

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

นางสาวจිරนนท์ สุวรรณมณีเภาสัย

ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2552

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATORS' ROLES IN PROMOTING TEACHERS'
ETHICS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

Miss Jeranan Suwanmaneepasat



ศูนย์วิทยทรัพยากร
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration
Department of Education Policy, Management and Leadership

Faculty of Education

Chulalongkorn University

Academic Year 2009

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณ
ครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

โดย

นางสาวจิรนนท์ สุวรรณมณีไภสัช

สาขาวิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

..... คณบดีคณะครุศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร. ศิริชัย กาญจนวาสี)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ เอกชัย กี่สุขพันธ์)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์)

จිරนนท์ สุวรรณมณีเกสซ์ : การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู
 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. (A STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATORS' ROLES IN
 PROMOTING TEACHERS' ETHICS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN
 ADMINISTRATION) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ.ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโน, 161 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและ
 เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู
 ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจาก ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 175 คน ครูจำนวน
 320 คน จากโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็น
 แบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่ง
 พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546
 มาตรา 50 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ การแจกแจงความถี่
 หาค่าร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหาร โดย
 ใช้ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู 5 ด้าน ซึ่ง
 ประกอบด้วย 1) จรรยาบรรณต่อตนเอง 2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ 3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
 4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ 5) จรรยาบรรณต่อสังคม ในภาพรวมบทบาทที่มีการ
 ปฏิบัติจริงทั้ง 5 ด้าน ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนบทบาทที่คาดหวังทั้ง 5 ด้านของผู้บริหาร
 อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริม
 จรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและ
 บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05

ภาควิชา นโยบาย การจัดการ และความ
 เป็นผู้นำทางการศึกษา

สาขาวิชา บริหารการศึกษา
 ปีการศึกษา 2552

ลายมือชื่อนิสิต จิระนนท์ สุวรรณมณีเกสซ์
 ลายมือชื่อ อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ชญาพิมพ์ อุสาโน

4983665027: MAJOR EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEYWORDS: TEACHERS'ETHICS

JERANAN SUWANMANEEPASAT: A STUDY OF SCHOOL ADMINISTRATORS' ROLES IN PROMOTING TEACHERS' ETHICS IN SCHOOLS UNDER BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION. THESIS ADVISOR : ASST.PROF. Chayapim Usaho, Ph.D., 161 pp.

The objectives of this research were to study and compare the actual and expected roles of school administrators in promoting teacher's ethics in schools under Bangkok metropolitan administration. The methodology of this research was survey research method. The data were collected from 175 school administrators, 320 teachers from schools under Bangkok metropolitan administration. The research instruments were questionnaire, checklist, and rating scale, using to collect data for investigating according to Act of Khurusapha Secretariat office of the Teachers' Council of Thailand year 2001 section 50. The status of interviewees was analyzed by using frequency distribution and percentage. The actual and expected roles of administrators in promoting ethics were analyzed by using mean, standard deviation, and t-test.

The findings of this research on roles of school administrators in promoting teacher's ethics could be categorized in 5 areas were 1) personal ethics, 2) professional ethics, 3) client-centered ethic, 4) collegial ethics ,and 5) societal ethics. All 5 actual roles of administrators were at high level, while those 5 expected roles were at the highest level. When comparing the actual and expected roles of administrators in promoting teacher's ethics in schools under Bangkok Metropolitan, it was found out that both the actual and expected roles of administrators in all 5 categories were statistically different at .05 level of significance.

Department : Educational Policy Management
and Leadership

Field of Study : Educational Administration

Academic Year : 2009

Student's Signature S. Jerman

Advisor's Signature [Signature]

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้โดยได้รับความเมตตา ความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโห อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ตลอดจนพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และชี้แนะแนวทางในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์เอกชัย กี่สุขพันธ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำข้อเสนอแนะและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ไปใช้เป็นพื้นฐานการทำวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติ ขอบคุณพี่น้องๆ ภาควิชา บริหารการศึกษาที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้กันและกันในการศึกษาเสมอมา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสุรรัตน์ คุณแม่เน้นทนา สุวรรณมณีภัสร์ ที่ได้อบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนมุ่งมั่นในการศึกษา รวมถึงนายปลื้มใจ อินช่วย และ เด็กชายปธานิน อินช่วย ตลอดจนพี่ชายที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยในทุกๆ เรื่องเป็นอย่างดี

ท้ายนี้ ขอให้คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยนี้ขอมอบบูชาแด่บูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ผู้วิจัยมาตั้งแต่เด็กจนถึงปัจจุบัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ของการวิจัย.....	9
วิธีดำเนินการวิจัย.....	10
ลำดับขั้นตอนของการนำเสนอผลการวิจัย.....	11
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท.....	12
บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริง.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน.....	19
แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา.....	28
แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณ.....	35
แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร.....	66
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	74

บทที่	หน้า
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	80
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	80
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	81
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	83
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	90
5.สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
สรุปผลการวิจัย.....	111
อภิปรายผล.....	121
ข้อเสนอแนะ	130
รายการอ้างอิง.....	133
ภาคผนวก.....	139
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	140
ภาคผนวก ข สำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย.....	142
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	146
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	161

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	81
2	จำนวนร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไป ได้รับคืน และแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำแนกตามประชากร.....	84
3	สรุปจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ.....	86
4	สรุปผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู ทั้ง 5 ด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหาร.....	90
5	สรุปผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู ทั้ง 5 ด้าน ตามความคิดเห็นของครู.....	91
6	สรุปผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู ทั้ง 5 ด้าน ในภาพรวม.....	92
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองตามความคิดเห็นของผู้บริหาร.....	93
8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองตามความคิดเห็นของครู.....	94
9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองในภาพรวม.....	95
10	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร.....	96

ตารางที่		หน้า
21	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคมในภาพรวม.....	110



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนและสังคมของประเทศ ภารกิจการจัดการศึกษาต้องอาศัยความเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรู้ความชำนาญในการจัดการศึกษาเป็นการเฉพาะ โดยเป็นการใช้วิชาครู (pedagogy) หรือวิชาการศึกษาในการประกอบวิชาชีพ จึงอาจเรียกได้ทั้งวิชาชีพทางการศึกษาหรือวิชาชีพครู ในสังคมไทย ครูได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ เป็นผู้ให้ความรู้วิทยาการเพื่อความเจริญของบุคคลและสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพครูได้รับการยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคลดังพระบรมราชาบาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครู เมื่อ 18 พฤษภาคม 2526 ตอนหนึ่งว่า "...อาชีพครูถือว่าสำคัญยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญได้นั้น จะต้องพัฒนาคน ซึ่งได้แก่เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าทุกด้าน จึงสามารถสร้างความเจริญให้แก่ชาติได้ต่อไป..." (จักรพรรดิ วัฒนา, 2550: 327) บทบาทของวิชาชีพครูหรือวิชาชีพทางการศึกษาจึงมีความสำคัญกล่าวได้คือ บทบาทในการสร้างพลเมืองที่ดีของประเทศ เป็นการเตรียมสมาชิกใหม่ให้สังคม โดยให้การศึกษาระดับพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนของประเทศเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศต้องการ บทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นการพัฒนากำลังคนเพื่อสนองการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ บทบาทในการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติ ซึ่งวิชาชีพทางการศึกษาจะทำหน้าที่เป็นเครื่องมือถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมของชาติจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่ง เป็นการรักษาความเป็นชาตินั่นเอง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา, 2548 : 1)

ปัจจุบันวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการยอมรับเป็นวิชาชีพชั้นสูง เมื่อบุคคลปฏิบัติงานอาชีพชั้นสูงประเภทใดในสังคม ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีวิชาชีพที่ถือเป็นเอกลักษณ์ของตน เพราะแต่ละบุคคลที่ประกอบอาชีพชั้นสูงก็ยอมรับในจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น ซึ่งถือว่าเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพชั้นสูงของตนเอง ซึ่งวิชาชีพชั้นสูงต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพ จรรยาบรรณดังกล่าวนี้เองคือวิชาชีพชั้นสูงๆ จะกำหนดกำกับ ดูแลให้ผู้ประกอบวิชาชีพได้ปฏิบัติตาม เพื่อประกันได้ว่าบุคคลทำอาชีพนั้นๆ จะมีความรู้ ทักษะ และประพฤติปฏิบัติตามที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานของวิชาชีพชั้นสูง วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้นเนื่องจากเป็นอาชีพเพื่อให้บริการแก่

สาธารณชน ที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่มีความซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้ผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูงย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงอีกด้วย ทั้งนี้เพราะวิชาชีพชั้นสูง จะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพชั้นสูงเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา ได้รับการศึกษาอบรมมาเฉพาะด้านที่มีความรอบรู้อย่างเพียงพอมีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ(เมธี ปิณฑนานนท์, 2550: 320) โดยประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญต่อวิชาชีพนี้เป็นอย่างมาก โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 81 บัญญัติให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติและพัฒนาวิชาชีพครู และเมื่อได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ นี้ มาตรา 53 ได้กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และมาตรา 73 บัญญัติว่าให้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 เพื่อให้เป็นไปตามสาระสำคัญดังกล่าวและเพื่อสืบทอดประวัติศาสตร์และเจตนารมณ์ของการจัดตั้งคุรุสภาให้เป็นสภาวิชาชีพครูต่อไป จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 12 มิถุนายน 2546 เป็นต้นมา จึงเห็นได้ชัดเจนว่า ทางราชการไทยเห็นความสำคัญว่า วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง จึงกำหนดให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังตามกฎหมาย

ปัจจุบันได้มีการกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประกอบวิชาชีพภายใต้ข้อบังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา กล่าวคือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพโดยมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่องค์กรกำหนด ผู้ไม่ได้รับอนุญาต หรือสถานศึกษาที่รับผู้ไม่ได้รับอนุญาตเข้าประกอบวิชาชีพจะได้รับโทษตามกฎหมาย ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อดำรงไว้ซึ่งความสามารถ และความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ บุคคลผู้ใดได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มี

สิทธิกล่าวหา หรือกรรมการคุรุสภา กรรมการมาตรฐานวิชาชีพและบุคคลอื่นมีสิทธิกล่าวโทษได้ เมื่อมีการกล่าวหา หรือกล่าวโทษ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ยกข้อกล่าวหาหรือกล่าวโทษ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพ และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับบริการอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานที่สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้วิชาชีพทางการศึกษาและผู้ประกอบวิชาชีพได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม

วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงและเป็นวิชาชีพควบคุม ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ ซึ่งได้กล่าวไว้ในข้างต้นนั้น โดยจรรยาบรรณมีความสำคัญที่เป็นเหมือนไฟส่องสว่างที่นำทางให้กับผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพราะการยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ย่อมก่อให้เกิดความก้าวหน้า ความมั่นคง และความสุขในการประกอบอาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา ย่อมมีความสำคัญต่อระบบการศึกษาของแต่ละประเทศ จึงต้องมีกำหนดไว้ เช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของประเทศไทย คุรุสภาได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งถึงกับมีการกำหนดไว้ชัดเจนในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 25 ข้อ (2) และข้อ (3) ว่าคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้งส่งเสริม พัฒนา และเสนอแนะคณะกรรมการคุรุสภากำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพ(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2546 : 18)

ผู้มีส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอนคือครูเป็นผู้มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งในฐานะเป็นผู้ให้การศึกษานานาชาติ ครูคือผู้กำหนดอนาคตของชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้ครูเป็นคนที่มีความรู้เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ในชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ และมีความสามารถในการแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ ดังนั้นในการพัฒนาการศึกษาจะขาดครูเสียไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาในระบบโรงเรียนหรือนอกระบบโรงเรียน และถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดก็ตาม แต่ครูก็ยังคงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการเรียนการสอน เรายังต้องการได้ครูที่เป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียนทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม และบุคลิกภาพ เป็นครูที่สามารถยกระดับสติปัญญาหรือวิญญาณมนุษย์ให้สูงขึ้นได้ (รุ่ง แก้วแดง. 2540 : 134 -135)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริถึงหน้าที่ของผู้จัดและให้การศึกษาคือ การ “ให้คนได้เรียนรู้” เพื่อที่จะสามารถทำการงานสร้างตัวและดำรงตนให้เป็นหลักเป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ การที่จะทำให้คนได้เรียนดีนี้จะต้องทำดังนี้

1. สอนให้มีวิธีการที่ดี ที่ถูกต้องแน่นแฟ้น ให้มีความสามารถและมีหลักในการปฏิบัติ
2. ต้องฝึกหัดอบรมในจิตใจและประพฤติปฏิบัติ ให้รู้เหตุผลและความผิชอบชั่วดีเพื่อนำความรู้ไปใช้ในทางเบียดเบียนกันและกัน
3. ต้องให้มีกำลังและสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางกายทางใจ

จะเห็นได้ว่า การให้คนได้เรียนดีนั้น ผู้ให้การศึกษารหรือครูจะต้องทำหน้าที่อย่างน้อย 2 ประการ เช่นเดียวกับแนวพระราชดำริด้านการศึกษา กล่าวคือ “งานของครูนอกจากสอนให้รู้วิชาการแล้ว ยังต้องฝึกฝนอบรมความประพฤติปฏิบัติให้แก่ศิษย์ด้วย” การทำหน้าที่ดังกล่าวนี้ให้สำเร็จผู้ให้การศึกษารหรือครูจะต้องเป็นผู้ประพฤติดีทั้งในด้านวิชาการคือ ต้องฝึกฝนตนให้มีความชำนาญในด้านความรู้และวิธีการสอน ส่วนด้านความประพฤติจะต้องเป็นคนดีพร้อมทั้งในด้านจิตใจและการปฏิบัติเพื่อที่จะเป็นแบบอย่างแก่ผู้พบเห็นเมื่อลูกศิษย์ได้เห็นและประทับใจในความสามารถและความดีของครูก็จะประพฤติตนตามแบบอย่าง เป้าหมายการศึกษาที่จะให้คนได้เรียนดีก็จะบรรลุผล(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู,2544:5)

ผู้ที่นับว่ามีบทบาทสำคัญยิ่งในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู นอกเหนือจากสังคมและสถาบันการศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครูแล้วก็คือผู้บริหารโรงเรียนนั่นเองเพราะผู้บริหารโรงเรียนนั้น ถือเป็นผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของครูทุกคน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในโรงเรียน มีอำนาจในการตัดสินใจและปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความมุ่งหมายของการศึกษา เป็นผู้ประสานงานในโรงเรียนอีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงาน ในฐานะที่เป็นผู้ควบคุม บังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่างๆของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่างๆไปสู่การปฏิบัติและเป็นผู้ชี้้นำความสำเร็จของโรงเรียน (นายเอื้อ ทรวงโพธิ์, 2545 :1-4) มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูสายบริหารสถานศึกษา ได้กำหนดลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและรับผิดชอบในสถานศึกษา ดังนี้ คือ “ควบคุม ดูแล ส่งเสริมประสานงาน การวางแผนงาน การดำเนินงานและประเมินผลงานทั้งในด้านวิชาการ ธุรการปกครอง กิจกรรมและการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง”(กรมสามัญศึกษา,หน่วยศึกษานิเทศก์,ฝ่ายวิจัยและพัฒนา, ม.ม.ป.: 8) พฤติกรรมหรือการกระทำใดๆ ของผู้บริหารโรงเรียนย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูได้ในหลายลักษณะ เช่น การพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานพัฒนา

ตนเองให้มีความรู้ความสามารถและมีความประพฤติดี เมื่อครูเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีความประพฤติดี ย่อมส่งผลถึงนักเรียนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าสูงสุดของสังคมและประเทศชาติในอนาคตต่อไป(นายเอื้อทรงโพธิ์ 2545:1-4)

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ รับผิดชอบการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.2528 ในมาตรา 89(21) โดยจัดการศึกษาหลายระดับสำหรับเยาวชนในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ทั้ง 50 เขต มีสำนักการศึกษารับผิดชอบการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 435 โรงเรียน มีภารกิจหลักเพื่อรองรับเด็กที่มีอายุถึงเกณฑ์เข้าเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้ได้รับการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของชาติที่มุ่งให้เด็กเป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร,2549: 14) สนับสนุนให้นักเรียนได้รับการพัฒนาตามศักยภาพและสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อความสำเร็จเป็นฐานในการดำรงชีวิตภายใต้หลักปรัชญาพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร,2549: 1-2) จากภารกิจที่กล่าวมาสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครได้พยายามพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดตลอดมา โดยมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาที่ก้าวหน้าทันสมัย ทันเหตุการณ์ในหลายๆด้าน ทั้งด้านศิลปะ ดนตรี กีฬาและวิชาการ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีผลกระทบต่อประชากรในกรุงเทพมหานครโดยตรง จึงได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษาให้กับโรงเรียนในสังกัดโดยระยะแรกกำหนดนโยบายเรียนรู้คู่รอยยิ้ม (Smile school) ที่เน้นการเรียนรู้อย่างมีความสุข เป็นคนดี คนเก่งวิชาการ จนกระทั่งในปัจจุบันได้กำหนดนโยบายโรงเรียนคุณภาพ (Smart school) เป็นกรอบในการปฏิบัติงานของโรงเรียน (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร,2549: 1-2) โดยมุ่งหวังให้โรงเรียนจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ให้นักเรียนประสบความสำเร็จทางวิชาการ เพียงพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม ได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ ได้มีความสุข สามารถนำความรู้ที่เรียนไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและช่วยเหลือสังคม ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมตามความหมายของคำว่า SMART ซึ่งเป็นคำที่มาจากอักษรตัวแรกของคำต่อไปนี้ S = Success หมายถึง เรียนรู้สู่ความสำเร็จ, M = Morality หมายถึง เรียนรู้คู่คุณธรรม, A = Activities หมายถึง เรียนรู้ด้วยกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุข, R = Relativity หมายถึง เรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตประจำวัน, T = Technology หมายถึง เรียนรู้ด้วยระบบ IT (Information Technology) (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร,2549: 20)

ครูได้รับการยกย่องและมีฐานะทางสังคมสูงเพราะสังคมเชื่อมั่น และศรัทธาต่อครู ที่มีความสำคัญต่อความเสียสละ ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ มีความมุ่งมั่นและทรงคุณค่า เพราะเป็นงาน “สร้างคน” ครูจะเป็นผู้จุดประกายการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่จะสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรียนรู้ที่จะเติบโตอย่างมีศักยภาพ มีความปลอดภัย มีความสมบูรณ์ทางร่างกาย กำลังใจ และสติปัญญา ดังนั้น ครูจึงได้รับการยกย่องและเชิดชูศรัทธาว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการเชิดชูให้เป็นปูชนียบุคคล ไม่ยิ่งหย่อนกว่าวิชาชีพชั้นสูงอื่นๆ วิชาชีพครูยังต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างจริงจัง ดังนั้น วิชาชีพครูจึงเป็นวิชาชีพที่ มิใช่ใครก็จะเข้าสู่อาชีพนี้ได้ หากแต่ต้องเป็นผู้ได้เรียนและฝึกฝนมาโดยตรงและต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และมีองค์กรคุรุกำกับดูแล และรองรับวิชาชีพซึ่งก็ได้แก่คุรุสภา ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารในส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษามหาวิทยาลัยในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษามหาวิทยาลัยของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

สมมุติฐานการวิจัย

บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษามหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติ

จริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 50 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2546 : 27)

จรรยาบรรณต่อตนเอง

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อสังคม

จรรยาบรรณทั้ง 5 ประการนี้ คุรุสภาได้มีแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณแต่ละข้อไว้ชัดเจนแล้วในมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา 2548 : 15)

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองตามแนวทางวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ที่ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มีทักษะ และมีอุปนิสัยที่ถูกต้องดีงามในฐานะผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
5. จรรยาบรรณต่อสังคม
- ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่แสดงออกและสามารถสังเกตได้

บทบาทที่คาดหวัง หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ที่ต้องการให้แสดงออกจริง

การส่งเสริมจรรยาบรรณครู หมายถึง การกระทำ หรือพฤติกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ เพื่อเป็นการกระตุ้นส่งเสริมให้ครูได้มีการแสดงออกหรือบ่งชี้ถึงความมีจรรยาบรรณที่เพิ่มมากขึ้น

ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสูงสุดในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร

จรรยาบรรณครู หมายถึง หลักความประพฤติอันเหมาะสม แสดงถึงคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพครู ตามกำหนดเป็นข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง หมายถึง ครูต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองตามแนวทางวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ที่ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง อยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หมายถึง ครูต้องรัก ศรัทธาซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ หมายถึง ครูต้องมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้

- 1) ครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
- 2) ครูต้องส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้มีทักษะ และมีอุปนิสัยที่ถูกต้องดีงามในฐานะผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 3) ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
- 4) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ
- 5) ครูต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ หมายถึง ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม หมายถึง ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครนำข้อค้นพบเรื่องบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูนำไปปรับบทบาทในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูให้เป็นไปตามข้อบังคับ
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, ครูสภา มีแนวทางในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูให้เป็นไปตามข้อบังคับ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครและ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 435 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 435 คน และครูจำนวน 15,192 คน รวมทั้งสิ้น 15,627 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิให้ได้สัดส่วนตามขนาดโรงเรียน (Proportional Stratified Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน 205 คน และครู 377 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 582 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

3. การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ขอนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครในการเก็บข้อมูล

3.2 ขอนหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ รัับคืนทางไปรษณีย์และเดินทางเก็บข้อมูลที่โรงเรียนบางส่วน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เชิญชวนให้ผู้บริหารและครูได้ตอบกลับแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนดโดยการมอบบัตรสมนาคุณต่างๆซึ่งผู้วิจัยเลือกด้วยวิธีการสุ่ม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบความเรียง

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยจำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารกลุ่มครูและภาพรวมโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้ง 2 ด้าน คือ บทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังเป็นรายข้อ และรายด้าน เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยตารางประกอบความเรียง

4.3 เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังเป็นรายด้าน โดยการทดสอบค่าที (t-test) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบความเรียง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

การนำเสนอข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอรายงานการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้
บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัยขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง

ภาคผนวก

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูโดยนำเสนอแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท
2. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริง
3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน
4. แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา
5. แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณ
6. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

1.1 ความหมายของบทบาท

นักวิชาการหลายท่านได้ให้นิยามเกี่ยวกับความหมายของบทบาท (Role) ไว้ ดังนี้

ภิญญู สาร (2526 : 29-30) ได้ให้ความหมายว่า บทบาท หมายถึง ความมุ่งหวังที่บุคคลอื่นคาดหวังจะให้บุคคลในตำแหน่งกระทำ หรือการแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในสถานการณ์หนึ่งขณะที่บุคคลดำรงตำแหน่งอยู่ในองค์การ

ทองอินทร์ วงศ์โสธร (2536 : 191) ได้ให้ความหมายว่า บทบาทเป็นตำแหน่งหน้าที่ในสถาบัน ผู้สวมบทบาทมีทั้งสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ บทบาทแต่ละบทบาทเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน เป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกันเพื่อทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ในสถาบันนั้นๆ

Levinson (1964 : 284-285) ได้สรุปความหมายของบทบาทไว้ 3 ประการ คือ

1. บทบาท หมายถึง บรรทัดฐาน (Norm) ความคาดหวัง (Expectation) ข้อห้าม (Taboo) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และอื่นๆที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน ซึ่งผูกพันกับตำแหน่งทาง

