอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

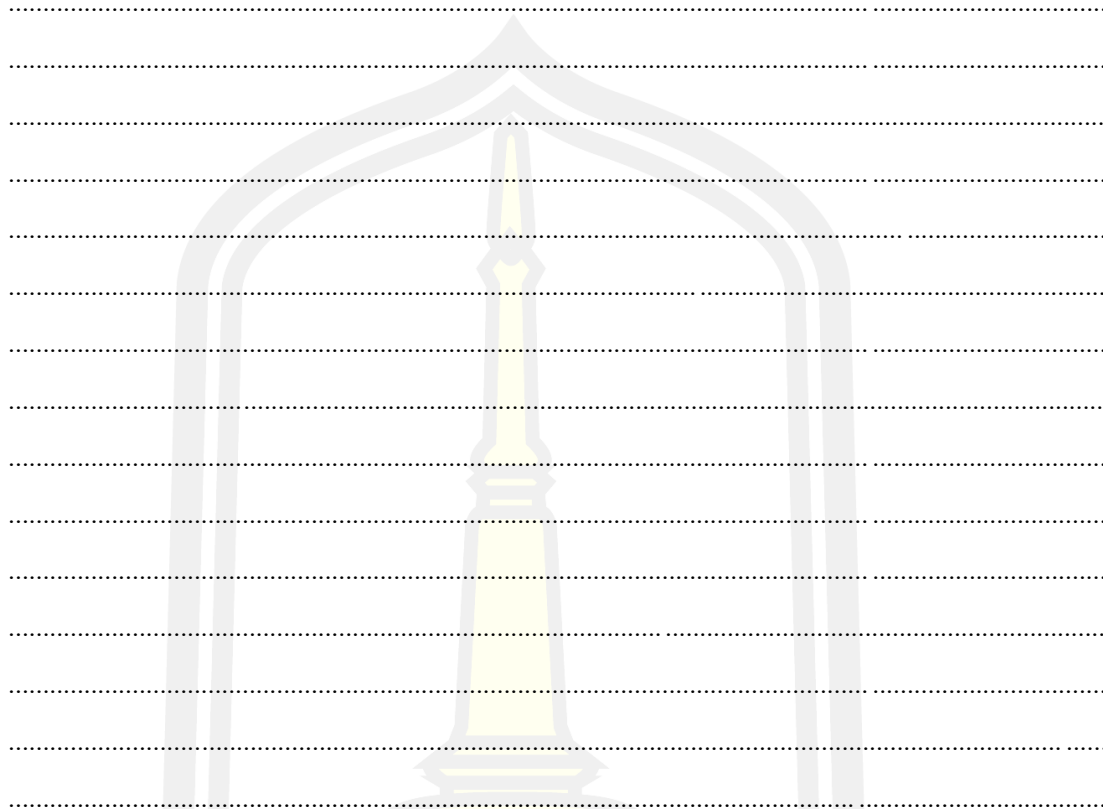
นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี

นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.)

สาขาวิชาการบริหารและการพัฒนาการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรอย่างไร



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

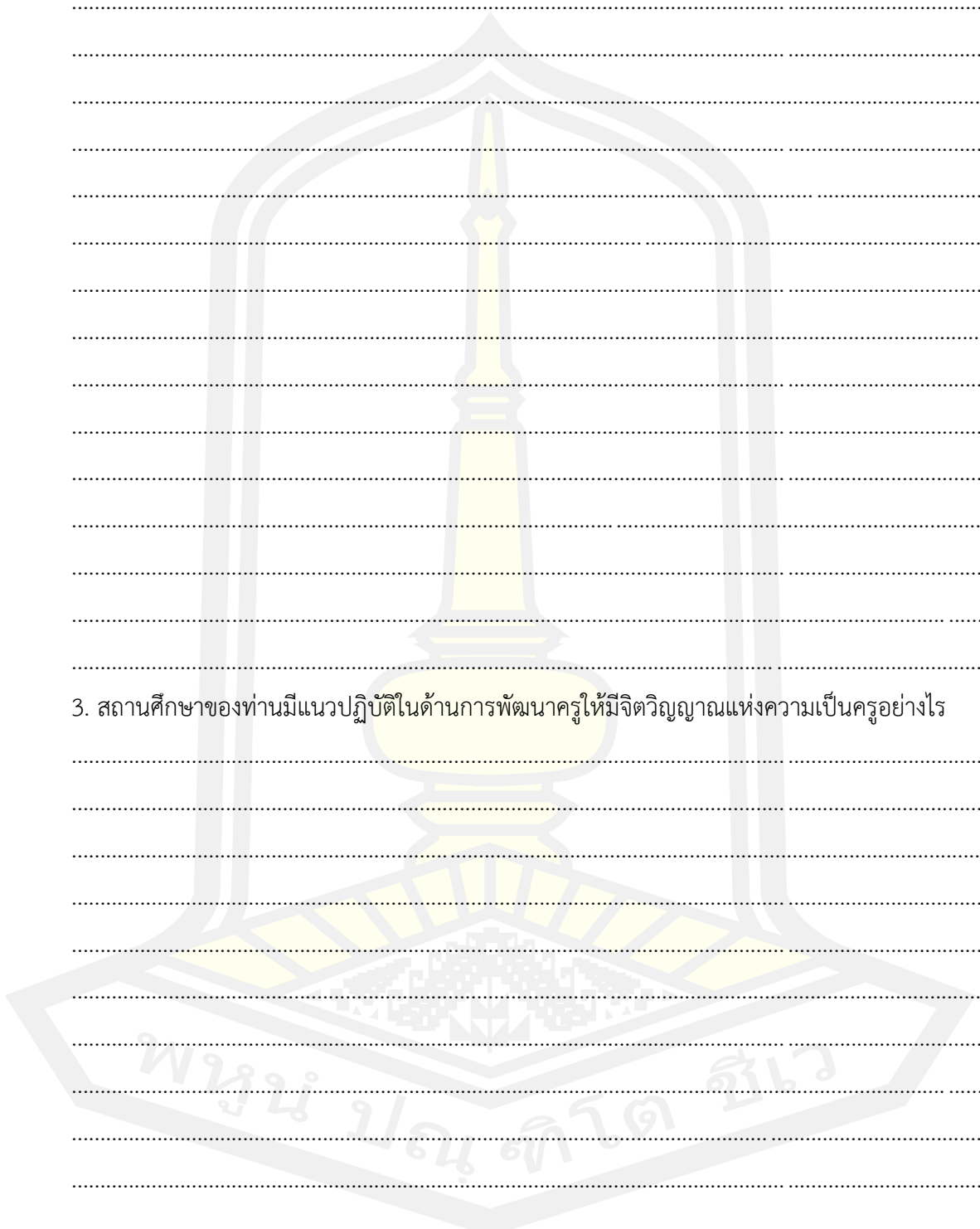
.....

.....

.....

.....

3. สถานศึกษาของท่านมีแนวปฏิบัติในด้านการพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูอย่างไร



.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์อย่างสูงยิ่ง

แบบแสดงความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อนวัตกรรม

เรื่อง สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการสร้างแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะ
จรรยาบรรณวิชาชีพครู

คำชี้แจง ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านที่มีต่อแบบสอบถาม

โดยใส่เครื่องหมาย (✓) ลงในช่องความคิดเห็นของท่านพร้อมเขียนข้อเสนอแนะที่เป็น
ประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงต่อไป

-1 คือ แน่ใจ ว่าข้อสอบนั้นไม่สอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ที่กำหนด

0 คือ ไม่แน่ใจ ว่าข้อสอบนั้นสอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ที่กำหนดหรือไม่

+1 คือ ไม่แน่ใจ ว่าข้อสอบนั้นสอดคล้องกับตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ที่กำหนด

รายการข้อความความเห็น	ความคิดเห็น			ข้อ เสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
1) การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม				
1.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบ แผน อย่าง เคร่งครัด				
1.2 รักษาชื่อเสียง เกียรติยศและ ปกป้องศักดิ์ศรี แห่งวิชาชีพครู				
1.3 ยึดมั่นในระบบการปกครอง ระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข				
1.4 การปฏิบัติตนอยู่ในกรอบอันดีงาม				
1.5 มีความรู้ความคิดที่ดีงามและเป็นธรรมชาติของ ความดี				
1.6 มีมาตรฐานการทำงานตามมาตรฐาน วิชาชีพที่ กำหนดไว้				
1.7 ให้บริการแก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง หรือผู้มาติดต่อ ราชการด้วยความ เต็มใจและเสมอภาค				