สังคมที่กำหนดให้ บทบาทตามความหมายนี้ คำนึงถึงตัวบุคคลน้อยที่สุดแต่มุ่งไปที่การบ่งชี้หน้าที่อันควร

2. บทบาท หมายถึง ความคิดเห็นของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งที่คิดและกระทำเมื่อดำรงตำแหน่งนั้น

3. บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลแต่ละคนที่จะกระทำโดยให้สัมพันธ์กับโครงสร้างของสังคม หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แนวทางอันบุคคลพึงกระทำ เมื่อตนดำรงตำแหน่งนั้น

Good (1973 : 502) อธิบายความหมายของบทบาทไว้ 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. ลักษณะที่แสดงออกของบุคคลภายในกลุ่ม
2. รูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวังตามตำแหน่งหน้าที่หรือการแสดงออกของแต่ละบุคคลตามความมุ่งหวังของสังคม

Katz and Kahn (1978 : 179) กล่าวว่า บทบาทประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นความคาดหวังกับส่วนที่เป็นกรปฏิบัติหรือการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวนั้น ถือเป็นบทบาทที่ปฏิบัติจริง

Owens (1987 : 62) กล่าวว่า บทบาท เป็นการแสดงพฤติกรรมจริงๆของแต่ละบุคคล เมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ขณะปฏิบัติหน้าที่งานในตำแหน่งต่างๆในองค์การ และมักจะมีการคาดหวังที่แน่นอนชัดเจนว่า จะให้แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างไร ทั้งนี้ การคาดหวังดังกล่าวนั้นถูกคาดหวังโดยผู้อื่น แต่การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างไรนั้นเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคนซึ่งเป็นไปตามคาดหวังที่เพิ่มขึ้นของตนเอง ลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออกจะเป็นสิ่งที่เรียกว่า พฤติกรรมบทบาท

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลพึงมี และแสดงออกมาตามตำแหน่งหน้าที่ที่ตนดำรงอยู่ หรือตามความมุ่งหวังของสังคม พฤติกรรมที่บุคคลในตำแหน่งต่างๆแสดงออกมาจริง และสามารถสังเกตเห็นได้ จัดเป็นบทบาทที่ปฏิบัติจริง และพฤติกรรมที่บุคคลอื่นต้องการให้บุคคลในตำแหน่งนั้นๆแสดงออกมาจัดเป็นบทบาทที่คาดหวัง

1.2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

ความคิด ความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีบทบาทในทางสังคมวิทยาและจิตวิทยาสังคมนั้น มีนักสังคมวิทยาและนักจิตวิทยาให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทไว้หลายประการ สามารถนำมาพิจารณาพอเป็นสังเขปได้ดังนี้

Parson (1951 : 24) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทว่า บทบาทเป็นการจัดระเบียบโดยการสร้างและกำหนดการมีส่วนร่วมของบุคคลในกระบวนการที่มีการกระทำร่วมกัน ซึ่งเป็นการรวมความคาดหวังเกี่ยวกับตนเองและของบุคคลอื่น ๆ ที่เขามีสัมพันธด้วย

Krech และคณะ (1962 : 338) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทว่า บทบาทเป็นแบบแผนของความต้องการ เป้าหมาย ความรู้ ความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม และการกระทำที่สมาชิกของชุมชนคาดหวังว่าควรเป็นไปตามชนิดของตำแหน่งที่อยู่ บทบาทมีส่วนเกี่ยวพันกับสถานภาพ

Broom และ Selznick (1973 : 36) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทว่า บทบาทประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 3 ประการ คือ

1. บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (The socially prescribed or ideal role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้
2. บทบาทตามการรับรู้ (The perceived role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งที่ได้รับซึ่งอาจจะไม่เหมือนกับบทบาทในอุดมคติ และอาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล
3. บทบาทที่กระทำจริง (The performed role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวังและการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่งๆ และยังรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลด้วย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทจะเน้นถึง บทบาทของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่ง ซึ่งแต่ละตำแหน่งจะถูกสมาชิกในชุมชนคาดหวังไว้ในระดับหนึ่งว่า พฤติกรรมของคนที่อยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ควรจะทำอะไรบ้าง ซึ่งในแต่ละองค์การบุคคลต่างก็สังเกตบทบาทซึ่งกันและกันและรับรู้หรือเข้าใจว่าตนเองควรแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมอย่างไร และในขณะเดียวกันก็คาดหวังว่าบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งนั้นๆ ควรจะแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมเช่นไรด้วยเช่นกัน

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท

นักสังคมวิทยาและนักจิตวิทยาได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทไว้หลายประการ สามารถนำมาพิจารณาพอเป็นสังเขปได้ดังนี้

Getzels และ Guba (อ้างถึงใน สมาน ประวันโต, 2548:13-14 และจันทราณี สงวนนาม, 2545: 105-108) ได้นำเสนอทฤษฎีระบบสังคม ที่มีแนวความคิดว่า พฤติกรรมของบุคคลในสังคม คือหน้าที่ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบทบาท (Role) กับบุคลิกภาพ (Personality) รูปแบบของสังคมดังกล่าวประกอบด้วยส่วนประกอบ 2 มิติ คือ

1. มิติสถาบัน (Nomothetic Dimension) ประกอบด้วย

1.1 สถาบัน (Institution) เป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นมาเพื่อความอยู่รอด

1.2 บทบาท (Role) บทบาทเป็นตำแหน่งหน้าที่ในสถาบันที่ผู้สวมบทบาทมีทั้งสิทธิและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ บทบาทแต่ละบทบาทเกี่ยวข้องกันและกัน เป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกันเพื่อทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ในสถาบันนั้นๆ

1.3 ความคาดหวัง (Expectation) เป็นความคิดของบุคคลที่มีบทบาทนั้น ความคาดหวังอาจจะมาจากบุคคลที่สวมบทบาทหรือคนอื่นที่อยู่ภายในสถาบันหรือภายนอกสถาบัน

2. มิติบุคคล (Ideographic Dimension) ประกอบด้วย

2.1 บุคคล (Individual) หมายถึง มนุษย์ที่มีลักษณะแตกต่างกันด้านสรีรวิทยา และจิตวิทยา บุคลิกภาพความต้องการต่างกัน

2.2 บุคลิกภาพ (Personality) เป็นโครงสร้างของบุคคลในเชิงจิตวิทยา เป็นองค์ประกอบที่เป็นพลวัตภายในตัวบุคคล ประกอบด้วยความต้องการเป็นหลัก ความต้องการจะเป็นตัวควบคุมการตอบสนองของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับ ค่านิยม ความเชื่อ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล

2.3 ความต้องการ (Needs) เป็นความโน้มเอียงที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่อเป้าหมายและหวังผลสำเร็จในความต้องการนั้น

ทศนา บุญทอง (2524 : 95) ได้ให้แนวคิดในเรื่องของมโนทัศน์ของทฤษฎีบทบาทว่า บทบาทหน้าที่ตามตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งนั้น ได้ถูกคาดหวังจากสังคมรอบด้านทั้งจากผู้อื่นรวมทั้งตัวเอง ด้วยสิ่งเหล่านี้เกิดจากกระบวนการซึ่งเรียกว่า “กระบวนการทางสังคม” (Socialization) ถ้าความคาดหวังจากทุกฝ่ายไม่ตรงกันและผู้ดำรงอยู่ในบทบาทไม่สามารถปรับให้มีความพอดี ก็จะเกิด

ปัญหาต่อต้านขัดแย้งในบทบาท หรือความล้มเหลวในบทบาทได้ผลและผลที่ตามมาคือ ความล้มเหลวของงาน ดังนั้น การแสดงบทบาทของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่จะเป็นไปได้อย่างถูกต้องเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างและที่สำคัญ ได้แก่

1. ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ที่ตนแสดงหรือต้องปฏิบัติ
2. ประสบการณ์ของผู้ที่ต้องแสดงบทบาท
3. บุคลิกของผู้แสดงบทบาทนั้น

Allport (1967 : 181-184) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกับการแสดงบทบาทของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role Expectation) คือบทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติ ตามความคาดหวังที่กำหนดโดยกลุ่มสังคมและโดยสถานภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่
2. การรับรู้บทบาท (Role Perception) คือการที่บุคคลรับรู้ในบทบาทของตนเองว่ามีบทบาทอย่างไรและสามารถมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้นั้น ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั่นเอง โดยการรับรู้ในบทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น
3. การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptation) จะเกิดขึ้นเมื่อมีความสอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทหน้าที่ที่ตนเองรับรู้ การยอมรับบทบาทเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะบุคคลไม่ได้ยินดียอมรับบทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่ง และมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการ (Role Conflict) หรือค่านิยมของบุคคลนั้นผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็พยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้นหรือไม่ยอมรับบทบาทนั้น
4. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทหน้าที่ตามคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามหน้าที่ได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้นๆของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งเนื่องมาจากความสอดคล้องกันของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทเป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติจริงตามหน้าที่ซึ่งได้รับการแต่งตั้งหรือการยอมรับจากสังคม การแสดงออกของบทบาทจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ อีกทั้งยังรวมถึงการแสดงออกในด้านที่เกี่ยวกับ คำพูด ลักษณะ

ท่าทาง การตอบสนอง กิริยาอาการต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นทราบว่าตนกำลังทำหน้าที่อะไร มีตำแหน่งหรือฐานะทางสังคมอย่างไร

2. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่ปฏิบัติจริง

2.1 บทบาทที่คาดหวัง

Stogdill (1959 : 127-128) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวังเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่จะปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสังคม ซึ่งบทบาทที่คาดหวังนั้นจะมีแนวทางปฏิบัติไว้ อย่างไรก็ตาม เป็นไปตามตำแหน่งต่างๆในองค์การ

Gross (1964 : 382) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวัง คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวัง เมื่อบุคคลดำรงตำแหน่งต่างๆในองค์การ

Raven และ Rubin (1976 : 514) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวัง เป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เป็นคุณสมบัติและเป็นไปตามที่คาดหวังจากบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆในกลุ่มหรือองค์การ

สงวนศรี วิรัชชัย (2527 : 24) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวัง คือ บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่นคาดหวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ ซึ่งบทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังมักจะสอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด แต่ในบางครั้งบทบาทที่เกี่ยวข้องของคาดหวังอาจจะไม่ตรงกับบทบาทที่กำหนดก็ได้

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และ อีรเวทย์ ประมวลรับการ (2538 : 13) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวัง คือ พฤติกรรมที่คาดหวัง เมื่ออยู่ในสถานภาพนั้นๆ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าบทบาทที่คาดหวัง หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ถูกคาดหวังให้บุคคลในตำแหน่งนั้นๆแสดงออก

2.2 บทบาทที่ปฏิบัติจริง

สงวนศรี วิรัชชัย (2527 : 24) กล่าวว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติจริงหรือแสดงออกมาให้เห็น ซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดเห็นของเจ้าตัวผู้อยู่ในตำแหน่ง

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และ ธีรเวทย์ ประมวลรับการ (2538 : 13) กล่าวว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่สังเกตได้ และเหมาะสมกับบทบาทที่ดำรงอยู่ในขณะนั้น ภายใต้ความสามารถ ระเบียบ และแรงจูงใจ

Mead (1979) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติจริงหรือบทบาทที่เป็นจริงนั้นต้องประกอบด้วย

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

Broom และ Selznick (1963 : 60) กล่าวว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงจะต้องเป็นบทบาทที่กระทำจริง ซึ่งเป็นไปตามความเชื่อของแต่ละบุคคล ความคาดหวัง ตลอดจนความกดดัน และโอกาสที่จะกระทำในแต่ละสังคมในช่วงระยะเวลาหนึ่งๆ

Gordon (1963 : 357) ได้ให้ความหมายของบทบาทที่ปฏิบัติจริงได้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลกระทำจริงๆ ในการตอบสนองต่อข้อกำหนดต่างๆ ในตำแหน่งที่เขาครอบครองอยู่ ซึ่งโดยปกติจะเป็นช่องว่างที่เป็นความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือแบบแผนในบทบาทที่ปฏิบัติจริง

Berlo (1968 : 153) กล่าวว่า บทบาทที่ปฏิบัติเป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้แสดงหรือปฏิบัติ ออกมาจริงตามตำแหน่งของเขา ทั้งนี้ ความสอดคล้องกันของบทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่ปฏิบัติ จริงอาจมาจากสาเหตุที่บุคคลขาดความเข้าใจ ความไม่เห็นด้วยหรือไม่ลงรอยกับบทบาทที่คาดหวัง และบุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Biddle (1979 : 14-15) กล่าวว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พิจารณาได้จากการแสดง พฤติกรรมจริงตามสถานการณ์ต่างๆของผู้ดำรงตำแหน่งต่างๆ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมการทำงานที่บุคคลซึ่งอยู่ใน ตำแหน่งนั้นๆได้ปฏิบัติและแสดงออกจริง สามารถสังเกตเห็นได้

3. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน

3.1 ความหมายของผู้บริหารโรงเรียน

กฎหมายได้กำหนดความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. มาตรา 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน”

2. มาตรา 4 ของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษา ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน”

3. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 38 ข. กำหนดว่าผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย (1) รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ (2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา และมาตรา 39 ข.กำหนดว่ารองผู้อำนวยการสถานศึกษามีวิทยฐานะ ดังนี้ (1) ชำนาญการ (2) ชำนาญการพิเศษ และ (3) เชี่ยวชาญ และ (4) เชี่ยวชาญพิเศษ จาก บทบัญญัติที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาในระบบราชการประกอบด้วย รอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถาน และผู้อำนวยการสถานศึกษา

สมบูรณ์ พรรณานพ (2521) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารโรงเรียนว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้ง หรือมอบหมายให้มีอำนาจในการบริหารจัดการหรืออำนวยการให้งานต่างๆอันเป็นภาระหน้าที่ของโรงเรียน ในฐานะที่โรงเรียน คือ สถาบันทางสังคม ได้แก่ การบริหารทางการศึกษาแก่สังคมเพื่อให้งานเหล่านั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สงวนศรี วิรัชชัย (2527 : 24) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้ต้องรับผิดชอบในการดำเนินกิจการทั้งหมดที่เป็นของโรงเรียน

วิโรจน์ สารรัตตะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545 : 24-25) ได้รวบรวมคานิยมจากนักวิชาการทางการศึกษาต่างๆที่ได้ให้คานิยามคำว่า ผู้บริหารโรงเรียน ไว้ในเชิงอุปมาอุปไมยในหลายลักษณะด้วยเช่นกัน เช่น เปรียบเทียบผู้บริหารโรงเรียนเป็นเช่น นักการศึกษา เป็นเช่นผู้นำ เป็นเช่นผู้จัดการ และเป็นผู้มีความเชื่อในหลักการของตนเอง ทั้งยังกล่าวถึงหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยว่า มีหน้าที่สร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียน สามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนเปรียบเสมือนผู้นำและเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ

3.2 อำนาจและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน

3.2.1 อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

1. มาตรา 35 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะโรงเรียนที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องรับผิดชอบในการบริหารหน่วยงานที่เป็นนิติบุคคลด้วย

2. มาตรา 48 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วน

หนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และมาตรา 50 ให้สถานศึกษาจัดเตรียมเอกสารหลักฐานต่างๆเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา ตามมาตรา 40 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และมาตรา 38 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546

4. มาตรา 39 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการในสถานศึกษาและมี "อำนาจหน้าที่" ดังนี้

“(1) บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ

(2) ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษารวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากรการเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

(3) เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ

(4) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

(5) อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

(6) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย”

5. มาตรา 27 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา และให้มี "อำนาจหน้าที่" ดังต่อไปนี้

“(1) ควบคุม ดูแลให้การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา กำหนด

(2) พิจารณาเสนอความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในสถานศึกษา

(3) ส่งเสริม สนับสนุน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้
มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(4) จัดทำมาตรฐาน ภาระงาน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ในสถานศึกษา

(5) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาเพื่อเสนอต่อ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

(6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ กฎหมายอื่นหรือตามที่
อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย"

3.2.2 อำนาจหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ

มาตรา 43 ของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้
วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมซึ่งจำเป็นจะต้องมีใบประกอบวิชาชีพ และมาตรา
48 กำหนดว่าผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ
ตามที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ข้อ 11
กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานดังนี้

"(1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

(2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร
ผู้เรียน และชุมชน

(3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

(4) พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

(5) พัฒนาและใช้วัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ

(6) ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร

(7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

(8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

(9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

(10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร

(11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

(12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์”

(13) กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ดังนี้

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

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความรับผิดชอบตามกฎหมายในการบริหารหน่วยงานที่เป็นนิติบุคคล รับผิดชอบเกี่ยวกับการประกันคุณภาพ เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด และต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย ฉะนั้นผู้บริหารยังต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ

3.3 บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน

Speck (1999) อ้างใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2550:269 ได้เน้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้สร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning communication) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นนักการศึกษา ผู้นำ ผู้จัดการและเป็นคนที่สมบูรณ์ นอกจากนั้นในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยความร่วมมือ อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนการพัฒนาวิชาชีพ การใช้เทคโนโลยีในการบริหาร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

Sergiovanni (2001) อ้างใน (สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2550:269) เสนอแนะสอดคล้องกับ Speck คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ เป็นผู้สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

Ubben, Hughes และ Norris (2001) อ้างใน (สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2550:269) มีความเห็นที่สอดคล้องกับแนวความคิดข้างต้น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำ ผู้สร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ พัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนต้องพัฒนาวิชาชีพ ใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

Gorton (1983 : 71) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้จัดการ ได้แก่การคาดหวังว่าผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้จัดทำเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่างๆ ประสานทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และที่มีใช้มนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเรื่องระเบียบวินัย นับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของการบริหารโรงเรียนในสายตาของผู้ปกครองและนักเรียน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนได้ 2 ประการ คือสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในโรงเรียนและสภาพในโรงเรียนจะเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างมนุษย์
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนสมัยใหม่ต้องมีลักษณะเป็นผู้นำ ให้มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของโรงเรียน เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนให้มากที่สุด
6. สถานศึกษาจะต้องเป็นคนกลางที่ขจัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่างๆ ผู้บริหารโรงเรียนกล้าเผชิญปัญหาขัดแย้งต่างๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลางรักษาความเที่ยงตรง

Emery และ Johnson (1967 : 17 - 18) กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาท 2 ประการ คือ เป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการแก่ครูในโรงเรียน หน้าที่ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการคัดเลือกและประเมินครู ให้คำแนะนำแก่ครู ในฐานะเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะนิเทศครูและช่วยให้ครูได้พัฒนากระบวนการ เทคนิคการสอน บทบาทของครูผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบทบาทผู้บริหารและนิเทศการศึกษา

สลิตย กงคำ (2540 : 33 - 34) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทด้วยกัน บางครั้งต้องเป็นผู้คอยให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาแต่บางครั้งต้องเป็นตัวแทนของผู้ใต้บังคับบัญชาในการพูดจาติดต่อกับผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปนอกจากนี้ยังอาจต้องคอยประสานงานกับผู้บริหารคนอื่นๆ หรือกับเจ้าหน้าที่ผู้ชำนาญการต่างๆ รวมไปถึงจนถึงการไปเข้าร่วม

ประชุมงานสังคม พบปะประชาชน คอยแก้ไขปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างผู้ได้บังคับบัญชา และการฟังรายงานความเป็นไปของสิ่งต่างๆ ที่อยู่นอกขอบเขตงานที่รับผิดชอบอยู่ด้วย

ปฏิญญา สาทร (2526 : 357) ได้ให้ความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในเรื่องของการบริหารงานบุคคล การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานวิชาการ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการ การเงิน การจัดระบบบริหารโรงเรียน และการประเมินผลงานต่างๆ

Knezevick (1984 : 17-18) ได้กำหนดบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 17 บทบาท คือ

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Setter) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในงานด้านต่างๆของสถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) หมายถึง การเป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา
4. บทบาทการเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา
5. บทบาทเป็นนักจัดองค์การ (Organizer) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษา
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) หมายถึง การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) หมายถึง การเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆในสถานศึกษา
8. บทบาทการเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) หมายถึง การเป็นผู้ที่บุคคลากรในสถานศึกษาติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) หมายถึง การเป็นผู้คอยแก้ไขปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มภายในสถานศึกษา
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) หมายถึง การเป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) หมายถึง การเป็นผู้นำในการจัดระบบงานของสถานศึกษา

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) หมายถึง การเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personnel Manager) หมายถึง การเป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) หมายถึง การเป็นผู้นำทรัพยากรทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูง

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) หมายถึง การเป็นผู้ประเมินผลการทำงาน และโครงการต่างๆของสถานศึกษา

16. บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) หมายถึง การเป็นผู้นำทางด้านการจัดงานและพิธีต่างๆของหน่วยงาน ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ชุมชน (Public Relater) หมายถึง การเป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การประชาสัมพันธ์ การติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่นๆ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ(ต.ค.2543) ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบว่ามีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาดังนี้ (ธีระ รุญเจริญ 2546 : 19 – 21)

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผน นโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครู และบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้

ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์กีฬา สื่อ เกมส์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้ง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่นๆตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้ที่มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการในฝ่ายต่างๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีม และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีม และการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินผลภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาข้างต้น บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำ สร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน ตลอดจนเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

4. แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา

4.1 ความหมายของวิชาชีพทางการศึกษา

วิชาชีพทางการศึกษาหรือวิชาชีพครู มีวิวัฒนาการมาจากเรื่องเกี่ยวกับการสอน ซึ่งเป็นกิจกรรมถ่ายทอดความรู้ของสังคมมาแต่โบราณมีการพัฒนาจนได้รับการยอมรับเป็นศาสตร์แขนงหนึ่งเรียกว่า ครูศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์

จักรพรรดิ รัชกาลที่ 7 (2550 : 327) วิชาชีพทางการศึกษาหรือวิชาชีพครู มีความหมาย 2 ประการคือ

1. อาชีพครู หรือภาระหน้าที่ของครู
2. ศิลป์และศาสตร์ของการสอนหรือว่าด้วยเทคนิคการสอน

ดังนั้น วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยทั้งศิลป์และศาสตร์ทางการสอน หรือศาสตร์ทางการศึกษานั้นเอง

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้ให้ความหมายของวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึงวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและการอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษาตลอดจนการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษานั้นๆ

4.2 ความสำคัญของวิชาชีพทางการศึกษา

จักรพรรดิ รัชกาลที่ 7 (2550 : 327) การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนและสังคมของประเทศ ภารกิจจัดการศึกษาต้องอาศัยความเป็นวิชาชีพที่ต้องมีความรู้ความชำนาญในการจัดการศึกษาเป็นการเฉพาะ โดยเป็นการใช้วิชาครู (pedagogy) หรือวิชาการศึกษาในการประกอบวิชาชีพ จึงอาจเรียกได้ทั้งวิชาชีพทางการศึกษาหรือวิชาชีพครู ในสังคมไทย ครูได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ เป็นผู้ให้ความรู้วิชาการเพื่อความเจริญของบุคคลและสังคม ผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงได้รับการยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคลดังพระบรมราชาโชวาทของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในพิธีพระราชพิธีสถาปนาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวททาลัย

ครู เมื่อ 18 พฤษภาคม 2526 ตอนหนึ่งว่า “...อาชีพครูถือว่าสำคัญยิ่ง เพราะครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญมั่นคง และก่อนที่จะพัฒนาบ้านเมืองให้มั่นคงได้นั้น จะต้องพัฒนาคนซึ่งได้แก่เยาวชนของชาติเสียก่อน เพื่อให้เยาวชนเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณค่าทุกด้าน จึงสามารถสร้างความเจริญให้แก่ชาติต่อไปได้...” บทบาทของวิชาชีพครูหรือวิชาชีพทางการศึกษาจึงมีความสำคัญกล่าวได้คือ