รายการข้อความความเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่เหมาะสม -1	
2) การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร				
2.1 มีวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์				
2.2 เข้าร่วมกิจกรรม ขององค์กรวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ				
2.3 ยกย่อง ชื่นชมและให้กำลังใจซึ่ง กันและกัน				
2.4 ไม่ปิดบังข้อมูลข่าวสารในการ ปฏิบัติงานที่มีผลต่อการปฏิบัติ หน้าที่จนเกิดความเสียหาย				
2.5 ให้เกียรติและเคารพต่อผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพ ด้วยความจริงใจ				
2.6 ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้ออาทรต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ				
2.7 มีความรัก ความสามัคคีและร่วมมือร่วมใจกัน ในการพัฒนาวิชาชีพครู				
2.8 เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพ				
3) การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู				
3.1 รักและภาคภูมิใจในความเป็นครู				
3.2 เป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ด้วยความรัก ความเมตตากรุณา ต่อ ผู้เรียนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถและเสมอภาคเท่าเทียมกัน				
3.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนทำกิจกรรมที่หลากหลาย และพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ				
3.4 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน ทั้งกายวาจาและจิตใจ				

รายการข้อความความเห็น	ความคิดเห็น			ข้อเสนอแนะ
	เหมาะสม 1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ เหมาะสม -1	
3.5 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและ ออกแบบการเรียนรู้ ที่เหมาะสมต่อตนเอง				
3.6 ส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ ด้วยตนเอง จากสื่ออุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้รอบ ตัวอย่างหลากหลาย				
3.7 อุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าของวิชาชีพครู				
3.8 จัดสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้				
3.9 ใช้เทคโนโลยีในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ใน การเรียนรู้				

แสดงความขอบคุณอย่างยิ่ง

.....
(.....)

ลงชื่อ.....
(.....)

ผู้ทรงคุณวุฒิ

พหุบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

การหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

พหุณ ปณุ ทิโต สีเว

ตาราง 21 (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผลการพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
24	+1	0	+1	+1	+1	5	0.80	สอดคล้อง
25	+1	0	+1	+1	+1	5	0.80	สอดคล้อง
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	สอดคล้อง

ตาราง 22 ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

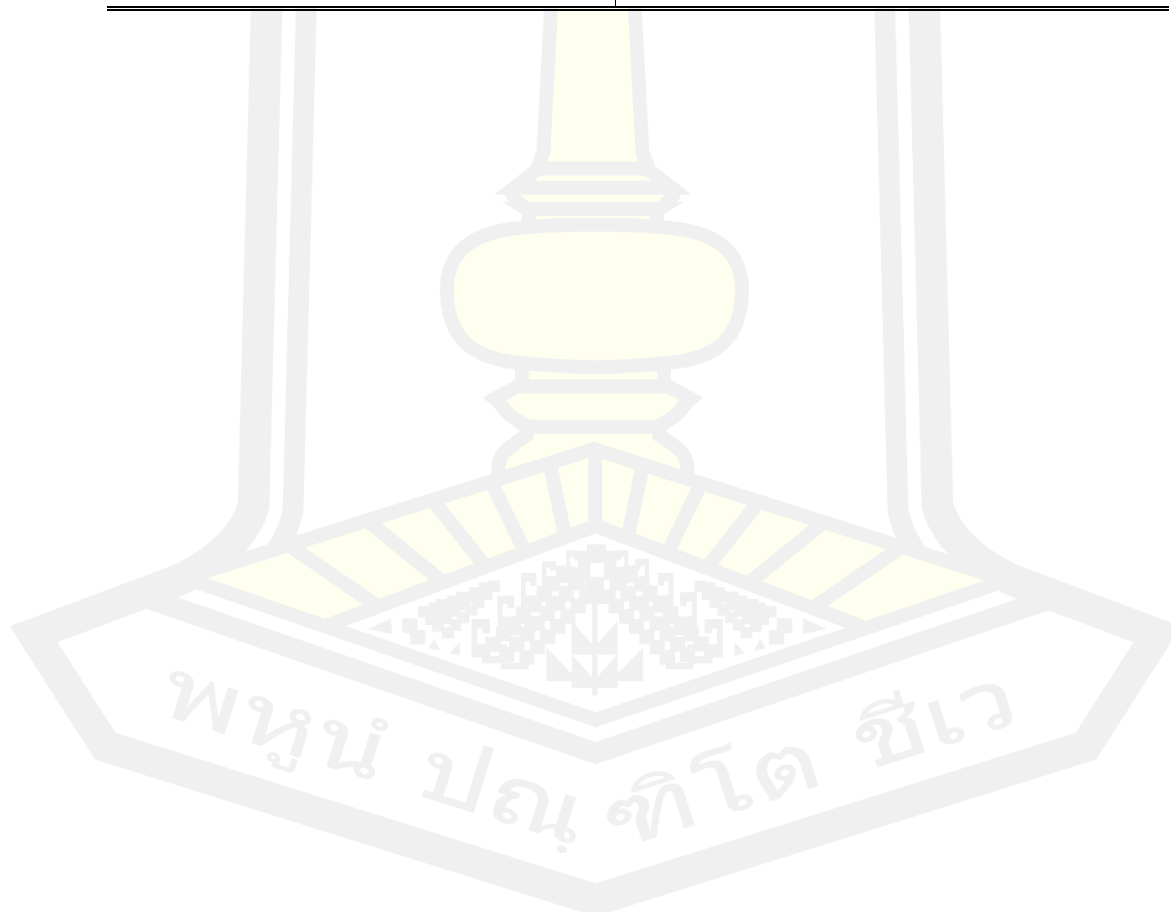
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์		สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1	.749	.675	23	.732	.382
2	.723	.629	24	.767	.323
3	.696	.612	25	.856	.867
4	.578	.698	26	.767	.857
5	.516	.566	27	.701	.837
6	.617	.331	28	.782	.795
7	.731	.805	29	.708	.769
8	.758	.621	30	.774	.848
9	.819	.848	31	.705	.648
10	.635	.665	32	.865	.785
11	.476	.566	33	.773	.542
12	.689	.750	34	.868	.885
13	.770	.808	35	.869	.731
14	.828	.795	36	.812	.583
15	.706	.764	37	.655	.590
16	.765	.808	38	.786	.706
17	.658	.651	39	.842	.693
18	.801	.760	40	.767	.898
19	.797	.801	41	.905	.699
20	.840	.647	42	.800	.571
21	.765	.819	43	.785	.781
22	.696	.736	44	.089	.616

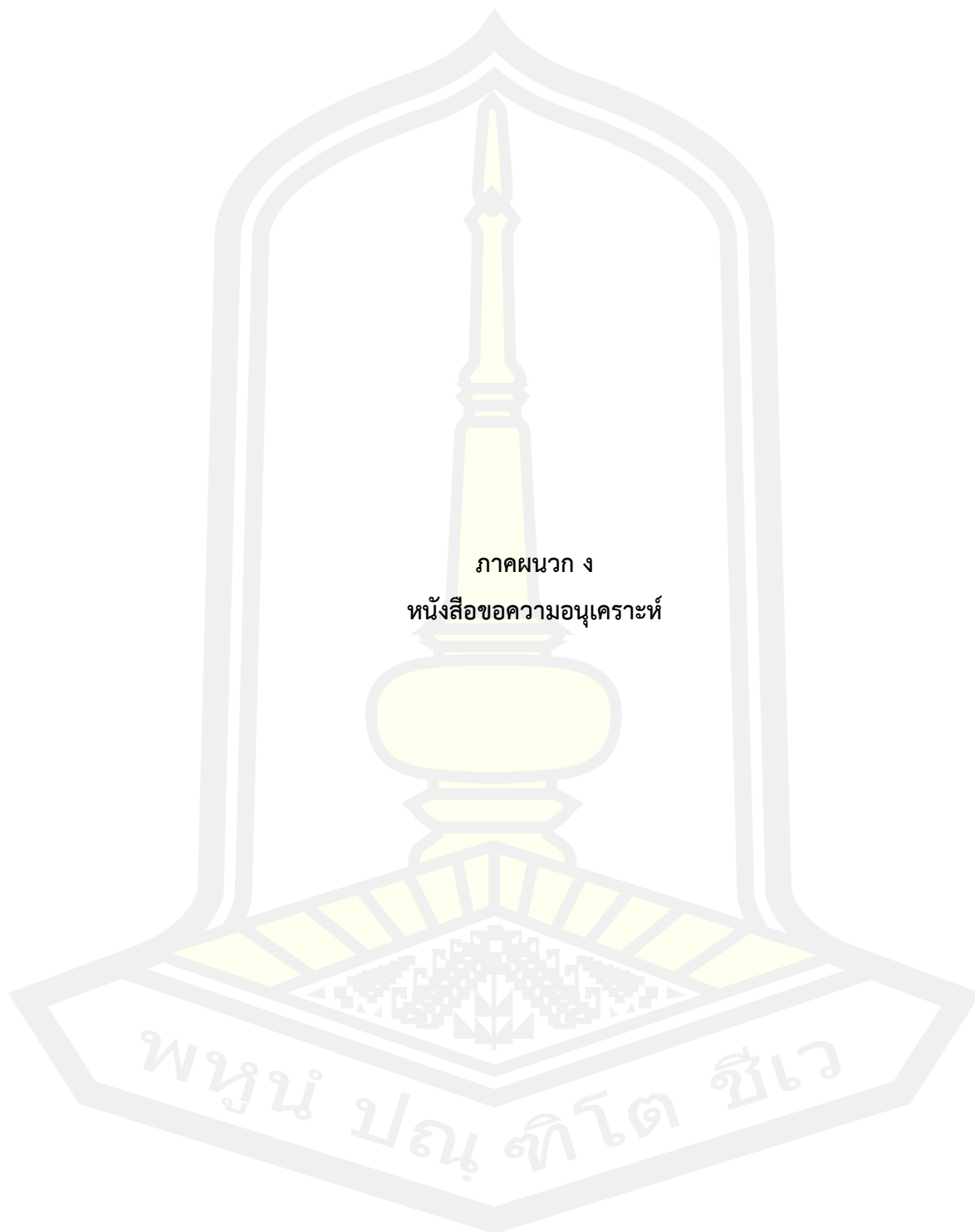
ตาราง 23 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.982	44