1. บทบาทในการสร้างพลเมืองที่ดีของประเทศ เป็นการเตรียมสมาชิกใหม่ให้สังคม โดยการให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนของประเทศเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ
2. บทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเป็นการพัฒนากำลังคนเพื่อสนองการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. บทบาทในการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติ ซึ่งวิชาชีพทางการศึกษาจะทำหน้าที่เป็นเครื่องมือถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมของชาติจากคนรุ่นหนึ่งไปยังคนอีกรุ่นหนึ่งเป็นการรักษาความเป็นชาตินั่นเอง

4.3 วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง

เมธี ปิลันธนานนท์ (2550 : 319) วิชาชีพชั้นสูง หมายถึง วิชาการอาชีพที่ได้รับการยกย่องและมีฐานะทางสังคมสูงเพราะสังคมเชื่อมั่น และศรัทธาต่อผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง ที่มีความสำคัญต่อความเสียหาย ความรับผิดชอบต่อผู้อื่น สังคม และประเทศชาติ ดังเช่นวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง ที่มีความงดงามและทรงคุณค่า เพราะเป็นงาน “สร้างคน” ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจะเป็นผู้จุดประกายการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนที่จะสามารถศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรียนรู้ที่จะเติบโตขึ้นอย่างมีศักยภาพ มีความปลอดภัย มีความสมบูรณ์ทางร่างกาย กำลังใจ และสติปัญญา ดังนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จึงได้รับการยกย่องและเชิดชูศรัทธาว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ได้รับการเชิดชูให้เป็นปูชนียบุคคล ไม่ยิ่งหย่อนกว่าวิชาชีพชั้นสูงอื่นๆ วิชาชีพทางการศึกษา ยังต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างจริงจัง ดังนั้น วิชาชีพทางการศึกษา จึงเป็นวิชาชีพที่ มิใช่ใครก็เข้าสู่อาชีพนี้ได้ หากแต่ต้องเป็นผู้ได้เรียนและฝึกฝนมาโดยตรงและต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และมีองค์ประกอบกำกับดูแล และรองรับวิชาชีพซึ่งก็ได้แก่ คุรุสภา นั่นเอง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 ได้ให้ความหมายของคำว่า วิชาชีพทางการศึกษาที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง หมายถึง วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร

การศึกษา มีฐานะเป็น องค์กฤษฎระ ภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแล การปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหาร สถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

วิชาชีพทางการศึกษา นอกจากจะเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่ง เช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูง อื่น เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ พยาบาล สัตวแพทย์และอื่นๆแล้ว วิชาชีพทางการ ศึกษายังเป็นวิชาชีพที่งดงามและทรงคุณค่าต่อสังคมเพราะเป็นงานที่สร้าง เสริม พัฒนาคน ดังนั้น โดยพื้นฐานและแนวคิดดังกล่าวจึงนำไปสู่การควบคุมและกำกับดูแลวิชาชีพทางการศึกษา โดย กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ดังนี้(สำนักงานเลขาธิการคุรุ สภา,คู่มือผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา : การขอขึ้นทะเบียนรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและ การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ : 1)

ครู ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษา

ผู้บริหารการศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร การศึกษา

บุคลากรทางการศึกษาอื่น ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพควบคุมอื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้ระบุชัดเจนว่า ห้ามมิให้ ผู้ใดประกอบวิชาชีพควบคุม โดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากร ทางการศึกษา เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

1. ผู้ที่เข้ามาให้ความรู้แก่ผู้เรียนในสถานศึกษาเป็นครั้งคราวในฐานะวิทยากร พิเศษทางการศึกษา
2. ผู้ที่ไม่ได้ประกอบวิชาชีพหลักทางการเรียนการสอน แต่บางครั้งต้องทำหน้าที่ สอนด้วย
3. นักเรียน นักศึกษา หรือผู้รับการฝึกอบรมหรือผู้ได้รับใบอนุญาตปฏิบัติการสอน ซึ่งทำการฝึกหัดหรืออบรมในความควบคุมของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ให้การศึกษหรือฝึกอบรม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ คณะกรรมการคุรุสภากำหนด
4. ผู้ที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย

5. ผู้ที่ทำหน้าที่การสอนในศูนย์การเรียนตามกฎหมาย ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ หรือสถานที่เรียนที่หน่วยงานจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ โรงพยาบาล สถาบันทางการแพทย์ สถานสงเคราะห์ และสถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด
6. คณาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ระดับปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน
7. ผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษา
8. บุคคลอื่นตามที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด

มีการกำหนดแนวทางนำไปใช้กับผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเฉพาะระดับ การศึกษาที่กำหนดอย่างเป็นกระบวนการโดยกำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่ เกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยให้ผู้ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพต่อสังคม เหมาะสม กับการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบ วิชาชีพ ซึ่งกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 49 (สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546)

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ เป็นข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมี ประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผล ตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการ ประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้าน และความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐาน การปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่า มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็ คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่ง

ชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนดเป็นข้อบังคับหากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

1. ยกข้อกล่าวหา
2. ตักเตือน
3. ภาคทัณฑ์
4. พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี
5. เพิกถอนใบอนุญาต(มาตรา 54)

4.4 วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม

ปัจจุบันได้มีการกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประกอบวิชาชีพภายใต้ข้อบังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา ดังนี้

1. ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพโดยมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่องค์กรวิชาชีพกำหนด ผู้ไม่ได้รับอนุญาต หรือสถานศึกษาที่รับผู้ไม่ได้รับอนุญาตเข้าประกอบวิชาชีพจะได้รับโทษตามกฎหมาย

2. ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพรวมทั้งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อดำรงไว้ซึ่งความสามารถ และความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

3. บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพ มีสิทธิกล่าวหา หรือกรรมการคุรุสภา กรรมการมาตรฐานวิชาชีพและบุคคลอื่นมีสิทธิกล่าวโทษได้

4. มีการกล่าวหา หรือกล่าวโทษ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ยกข้อกล่าวหาหรือกล่าวโทษ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้

4.5 ประเภทของวิชาชีพควบคุม

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดวิชาชีพทางการศึกษาไว้ 4 ประเภท คือ

1. วิชาชีพครู
2. วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. วิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่น

จากที่ได้กำหนดวิชาชีพทางการศึกษาดังกล่าว ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจึงประกอบด้วย ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ดังนี้

1. ครู หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน
3. ผู้บริหารการศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
4. บุคลากรทางการศึกษาอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษาให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอนการนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ ซึ่งหน่วยงานการศึกษา กำหนดตำแหน่งให้ต้องมีคุณสมบัติทางการศึกษาซึ่งได้แก่ ศึกษานิเทศก์

4.6 การพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา

วิชาชีพทางการศึกษามีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับมาตรฐานของวิชาชีพให้สูงขึ้นและให้ผู้รับบริการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงขึ้นในปัจจุบันยังมีปัญหาที่เกิดขึ้นกับวิชาชีพทางการศึกษาที่จะต้องดำเนินการพัฒนาหลายประการ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาเป็นระบบ ดังนี้

1. พัฒนาระบบผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการทั้งปริมาณและคุณภาพ

สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในวิชาชีพครู ยกกระดับมาตรฐานหลักสูตรการผลิตครูในการพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรีทางการศึกษาแนวใหม่ (หลักสูตร 5 ปี)

2. พัฒนาระบบการพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จัดตั้งสถาบันพัฒนาและส่งเสริมครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งจัดให้มีกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
3. พัฒนาการควบคุมการประกอบวิชาชีพ เพื่อกำกับดูแลรักษามาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาวิชาชีพ โดยกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งกำหนดให้มีการประเมินเพื่อต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทุกกรอบระยะเวลา 5 ปี
4. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดเงินเดือน เงินวิทยฐานะเงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลอื่นให้เหมาะสมกับสถานภาพของผู้ประกอบวิชาชีพ

ดังนั้นวิชาชีพทางการศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีบทบาทในการสร้างพลเมืองที่ดีของประเทศ มีบทบาทในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และบทบาทในการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติ วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง และเป็นวิชาชีพควบคุมซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องได้รับอนุญาตจึงจะประกอบวิชาชีพได้ และทั้งจะต้องประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งจะต้องมีการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น สอดคล้องกับพัฒนาการทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและวิทยาการ

5. แนวคิดเกี่ยวกับจรรยาบรรณ

5.1 ความหมายจรรยาบรรณ

คำว่า “จรรยาบรรณ” มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการทั้งในรูปแบบของศีลธรรม คุณธรรม และในรูปแบบของแนวประพฤติปฏิบัติของสมาชิกในวิชาชีพนั้นๆ ผู้วิจัยได้รวบรวมดังนี้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน.2542 : 289) จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพการงานแต่ละอย่าง กำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

ยนต์ ชุ่มจิต (2531 : 199) จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติหรือกิริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครู

เฟื่องฟ้า สว่าง (2542 : 62) จรรยาบรรณจึงถือเป็นแบบแผนที่สังคมวิชาชีพกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมการปฏิบัติตนของสมาชิกในวิชาชีพนั้นๆ อันเกิดจากไม่สามารถควบคุมตนเองได้ จรรยาบรรณจึงมีการควบคุมจากภายนอกมากกว่าคุณธรรม

พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2538 : 44) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณไว้ว่า จรรยาบรรณ คือ ประมวลจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพการงานหรือวิชาชีพนั้น ซึ่งอาจจะพูดอีกสำนวนหนึ่งว่า จรรยาบรรณ คือ มาตรฐานความชอบธรรมและเกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการ

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์ (2539 : 92-94) กล่าวว่า การพยายามให้คำจำกัดความของ “จรรยาบรรณ” เป็นเรื่องของการพยายามให้คำจำกัดความของ “ความดีงาม” ในทัศนะของท่าน “จรรยาบรรณ” เป็นข้อกำหนดเชิงปรัชญาและอุดมการณ์ เรียกว่า Ethics เป็นสิ่งละเอียดอ่อนมาก จรรยาบรรณมีความหมายลึกซึ้งและกว้างไกล ซึ่งเริ่มจาก Values คือคุณค่าของตัวคนหรือค่านิยมของเราต่อตัวเรา ต่อสังคม ต่อหน่วยงาน ต่อส่วนรวม นี่เป็นจุดเริ่มของจรรยาบรรณ เพราะว่าคุณค่าหรือค่านิยม (Values) จะไปกำหนดทัศนคติ (Attitude) และทัศนคติก็น่าจะไปกำหนด

พฤติกรรม (Behaviors) เป็นสิ่งที่ปรากฏให้เห็นได้ในแง่ของกรอบเนื้อหาสาระของจรรยาบรรณของข้าราชการในประเทศต่างๆ โดยปกติจะอยู่ในกรอบของเนื้อหาสาระประมาณ 8 เรื่องใหญ่ๆด้วยกันดังต่อไปนี้

1. ความซื่อสัตย์ ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี
2. ความเสมอภาค ความเป็นกลางในการปฏิบัติต่อผู้เรียกร้องไม่ฝักใฝ่ฝ่ายใดโดยไม่ถูกต้อง
3. ความเคารพในกฎหมายเป็นคุณภาพสำคัญของข้าราชการ ข้าราชการอยู่กับกฎหมาย จึงต้องเคารพกฎหมาย เป็นตัวอย่างให้ประชาชนเคารพกฎหมายได้
4. ความนับถือบุคคลอื่น คือให้เกียรติต่อผู้อื่น ไม่ว่าระดับตำแหน่งฐานะใดๆทั้งสิ้น
5. ความขยันหมั่นเพียร
6. ความประหยัด และมีประสิทธิภาพ
7. ความสามารถในการตอบสนอง ซึ่งอาจเป็นการตอบสนองความต้องการที่ถูกต้องของประชาชน หรือตอบสนองเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม
8. ความเชื่อถือได้ (Accountability)

จรรยาบรรณวิชาชีพ คือ กฎเกณฑ์ความประพฤติและมารยาทในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งเมื่อกำหนดและนำมาประมวลรวมกันไว้ ก็เรียกว่า “จรรยาบรรณ” เช่น ประมวลกฎเกณฑ์และมารยาทครู ก็เรียกว่า “จรรยาบรรณครู” ประมวลกฎเกณฑ์และมารยาทของแพทย์ ก็เรียกว่า “จรรยาแพทย์” เป็นต้น

เมธี ปิณฑนนท์ (2550 : 163) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของบุคคลที่มีการควบคุมดูแลเมื่อประกอบอาชีพ ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพ จะถูกสร้างขึ้นเป็นแนวบรรทัดฐานจากประสบการณ์ และเพื่อให้เป็นที่ยอมรับกันในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพนั้นๆเป็นเบื้องต้นเพื่อต่อไปจะได้ถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างเข้มงวดของแต่ละวิชาชีพ เช่น การควบคุมวิชาชีพทางการแพทย์ ทนายความ หรือวิศวกรรม เป็นต้น ซึ่งแต่ละวิชาชีพจะมีลักษณะพิเศษหรือมีเอกลักษณ์ของวิชาชีพของตน ดังนั้นจรรยาบรรณของแต่ละวิชาชีพสามารถมีรายละเอียดของจรรยาบรรณวิชาชีพต่างกัน แต่ที่มักมีลักษณะคล้ายคลึงกันก็คือมักมีข้อกำหนดที่เป็นข้อปฏิบัติที่ต้องควบคุมอย่างเคร่งครัดกับข้อปฏิบัติที่ถือเป็นวินัยของวิชาชีพ ซึ่งทั้งสองประการนี้จะต้องพิจารณาให้เป็นไปตามหลักสากลที่มีอยู่และถือปฏิบัติกันอยู่ด้วย

ดังนั้นจรรยาบรรณ หมายถึง กฎเกณฑ์ความประพฤติและมารยาทในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งผู้ที่อยู่ในวิชาชีพใดวิชาชีพหนึ่งจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของตนเอง

5.2 ความสำคัญของจรรยาบรรณ

กรมการศาสนา (เฟื่องฟ้า สว่าง. 2542 : 61 - 62) ได้ให้ความสำคัญของจรรยาบรรณไว้ ดังนี้

1. จรรยาบรรณช่วยควบคุมมาตรฐาน รับผิดชอบต่อคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพในการผลิตและการค้า
2. จรรยาบรรณช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต
3. จรรยาบรรณช่วยผลิตและส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรมและปริมาณที่ดีมีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือ
4. จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบอาชีพและผู้ผลิต
5. จรรยาบรรณช่วยลดปัญหาอาชญากรรม ลดปัญหาการคดโกง ข้อฉล เอาัดเอาเปรียบ ลดการปลอมปนเห็นแก่ได้ ตลอดจนความมักได้ มักง่าย ความใจแคบ ไม่ยอมเสียสละ ฯลฯ
6. จรรยาบรรณช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีคุณธรรม
7. จรรยาบรรณช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิ์ตามกฎหมาย สำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

(วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2523 : 30 - 31) จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นจริยธรรมมากกว่าเป็นกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของรัฐ จริยธรรมไม่ใช่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดขึ้นโดยจรรยาวิชาชีพเป็นคุณค่า และหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมหรือคุณธรรมที่เกิดจากจิตสำนึก และยอมรับร่วมกันภายในวงวิชาชีพ จรรยาวิชาชีพเป็นจริยธรรมแห่งวิชาชีพ ซึ่งต่างจากกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของวิชาชีพอย่างน้อย 2 ประการ คือ จรรยาวิชาชีพเป็นการควบคุมตนเองและควบคุมกันเอง มิใช่ควบคุมโดยรัฐ และจรรยาวิชาชีพเป็นอุดมคติสูงกว่ากฎหมาย

1. จรรยาวิชาชีพเป็นการควบคุมจากภายในและไม่มีกลองโฆษาที่เป็นทางการเหมือนกฎหมาย กฎหมายเป็นข้อบังคับภายนอก คือ รัฐ แต่จรรยาวิชาชีพเป็นข้อบังคับจากภายใน คือ จิตสำนึกและความภูมิใจในสิ่งที่ถูกต้อง คนต้องทำตามข้อบังคับของกฎหมายเพราะหากไม่ทำตามจะถูกลงโทษ แต่คนทำตามจรรยาวิชาชีพของตนเพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรทำ
2. จรรยาวิชาชีพเป็นอุดมคติที่สูงกว่ากฎหมาย สิ่งที่กฎหมายบังคับให้คนทำตามนั้นมักเป็นข้อเรียกร้องขั้นต่ำของสังคม เช่น การไม่ฆ่า ไม่ขโมย และการต้องเสียภาษีส่วนอุดมคติที่สูงกว่า

ข้อบังคับของกฎหมายและสมัครใจทำตามเอง เช่น การช่วยชีวิตคน การช่วยคนที่ประสบภัยและการเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมนั้นมักเป็นข้อเรียกร้องทางจริยธรรมและจรรยาวิชาชีพ

จรรยาวิชาชีพต่างจากศีลธรรมและจริยธรรม โดยทั่วไปศีลธรรมมักเป็นข้อบังคับควบคุมความประพฤติที่มีรากฐานมาจากศาสนา จึงมักใช้ควบคุมความประพฤติได้เฉพาะคนในศาสนาหนึ่งเท่านั้น อาจไม่มีผลต่อคนในศาสนาอีกศาสนาหนึ่ง จริยธรรมนั้นโดยมากมักมีพื้นฐานมาจากประเพณีและวัฒนธรรมของแต่ละสังคม ส่วนจรรยาบรรณวิชาชีพมิได้ใช้สำหรับคนทั่วไปหรือคนในแต่ละศาสนา แต่ใช้สำหรับควบคุมความประพฤติและแนวปฏิบัติสำหรับเฉพาะกลุ่มคนในวิชาชีพหนึ่งๆ เท่านั้น (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2523 : 30 - 31)

5.3 จรรยาบรรณครู

จรรยาบรรณครู จัดเป็นกฎเกณฑ์ความประพฤติและมารยาทสำหรับผู้ประกอบอาชีพครู ซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมให้การยกย่องว่าเป็น “ปุชนิยบุคคล” คือเป็นบุคคลที่ควรค่าแก่การเคารพบูชา ครูคือบุคคลตัวอย่างผู้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และบุคคลทั่วไปสังคมมีความคาดหวังในคุณลักษณะและคุณธรรมของครูไว้สูงส่ง ดังนั้นคุรุสภาซึ่งเป็นองค์กรที่ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งเป็นครูจากทั่วประเทศ จึงได้กำหนดระเบียบคุรุสภาว่าด้วยเรื่องจรรยาบรรณครู และขอความเห็นชอบจากกระทรวงศึกษาธิการ จรรยาบรรณครูไทยจึงเริ่มปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษรในสมัย ม.ล.ปิ่น มาลากุล เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และดำรงตำแหน่งเป็นประธาน อำนวยการคุรุสภา ได้ออกระเบียบจรรยาบรรณสำหรับครูไทยขึ้น พร้อมๆ กัน 2 ฉบับ (ลัดดา เสนา วงษ์. 2532 : 39 - 73) คือ

ฉบับที่ 1 เรียกว่า ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2506 มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ครูต้องสนับสนุนและปฏิบัติตามนโยบายของรัฐด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. ครูต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของสถานศึกษา
3. ครูต้องสุภาพเรียบร้อยเชื้อฟังและไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ห้ามมิให้กระทำการข่มผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปสั่งให้ทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
4. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่สถานศึกษา จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานไม่ได้

5. ครูต้องประพฤติตนในความสุขจิตและปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์เที่ยงธรรม
6. ครูต้องรักษาชื่อเสียงของครูมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่วห้ามมิให้ประพฤติหรือกระทำ การใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ และชื่อเสียงของครู เช่น ประพฤติกระทำตนเป็นคนเสเพล เสพเครื่องทองของเมมาจนไม่อาจครองสติได้ มีหนี้สินรุงรัง หมกมุ่นในการพนัน กระทำผิดอาญา ประพฤติในทางประเวณีต่อบุคคลหรือคู่สมรสของผู้อื่น กระทำหรือยินยอมให้ผู้อื่นกระทำการใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่ของตน
7. ครูต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลอื่น
8. ครูต้องยึดถือและปฏิบัติตามแบบแผนธรรมเนียมของสถานศึกษา
9. ครูต้องรักษาความสัมพันธ์ระหว่างครูและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน
10. ครูต้องรักษาความลับของศิษย์ผู้ร่วมงานและสถานศึกษา

ฉบับที่ 2 เรียกว่า ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ. 2506 มีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ครูควรมีศรัทธาในอาชีพครูและให้เกียรติแก่ครูด้วยกัน
2. ครูควรบำเพ็ญตนให้สมกับที่ได้ชื่อว่าเป็นครู
3. ครูควรใฝ่ศึกษาหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ
4. ครูควรตั้งใจฝึกสอนศิษย์ให้เป็นพลเมืองดีของชาติ
5. ครูควรร่วมมือกับผู้ปกครองในการอบรมสั่งสอนเด็กอย่างใกล้ชิด
6. ครูควรรู้จักเสียสละและรับผิดชอบในหน้าที่การงานทั้งปวง
7. ครูควรรักษาชื่อเสียงของคณะครู
8. ครูควรรู้จักมัธยัสถ์และพยายามสร้างฐานะของตนเอง
9. ครูควรยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือและไม่ลบหลู่ศาสนาอื่น
10. ครูควรบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์แก่สังคม

จะเห็นได้ว่า ฉบับที่ 1 มีลักษณะเป็นวินัย ส่วนฉบับที่ 2 มีลักษณะเป็นจรรยาบรรณ ซึ่งจรรยาบรรณทั้งสองฉบับ ประกาศใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2506 เป็นต้นมาจนถึงปี พ.ศ. 2523 คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้นำ จรรยาบรรณทั้งสองฉบับมาปรับปรุงใหม่แล้วนำเสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการและคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภานำเอาจรรยาบรรณฉบับปรับปรุงมาใช้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 หมวดใหญ่ๆ (โกสินทร์ รังสยาพันธ์. 2530 : 39 - 40) คือ

หมวดที่ 1 เรื่องอุดมการณ์ของครู

1. ศรัทธาในอาชีพครู อุทิศตนเพื่อศิษย์และการศึกษา
2. ดำรงและเสริมสร้างเกียรติแห่งครู
3. บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

หมวดที่ 2 เรื่องเอกลักษณ์ของคุณ

1. รู้จักผ่อนปรนต่อปัญหาที่กำหนดควบคุมอารมณ์ได้ในเวลาสอนและนอกเวลาสอน
2. รับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อตนเองสามารถร่วมงานเป็นหมู่คณะได้
3. เอาใจใส่ต่อการเรียนความประพฤติความเป็นอยู่ และพิจารณาคุณค่าของศิษย์แต่ละคนด้วยเหตุผล
4. ใฝ่หาความรู้ สืบหาปรับปรุงแก้ไขตนเองอยู่เสมอและมีเขาวนั้ไหวพริบในด้านการอบรมสั่งสอน
5. ชยันหมั่นเพียร รู้จักคิดริเริ่ม
6. มีความยุติธรรมและทำให้ศิษย์เกิดความอบอุ่นใจ
7. ดำรงตนอย่างเรียบง่าย ประหยัดเหมาะสมกับอาชีพครู
8. เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมและศีลธรรมตามศาสนาที่ตนนับถือ
9. สุขภาพเรียบร้อย ประพฤติดีสม่ำเสมอเหมาะสมเป็นตัวอย่างที่ดี

หมวดที่ 3 เรื่องมาตรฐานการปฏิบัติตนของคุณ

1. ครูต้องรักษาความสามัคคี ชื่อเสียงของหมู่คณะและสถานที่สังกัดอยู่
2. ต้องไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนา
3. ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว
4. ไม่ทิ้งการสอนอุทิศเวลาให้แก่ศิษย์และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ
5. ต้องรักษาความลับของศิษย์ เพื่อนร่วมงาน และสถานศึกษา
6. ต้องถือปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมที่ดีของสถานศึกษา
7. ต้องประพฤติปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรมโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์อันมิชอบ
8. ต้องไม่ปิดบังอำพรางหรือบิดเบือนเนื้อหาสาระทางวิชาการ
9. ต้องไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามเพื่อนร่วมงานและบุคคลใด เชื้อพียงและไม่กระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา
10. ต้องไม่เบียดบังใช้งานหรือนำผลงานของศิษย์ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว
11. ต้องไม่นำหรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ
12. ต้องไม่นำผลงานของคนอื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

เนื่องจากจรรยาบรรณครูฉบับปรับปรุงของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้มีการประกาศใช้อย่างเป็นทางการ ทางคุรุสภาเกรงว่าจะทำให้ครูอาจารย์เกิดความสับสนในทางปฏิบัติ เพราะจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2506 ทั้งสองฉบับ ก็ยังมีได้มีการประกาศยกเลิกตั้งนั้น คุรุสภาจึงได้ตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อปรับปรุงจรรยาบรรณครูขึ้นใหม่ทำให้ได้จรรยาบรรณครูฉบับใหม่ เรียกว่าระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครูและวินัยตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ. 2526 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2526 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2526 เป็นต้นไป

ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครูและวินัยตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ. 2526 ครูต้องมีจรรยาบรรณอันดีงามและต้องอยู่ในวินัยตามระเบียบประเพณีครู ดังต่อไปนี้

1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ
2. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น ๆ
3. ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้
4. รักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติการใด ๆ อันอาจทำให้เสียเกียรติและชื่อเสียงของครู
5. ถือปฏิบัติตามระเบียบและแบบแผนธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษาและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา
6. ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่บิดเบือนและปิดบังอำพราง ไม่นำ หรือยินยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ
7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการ โดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนและไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน
8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ
9. สุภาพเรียบร้อยประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความลับของศิษย์ของผู้ร่วมงานและสถานศึกษา
10. รักษาความสามัคคีระหว่างคณะครูและช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน

จรรยาบรรณครูฉบับนี้ ใช้ติดต่อกันเรื่อยมาจนถึงปี พ.ศ. 2539 คณะอนุกรรมการว่าด้วยจรรยาบรรณครูและวินัยของสมาชิคุรุสภา ได้เสนอให้มีการปรับปรุงอีกครั้ง โดยเห็นว่าจากสภาพ

เศรษฐกิจและสังคมของไทยเปลี่ยนแปลงไปมาก จึงสมควรปรับปรุงระเบียบจรรยาบรรณครูให้สอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบัน ซึ่งต่อมาได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อยกร่างระเบียบฉบับใหม่ ซึ่งต่อมาเรียกว่า ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 และได้นำเสนอคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาพิจารณา โดยนายสุขวิช รังสิตพล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประธานกรรมการอำนวยการคุรุสภาในขณะนั้น ได้ลงนามประกาศใช้ระเบียบฉบับนี้ เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2539

ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ได้กำหนดจรรยาบรรณครูเพื่อเป็นหลักปฏิบัติในการประกอบอาชีพครู รวม 9 ข้อ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์แก่ตนเองโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

คุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2540 : 1 - 20) ได้อธิบายความเพิ่มเติมในบทบัญญัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

จรรยาบรรณข้อ 1 ครูต้องรัก เมตตาศิษย์โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

หลักการ

การแสดงออกของบุคคลในทางที่ดี เป็นผลมาจากภาวะจิตใจที่ดีงามและความเชื่อถือที่ถูกต้องของบุคคลที่มีความรักและเมตตาต่อผู้อื่น แสดงออกด้วยความปรารถนาในอันที่จะก่อให้เกิดผลดีต่อบุคคลอื่น มีความสุภาพ ไตร่ตรองถึงผลแล้วจึงแสดงออกอย่างจริงใจ ครูจึงต้องรักและเมตตาศิษย์อยู่เสมอจึงจะเป็นผลให้พฤติกรรมที่ครูแสดงออกต่อศิษย์เป็นไปในทางสุภาพเอื้ออาทร ส่งผลดีต่อศิษย์ขึ้นทุกๆ ด้าน

คำอธิบาย

ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การตอบสนองความต้องการ ความถนัดความสนใจของศิษย์อย่างจริงใจ สอดคล้องกับการเคารพการยอมรับการเห็นอกเห็นใจเชื่อถือและชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน

พฤติกรรมสำคัญ

1. สร้างความรู้สึกเป็นมิตรเป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจของศิษย์แต่ละคน และทุกคน เช่น ให้ความเป็นกันเองกับศิษย์รับฟังปัญหาของศิษย์ และให้ความช่วยเหลือศิษย์ร่วมทำกิจกรรมกับศิษย์ เป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม สนทนาไต่ถามทุกข์สุขของศิษย์
2. ตอบสนองข้อเสนอและการกระทำของศิษย์ในทางสร้างสรรค์ตามสภาพปัญหาและความต้องการและศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน เช่น สนใจคำถามและคำตอบของศิษย์ทุกคน ให้โอกาสศิษย์แต่ละคนได้แสดงออกตามความสามารถ รับการนัดหมายของศิษย์เกี่ยวกับการเรียนรู้ก่อนงานอื่นๆ
3. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาของศิษย์แต่ละคนและทุกคนตามความถนัดความสนใจ และศักยภาพของศิษย์ เช่น มอบหมายงานตามความถนัด จัดกิจกรรมหลากหลายตามสภาพความแตกต่างของศิษย์ เพื่อให้แต่ละคนประสบความสำเร็จเป็นระยะๆ อยู่เสมอ แนะนำแนวทางที่ถูกต้องให้แก่ศิษย์ ปรึกษาหารือกับครู ผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียน เพื่อหาสาเหตุและวิธีแก้ปัญหาของศิษย์
4. แสดงผลงานที่ภูมิใจของศิษย์แต่ละคนและทุกคน ทั้งในและนอกสถานที่ศึกษา เช่น ตรวจผลงานของศิษย์อย่างสม่ำเสมอ แสดงผลงานของศิษย์ในห้องเรียน (ห้องปฏิบัติการ) ประกาศหรือเผยแพร่ผลงานของศิษย์ที่ประสบผลสำเร็จ

จรรยาบรรณข้อที่ 2 ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

หลักการ

ครูที่ดีต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญได้อย่างเต็มศักยภาพและถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออกซึ่งผลแห่งการพัฒนานั้นแล้วครูจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน เลือกกิจกรรมการเรียนที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้นๆ ดำเนินการให้ศิษย์ได้ลงมือทำกิจกรรมการเรียนรู้จนเกิดผลอย่างแจ่มชัดและยังกระตุ้นยั่วยุให้ศิษย์ทุกคน ได้ทำกิจกรรมต่อเนื่อง เพื่อความเจริญงอกงามอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

คำอธิบาย

ครูต้องอบรมสั่งสอนฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึงการดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบและเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลของการเรียนและการเพิ่มพูนการเรียนรู้ภายหลังบทเรียนต่างๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพตลอดไป

พฤติกรรมสำคัญ

1. อบรมสั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศิษย์อย่างมุ่งมั่นและตั้งใจ ตัวอย่างเช่น สอนเต็มเวลาไม่เบียดบังเวลาของศิษย์ไปหาผลประโยชน์ส่วนตน เอาใจใส่อบรม สั่งสอนศิษย์จนเกิดทักษะในการปฏิบัติงานอุทิศเวลาเพื่อพัฒนาศิษย์ตามความจำเป็นและเหมาะสม ไม่ละทิ้งชั้นเรียนหรือขาดการสอน ฯลฯ
2. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศิษย์อย่างเต็มศักยภาพ ตัวอย่างเช่น เลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของศิษย์ ให้ความรู้โดยไม่ปิดบัง สอนเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย พัฒนาขึ้นเลือกกิจกรรมที่นำไปสู่ผลจริงๆ ประเมิน ปรับปรุง ให้ได้ผลจริง ภูมิใจในเมื่อศิษย์พัฒนา
3. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตัวอย่างเช่น สั่งสอนศิษย์โดยไม่ปิดเป็นนหรือปิดบังอำพราง อบรมสั่งสอนศิษย์โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มอบหมายงานและตรวจผลงานด้วยความยุติธรรม ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 3 ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ

หลักการ

การเรียนรู้ในด้านค่านิยมและจริยธรรมจำเป็นต้องมีตัวแบบที่ดี เพื่อให้ผู้เรียนยึดถือและนำไปปฏิบัติตาม ครูที่ดีจึงถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าครูเป็นผู้นำ ในการพัฒนาศิษย์อย่างแท้จริง

คำอธิบาย

การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถรับรู้ได้เอง และเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ตระหนักว่าพฤติกรรมการแสดงออกของครูมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมของศิษย์อยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น รมัดระวังในการกระทำ และการพูดของตนเองอยู่เสมอ ไม่โกรธง่ายหรือแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวต่อหน้าศิษย์ มองโลกในแง่ดี ฯลฯ

2. พุดจาสุภาพและสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับศิษย์และสังคมตัวอย่างเช่น ไม่พุดหยาบหรือก้าวร้าว ไม่นินทาหรือพุดจาส่อเสียด พุดชมเชยให้กำลังใจศิษย์ด้วยความจริงใจ ฯลฯ

3. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับคำสอนของตนและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ตัวอย่างเช่น ปฏิบัติตนให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดีอยู่เสมอ แต่งกายสะอาดสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ แสดงกริยามารยาทสุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอตรงต่อเวลา แสดงออกซึ่งนิสัยที่ดีในการประหยัด ซื่อสัตย์ อดทน สามัคคี มีวินัย รักษาสาธารณสมบัติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อ 4 ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์

หลักการ

การแสดงออกใดๆ ของครูย่อมมีผลในทางบวกหรือลบต่อความเจริญเติบโตของศิษย์ เมื่อครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาทุกๆ ด้านของศิษย์ จึงต้องพิจารณาเลือกแสดงแต่เฉพาะการแสดงที่เป็นผลทางบวก พึงระงับและละเว้นการแสดงใดๆ ที่นำไปสู่การชะลอ หรือขัดขวางความก้าวหน้าของศิษย์ทุก ๆ ด้าน

คำอธิบาย

การไม่กระทำ ตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคม ของศิษย์ หมายถึง การตอบสนองต่อศิษย์ในการลงโทษหรือให้รางวัล หรือการกระทำอื่นใดที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และการเพิ่มพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

พฤติกรรมสำคัญ

1. ละเว้นการกระทำ ที่ทำให้ศิษย์เกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ สติปัญญาอารมณ์ และสังคมของศิษย์ ตัวอย่างเช่น ไม่นำ ปมด้อยของศิษย์มาล้อเลียน ไม่ประจานศิษย์ไม่พูดจาหรือกระทำ การใด ๆ ที่เป็นการซ้ำเติมปัญหาหรือข้อบกพร่องของศิษย์ ไม่นำความเครียดมาระบายต่อศิษย์ ไม่ว่าจะด้วยคำ พูดหรือสีหน้าท่าทาง ไม่เปรียบเทียบฐานะความเป็นอยู่ของศิษย์ ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าเหตุ

2. ละเว้นการกระทำ ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของศิษย์ ตัวอย่างเช่น ไม่ทำร้ายร่างกายศิษย์ ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าระเบียบที่กำหนด ไม่จัดหรือปล่อยให้สภาพแวดล้อมเป็นอันตรายต่อศิษย์ ไม่ใช้ศิษย์ทำงานเกินกำลังความสามารถ ฯลฯ

3. ละเว้นการกระทำ ที่สกัดกั้นพัฒนาการทางสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสังคมของศิษย์ ตัวอย่างเช่น ไม่ตัดสินคำ ตอบถูกผิดโดยยึดคำ ตอบของครู ไม่ดูซ้ำเติมศิษย์ที่เรียนช้า ไม่ขัดขวางโอกาสให้ศิษย์ได้แสดงออกทางสร้างสรรค์ ไม่ตั้งฉายาในทางลบให้แก่ศิษย์ ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำ การใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ

หลักการ

การใช้ตำแหน่งหน้าที่ในวิชาชีพแสวงหาประโยชน์ตนโดยมิชอบ ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาคนำไปสู่ความเสื่อมศรัทธาในบุคคลและวิชาชีพนั้น ดังนั้น ครูจึงต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากศิษย์ หรือใช้ศิษย์ให้ไปแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ

คำอธิบาย

การไม่แสวงหาประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำ การใดๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ หมายถึงการไม่กระทำ การใดๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงมีพึงได้จากกรปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบปกติ

พฤติกรรมสำคัญ

1. ไม่รับหรือแสวงหาอามิสสินจ้างหรือผลประโยชน์อันมิควรจากศิษย์ ตัวอย่างเช่น ไม่หารายได้จากการนำ สินค้ามาขายให้ศิษย์ ไม่ตัดสินผลงานหรือผลการเรียนโดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน ไม่บังคับหรือสร้างเงื่อนไขให้ศิษย์มาเรียนพิเศษเพื่อหารายได้ ฯลฯ
2. ไม่ใช้ศิษย์เป็นเครื่องมือหาผลประโยชน์ให้กับตนโดยมิชอบด้วยกฎหมายขนบธรรมเนียมประเพณี หรือความรู้สึกของสังคม ตัวอย่างเช่น ไม่นำ ผลงานของศิษย์ไปแสวงหากำไรส่วนตน ไม่ใช้แรงงานศิษย์เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่ใช้หรือจ้างงานศิษย์ไปทำสิ่งผิดกฎหมาย ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 6 ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและ ทัศนคติให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

หลักการ

สังคมและวิทยาการมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้น ครูในฐานะผู้พัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงใน อนาคต

คำอธิบาย

การพัฒนาตนเองทั้งในด้านอาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และทัศนคติให้ทันต่อการพัฒนาทาง วิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ หมายถึงการใฝ่รู้ ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและทัศนคติ

พฤติกรรมสำคัญ

1. ใฝ่ใจศึกษาค้นคว้า ริเริ่ม สร้างสรรค์ ความรู้ใหม่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น หา ความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ อยู่เสมอ จัดทำ และเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ ตาม โอกาส เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือฟังการบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ ฯลฯ
2. มีความรอบรู้ทันสมัยทันเหตุการณ์ สามารถนำ มาวิเคราะห์กำหนดเป้าหมายแนวทาง พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การอาชีพและ เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการเรียนการสอน ติดตามข่าวสารเหตุการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม อยู่เสมอ วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ฯลฯ
3. แสดงออกทางร่างกาย กริยา วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะ ตัวอย่างเช่น รักษาสุขภาพและปรับปรุงบุคลิกภาพอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แต่งกายสะอาดเหมาะสม กับกาลเทศะและทันสมัย มีความกระตือรือร้น ใฝ่ต่อความรู้ของสังคม

จรรยาบรรณข้อที่ 7 ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

หลักการ

ความรักและความเชื่อมั่นในอาชีพของตนยอมทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่นอันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ดังนั้นครูย่อมรักและศรัทธาในอาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูด้วยความเต็มใจ

คำอธิบาย

ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูหมายถึงการแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพครู ด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจรวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู

พฤติกรรมสำคัญ

1. เชื่อมมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครูและองค์กรวิชาชีพครูว่ามีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ตัวอย่างเช่น ชื่นชมในเกียรติและรางวัลที่ได้รับและรักษาไว้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชยเพื่อนครูที่ประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับการสอน เผยแพร่ผลสำเร็จของตนเองและเพื่อนครู แสดงตนว่าเป็นครูอย่างภาคภูมิใจ ฯลฯ
2. เป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพครูและสนับสนุน หรือเข้าร่วม หรือเป็นผู้นำ ในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดขององค์กร ร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น เป็นกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กร ฯลฯ
3. ปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพ ตัวอย่าง เช่น ประชาสัมพันธ์ผลงานของครูและองค์กรวิชาชีพครู เมื่อมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับวงการวิชาชีพครู ก็ชี้แจงทำความเข้าใจให้ถูกต้อง ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 8 ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

หลักการ

สมาชิกของสังคมใดพึงผนึกกำลังกันพัฒนาสังคมนั้นและเกื้อกูลสังคมนรอบข้าง ในวงวิชาชีพครู ผู้ประกอบอาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจ อันจะยังผลให้เกิดพลัง และศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครูและการพัฒนาสังคม

คำอธิบาย

การช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ หมายถึงการให้ความร่วมมือแนะนำปรึกษา ช่วยเหลือแก่เพื่อนครูทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และ การงาน ตามโอกาสอย่างเหมาะสม

รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนโดยการให้คำปรึกษา แนะนำ แนวทางวิธีปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

พฤติกรรมสำคัญ

1. ให้ความร่วมมือแนะนำ ปรึกษาแก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสมตัวอย่างเช่น ให้คำปรึกษาการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ ให้คำ แนะนำ การผลิตสื่อการเรียนการสอน ฯลฯ
2. ให้ความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ สิ่งของแก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น ร่วมงานการกุศล ช่วยทรัพย์เมื่อเพื่อนครูเดือดร้อน จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฯลฯ
3. เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน รวมทั้งให้คำ ปรึกษาแนะนำ แนวทางวิธีการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ตัวอย่างเช่น แนะนำแนวทางการป้องกันและกำจัดมลพิษ ร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน ฯลฯ

จรรยาบรรณข้อที่ 9 ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

หลักการ

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษาคือการพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญา และรู้จักเลือกวิถีการดำรงชีวิตที่ดีงาม ในฐานะที่ครูเป็นบุคลากรสำคัญทางการศึกษา ครูจึงควรเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

คำอธิบาย

การเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หมายถึงการริเริ่มดำเนินกิจกรรม สนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย โดยรวบรวมข้อมูลศึกษาวิเคราะห์เลือกสรร ปฏิบัติตนและเผยแพร่ศิลปะ ประเพณี ดนตรี กีฬา การละเล่นอาหาร เครื่องแต่งกาย ฯลฯ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน การดำรงชีวิตและสังคม

พฤติกรรมสำคัญ

1. รวบรวมข้อมูลและเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น เชิญบุคคลในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากร นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้จัดการเรียนการสอน นำศิษย์ไปศึกษาในแหล่งวิทยาการชุมชน ฯลฯ
2. เป็นผู้นำในการวางแผน และดำเนินการเพื่ออนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น ฝึกการละเล่นท้องถิ่นให้แก่ศิษย์ จัดตั้งชมรมสนใจศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น จัดทำ พิพิธภัณฑ์ในสถานศึกษา ฯลฯ

3. สนับสนุนส่งเสริมเผยแพร่ และร่วมกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น รณรงค์การใช้สินค้าพื้นเมือง เผยแพร่การแสดงศิลปะพื้นบ้าน ร่วมงานประเพณีของท้องถิ่น

4. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อนำผลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตัวอย่างเช่น ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการละเล่นพื้นบ้าน นิทานพื้นบ้าน เพลงกล่อมเด็ก ตำนานและความเชื่อถือ นำผลการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน ฯลฯ

วันที่ 18 กรกฎาคม 2548 โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพไว้ดังต่อไปนี้(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา : 2549)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการบริหารการศึกษา

2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อตนเอง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (2548 : 15) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 1 – 20) การพัฒนาตนเองทั้งในด้านอาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ หมายถึงการใฝ่รู้ ศึกษาค้นคว้าริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้สึกลึกใหม่ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี สามารถพัฒนาบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์

พฤติกรรมสำคัญ

1. ใส่ใจศึกษาค้นคว้าริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวกับวิชาชีพอยู่เสมอตัวอย่างเช่น หาความรู้จากเอกสาร ตำรา และสื่อต่างๆ อยู่เสมอ จัดทำและเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อต่างๆ ตามโอกาส เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา หรือฟังการบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการ ฯลฯ

2. มีความรอบรู้ทันสมัยทันเหตุการณ์ สามารถนำ มาวิเคราะห์กำหนดเป้าหมายแนวทางพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การอาชีพและ

เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการเรียนการสอน ติดตามข่าวสารเหตุการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมอยู่เสมอ วางแผนพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ฯลฯ

3. แสดงออกทางร่างกาย กริยา วาจา อย่างสง่างาม เหมาะสมกับกาลเทศะตัวอย่างเช่น รักษาสุขภาพและปรับปรุงบุคลิกภาพอยู่เสมอ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แต่งกายสะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะและทันสมัย มีความกระตือรือร้น ใฝ่ต่อความรู้ลึกของสังคม

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (2548 : 15) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 1 – 20) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูหมายถึงการแสดงออกด้วยความชื่นชมและเชื่อมั่นในอาชีพครู ด้วยตระหนักว่าอาชีพนี้เป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจรวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของอาชีพครู เข้าร่วมกิจกรรมและสนับสนุนองค์กรวิชาชีพครู

พฤติกรรมสำคัญ

1. เชื่อมมั่น ชื่นชม ภูมิใจในความเป็นครูและองค์กรวิชาชีพครูที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อสังคม ตัวอย่างเช่น ชื่นชมในเกียรติและรางวัลที่ได้รับและรักษาไว้อย่างเสมอต้นเสมอปลาย ยกย่องชมเชยเพื่อนครูที่ประสบผลสำเร็จเกี่ยวกับการสอน เผยแพร่ผลสำเร็จของตนเองและเพื่อนครู แสดงตนว่าเป็นครูอย่างภาคภูมิใจ ฯลฯ

2. เป็นสมาชิกขององค์กรวิชาชีพครูและสนับสนุน หรือเข้าร่วม หรือเป็นผู้นำ ในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครู ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อกำหนดขององค์กร ร่วมกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น เป็นกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กร ฯลฯ

3. ปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพ ตัวอย่าง เช่น ประชาสัมพันธ์ผลงานของครูและองค์กรวิชาชีพครู เมื่อมีผู้เข้าใจผิดเกี่ยวกับวงการวิชาชีพครู ก็ชี้แจงทำความเข้าใจให้ถูกต้อง ฯลฯ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (2548 : 15) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 1 – 20) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า หมายถึง การ

ตอบสนองความต้องการ ความถนัดความสนใจของศิษย์อย่างจริงใจ สอดคล้องกับการเคารพการยอมรับการเห็นอกเห็นใจเชื่อถือและชื่นชมได้ รวมทั้งเป็นผลไปสู่การพัฒนารอบด้านอย่างเท่าเทียมกัน

พฤติกรรมสำคัญ

1. สร้างความรู้สึกเป็นมิตรเป็นที่พึ่งพาและไว้วางใจของศิษย์แต่ละคน และทุกคน เช่น ให้ความเป็นกันเองกับศิษย์รับฟังปัญหาของศิษย์ และให้ความช่วยเหลือศิษย์ร่วมทำกิจกรรมกับศิษย์เป็นครั้งคราวตามความเหมาะสม สนทนาไต่ถามทุกข์สุขของศิษย์

2. ตอบสนองข้อเสนอและการกระทำของศิษย์ในทางสร้างสรรค์ตามสภาพปัญหาและความต้องการและศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน เช่น สนใจคำถามและคำตอบของศิษย์ทุกคน ให้ออกาสศิษย์แต่ละคนได้แสดงออกตามความสามารถ รับการนัดหมายของศิษย์เกี่ยวกับการเรียนรู้ก่อนงานอื่นๆ