ตาราง 24 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.976	44





ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์

พหุบัน ปณฺ ทิโต ชีเว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว481 วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน

ด้วย นางสาวกมลชนก พิณจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โทร 6216
ที่ อว 0605.5(2)/ว481 วันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จุลสุวรรณ

ด้วย นางสาวกมลชนก พิณจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์





ที่ อว 0605.5(2)/ว481

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวกรรยา จิตพุ่ม

ด้วย นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุจันท์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0872255278

พหุ อนุ ทั โด ชี เว



ที่ อว 0605.5(2)/ว481

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นางสาวภัสริฐ สมภาร

ด้วย นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0872255278

ศูนย์ บณู ทัต โข



ที่ อว 0605.5(2)/ว481

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

11 กุมภาพันธ์ 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน นายเวชยันต์ อาสนะ

ด้วย นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0872255278

งานบัณฑิตศึกษา



ที่ อว 0605.5(2)/ว1393

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางมาลีณี ทองยา

ด้วย นางสาวกมลชนก พิณจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โมทยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0872255278





ที่ อว 0605.5(2)/ว1393

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวจิตร์ โคภิชฐ์ไผ่ชนิด

ด้วย นางสาวกมลชนก พิณจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0872255278

พหุบัณฑิต โฉมยา



ที่ อว 0605.5(2)/ว1393

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายบัญชา เสนาคูณ

ด้วย นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โนมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0872255278

พหุ อนุ ทิ โต ชี เว



ที่ อว 0605.5(2)/ว1398

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นางสาวจันทร์สุดา จันทาญ

ด้วย นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำ ข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0872255278

พหุ อนุ ทั โด ชี เว



ที่ อว 0605.5(2)/ว1398

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

1 มิถุนายน 2565

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายเวชยันต์ อาศนะ

ด้วย นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โมทยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0872255278

พหุ อนุ ทิ โต ชี เว



ที่ อว 0605.5(2)/ว1255

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4

ด้วย นางสาวกมลชนก พิณจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการ (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกมลชนก พิณจมนตรี ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0872255278





ที่ อว 0605.5(2)/ว1255

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนน้ำพอง

ด้วย นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0872255278

พหุ อนุ ทิ โต ชี เว



ที่ อว 0605.5(2)/ว1255

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งโปร่ง

ด้วย นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โอมยา)

รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174

เบอร์โทรนิสิต 0872255278

ศูนย์ บัณฑิตศึกษา



ที่ อว 0605.5(2)/ว1255

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม 44000

23 พฤษภาคม 2565

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกระนวนชำสูง

ด้วย นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร (กศ.ม.) การบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ เรืองมนตรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ในครั้งนี้

เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี ทำการทดลองใช้เครื่องมือเพื่อนิสิตจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความกรุณาจากท่านด้วย และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ โฉมยา)
รองคณบดี ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์งานวิชาการและบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
โทรศัพท์, โทรสาร 0-4371-3174
เบอร์โทรนิสิต 0872255278

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวกมลชนก พินิจมนตรี
วันเกิด	วันที่ 19 ธันวาคม พ.ศ. 2537
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 161 หมู่ที่ 1 ตำบลบัวเงิน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40140
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านเพี้ยพานโนนสวรรค์ ตำบลบัวเงิน อำเภอน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40140
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนน้ำพองศึกษา จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2556 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2560 ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พ.ศ. 2562 ประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพครู (ป.บัณฑิต) มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พ.ศ. 2565 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

พูนุ ภณุ ทิโต ชีเว