3. เสนอแนะแนวทางการพัฒนาของศิษย์แต่ละคนและทุกคนตามความถนัดความสนใจและศักยภาพของศิษย์ เช่น มอบหมายงานตามความถนัด จัดกิจกรรมหลากหลายตามสภาพความแตกต่างของศิษย์ เพื่อให้แต่ละคนประสบความสำเร็จเป็นระยะๆ อยู่เสมอ แนะนำแนวทางที่ถูกต้องให้แก่ศิษย์ ปรึกษาหารือกับครู ผู้ปกครอง เพื่อนนักเรียน เพื่อหาสาเหตุและวิธีแก้ปัญหาของศิษย์

4. แสดงผลงานที่ภูมิใจของศิษย์แต่ละคนและทุกคน ทั้งในและนอกสถานที่ศึกษา เช่น ตรวจผลงานของศิษย์อย่างสม่ำเสมอ แสดงผลงานของศิษย์ในห้องเรียน (ห้องปฏิบัติการ) ประกาศหรือเผยแพร่ผลงานของศิษย์ที่ประสบผลสำเร็จ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (2548 : 15) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 1 – 20) ครูต้องอบรมสั่งสอนฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เด็กเกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หมายถึงการดำเนินงานตั้งแต่การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริง การจัดให้ศิษย์มีความรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมกับศิษย์ในผลของการเรียนและการเพิ่มพูนการเรียนรู้ภายหลังบทเรียนต่างๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละคนและทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพตลอดไป

พฤติกรรมสำคัญ

1. อบรมสั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนเพื่อพัฒนาศิษย์อย่างมุ่งมั่นและตั้งใจ ตัวอย่างเช่น สอนเต็มเวลาไม่เบียดบังเวลาของศิษย์ไปหาผลประโยชน์ส่วนตน เอาใจใส่

อบรม สั่งสอนศิษย์จนเกิดทักษะในการปฏิบัติงานอุทิศเวลาเพื่อพัฒนาศิษย์ตามความจำเป็นและเหมาะสม ไม่ละทิ้งชั้นเรียนหรือขาดการสอน ฯลฯ

2. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศิษย์อย่างเต็มศักยภาพ ตัวอย่างเช่น เลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการสอนให้เหมาะสมกับสภาพของศิษย์ ให้ความรู้โดยไม่ปิดบัง สอนเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย พัฒนาขึ้นเลือกกิจกรรมที่นำสู่ผลจริงๆ ประเมิน ปรับปรุง ให้ได้ผลจริง ภูมิใจในเมื่อศิษย์พัฒนา

3. อบรม สั่งสอน ฝึกฝนและจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศิษย์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตัวอย่างเช่น สั่งสอนศิษย์โดยไม่ปิดเป็นนหรือปิดบังอำพราง อบรมสั่งสอนศิษย์โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มอบหมายงานและตรวจผลงานด้วยความยุติธรรม ฯลฯ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (2548 : 15) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 1 – 20) การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกอย่างสม่ำเสมอของครูที่ศิษย์สามารถรับรู้ได้เอง และเป็นการแสดงที่เป็นไปตามมาตรฐานแห่งพฤติกรรมระดับสูงตามค่านิยม คุณธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม

พฤติกรรมที่สำคัญ

1. ตระหนักว่าพฤติกรรมแสดงออกของครูมีผลต่อการพัฒนาพฤติกรรมของศิษย์อยู่เสมอ ตัวอย่างเช่น ระมัดระวังในการกระทำ และการพูดของตนเองอยู่เสมอ ไม่โกรธง่ายหรือแสดงอารมณ์ฉุนเฉียวต่อหน้าศิษย์ มองโลกในแง่ดี ฯลฯ

2. พุดจาสุภาพและสร้างสรรค์โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับศิษย์และสังคมตัวอย่างเช่น ไม่พูดหยาบหรือก้าวร้าว ไม่นินทาหรือพูดจาใส่ร้าย พูดชมเชยให้กำลังใจศิษย์ด้วยความจริงใจ ฯลฯ

3. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับคำสอนของตนและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ตัวอย่างเช่น ปฏิบัติตนให้มีสุขภาพและบุคลิกภาพที่ดีอยู่เสมอ แต่งกายสะอาดสุภาพ เรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ แสดงกริยามารยาทสุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอตรงต่อเวลา แสดงออกซึ่งนิสัยที่ดีในการประหยัด ซื่อสัตย์ อุดหนุน สามัคคี มีวินัย รักษาสาธารณสมบัติและสิ่งแวดล้อม ฯลฯ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (2548 : 15) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 1 – 20) การไม่กระทำ ตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ หมายถึง การตอบสนองต่อศิษย์ในการ

ลงโทษหรือให้รางวัล หรือการกระทำอื่นใดที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และการเพิ่มพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา

พฤติกรรมสำคัญ

1. ละเว้นการกระทำ ที่ทำให้ศิษย์เกิดความกระทบกระเทือนต่อจิตใจ สติปัญญาอารมณ์ และสังคมของศิษย์ ตัวอย่างเช่น ไม่นำ ปมด้อยของศิษย์มาล้อเลียน ไม่ประจานศิษย์ไม่พูดจาหรือกระทำ การใด ๆ ที่เป็นการซ้ำเติมปัญหาหรือข้อบกพร่องของศิษย์ ไม่นำความเครียดมาระบายต่อศิษย์ ไม่ว่าจะด้วยคำ พูดหรือสีหน้าท่าทาง ไม่เปรียบเทียบฐานะความเป็นอยู่ของศิษย์ ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าเหตุ

2. ละเว้นการกระทำ ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและร่างกายของศิษย์ ตัวอย่างเช่น ไม่ทำร้ายร่างกายศิษย์ ไม่ลงโทษศิษย์เกินกว่าระเบียบที่กำหนด ไม่จัดหรือปล่อยให้สภาพแวดล้อมเป็นอันตรายต่อศิษย์ ไม่ใช้ศิษย์ทำงานเกินกำลังความสามารถ ฯลฯ

3. ละเว้นการกระทำ ที่สกัดกั้นพัฒนาการทางสติปัญญา อารมณ์ จิตใจ และสังคมของศิษย์ ตัวอย่างเช่น ไม่ตัดสินคำ ตอบถูกผิดโดยยึดคำ ตอบของครู ไม่ดูซ้ำเติมศิษย์ที่เรียนช้า ไม่ขัดขวางโอกาสให้ศิษย์ได้แสดงออกทางสร้างสรรค์ ไม่ตั้งฉายาในทางลบให้แก่ศิษย์ ฯลฯ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (2548 : 15) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 1 – 20) การไม่แสวงหาประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ หมายถึงการไม่กระทำการใด ๆ ที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงมีพึงได้จาก การปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบปกติ

พฤติกรรมสำคัญ

1. ไม่รับหรือแสวงหาอามิสสินจ้างหรือผลประโยชน์อันมิควรจากศิษย์ ตัวอย่างเช่น ไม่หารายได้จากการนำ สินค้ามาขายให้ศิษย์ ไม่ตัดสินผลงานหรือผลการเรียนโดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน ไม่บังคับหรือสร้างเงื่อนไขให้ศิษย์มาเรียนพิเศษเพื่อหารายได้ ฯลฯ

2. ไม่ใช้ศิษย์เป็นเครื่องมือหาผลประโยชน์ให้กับตนโดยมิชอบด้วยกฎหมายขนบธรรมเนียมประเพณีหรือความรู้สึกของสังคม ตัวอย่างเช่น ไม่นำ ผลงานของศิษย์ไปแสวงหากำไรส่วนตน ไม่ใช้แรงงานศิษย์เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่ใช้หรือจ้างวานศิษย์ไปทำสิ่งผิดกฎหมาย ฯลฯ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (2548 : 15) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 1 – 20) การช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ หมายถึงการให้ความร่วมมือแนะนำ ปรีกษา ช่วยเหลือแก่เพื่อนครูทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และ การงาน ตามโอกาสอย่างเหมาะสม รวมทั้งเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนโดยการให้ คำ ปรีกษา แนะนำ แนวทางวิธีปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

พฤติกรรมสำคัญ

1. ให้ความร่วมมือแนะนำ ปรีกษาแก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสมตัวอย่างเช่น ให้คำ ปรีกษาการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ ให้คำ แนะนำ การผลิตสื่อการเรียนการสอน ฯลฯ
2. ให้ความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ สิ่งของแก่เพื่อนครูตามโอกาสและความเหมาะสม ตัวอย่างเช่น ร่วมงานการกุศล ช่วยทรัพย์เมื่อเพื่อนครูเดือดร้อน จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฯลฯ
3. เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน รวมทั้งให้คำ ปรีกษาแนะนำ แนวทางวิธีการปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ตัวอย่างเช่น แนะนำแนวทางการป้องกันและกำจัดมลพิษ ร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน ฯลฯ

จรรยาบรรณต่อสังคม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (2548 : 15) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 1 – 20) การเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย หมายถึงการริเริ่มดำ เนินกิจกรรม สนับสนุนส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย โดยรวบรวมข้อมูลศึกษาวิเคราะห์ เลือกสรร ปฏิบัติตนและเผยแพร่ศิลปะ ประเพณี ดนตรี กีฬา การละเล่นอาหาร เครื่องแต่งกาย ฯลฯ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน การดำ รงชีวิตและสังคม

พฤติกรรมสำคัญ

1. รวบรวมข้อมูลและเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น เชิญบุคคลในท้องถิ่นมาเป็นวิทยากร นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้จัดการเรียนการสอน นำศิษย์ไปศึกษาในแหล่งวิทยาการชุมชน ฯลฯ
2. เป็นผู้นำในการวางแผน และดำเนินการเพื่ออนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม ตัวอย่างเช่น ฝึกการละเล่นท้องถิ่นให้แก่ศิษย์ จัดตั้งชมรมสนใจศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น จัดทำ พิพิธภัณฑ์ในสถานศึกษา ฯลฯ
3. สนับสนุนส่งเสริมเผยแพร่ และร่วมกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น วรรณคดีการใช้สินค้าพื้นเมือง เผยแพร่การแสดงศิลปะพื้นบ้าน ร่วมงานประเพณีของท้องถิ่น
4. ศึกษาวิเคราะห์วิจัยภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อนำผลมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตัวอย่างเช่น ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับการละเล่นพื้นบ้าน นิทานพื้นบ้าน เพลงกล่อมเด็ก ตำนานและความเชื่อถือ นำผลการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอน ฯลฯ

5.4 แนวทางการส่งเสริมจรรยาบรรณ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 : 10-14) กำหนดแนวทางการสร้างจรรยาบรรณไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. การกำหนดจรรยาบรรณ อันได้แก่ การกำหนดจรรยาบรรณซึ่งดำเนินการโดยการประชุมสมาชิกครู หรือประชุมผู้แทนของสมาชิกครูในกรณีที่มีสมาชิกจำนวนมาก หรือไม่สะดวกที่จะประชุมกันทั้งหมด
2. การสร้างการยอมรับในจรรยาบรรณ อันได้แก่ ให้สมาชิกทุกคนได้ยอมรับในจรรยาบรรณเพื่อเป็นแบบแผนที่จะต้องยึดถือ ปฏิบัติ การสร้างการยอมรับในจรรยาบรรณอาจทำได้โดยประชุมชี้แจงให้ทราบ การออกเป็นระเบียบ คำสั่ง การกล่าวคำปฏิญาณ ซึ่งหากจะให้ได้ดีแล้วควรจะทำทั้ง 3 ลักษณะ คือออกเป็นระเบียบหรือคำสั่ง การแจ้งให้ทราบทั่วกัน และการให้สมาชิกกล่าวคำปฏิญาณ
3. การส่งเสริมจรรยาบรรณ อันได้แก่ การที่กลุ่มวิชาชีพหรือหน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ในลักษณะที่ส่งเสริมให้สมาชิกปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

นอกจากแนวคิดดังกล่าวนี้ ยังปรากฏแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ในการส่งเสริมจรรยาบรรณข้าราชการ ซึ่งเป็นผลมาจากการสัมมนาผู้บริหารระดับสูงและผู้ทรงคุณวุฒิ เรื่อง “จะ

เสริมสร้างประสิทธิภาพข้าราชการด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนอย่างไรให้ได้ผล” ผลการสัมมนา อ่างในสำนักงาน ก.ค. (2541 : 66-80) สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

5.4.1 วิธีการส่งเสริมข้าราชการให้มีพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนให้ได้ผล

จากการสัมมนาได้วิธีการที่จะนำไปใช้ในการส่งเสริม รวม 12 วิธี สรุปได้ดังนี้

1. วิธีการยกย่องคนดี ลงโทษคนชั่ว

1.1 ให้มีรางวัลจรรยาบรรณและจรรยาบรรณแก่ข้าราชการและหน่วยงานจากหน่วยเหนือหรือสถาบันด้านจรรยาบรรณ หรือองค์กรการกุศล หรือภาคเอกชน สมาคมมูลนิธิที่เชื่อถือ

1.2 ให้ข้าราชการทุกคนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการยกย่องข้าราชการดีเด่น มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ และความดีอื่นๆ โดยเฉพาะข้าราชการผู้น้อย

1.3 มีประกาศยกย่องข้าราชการดีเด่น และให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษและมีการพิจารณาลงโทษถ้าไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

1.4 ประกาศชื่อข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกกว่าดีเด่นของหน่วยงานเพื่อเป็นตัวอย่าง 3 เดือนต่อ 1 คน

1.5 ทางราชการต้องดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการที่อยู่ในระเบียบและประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ได้รับการยกย่องและหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

1.6 คัดเลือกข้าราชการที่มีจรรยาบรรณดีเด่นและให้รางวัล

1.7 คัดเลือกบุคคลที่มีจรรยาบรรณดีเด่นทุกเดือน แล้วประกาศยกย่องชมเชยให้ทราบโดยทั่วกัน

1.8 ให้รางวัลกับบุคคลที่มีจรรยาบรรณดีเด่น โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยการให้บริการ เพื่อเป็นกำลังใจให้กับบุคลากรประเภทนี้ในการให้บริการต่อไป

1.9 มีบทลงโทษผู้ที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณโดยเปิดเผยและไม่เลือกปฏิบัติ

1.10 ไม่แต่งตั้งผู้ที่บกพร่องในจรรยาบรรณให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

1.11 ชมคนที่ควรชม ชมคนที่ควรชม

2 วิธีการเป็นแบบอย่าง (Model)

2.1 เน้นที่ตัวผู้บังคับบัญชาทุกระดับ (หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าสำนักงาน หัวหน้าหน่วยงาน) เป็นหลัก โดยผู้บังคับบัญชาต้องรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ

เป็นตัวอย่งที่ดีในการรักษาระเบียบวินัยการปฏิบัติและจรรยาบรรณ ติดตามเร่งรัดการปฏิบัติใน ด้านระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ และให้คุณให้โทษแก่ผู้ที่อยู่ในหน่วยงาน

2.2 เป็นผู้นำในการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ แก้ปัญหาและช่วยกันคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการพัฒนาข้าราชการ โดยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามา ช่วย

3.ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความเสมอภาคกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน ตลอดจนการมีน้ำใจต่อกันอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

3.1 ชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าวัด ฟังธรรม ตามแต่โอกาส

3.2 ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างตลอดเวลาโดยสม่ำเสมอ

3.3 ศึกษาค้นคว้าสภาพโดยทั่วไป เกี่ยวกับการประพฤติตาม จรรยาบรรณในหน่วยงาน และวิเคราะห์ปัญหา ตลอดจนหาแนวทางแก้ปัญหาเลือกแนวทาง แก้ปัญหาที่คิดว่าดีที่สุด และลงมือแก้ปัญหา พร้อมทั้งติดตาม นิเทศและประเมินความประพฤติ ทุก 6 เดือน และมีการทำซ้ำหลายครั้ง

3.4 ใช้ภาวะผู้นำเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3.5 ก.พ.ต้องทำเป็นตัวอย่างในการรักษาจรรยาบรรณ

4.วิธีการตั้งชมรม

4.1 ให้แต่ละหน่วยงานตั้งกลุ่มหรือชมรมพัฒนาข้าราชการกันเองด้วยความสมัครใจ

4.2 มีสื่อกลางแสดงผลงานของแต่ละกลุ่มให้ทราบทั่วกัน

5. วิธีการสอนงาน

5.1 หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้บังคับบัญชา สอดส่องดูแลให้คำแนะนำ ตักเตือนให้มีจรรยาบรรณ

5.2 ถ่ายทอดแนวคิดในทางสร้างสรรค์ให้กับผู้น้อย(ลูกน้อง)เป็น ระยะเวลาและต่อเนื่อง

5.3 รับฟังข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

5.4 ให้โอกาสผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานหรือเสนอ ข้อคิดเห็น

5.5 ปฏิบัติงานแบบเป็นทีม

5.6 สร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงานตามโอกาสอันสมควร

5.7 ยึดระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด กรณีมีผู้กระทำผิดต้องลงโทษ ตักเตือน เพื่อไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่างที่ไม่ดี ไม่เพียงช่วยเหลือหรือปกปิดความผิด

- 5.8 ยึดหลักคุณธรรมให้มากขึ้นในการพิจารณาความดี ความชอบ ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
- 5.9 ทำให้เขาารู้และเข้าใจเรื่องจรรยาบรรณ
- 5.10 อบรมกิริยามารยาทและวัฒนธรรมไทยที่ถูกต้องให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง
- 5.11 เสริมสร้างความคิดในด้านคุณธรรม เพื่อโยนไปสู่การยอมรับในจรรยาบรรณและประพฤตินี้ให้เป็นไปตามนั้น

6. วิธีการอบรมสัมมนา

- 6.1 จัดประชุมสัมมนาฝึกอบรมข้าราชการทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 6.2 นำผลการประชุมสัมมนาไปสู่การปฏิบัติงานประจำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้
- 6.3 ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ผ่านการประชุมสัมมนาและนำมาปฏิบัติแล้ว เพื่อหาจุดบกพร่องว่าควรจะทำให้ความรู้เพิ่มเติมในจุดใดบ้าง
- 6.4 ให้ ก.พ. เป็นผู้จัดสัมมนาให้กับข้าราชการทุกคน และให้มีวิธีกล่าวสาบานตนด้วย โดยในรอบ 1 ปี ขอให้ข้าราชการทุกคนได้เข้ารับการอบรมในเรื่องจรรยาบรรณ
- 6.5 จัดสัมมนาในต่างจังหวัดเพื่อให้ข้าราชการระดับต่ำลงมาได้รับฟังด้วยเป็นครั้งคราวทั่วทุกภาค และถ่านทอดให้ส่วนกลางได้ทราบด้วย
- 6.6 ให้หน่วยงานจัดให้มีการฟังธรรมเดือนละ 1 ครั้ง
- 6.7 ควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ข้าราชการทุกคนรู้จักจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนทั้ง 15 ข้อเสียก่อน เพราะในขณะนี้ข้าราชการส่วนใหญ่ยังไม่รู้ว่าจรรยาบรรณของข้าราชการมีอะไรบ้าง
- 6.8 กำหนดแผนการอบรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
- 6.9 กำหนดแผนการฝึกอบรมด้านวัฒนธรรมพื้นฐานของบ้านเมืองด้วย
- 6.10 ให้มีกิจกรรมทางศาสนา โดยเฉพาะทางด้านจิตใจ
- 6.11 จัดหลักสูตรและโครงสร้างการฝึกอบรมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาและปรัชญาของจรรยาบรรณ โดยแยกเป็นข้าราชการใหม่ให้เป็นการให้วัคซีน และข้าราชการเก่าเป็นการทบทวน

7. วิธีการประชาสัมพันธ์

- 7.1 ให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างแพร่หลายทางสื่อมวลชนทุกชนิด
- 7.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์ในเรื่องจรรยาบรรณของข้าราชการให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ และให้ช่วยเป็นหูเป็นตาแทนผู้บังคับบัญชา หากพบสิ่งข้าราชการประพฤติผิดจรรยาบรรณก็ให้ช่วยรายงานบอกกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อตักเตือน และแก้ไขให้ถูกต้อง
- 7.3 ประชาสัมพันธ์โดยเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาในทางบวกมากกว่าในทางลบกล่าวคือ ควรใช้วิธีจูงใจมากกว่าการบังคับ
- 7.4 ให้เกิดจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อส่วนรวม
- 7.5 ให้ภาคภูมิใจต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 7.6 ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบจรรยาบรรณของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการ
- 7.7 ให้ยึดมั่นในพระบรมราโชวาท พระราชดำริ
- 7.8 ให้ปลูกฝังศีลธรรม จริยธรรม ตั้งแต่เด็ก
- 7.9 การศึกษาให้ปลูกฝังในเชิงทฤษฎีและภาพพจน์รวม
- 7.10 การครองชีพให้รู้จักประมาณตน การประหยัด มัธยัสถ์ การรักศักดิ์ศรี

8. วิธีการควบคุมจากภายนอก

- 8.1 ให้นำบุคคลในวิชาชีพเดียวกัน ฝ่ายเป็นกลาง ฝ่ายเหนือและประชาชนคุมกันเองเพื่อให้ข้าราชการรักษาระเบียบวินัยและจรรยาบรรณ ด้วยการตรวจตราสอดส่องดูแล ส่งคำติชม
- 8.2 ให้มีองค์กรติดตามประเมินผลของข้าราชการระดับต่างๆ
- 8.3 วางกฎหรือระเบียบให้ปฏิบัติ
- 8.4 ให้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้าง สนับสนุน นำให้เกิด Social Sanction ในการขจัดหรือปราบคนไม่มีจรรยาบรรณ

9. วิธีการจัดกิจกรรมต่างๆ

- 9.1 จัดให้มีกิจกรรมที่เป็นตัวอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณ
- 9.2 สร้างกิจกรรมให้มีการเสียสละให้มากขึ้น
- 9.3 ให้ไปทำบุญที่วัดหรือไปพักผ่อนชายทะเล

10. วิธีการจัดทำสื่อต่างๆ

10.1 จัดทำสื่อประเภทต่างๆ เช่น สปอตวิทยุ โทรทัศน์ โปสเตอร์ แผ่นพับ ป้ายนิเทศ ตลอดจนสิ่งพิมพ์ทุกชนิด เพื่อเผยแพร่ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม ที่เหมาะสมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของข้าราชการไปยังข้าราชการระดับต่างๆ

11. วิธีการจัดสวัสดิการ

11.1 ให้มีสวัสดิการขั้นพื้นฐานแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่พอสมควร ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้

11.2 ให้สวัสดิการแก่ข้าราชการชั้นผู้น้อย เช่น ที่พัก ยานพาหนะ การรักษาพยาบาล เป็นต้น

12. วิธีการรณรงค์

12.1 ให้กำหนดวันเริ่มต้นในวาระสำคัญเป็นพิเศษ

12.2 จัดให้มีพิธีปฏิญาณตนตามจรรยาบรรณก่อนเข้ารับราชการ และก่อนดำรงตำแหน่งใหม่ทุกครั้ง ทุกคน

12.3 ให้มีแบบประเมินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณจากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

12.4 ในแต่ละเดือนควรจัดประชุมเพื่อซักซ้อมความเข้าใจในการปฏิบัติราชการทั่วไป และสอดแทรก เรื่องจรรยาบรรณไว้ด้วย

12.5 ประเมินผลการปฏิบัติงานภายในและภายนอกสำนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าหรือความล้มเหลวที่จะเกิดขึ้น

12.6 รณรงค์ให้เห็นประโยชน์ของการประพฤติตามจรรยาบรรณ

12.7 รณรงค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงค่านิยมทางทัศนคติที่ไม่ถูกต้องของข้าราชการสร้างความศรัทธา ความภูมิใจในศักดิ์ศรีของการเป็นข้าราชการ โดยใช้สังคมสิ่งแวดล้อมที่ดี เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของข้าราชการ

13. วิธีการปรับปรุงระบบการบริหารงาน

13.1 แบ่งกลุ่มงานในองค์กรให้ชัดเจน

13.2 ผู้ใดไม่เหมาะสมที่จะอยู่ในตำแหน่งใด ก็หาตำแหน่งสำรองไว้ให้

13.3 ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาให้ความดีความชอบ ใครทำดีมีประสิทธิภาพให้ 2 ชั้น ใครทำงานไม่มีประสิทธิภาพก็ให้ลดความดีความชอบ

13.4 ใช้จรรยาบรรณในการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง

13.5 สร้างระบบวิธีการจูงใจ เช่น ยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้รางวัล

13.6 ให้ข้าราชการการเมืองปฏิบัติตามจรรยาบรรณด้วย

- 13.7 กำหนดความชัดเจนในการลงโทษทางวินัยกรณีทำผิด
จรรยาบรรณ
- 13.8 แก้ไขปรับปรุงจรรยาบรรณให้ทันต่อเหตุการณ์และความ
เปลี่ยนแปลง
- 13.9 ให้มีองค์กรจรรยาบรรณจริยธรรม จรรยาบรรณภายในหน่วยงาน
- 13.10 การมีคณะกรรมการประเมินผลเสนอ ก.พ.หรือรัฐบาลทุกปี
- 13.11 ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาชั้นประถมและอนุบาลเพิ่มเรื่อง
จรรยาบรรณ
- 13.12 ให้รัฐบาลสอดส่องมิให้วิวัฒนาการทางการเมืองมีผลกระทบ
ข้าราชการประจำ
- 13.13 การสอบเข้ารับราชการและการเลื่อนตำแหน่ง ควรมิวิชา
จรรยาบรรณด้วย
- 13.14 มีระบบการคัดเลือกผู้จะเลื่อนตำแหน่งที่ดี
14. วิธีปฏิบัติด้วยตนเอง
- 14.1 ให้ข้าราชการได้มีโอกาสปฏิบัติตามจรรยาบรรณ (Learning by
doing) เช่น เข้าวัดรับศีล ฟังธรรม การร่วมกันปฏิบัติงานเป็นหมู่ โดยให้ทำอย่างต่อเนื่อง
- 14.2 มีคู่มือไว้ศึกษา

5.4.2 รูปแบบและวิธีการของกิจกรรมในการส่งเสริมข้าราชการให้มีพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน

จากการสัมมนาได้กิจกรรมในรูปแบบต่างๆสรุปได้ 6 รูปแบบพร้อมด้วยวิธีดำเนินการตาม
รูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. กิจกรรมในรูปแบบหลักสูตร

โดยกำหนดจรรยาบรรณเข้าในหลักสูตรสอบแข่งขันและสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุและเลื่อน
ตำแหน่ง ตลอดจนการประเมินผลเพื่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทุกตำแหน่ง

2. กิจกรรมในรูปแบบการออกกฎ ระเบียบ

2.1 โดยกำหนดกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล
โดยใช้หลักคุณธรรมอย่างเคร่งครัดในการแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะในการประเมิน
ความเหมาะสม

2.2 นำวิธีการ 5 ส. มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

2.3 กำหนดให้วิชาจรรยาบรรณเป็นวิชาที่จะต้องสอบเข้ารับราชการ

2.4 กำหนดโทษของผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม เช่น กำหนดว่าผู้ที่ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ปี ติดต่อกันและผู้ทีเ่ลาป่วย ลากิจ เกินกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ออกได้ทันที

3. กิจกรรมในรูปแบบของการฝึกอบรมสัมมนา

- 3.1 อบรมปฐมนิเทศ เน้นการรับใช้ประชาชนและสังคม
- 3.2 อบรมพัฒนาข้าราชการระหว่างทดสอบปฏิบัติราชการ
- 3.3 อบรมข้าราชการทุกระดับตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดไว้ในหลักสูตรทุกระดับ
- 3.4 อบรมวิทยากรทั่วประเทศ โดยจัดตั้งศูนย์วิทยากรทั่วประเทศ และผู้ที่จะเป็นวิทยากรจะต้องเป็นผู้มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมที่จะเป็นวิทยากร
- 3.5 ให้เข้าปฏิบัติธรรม
- 3.6 ในทุกโอกาสที่มีการประชุมหรือชุมนุมให้แทรกเรื่องจรรยาบรรณเข้าไปด้วยทุกครั้ง

4. กิจกรรมในรูปแบบของกิจกรรมต่างๆ

- 4.1 จัดประชุมสั้นๆ ทุกสัปดาห์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
- 4.2 บรรยายจรรยาบรรณทั้ง 15 ข้อ โดยกระจายเสียงตามสาย
- 4.3 จัดทัศนศึกษาในหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศที่เป็นตัวอย่างของจรรยาบรรณ เช่น สถาบันทางการแพทย์ หรือในประเทศญี่ปุ่นที่มีจรรยาบรรณและวินัยดี
- 4.4 นิมนต์พระมาเทศน์ ฟังสมาธิ ให้กับข้าราชการ (ศาสนาอื่นก็ปฏิบัติตามศาสนา)
- 4.5 จัดให้มีการเข้าวัดฟังธรรม
- 4.6 จัดทำสโลแกนที่เป็นหัวใจของจรรยาบรรณ แล้วจัดทำเป็นสื่อปลุกฝังตอกย้ำให้เข้าใจจิตใจข้าราชการทุกคน
- 4.7 จัดตั้งกลุ่มพัฒนาคุณภาพงานขึ้นในหน่วยงาน โดยหยิบยกหรือคัดเลือกจรรยาบรรณข้อใดข้อหนึ่งที่กลุ่มพิจารณาแล้วเห็นสมควรนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจัง
- 4.8 จัดบรรยายพิเศษเรื่องจรรยาบรรณทั้ง 15 ข้อ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ สัปดาห์ละครั้ง ครั้งละ 1 ชั่วโมง จะใช้เวลาพักเที่ยงก็ได้ โดยบรรยายครั้งละ 1 หัวข้อ ครบ 15 ข้อ แล้วอาจเริ่มต้นใหม่ โดยจัดวิทยากรใหม่มาพูดหัวข้อเดียวกันนั้น

4.9 จัดประกวดข้าราชการดีเด่นทุกหน่วยงาน ทุกจังหวัด โดยใช้หลักจรรยาบรรณในการพิจารณา และประกาศเกียรติคุณให้ทุกคนได้ทราบ

4.10 คัดเลือกข้าราชการที่เป็นคนดีมีจรรยาบรรณจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้มาสัมภาษณ์ออกอากาศให้คนดูเป็นตัวอย่าง เป็นการยกย่องคนดีและให้รางวัลคนดี และลงโทษคนไม่ดี

4.11 จัดให้ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ของกระทรวงออกเยี่ยมข้าราชการผู้น้อยในสวนภูมิภาค

4.12 จัดให้ข้าราชการซึ่งเป็นคนดีมีจรรยาบรรณเหมาะสมที่จะเป็นตัวอย่างที่ดีให้มีโอกาสออกไปเยี่ยมข้าราชการในพื้นที่ห่างไกล เพื่อเป็นตัวแทนในแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการที่อยู่ห่างไกลขณะเดียวกันให้ข้าราชการที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนหรือเฉื่อยชาที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลเข้ามาสัมผัสกับข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ในเมือง เพื่อเกิดจิตสำนึกที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

4.13 นำสไลด์หรือวีดิทัศน์ที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณมาฉายให้ดูในบางโอกาสหรือพักเที่ยง

4.14 จัดอภิปรายแก้ไขปัญหาเฉพาะรายการณศึกษา

4.15 จัดประกวดบทความเกี่ยวกับจรรยาบรรณ

4.16 จัดให้มีกิจกรรมทางศาสนาในหน่วยงาน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

4.17 จัดให้มีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกัน ทั้งนี้อาจร่วมกับหน่วยงานอื่นด้วย เช่น กิจกรรมเพื่อการกุศล กิจกรรมรักษาความสะอาด เป็นต้น

4.18 จัดให้มีการเล่นกีฬาที่มีลักษณะสร้างสรรค์ เช่น เรื่องความสามัคคี ในหมู่คณะซึ่งตรงกับจรรยาบรรณ ข้อ 10

4.19 จัดทำ flow chart ของการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ พร้อมทั้งแนวทางและวิธีการทำงาน เพื่อเป็นมาตรฐานสำหรับงานที่มีลักษณะเดียวกัน โดยให้ทำเป็น 2 ด้าน ด้านหนึ่งเป็นข้อมูลสำหรับประชาชนผู้มาติดต่อว่าจะต้องมีหรือเตรียมเอกสารอะไรมา รวมทั้งกำหนดเวลาที่ประชาชนจะได้รับแจ้งตอบ อีกด้านหนึ่งเป็นขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่าเมื่อได้รับเรื่องจากประชาชนแล้วจะต้องทำอะไรต่อไป มีข้อคิดอะไร หรือกฎหมายระเบียบอะไรที่จะใช้วินิจฉัยงานนั้นๆอย่างชัดเจน

4.20 จัดให้มีผู้ประสบความสำเร็จในการดำรงตนด้วยคุณธรรมจริยธรรม มาบรรยายชี้ให้เห็นผลงาน ความเจริญก้าวหน้า ให้เห็นเป็นตัวอย่าง

5. กิจกรรมในรูปแบบของการณรงค์และเผยแพร่

- 5.1 รณรงค์ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับตำแหน่งเป็นตัวอย่างที่ดี
- 5.2 จัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานและพฤติกรรมของข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณให้ทุกคนได้ทราบอย่างกว้างขวาง
- 5.3 จัดทำคู่มือเอกสารต่างๆเกี่ยวกับจรรยาบรรณ เผยแพร่ไปทั่วประเทศ
- 5.4 เผยแพร่เรื่องเกี่ยวกับจรรยาบรรณโดยทางสื่อมวลชนทุกชนิด

6. กิจกรรมในรูปแบบอื่นๆ

- 6.1 ให้ ก.พ. จัดให้มีศูนย์ฝึกอบรมกระจายไปทั่วทุกภาค
- 6.2 จัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นทั้งจากผู้มาติดต่อและข้าราชการทั่วไป เพื่อจะได้นำความคิดเห็นนั้นมาปรับปรุงแก้ไขและริเริ่มงานใหม่
- 6.3 ให้การสนับสนุนรายการต่างๆ ของสื่อมวลชนที่เน้นในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ เพื่อให้คนทั่วไปได้ให้ความสนใจมากขึ้น
- 6.4 สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการทุกระดับตำแหน่งอย่างจริงจัง

6.แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของท้องถิ่นในบริบทโดยทั่วไป และการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

6.1 การจัดการศึกษาท้องถิ่น

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น(ม.ป.ป.: 1-3) กล่าวถึง การจัดการศึกษาท้องถิ่นว่ามีความหมายรวมถึง เทศบาล พัทยาและกรุงเทพมหานคร ฉะนั้นในที่นี้การจัดการศึกษาของท้องถิ่นจึงครอบคลุมถึงการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครด้วย กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

6.1.1 ความเป็นมาของการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดการศึกษาของประชาชนในอดีตนั้น เริ่มต้นจัดการศึกษาแบบนานาประเทศของยุโรป เมื่อ พ.ศ.2414 ในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวซึ่งได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งโรงเรียนแห่งแรกขึ้นในพระบรมมหาราชวังและในปี พ.ศ.2427 ได้

จัดตั้งโรงเรียนสำหรับราษฎรแห่งแรกที่วัดมหรณพาราม เพื่อรับผิดชอบในการจัดการศึกษาของประเทศ ต่อมาได้รับการยกประเทศขึ้นเป็นกระทรวงศึกษาธิการขึ้นในปัจจุบัน หลังจากมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขแล้ว การบริหารประเทศได้เริ่มขยายตัวไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น เป็นการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นได้มีสิทธิและหน้าที่ในการบริหารกิจการของท้องถิ่นในรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ เช่น ได้ตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2478 กำหนดให้เทศบาลมีหน้าที่จัดการศึกษา เพื่อให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรมเข้าไว้ด้วย ดังนั้นหน้าที่ในการจัดการศึกษาของท้องถิ่นจึงอยู่ในความดูแลรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้นๆ และให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ. 2478 กำหนดให้มีการโอนโรงเรียนและทรัพย์สินของโรงเรียนมาเป็นของเทศบาลทั้งหมด หากท้องถิ่นใดมีปริมาณโรงเรียนไม่เพียงพอ ก็ให้เทศบาลจัดตั้งเพิ่มขึ้น และดำรงโรงเรียนประถมศึกษาเหล่านั้นด้วยเงินรายได้ของเทศบาลเอง

จากพระราชบัญญัติสองฉบับดังกล่าวรัฐบาลในสมัยนั้นจึงตราพระราชกฤษฎีกามอบอำนาจการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาลให้เทศบาลรับดำเนินการเมื่อ พ.ศ. 2479 และเทศบาลได้รับโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการครั้งแรก เมื่อ พ.ศ. 2480 การโอนโรงเรียนเทศบาลมาดำเนินการครั้งนี้ เทศบาลได้รับโอนมาทั้งหมด คือ โรงเรียน กิจการของโรงเรียน ทรัพย์สิน และครู โดยให้ครูโอนมาเป็นพนักงานเทศบาล การโอนการประถมศึกษามาอยู่กับเทศบาลในระยะนั้นประสบปัญหาต่างๆ มาก งบประมาณของเทศบาลมีจำนวนน้อย ทำให้การศึกษาของเทศบาลไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร จึงโอนการศึกษาของเทศบาลไปอยู่กับกระทรวงศึกษาธิการอีกครั้งหนึ่ง

เมื่อ พ.ศ. 2504 รัฐบาลจึงได้โอนการประถมศึกษาในเทศบาลไปให้เทศบาลรับผิดชอบอีกครั้งหนึ่งโดยมีแนวทางปฏิบัติ คือ ให้กระทรวงมหาดไทย ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาในเขตเทศบาล ส่งเสริมให้เทศบาลพยายามรับโอนโรงเรียนประชาบาลไปดำเนินการให้มากที่สุด เว้นแต่โรงเรียนที่กระทรวงศึกษาธิการขอสงวนไว้ปรับปรุงในทางวิชาการและเป็นตัวอย่างเท่านั้น กระทรวงศึกษาธิการควรจ่ายเงินอุดหนุนเป็นการช่วยเหลือการศึกษาในเขตเทศบาลซึ่งอาจจะเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งอาจจะได้พิจารณาต่อไป ดังนั้นการจัดการประถมศึกษาในเขตเทศบาล จึงอยู่ในการกำกับดูแล ควบคุมของเทศบาลตลอดมาจนกระทั่งปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปัจจุบัน มาตรา 41 ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของท้องถิ่น

6.1.2 หลักการจัดการศึกษาท้องถิ่น

การจัดการศึกษาท้องถิ่นยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาเป็นสำคัญคือ ภาคนโยบาย ควรเป็นหน้าที่หลักของส่วนกลางในการกำหนดนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรมาตรฐานการศึกษา การวัดประเมินคุณภาพการการศึกษา และภาคปฏิบัติ ควรเป็นหน้าที่หลักของท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่นมีส่วนร่วมรับผิดชอบ มีรายละเอียดดังนี้

1. ยึดหลักการกระจายอำนาจ ในการจัดการศึกษาท้องถิ่นให้ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการเอง โดยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

2. การกำหนดนโยบายการศึกษา การวางแผนการศึกษา การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล ระหว่างส่วนกลางกับส่วนท้องถิ่นประสานงานอย่างใกล้ชิด ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย

3. การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้การจัดการศึกษาท้องถิ่นสนองความต่อความต้องการของประชาชนแต่ละท้องถิ่นได้

4. การส่งเสริมวิทยฐานะพนักงานครูเทศบาลให้ทัดเทียมกับข้าราชการครู

5. นำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาของท้องถิ่น กำหนดนโยบายกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาให้ท้องถิ่นจัดทำ สรุปได้ดังนี้

5.1 หลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ซึ่งแต่เดิมได้รวมอำนาจไว้ในราชการส่วนกลางให้ไปอยู่กับราชการส่วนท้องถิ่น

5.2 หลักการมอบภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาท้องถิ่น ให้อยู่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นและประชาชน ดังที่พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงวางรากฐานการประถมศึกษาไว้แต่เดิมและเช่นที่นานาอารยประเทศจัดทำอยู่

5.3 หลักการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาท้องถิ่น รัฐบาลจะเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องก็เฉพาะในสิ่งที่ท้องถิ่นและประชาชนยังช่วยตนเองไม่ได้

ดังนั้นการจัดการศึกษาของท้องถิ่นจึงยึดหลักการกระจายอำนาจ การให้ ชุมชนมีส่วนในการจัดการศึกษา และหลักการมอบอำนาจหน้าที่จัดการศึกษาให้ท้องถิ่น เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น

6.1.3 วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาของท้องถิ่น

กรมการปกครอง (ม.ป.ป.: 8-22) กล่าวถึง วัตถุประสงค์การจัดการศึกษาของท้องถิ่นดังนี้

1. เพื่อให้เด็กปฐมวัย ได้รับการส่งเสริมพัฒนาการและเตรียมความพร้อมทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัยให้เป็นอย่างดีถูกต้องตามหลักวิชาการเต็มตามศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบวินัย และมีความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งพัฒนาคุณภาพประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของเทศบาลและเมืองพัทยาให้สามารถบริการประชาชนในเขตเทศบาลและเมืองพัทยาได้อย่างเสมอภาค

2. เพื่อให้เด็กที่มีอายุอยู่ในเกณฑ์การศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนในเขตเทศบาลและเมืองพัทยาได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานครบทั้งหลักสูตรและสูงขึ้นอย่างเสมอภาคเท่าเทียมโดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา

3. เพื่อพัฒนาการศึกษาในระดับขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพประสิทธิภาพและมีศักยภาพตรงตามความต้องการของบุคคล ท้องถิ่น และประเทศ โดยมุ่งพัฒนาให้เกิดความสมดุลทั้งด้านปัญญา จิตใจ ร่างกาย สังคม ระดับความคิดเห็น ค่านิยม และพฤติกรรม โดยเน้นวิธีการและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นผู้ใฝ่การเรียนรู้ รู้จักคิด วิเคราะห์ ใช้เหตุและผล มีความคิด รวบรวม มีจินตนาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวินัย ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าของวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและเอกลักษณ์ของไทยพร้อมทั้งให้คนมีความรู้ความสามารถและทักษะขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ เช่น ความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีใหม่ๆ

4. เพื่อให้เยาวชนในเขตเทศบาลและเมืองพัทยามีสถานที่เป็นจุดศูนย์รวมในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประกอบกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลายและเป็นประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว ชุมชนและสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาและสร้างประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชนท้องถิ่นและสังคมโดยพัฒนาให้เยาวชนเป็นนักอนุรักษ์ นักประชาธิปไตยและมีความเป็นไทย

5. เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะกลุ่มประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคม โดยฟื้นฟูสภาพทางร่างกาย จิตใจ และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเด็กไปในแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนส่งเสริมเด็กเข้ารับการศึกษานอกระบบเพื่อไม่ให้เด็กมีเวลาไปมั่วสุมกับสิ่งเสพติดจนก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม ตลอดจนให้ผู้พิการได้เข้ารับการศึกษาระบบโรงเรียน ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ให้มีงานทำไม่เป็นภาระแก่สังคม

6. เพื่อแก้ปัญหาเด็กเร่ร่อน จรจัดในเขตเมือง มุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนซึ่งไม่มีผู้ดูแลมีสิทธิได้รับการเลี้ยงดูและศึกษาอบรมจากรัฐ

7. เพื่อให้มีการบริหารจัดการโดยให้มีกระบวนการเรียนการสอนที่หลากหลาย และการให้องค์กรเอกชน สื่อมวลชน ชุมชน ครอบครัว และประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทุกระดับตามศักยภาพและความสามารถของท้องถิ่น

6.1.4 วิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น

กรมการปกครอง (ม.ป.ป.: 8-22) กล่าวถึง วิธีการจัดการศึกษาท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารการศึกษาของท้องถิ่นเป็นไปโดยเหมาะสม ทางราชการจึงกำหนดแนวทางเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาท้องถิ่น โดยกำหนดให้ส่วนกลางมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของหน่วยท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบจัดการศึกษาโดยตรง หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีดังนี้

1. กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่และความรับผิดชอบควบคุมส่งเสริมในด้านธุรการเกี่ยวกับนโยบายและการจัดการศึกษาของท้องถิ่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย จัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐบาลกลาง เป็นหน่วยประสานงานกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้คำแนะนำส่งเสริมและช่วยเหลือหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นในการแก้ปัญหาอุปสรรคและข้อขัดข้องต่างๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทย

2. กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานงานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษารวมทั้งการเสนอแนะ การจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (กท.) มีหน้าที่ส่งเสริมการบริหารงานบุคคลโดยกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยและการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการให้ออกจากราชการ

6.2 การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้รับภารกิจในการจัดการศึกษาให้เยาวชนในพื้นที่ของกรุงเทพมหานคร ที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาจากผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครโดยมีสำนักการศึกษา เป็นหน่วยงานทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และรับผิดชอบการจัดการศึกษา (สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร, 2549: 13-14) ได้เสนอแนวคิดการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ไว้ดังนี้

6.2.1 ความเป็นมาของการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาตั้งแต่เริ่มสถาปนาในปี พ.ศ. 2515 ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 335 โดยรับโอนการจัดการศึกษาจาก 2 หน่วยงาน คือ เทศบาลนครหลวงและองค์การบริหารนครหลวงกรุงเทพธนบุรี ซึ่งหน่วยงานทั้ง 2 ได้ถือกำเนิดเมื่อ พ.ศ. 2514 จากประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 24 และ 25 โดยเทศบาลนครหลวงกรุงเทพธนบุรี เป็นการยุบรวมกันและรับโอนการจัดการศึกษาจากเทศบาลกรุงเทพและเทศบาลนครธนบุรี ทั้งนี้โดยเทศบาลทั้ง 2 รับโอนการจัดการศึกษามาจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อ พ.ศ. 2481 และองค์การบริหารนครหลวงธนบุรีเป็นการยุบรวมกัน และรับโอนการจัดการศึกษาจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครและองค์การบริหารส่วนจังหวัดธนบุรี โดยองค์การทั้งสองโอนการจัดการศึกษามาจากกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อปี พ.ศ. 2509

การจัดการศึกษาในพื้นที่ของกรุงเทพมหานครนับตั้งแต่จัดตั้งโรงเรียนทวยราษฎร์ขึ้นครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2427 ที่วัดมเหยงคณ์พารามและขยายออกไปโดยจัดตั้งองค์การรับผิดชอบเป็นกรมศึกษาธิการเมื่อปี พ.ศ. 2430 และเป็นกระทรวงธรรมการเมื่อปี พ.ศ. 2435 นั้นต่อมาในปี พ.ศ. 2441 ได้มีโครงการศึกษาเกิดขึ้น โดยแบ่งความรับผิดชอบให้กรมศึกษาธิการ ของกระทรวงศึกษาธิการจัดการศึกษาในกรุงเทพมหานคร และให้กระทรวงมหาดไทยจัดการศึกษาในหัวเมืองร่วมกับพระสงฆ์ภายหลังได้มีการขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปถึงระดับตำบลระหว่างปี พ.ศ. 2454 ถึง 2474 มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการประถมศึกษา 3 กระทรวง คือ

1. กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบที่จัดการระดับประถมศึกษาในส่วนกลาง
2. กระทรวงมหาดไทย รับผิดชอบที่จัดการระดับประถมศึกษาในส่วนภูมิภาค
3. กระทรวงธรรมการ ทำหน้าที่ประสานงานให้การศึกษาเป็นไปตามนโยบาย

6.2.2 การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน

(แผนปฏิบัติการราชการประจำปี พ.ศ. 2552, สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร) สำนักการศึกษาดำเนินการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในรูปแบบ “เรียนฟรี เรียนดี อย่่างมีคุณภาพ” โดยบูรณาการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในสำนักการศึกษา

เรียนฟรี กรุงเทพมหานครได้รับการอุดหนุนจากรัฐบาลและจัดสรรเพิ่มเติมเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย 2 ส่วน คือ ส่วนที่โรงเรียนใช้บริหารจัดการ และส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งส่วนที่เกี่ยวกับนักเรียน โดยค่าใช้จ่ายที่ถือว่าเป็นการเรียนฟรีของนักเรียน มีดังนี้ 1) ค่าอาหารเสริม (นม) 2) ค่าอาหารกลางวัน 3) ค่าเครื่องแบบนักเรียน 4) ค่าเครื่องแบบลูกเสือ/เนตรนารี/ยุวกาชาด/ชุดนอนอนุบาล/ชุดพลละ 5) ค่าเครื่องหมายวิชาพิเศษ/ลูกเสือ/เนตรนารี/ยุวกาชาด 6) ค่าอุปกรณ์เครื่องใช้ส่วนตัว 7) ค่าประกันอุบัติเหตุ 8) ค่าพาหนะบริการสุขภาพ 9) ค่าเวชภัณฑ์ 10) ค่าอุปกรณ์เครื่องเขียน 11) ค่าแบบเรียน 12) ค่าแบบฝึกหัด 13) ค่าวัสดุการศึกษา 14) ค่าวัสดุสื่อการเรียนการสอน 15) ค่าวัสดุอุปกรณ์กีฬา 16) ค่าวัสดุคอมพิวเตอร์ 17) ค่าหนังสือห้องสมุด 18) ค่าหนังสือเสริมการเรียน 19) ค่าจ้างครูสอนภาษาต่างประเทศ 20) ค่าใช้จ่ายกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

เรียนดี สำนักการศึกษาให้ความสำคัญของการจัดการศึกษาที่ดี โดยเน้น “ความรู้ คู่คุณธรรม” และส่งเสริมให้นักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ ได้แก่ จัดให้มีโรงเรียนสองภาษา จำนวน 10 โรงเรียน จำแนกเป็นหลักสูตรไทยจีน จำนวน 4 โรงเรียน หลักสูตรไทย-อังกฤษ จำนวน 6 โรงเรียน นอกจากนี้มีการสอนเสริมภาษาอาหรับ จำนวน 30 โรงเรียน ภาษาสเปน 5 โรงเรียน ภาษาญี่ปุ่น 3 โรงเรียน และภาษาจีน 358 โรงเรียน

มีคุณภาพ สำนักการศึกษาจัดให้มีการประเมินคุณภาพตามแนวนโยบาย SMART SCHOOL เป็นการประกันคุณภาพภายนอก และเตรียมความพร้อมในการรับประเมินคุณภาพภายนอกจาก สมศ. สร้างเครือข่ายร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษากับสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานที่จัดการศึกษาภายนอกสังกัด เช่น มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนหน่วยงานภาคเอกชน เช่น บริษัท ซีพีออล บริษัท เซ็นทรัลรีเทล เป็นต้น

ปีการศึกษา 2551 สำนักการศึกษาและสำนักงานเขตร่วมจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครทั้งสิ้น 435 โรงเรียน จำแนกตามระดับดังนี้

ระดับก่อนประถมศึกษาจัดในรูปอนุบาลศึกษา 2 ปี ในโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งเปิดสอน 429 โรงเรียน มีนักเรียน 62,268 คน

ระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาประเภทภาคบังคับ ซึ่งเป็นการกิจหลัก มี 433 โรงเรียน มีนักเรียน 246,104 คน

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เปิดสอน 93 โรงเรียน มีนักเรียน 28,952 คน

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 5 โรงเรียน มีนักเรียน 1,254 คน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เปิดโอกาสให้การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้ทุกระดับตามความพร้อมของท้องถิ่น ทำให้กรุงเทพมหานครสามารถจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนที่มีความพร้อม โดยได้รับความร่วมมือจากสถาบันอุดมศึกษา ทางด้านวิชาการ อีกทั้งชุมชนให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมเมือง ส่งผลต่อสัมพันธภาพภายในครอบครัว เกิดการหย่าร้างครอบครัวแตกแยก ความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นสู่รุ่นน้อยลง เพราะขาดสัมพันธภาพใกล้ชิด โดยเฉพาะสังคมไทยยังขาดภูมิคุ้มกันจากการบริโภคผ่านสื่อและเทคโนโลยี มีการรับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทำให้เกิดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเด็กและเยาวชน นอกจากนี้ยังมีการอพยพย้ายถิ่นเข้าสู่เมืองใหญ่ ทำให้กรุงเทพฯมีจำนวนประชากรแฝงจำนวนมากยากต่อการให้บริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ส่งผลให้ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้อันสูงของกรุงเทพมหานครต้องปรับปรุงเพื่อช่วยให้เด็กและเยาวชนในกรุงเทพมหานครสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและการเข้าสู่สังคม ไม่ตกเป็นทาสจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้การจัดการศึกษาจะต้องส่งเสริมและพัฒนาเด็กให้มีคุณธรรมนำความรู้ เกิดภูมิคุ้มกัน โดยพัฒนาจิตใจควบคู่ไปกับการเรียนรู้ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

แม้ว่ากรุงเทพมหานครจะมีการเปลี่ยนแปลงผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครทุกๆ 4 ปี แต่ผู้บริหารกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีนโยบายให้ความสำคัญด้านการจัดการศึกษาในอันดับต้นๆ และมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการให้บริการการศึกษาทุกระดับ/กลุ่มเป้าหมาย ส่งผลให้กรุงเทพมหานครจัดให้บริการการศึกษาในหลายรูปแบบและหลายระดับทำให้กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์รวมความหลากหลายของการศึกษา มีเครือข่ายการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนที่มีชื่อเสียงของภาครัฐ/เอกชนและโรงเรียนต้นแบบของ กทม. เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีงบประมาณสนับสนุนการให้บริการการศึกษาเพิ่มเติมจากรัฐบาลได้ มีสถานศึกษากระจายอยู่ทั่วทุกเขต และมีนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ทันสมัย รวมทั้งบุคลากรมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และบุคลากรส่วนใหญ่มีความตั้งใจในการทำงาน อย่างไรก็ตามนโยบายของกรุงเทพมหานครมีมากและเร่งด่วน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันกำหนดตามแผนที่วางไว้และโรงเรียนของกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีบริเวณจำกัด คับแคบการพัฒนาคุณภาพทำได้ยาก และฐานข้อมูลสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการ บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดตำแหน่งบุคลากรในการบริหารทางการศึกษาตาม

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 บุคลากรบางคนขาดทักษะในการทำงานเฉพาะเรื่อง นอกจากนี้บุคลากรบางคนยังปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ โดยเฉพาะครูอัตราจ้างขาดความมั่นคงในวิชาชีพครูจึงทำให้ไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชูศรี พุทธเจริญ (2542 : 50 - 52) ได้ศึกษาเรื่อง “บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาจรรยาบรรณครูในเทศบาล” ผลการวิจัยพบว่า มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาจรรยาบรรณของครู สังกัดเทศบาลในระดับมากที่สุด ด้านการส่งเสริมให้ครูรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ ทัศนคติให้ทันต่อวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และให้ความรักและเมตตาศิษย์ เอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กำลังใจในการเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า ส่วนปัญหาในการพัฒนาจรรยาบรรณครูในสังกัดเทศบาล พบว่ามีปัญหามากในด้านจำนวนหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแล ส่วนปัญหาในระดับปานกลาง คือ ครูในองค์กรขาดความรู้ความเข้าใจและขาดความสนใจเกี่ยวกับกิจกรรมในเรื่องจรรยาบรรณครู

พิทยาพล เสนาไชย (2542 : 127 - 129) ได้ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการปฏิบัติมากที่สุด 6 ด้าน และมีการปฏิบัติระดับมาก 3 ด้านคือด้านไม่กระทำ ตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ด้านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านอบรมสั่งสอนศิษย์ เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนพบว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูโดยรวม และเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และ 3 ด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ ด้านรักและเมตตาศิษย์ ด้านอบรมสั่งสอนศิษย์ และด้านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง มีทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครู โดยส่วนรวมและเป็นรายด้าน 7 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2 ด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก คือ ด้านอบรมสั่งสอนศิษย์และด้านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูโดยรวมและเป็นรายด้าน 8 ด้านอยู่ในระดับมาก และ 1 ด้านที่เหลืออยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านพัฒนาตนเอง เมื่อเปรียบเทียบฝ่ายบริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูโดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 9 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยฝ่ายบริหารในโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก มีทัศนคติสูงกว่าฝ่ายบริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ยกเว้นในด้านรักและเมตตาศิษย์และด้านรักและศรัทธาในวิชาที่พครูที่ฝ่ายบริหารในโรงเรียนขนาดกลางมีทัศนคติมากกว่าฝ่ายบริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่

เฟื่องฟ้า สว่าง (2542 : 138 - 144) ได้ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูผู้สอนโดยรวมทุกด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า การปฏิบัติในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านที่ 5 ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใดๆอันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ โดยมีข้อความที่ให้ความสำคัญสูงสุดคือข้อ 4 ไม่ใช้หรือจ้างวานศิษย์ไปกระทำการ ผิดกฎหมาย รองลงมาคือไม่ตัดสินผลการเรียนโดยมีสิ่งแลกเปลี่ยน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูผู้สอนโดยจำแนกตามตัวแปรเพศชายและหญิง พบว่าทั้งสองเพศมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูผู้สอนโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อเปรียบเทียบตามสถานภาพระหว่างครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียน พบว่ามีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูผู้สอนโดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กมลทัศน์ แซ่เฮง (2542 : 93 - 94) ได้ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากและเมื่อเปรียบเทียบผู้บริหารที่มีวุฒิต่างกัน พบว่า มีการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูโดยรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน พบว่า การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า องค์ประกอบครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และองค์ประกอบครูพึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนองค์ประกอบอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

นุชรัตน์ คันธหัตถิ (2542 : 58 – 59) ได้ศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูประถมศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า

1. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ทั้งโดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติแทบทุกครั้ง ทั้งนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านครูต้องรักและเมตตาศิษย์ ด้านครูต้องอบรมสั่งสอนศิษย์ และด้านครูต้องอบรมสั่งสอนศิษย์ และด้านครูต้องไม่ทำ ตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญของศิษย์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านครูยอมพัฒนาตนเอง

2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของครูประถมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพของผู้บริหาร ดังนี้ ผู้บริหารการประถมศึกษาในสำนักงาน กับผู้บริหารโรงเรียนมีทรรศนะต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูประถมศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารการประถมศึกษาในสำนักงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านครูต้องอบรมสั่งสอนศิษย์ ด้านครูต้อง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ด้านครูต้องไม่ทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญของศิษย์ ด้านครูยอมพัฒนาตนเอง ด้านครูยอมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ด้านครูพึงช่วยเหลือครูและชุมชน และด้านครูพึงปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารการประถมศึกษาในสำนักงานทุกด้าน ส่วนด้านครูต้องรักและเมตตาศิษย์ และด้านครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์จากศิษย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เชื้อ ทวงโพธิ์(2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมาผลการศึกษาพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูในทุกข้อ ในระดับมาก โดยมีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูข้อ 4 ครูต้องไม่กระทำ ตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจอารมณ์และสังคมของศิษย์ มากเป็นอันดับสูงสุด ข้อ 7 ครูยอมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู เป็นลำดับรองลงมา และ ข้อ 1 ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า เป็นลำดับสุดท้าย

2. กิจกรรมที่ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติในการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูมากอันดับสูงสุดได้แก่กิจกรรมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่ครูและศิษย์และในลำดับรองลงไป ได้แก่กิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. ผู้บริหารโรงเรียนที่สังกัดต่างกันมีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผู้บริหารโรงเรียนที่เพศต่างกัน มีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผู้บริหารโรงเรียนที่อายุต่างกัน มีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิพนธ์ แสนางชน (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก คือ ครูต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่ใช้ศิษย์กระทำการอันใดอันเป็นการแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู และครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจตามลำดับ สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการพัฒนาดนเองทั้งในด้านวิชาชีพด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

2. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูผู้สอนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูมากกว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี

4. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2547:224-230) วิจัยรูปแบบการกำกับ ดูแล การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

แนวคิดที่ 1

การเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครู ควรเริ่มตั้งแต่การผลิตและการสรรหาบุคคลมาเป็นครู

แนวคิดที่ 2

การเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครู ควรส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบตลอดชีวิตการทำงานของครู

แนวคิดที่ 3

การเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครู ควรเน้นมาตรการในการส่งเสริมให้ครูมีจรรยาบรรณและวินัยในตนเองและการป้องกันเป็นสำคัญมากกว่ามาตรการในการลงโทษ

แนวคิดที่ 4

จรรยาบรรณเป็นผลที่เกิดจากภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีของครู และช่วยในการกำกับ ติดตาม เฝ้าระวัง การปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณครู

แนวคิดที่ 5

การเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครู เป็นการพัฒนาด้านจิตใจไม่สามารถบังคับได้ การให้สังคมรับรู้และยอมรับ จะทำให้สังคมเป็นผู้กำกับติดตามให้ครูมีจรรยาบรรณ

แนวคิดที่ 6

การกำกับ ดูแล และการติดตามจรรยาบรรณครูควรใช้การลงโทษเป็นมาตรการสุดท้าย
และควรแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณครูทำหน้าที่กำกับ ดูแล และติดตามจรรยาบรรณครู



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังโรงเรียนในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังโรงเรียนในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 435 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 435 คน และครูจำนวน 15,192 คน รวมทั้งสิ้น 15,627 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิให้ได้สัดส่วนตามขนาดโรงเรียน (Proportional Stratified Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน 205 คน และครู 377 คนรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 582 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน(Proportional Stratified Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดการสุ่มดังนี้

1. แยกชื่อโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ คิดสัดส่วนของผู้บริหารและครูตามขนาดของโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.1 จำนวนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 60 คน ขนาดกลาง 64 คน และขนาดใหญ่ 81 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหาร 205 คน

1.2 จำนวนครูโรงเรียนขนาดเล็ก 39 คน ขนาดกลาง 91 คน และขนาดใหญ่ 247 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างของครู 377 คน

2. ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ใช้วิธีเลือกอย่างมีระบบ ตามขนาดโรงเรียน

3. ทำการสุ่มตัวอย่างครูตามรายชื่อโรงเรียนที่ผู้บริหารโรงเรียนแต่ละขนาดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในข้อ 2 โดยคิดจำนวนครูตามสัดส่วนของจำนวนครูทั้งหมดในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

แต่ละขนาดและสุ่มตัวอย่างของครูด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับสลากเลขลำดับที่ตามบัญชีรายชื่อครูของแต่ละโรงเรียน

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนก ตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	จำนวนโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	จำนวนโรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู
เล็ก	127	127	1,574	60	60	39
กลาง	136	136	3,658	64	64	91
ใหญ่	172	172	9,960	81	81	247
รวม	435	435	15,192	205	205	377

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ คำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ และวุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (checklist)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ทั้ง 5 ข้อ ซึ่งแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามย่อยที่แสดงถึงบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน โดยเป็นแบบสอบถามทั้งหมด เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับมากที่สุด/บทบาทที่คาดหวังระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับมาก/บทบาทที่คาดหวังระดับมาก
- 3 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับปานกลาง/บทบาทที่คาดหวังระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับน้อย/บทบาทที่คาดหวังระดับน้อย
- 1 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับน้อยที่สุด/บทบาทที่คาดหวังระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยวิธีการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลต่างๆ จากเอกสาร ตำรา บทความ สื่ออิเล็กทรอนิกส์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของเรื่องที่ทำการศึกษาวิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 50 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 : 27)

จรรยาบรรณต่อตนเอง

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อสังคม

จรรยาบรรณทั้ง 5 ประการนี้ คุรุสภาได้มีแผนพฤติกรรมของจรรยาบรรณแต่ละข้อไว้ชัดเจนแล้วในมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา 2548 : 15)

2. ร่างเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดที่ได้ศึกษาด้วยตนเอง และตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. สร้างเครื่องมือวิจัย นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขปรับปรุง

4. นำเครื่องมือวิจัยที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และความถูกต้องของการใช้ภาษา

ผู้ทรงคุณวุฒิมีจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์
อดีตหัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา

กระครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์

คณาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา

กระครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. รองศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ จิตระดับ
คณาจารย์ประจำสาขาวิชาปฐมวิทยา
ภาควิชาหลักสูตรการสอน และเทคโนโลยีทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8
4. นายวัลลภ ตังคณานุก์
เลขาธิการมูลนิธิสร้างสรรค์เด็ก
กรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ
5. พลเรือตรีสมัคร หนูไพโรจน์
กรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือแห่งชาติ
ศิษย์เก่าดีเด่น ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทาง
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. นำเครื่องมือวิจัยที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับใช้เป็นเครื่องมือวิจัยที่สมบูรณ์
6. นำเครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากกลุ่ม
ตัวอย่างที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1.ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานครในการเก็บข้อมูล
- 2.ขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
- 3.ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ รับผิดชอบไปรษณีย์และเดินทางเก็บข้อมูล
ที่โรงเรียนบางส่วน

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของแบบสอบถามที่ส่งไป ได้รับคืน และแบบสอบถามที่ สมบูรณ์จำแนกตามประชากร

กลุ่มตัวอย่าง	ส่งไป		ได้รับคืนเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์	
	จำนวน	จำนวน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	205		175	85.37
ครู	377		320	84.88
รวม	582		495	85.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies Distribution) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบความเรียง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยจำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารและครูโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทั้ง 2 ด้าน คือ บทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังเป็นรายข้อ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยตารางประกอบความเรียง

3. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังเป็นรายด้าน โดยการทดสอบค่าที (t-test) นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูและ เปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

เพื่อให้การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์แทนค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย ในการนำเสนอดังนี้

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n_1 หมายถึง จำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม

n_2 หมายถึง จำนวนครูที่ตอบแบบสอบถาม

n_t หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

t หมายถึง ค่าสถิติทดสอบที (t-test)

p หมายถึง ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 สรุปจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้บริหาร (N ₁ =175)		ครู (N ₂ =320)		รวม (N _t =495)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ						
ชาย	77	44.00	67	20.90	144	29.10
หญิง	98	56.00	253	79.10	351	70.90
2.อายุ						
21-30 ปี	2	1.10	45	14.10	47	9.49
31-40 ปี	6	3.40	123	38.40	129	26.06
41-50 ปี	47	26.90	78	24.40	125	25.25
51-60 ปี	120	68.60	74	23.10	194	39.19
3.วุฒิการศึกษาสูงสุด						
ปริญญาตรี	23	13.10	250	78.10	273	55.15
ปริญญาโท	149	85.10	69	21.60	218	44.04
ปริญญาเอก	3	1.70	1	0.30	4	0.81

ตารางที่ 3(ต่อ) สรุปจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ผู้บริหาร (N ₁ =175)		ครู (N ₂ =320)		รวม (N _t =495)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4.ประสบการณ์ในการบริหารในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน						
น้อยกว่า 1 ปี	22	12.60	-	-	22	4.44
1 - 4 ปี	65	37.10	-	-	65	13.13
5 - 8 ปี	24	13.70	-	-	24	4.85
9 - 12 ปี	30	17.10	-	-	30	6.06
13 - 16 ปี	12	6.90	-	-	12	2.42
17 - 20 ปี	3	1.70	-	-	3	0.61
20 ปีขึ้นไป	19	10.90	-	-	19	3.84
4.ประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน						
น้อยกว่า 1 ปี	-	-	7	2.20	7	1.41
1 - 5 ปี	-	-	89	27.80	89	17.98
6 - 10 ปี	-	-	68	21.30	68	13.74
11 - 15 ปี	-	-	38	11.90	38	7.68
16 - 20 ปี	-	-	33	10.30	33	6.67
20 ปีขึ้นไป	-	-	85	26.60	85	17.17

จากตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมได้ดังนี้

เพศ

ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน คิดเป็นร้อยละ 70.90 และเพศชาย ร้อยละ 29.10

อายุ

ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 51-60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.19 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.06 และอายุ 21-30 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.49

วุฒิการศึกษาสูงสุด

ในการพิจารณาภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.15 รองลงมา ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 44.04 ระดับปริญญาเอกน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 0.81

ประสบการณ์ในการบริหารในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

สำหรับการตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มผู้บริหารที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันระหว่าง 1-4 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.10 รองลงมา คือ 9-12 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.10 และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง 17-20 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.7

ประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มครูพบว่า ประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันระหว่าง 1-5 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.8 รองลงมา 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 26.60 และประสบการณ์การสอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.20

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร และครู แบ่งระดับความคิดเห็นต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงและระดับความคิดเห็นต่อบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู ออกเป็น 5 ระดับ โดยให้คะแนนเป็น 5,4,3,2 และ 1 และกำหนดช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับมากที่สุด/บทบาทที่คาดหวังระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับมาก/บทบาทที่คาดหวังระดับมาก
- 3 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับปานกลาง/บทบาทที่คาดหวังระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับน้อย/บทบาทที่คาดหวังระดับน้อย
- 1 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับน้อยที่สุด/บทบาทที่คาดหวังระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับมากที่สุด
/บทบาทที่คาดหวังระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับมาก
/บทบาทที่คาดหวังระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับปานกลาง
/บทบาทที่คาดหวังระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับน้อย
/บทบาทที่คาดหวังระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริงระดับน้อยที่สุด
/บทบาทที่คาดหวังระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริง ของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูทั้ง 5 ด้านตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

บทบาทที่ส่งเสริมจรรยาบรรณ ครูในด้าน	ผู้บริหาร($n_1=175$)						
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง			การทดสอบ t
	\bar{X}_1	S.D.	การแปล ผล	\bar{X}_1	S.D.	การแปล ผล	
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.38	0.45	มาก	4.59	0.44	มากที่สุด	5.48*
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.59	0.40	มากที่สุด	4.69	0.39	มากที่สุด	2.62*
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.46	0.43	มาก	4.61	0.39	มากที่สุด	4.61*
4. จรรยาบรรณผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.47	0.45	มาก	4.54	0.47	มากที่สุด	1.81
5. จรรยาบรรณต่อสังคม	4.40	0.48	มาก	4.55	0.49	มากที่สุด	4.05*
รวมเฉลี่ย	4.46	0.39	มาก	4.60	0.38	มากที่สุด	4.53*

* $P < .05$

จากตารางที่ 4 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังทั้ง 5 ด้านของผู้บริหารโรงเรียนได้ดังนี้

กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_1=4.46$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู คือ ส่งเสริมจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X}_1=4.59$) มากที่สุด บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูอยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_1=4.60$) โดยมีการคาดหวังให้ส่งเสริมมากที่สุด คือ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X}_1=4.69$)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อตนเองในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู ทั้ง 5 ด้าน โดยใช้การทดสอบ t-test Dependent พบว่า ค่าเฉลี่ยของบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริง และที่คาดหวังตามความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อตนเองในการส่งเสริมจรรยาบรรณของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 สรุปผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูทั้ง 5 ด้าน ตามความคิดเห็นของครู

บทบาทที่ส่งเสริมจรรยาบรรณ ครูในด้าน	ครู($n_2=320$)						
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง			การทดสอบ t
	\bar{X}_2	S.D.	การแปล ผล	\bar{X}_2	S.D.	การแปล ผล	
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.24	0.55	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด	11.12*
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.40	0.57	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด	8.33*
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.35	0.55	มาก	4.56	0.48	มากที่สุด	8.64*
4. จรรยาบรรณผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.30	0.69	มาก	4.56	0.57	มากที่สุด	9.02*
5. จรรยาบรรณต่อสังคม	4.25	0.67	มาก	4.49	0.58	มาก	8.48*
รวมเฉลี่ย	4.31	0.54	มาก	4.55	0.47	มากที่สุด	10.17*

* $P < .05$

จากตารางที่ 5 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังทั้ง 5 ด้านของผู้บริหารโรงเรียนได้ดังนี้

กลุ่มครูให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_2 = 4.31$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู คือ ส่งเสริมจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X}_2 = 4.40$) มากที่สุด บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูอยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_2 = 4.55$) โดยมีการคาดหวังให้ส่งเสริมมากที่สุด คือ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X}_2 = 4.60$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริง และที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหาร พบว่า ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 6 สรุปผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูทั้ง 5 ด้าน ใน ภาพรวม

บทบาทที่ส่งเสริมจรรยาบรรณ ครูในด้าน	รวม($n=495$)						
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง			การทดสอบ t
	\bar{X}_t	S.D.	การแปล ผล	\bar{X}_t	S.D.	การแปล ผล	
1. จรรยาบรรณต่อตนเอง	4.29	0.53	มาก	4.56	0.48	มากที่สุด	12.14*
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.47	0.52	มาก	4.63	0.46	มากที่สุด	8.16*
3. จรรยาบรรณต่อผู้บริหาร	4.39	0.52	มาก	4.58	0.45	มากที่สุด	9.69*
4. จรรยาบรรณผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.36	0.62	มาก	4.55	0.54	มากที่สุด	8.27*
5. จรรยาบรรณต่อสังคม	4.30	0.62	มาก	4.51	0.55	มากที่สุด	9.21*
รวมเฉลี่ย	4.37	0.50	มาก	4.57	0.44	มากที่สุด	10.82*

* $P < .05$

จากตารางที่ 6 สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังทั้ง 5 ด้านของผู้บริหารโรงเรียนได้ดังนี้

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}_t = 4.37$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูมากที่สุดคือ ส่งเสริมจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X}_t = 4.47$) บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_t = 4.57$) โดยมีการคาดหวังให้ส่งเสริมมากที่สุด คือ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X}_t = 4.63$)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริง และที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ทุกข้อมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	ผู้บริหาร($n_1=175$)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล
1.1 การส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	4.69	0.49	มากที่สุด	4.74	0.48	มากที่สุด
1.2 การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูง	4.59	0.60	มากที่สุด	4.65	0.62	มากที่สุด
1.3 การให้มีหนังสือพิมพ์ วารสาร ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับวิทยาการใหม่ๆ เพื่อให้ครูได้ศึกษาอยู่เสมอ	4.40	0.68	มาก	4.55	0.61	มากที่สุด
1.4 การจัดให้มีการตรวจสอบภาพประจำปีสำหรับครู เช่นการตรวจช่องปากการตรวจสายตาฯ	3.98	0.90	มาก	4.49	0.65	มาก
1.5 ผู้บริหารจัดให้มีการมอบรางวัลหรือยกย่องชมเชยครูที่ประพฤติดี มีวินัยปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เป็นประจำ	4.04	0.79	มาก	4.43	0.62	มาก
1.6 ผู้บริหารดูแลคณะครูให้ดำรงตนเป็นกลางทางการเมืองไม่เลือกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อพวกพ้องตนเอง	4.62	0.59	มากที่สุด	4.69	0.58	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.38	0.45	มาก	4.59	0.44	มากที่สุด

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ดังต่อไปนี้

กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($\bar{X}_1 = 4.38$) โดยผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ มากที่สุด ($\bar{X}_1 = 4.69$) บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_1 = 4.59$) โดยบทบาทที่คาดหวังมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X}_1 = 4.74$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองตามความคิดเห็นของคุณ

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	ครู (n ₂ =320)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}_2	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_2	S.D.	การแปลผล
1.1 การส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	4.56	0.61	มากที่สุด	4.71	0.53	มากที่สุด
1.2 การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูง	4.45	0.68	มาก	4.63	0.59	มากที่สุด
1.3 การให้มีหนังสือพิมพ์ วารสาร ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับวิทยาการใหม่ๆ เพื่อให้ครูได้ศึกษาอยู่เสมอ	4.15	0.79	มาก	4.46	0.67	มาก
1.4 การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับครู เช่น การตรวจช่องปาก การตรวจสายตา ฯลฯ	3.80	1.03	มาก	4.38	0.79	มาก
1.5 ผู้บริหารจัดให้มีการมอบรางวัลหรือยกย่องชมเชยครูที่ประพฤติดี มีวินัยปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เป็นประจำ	3.93	1.01	มาก	4.41	0.73	มาก
1.6 ผู้บริหารดูแลคณะครูให้ดำรงตนเป็นกลางทางการเมืองไม่เลือกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อพวกพ้องตนเอง	4.53	0.69	มากที่สุด	4.66	0.60	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.24	0.55	มาก	4.54	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ดังต่อไปนี้

กลุ่มครูให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($c=4.24$) โดยผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ มากที่สุด ($\bar{X}_2 = 4.56$) บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_2 = 4.54$) โดยบทบาทที่คาดหวังมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X}_2 = 4.71$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองในภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้าน จรรยาบรรณต่อตนเอง	รวม($n=495$)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง		บทบาทที่คาดหวัง			
	\bar{X}_r	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_r	S.D.	การแปลผล
1.1 การส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	4.61	0.57	มากที่สุด	4.72	0.51	มากที่สุด
1.2 การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูง	4.50	0.66	มากที่สุด	4.64	0.60	มากที่สุด
1.3 การให้มีหนังสือพิมพ์ วารสาร ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับ วิทยาการใหม่ๆ เพื่อให้ครูได้ศึกษาอยู่เสมอ	4.24	0.76	มาก	4.49	0.65	มากที่สุด
1.4 การจัดให้มีการตรวจสอบประจำปีสำหรับครู เช่นการตรวจช่อง ปากการตรวจสายตาฯ	3.86	0.99	มาก	4.42	0.74	มาก
1.5 ผู้บริหารจัดให้มีการมอบรางวัลหรือยกย่องชมเชยครูที่ประพฤติดี มีวินัยปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เสมอเป็นประจำ	3.97	0.94	มาก	4.42	0.70	มาก
1.6 ผู้บริหารดูแลคณะครูให้ดำรงตนเป็นกลางทางการเมืองไม่เลือก ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อพวกพ้องตนเอง	4.56	0.66	มากที่สุด	4.67	0.59	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.29	0.53	มาก	4.56	0.48	มากที่สุด

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของ
ผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริม
จรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($\bar{X}_r=4.29$) โดยผู้บริหาร
ส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ มากที่สุด
($\bar{X}_r=4.61$) บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ใน
ระดับที่คาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_r=4.56$) โดยบทบาทที่คาดหวังมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู
ได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ($\bar{X}_r=4.72$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง
ของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพตามความ
คิดเห็นของผู้บริหาร

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้าน จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	ผู้บริหาร($n_1=175$)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล
2.1 ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอ	4.73	0.46	มากที่สุด	4.78	0.43	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเป็นสมาชิกคุรุสภาและองค์การทางวิชาชีพครูอื่นๆ	4.71	0.49	มากที่สุด	4.79	0.48	มากที่สุด
23 ผู้บริหารอนุญาตให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรวิชาชีพครูโดยไม่ถือเป็นวันลา	4.52	0.61	มากที่สุด	4.59	0.58	มากที่สุด
24 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้อ่านเอกสารและวารสารเกี่ยวกับวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	4.42	0.66	มาก	4.61	0.61	มากที่สุด
25 ผู้บริหารสร้างความรักความภูมิใจในวิชาชีพครูโดยยกย่องชมเชยเมื่อมีข่าวครูดีปรากฏเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันอยู่เสมอ	4.57	0.57	มากที่สุด	4.62	0.54	มากที่สุด
26 ผู้บริหารเอาใจใส่ควบคุมและดูแลครูไม่ให้ประพฤติผิดศีลธรรมซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของวิชาชีพครู	4.64	0.51	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.59	0.40	มากที่สุด	4.69	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 10 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับที่เป็นจริงมากที่สุด ($\bar{X}_1 = 4.59$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอมากที่สุด ($\bar{X}_1 = 4.73$) บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับคาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_1 = 4.69$) โดยบทบาทที่คาดหวังมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเป็นสมาชิกคุรุสภาและองค์การทางวิชาชีพครูอื่นๆ ($\bar{X}_1 = 4.79$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง
ของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพตามความ
คิดเห็นของครู

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณ ครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	ครู (n ₂ =320)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}_2	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_2	S.D.	การแปลผล
2.1 ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอ	4.58	0.62	มากที่สุด	4.67	0.59	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเป็นสมาชิกคุรุสภาและองค์การทางวิชาชีพครูอื่นๆ	4.52	0.71	มากที่สุด	4.64	0.58	มากที่สุด
23 ผู้บริหารอนุญาตให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรวิชาชีพครูโดยไม่ถือเป็นวันลา	4.26	0.86	มาก	4.56	0.67	มากที่สุด
24 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้อ่านเอกสารและวารสารเกี่ยวกับวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	4.21	0.78	มาก	4.52	0.60	มากที่สุด
25 ผู้บริหารสร้างความรักความภูมิใจในวิชาชีพครูโดยยกย่องชมเชยเมื่อมีข่าวครูดีปรากฏเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันอยู่เสมอ	4.41	0.73	มาก	4.62	0.60	มากที่สุด
26 ผู้บริหารเอาใจใส่ควบคุมและดูแลครูไม่ให้ประพฤติผิดศีลธรรมซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของวิชาชีพครู	4.42	0.74	มาก	4.61	0.64	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.40	0.57	มาก	4.60	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

กลุ่มครูให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($\bar{X}_2 = 4.40$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด คือ ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{X}_2 = 4.58$) บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับคาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_2 = 4.60$) โดยบทบาทที่คาดหวังมากที่สุด คือ ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอมากที่สุด ($\bar{X}_2 = 4.67$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง
ของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพในภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณ ครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	รวม($n=495$)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}_r	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_r	S.D.	การแปลผล
2.1 ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอ	4.63	0.57	มากที่สุด	4.71	0.54	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเป็นสมาชิกคุรุสภาและองค์การทางวิชาชีพครูอื่นๆ	4.58	0.65	มากที่สุด	4.70	0.55	มากที่สุด
23 ผู้บริหารอนุญาตให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรวิชาชีพครูโดยไม่ถือเป็นวันลา	4.35	0.79	มาก	4.57	0.64	มากที่สุด
24 ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้อ่านเอกสารและวารสารเกี่ยวกับวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	4.29	0.75	มาก	4.55	0.61	มากที่สุด
25 ผู้บริหารสร้างความรักความภูมิใจในวิชาชีพครูโดยยกย่องชมเชยเมื่อมีข่าวครูดีปรากฏเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันอยู่เสมอ	4.46	0.68	มาก	4.62	0.58	มากที่สุด
26 ผู้บริหารเอาใจใส่ควบคุมและดูแลครูไม่ให้ประพฤติผิดศีลธรรมซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของวิชาชีพครู	4.50	0.68	มาก	4.65	0.58	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.47	0.52	มาก	4.63	0.46	มากที่สุด

จากตารางที่ 12 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($\bar{X}_r=4.47$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด คือ ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{X}_r=4.63$) บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับคาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_r=4.63$) โดยบทบาทที่คาดหวังมากที่สุด คือ ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอ ($\bar{X}_r=4.71$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง
ของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหาร

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้าน จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	ผู้บริหาร($n_1=175$)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล
31 ผู้บริหารจัดให้ครูชกยืมบ้านนักเรียนอยู่เป็นประจำ	3.90	0.86	มาก	4.35	0.72	มาก
32 ผู้บริหารส่งเสริมและผลักดันให้ครูควบคุมดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอทั้งในด้านการเรียนและส่วนตัว	4.59	0.56	มากที่สุด	4.68	0.57	มากที่สุด
33 ผู้บริหารย้ำเตือนให้ครูตั้งใจสอนและกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอ	4.67	0.50	มากที่สุด	4.73	0.51	มากที่สุด
34 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดแสดงผลงานและผลผลิตของนักเรียนในโรงเรียนอยู่เป็นประจำ	4.33	0.65	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
35 ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้ครูได้จัดระบบในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาอยู่เสมอ	4.38	0.67	มาก	4.61	0.53	มากที่สุด
36 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการอบรมความประพฤติและกรยาพินัยให้นักเรียนทั้งก่อนเรียนระหว่างเรียนและหลังเรียนอยู่เสมอ	4.66	0.53	มากที่สุด	4.69	0.51	มากที่สุด
37 ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและนักเรียนจัดกิจกรรมเพื่อการศึกษาอยู่เสมอ	4.66	0.54	มากที่สุด	4.71	0.48	มากที่สุด
38 ผู้บริหารจัดให้ครูสอนส่งเสริมให้กับนักเรียนอ่อนและสอนเพิ่มเติมให้กับนักเรียนที่เก่งอยู่เสมอ	4.53	0.57	มากที่สุด	4.67	0.51	มากที่สุด
39 ผู้บริหารจัดระบบให้ครูดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่ประสบปัญหาเป็นรายบุคคลอย่างจริงจัง	4.34	0.66	มาก	4.54	0.59	มากที่สุด
310 ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูและศิษย์อยู่เสมอ	4.70	0.47	มากที่สุด	4.79	0.41	มากที่สุด
311 ผู้บริหารชี้แจงให้ครูมองเห็นความสำคัญของนักเรียนทุกคนอยู่เสมอและให้ทำตัวเป็นกัลยาณมิตร	4.63	0.53	มากที่สุด	4.71	0.47	มากที่สุด
312 ผู้บริหารนิเทศและนำครูอาจารย์ให้มีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการให้รางวัลหรือลงโทษนักเรียน	4.53	0.58	มากที่สุด	4.67	0.52	มากที่สุด
313 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอนพิเศษแก่นักเรียนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ	4.35	0.78	มาก	4.46	0.73	มาก
314 ผู้บริหารได้ดำเนินการทวงวินัยอย่างจริงจังแก่ครูที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากศิษย์	4.26	0.89	มาก	4.44	0.81	มาก
315 ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณชมเชยครูที่ทำงานด้วยความเสียสละให้กับศิษย์เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป	4.43	0.70	มาก	4.60	0.60	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.25	4.46	0.43	4.61	0.39	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($\bar{X}_1=4.46$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูและศิษย์อยู่เสมอ ($\bar{X}_1=4.70$) บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับคาดหวังที่มากที่สุด ($\bar{X}_1=4.61$) โดยบทบาทที่คาดหวังมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูและศิษย์อยู่เสมอ ($\bar{X}_1=4.79$)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง
ของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการตาม
ความคิดเห็นของครู

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้าน จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	ครู($n_2=320$)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}_2	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_2	S.D.	การแปลผล
3.1 ผู้บริหารจัดให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอย่างเป็นประจำ	3.94	0.86	มาก	4.34	0.72	มาก
3.2 ผู้บริหารส่งเสริมและผลักดันให้ครูควบคุมดูแลและเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิดตมมาเสมอทั้งในด้านการเรียนและส่วนตัว	4.50	0.64	มากที่สุด	4.66	0.58	มากที่สุด
3.3 ผู้บริหารย้ำเตือนให้ครูตั้งใจสอนและกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูในการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอ	4.63	0.60	มากที่สุด	4.69	0.54	มากที่สุด
3.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดแสดงผลงานและผลผลิตของนักเรียนในโรงเรียนอย่างเป็นประจำ	4.29	0.78	มาก	4.53	0.63	มากที่สุด
3.5 ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้ครูได้จัดระบบในภาควิชาดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาอยู่เสมอ	4.31	0.77	มาก	4.54	0.65	มากที่สุด
3.6 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการอบรมความประพฤติและมารยาทให้นักเรียนทั้งก่อนเรียนระหว่างเรียนและหลังเรียนอยู่เสมอ	4.51	0.67	มากที่สุด	4.63	0.58	มากที่สุด
3.7 ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและนักเรียนจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.53	0.63	มากที่สุด	4.64	0.59	มากที่สุด
3.8 ผู้บริหารจัดให้ครูสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่อ่อนและสอนเพิ่มเติมให้กับนักเรียนที่เก่งอยู่เสมอ	4.35	0.72	มาก	4.55	0.59	มากที่สุด
3.9 ผู้บริหารจัดระบบให้ครูดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่ประสบปัญหาเป็นรายบุคคลอย่างจริงจัง	4.25	0.76	มาก	4.52	0.59	มากที่สุด
3.10 ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูและศิษย์อยู่เสมอ	4.58	0.62	มากที่สุด	4.68	0.56	มากที่สุด
3.11 ผู้บริหารชี้แจงให้ครูมองเห็นความสำคัญของนักเรียนทุกคนอยู่เสมอและให้ทำตัวเป็นกัลยาณมิตร	4.52	0.64	มากที่สุด	4.63	0.58	มากที่สุด
3.12 ผู้บริหารนิเทศและนำครูอาจารย์ให้มีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการให้รางวัลหรือลงโทษนักเรียน	4.29	0.73	มาก	4.56	0.60	มากที่สุด
3.13 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอนพิเศษแก่นักเรียนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ	4.12	0.92	มาก	4.39	0.80	มาก
3.14 ผู้บริหารได้ดำเนินการทวงวินัยอย่างจริงจังแก่ครูที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากศิษย์	4.13	0.90	มาก	4.47	0.76	มาก
3.15 ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณชมเชยครูที่ทำงานด้วยความเสียสละให้กับศิษย์เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป	4.25	0.87	มาก	4.57	0.65	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.35	0.55	มาก	4.56	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

กลุ่มครูให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($\bar{X}_2=4.35$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด คือ ผู้บริหารย้ำเตือนให้ครูตั้งใจสอนและกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูในการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}_2=4.63$) บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับคาดหวังที่มากที่สุด ($\bar{X}_2=4.56$) โดยบทบาทที่คาดหวังมากที่สุด คือ ผู้บริหารย้ำเตือนให้ครูตั้งใจสอนและกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูในการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}_2=4.69$)



คุนยวิทยทรพยกร
จุพาลงกรณมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง ของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการในภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	รวม($n=495$)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง		บทบาทที่คาดหวัง			
	\bar{X}_t	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_t	S.D.	การแปลผล
31 ผู้บริหารจัดให้ครูชกยืมบ้านนักเรียนอยู่เป็นประจำ	3.93	0.86	มาก	4.35	0.72	มาก
32 ผู้บริหารส่งเสริมและผลักดันให้ครูควบคุมดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอทั้งในด้านการเรียนและส่วนตัว	4.53	0.61	มากที่สุด	4.67	0.57	มากที่สุด
33 ผู้บริหารย้ำเตือนให้ครูตั้งใจสอนและกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของครูในการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดอย่างสม่ำเสมอ	4.64	0.57	มากที่สุด	4.70	0.53	มากที่สุด
34 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดแสดงผลงานและผลผลิตของนักเรียนในโรงเรียนอยู่เป็นประจำ	4.30	0.73	มาก	4.56	0.60	มากที่สุด
35 ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ให้ครูได้จัดระบบในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาอยู่เสมอ	4.34	0.74	มาก	4.57	0.61	มากที่สุด
36 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการอบรมความประพฤติและมารยาทให้นักเรียนทั้งก่อนเรียนระหว่างเรียนและหลังเรียนอยู่เสมอ	4.56	0.63	มากที่สุด	4.65	0.56	มากที่สุด
37 ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและนักเรียนจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนการสอนอยู่เสมอ	4.58	0.61	มากที่สุด	4.67	0.55	มากที่สุด
38 ผู้บริหารจัดให้ครูสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่อ่อนและสอนเพิ่มเติมให้กับนักเรียนที่เก่งอยู่เสมอ	4.42	0.67	มาก	4.59	0.56	มากที่สุด
39 ผู้บริหารจัดระบบให้ครูดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่ประสบปัญหาเป็นรายบุคคลอย่างจริงจัง	4.28	0.72	มาก	4.53	0.59	มากที่สุด
310 ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูและศิษย์อยู่เสมอ	4.62	0.57	มากที่สุด	4.72	0.51	มากที่สุด
311 ผู้บริหารชี้แจงให้ครูมองเห็นความสำคัญของนักเรียนทุกคนอยู่เสมอและให้ทำตัวเป็นกัลยาณมิตร	4.56	0.60	มากที่สุด	4.66	0.54	มากที่สุด
312 ผู้บริหารนิเทศและนำครูอาจารย์ให้มีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการให้รางวัลหรือลงโทษนักเรียน	4.38	0.69	มาก	4.60	0.57	มากที่สุด
313 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอนพิเศษแก่นักเรียนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ	4.20	0.88	มาก	4.42	0.77	มาก
314 ผู้บริหารได้ดำเนินการทวงวินัยอย่างจริงจังแก่ครูที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากศิษย์	4.18	0.90	มาก	4.46	0.78	มาก
315 ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณชมเชยครูที่ทำงานด้วยความเสียสละให้กับศิษย์เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป	4.31	0.82	มาก	4.58	0.63	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.39	0.52	มาก	4.58	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($\bar{X}_t=4.39$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด คือ ผู้บริหารย้ำเตือนให้ครูตั้งใจสอนและกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูในการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิด อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}_t=4.64$) บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับคาดหวังที่มากที่สุด ($\bar{X}_t=4.58$) โดยบทบาทที่คาดหวังมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูและศิษย์อยู่เสมอ ($\bar{X}_t=4.72$)



คุนยวิทยทรพยากร
จุพาลงกรณมหาวิทยาฬย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง
ของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบ
วิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้าน จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	ผู้บริหาร($n_1=175$)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล
4.1 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ครูอาจารย์อยู่เป็นประจำทั้งในด้านผลงานและเรื่องส่วนตัว	4.62	0.51	มากที่สุด	4.70	0.49	มากที่สุด
4.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสงเคราะห์และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโอกาสต่างๆอยู่เป็นประจำ	4.55	0.52	มากที่สุด	4.60	0.54	มากที่สุด
4.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีอันดีต่อกันอยู่เป็นประจำ	4.41	0.67	มาก	4.53	0.60	มากที่สุด
4.4 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามประสบปัญหาและภัยพิบัติต่างๆ	4.53	0.61	มากที่สุด	4.62	0.56	มากที่สุด
4.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์การขึ้นมาเพื่อสร้างสวัสดิการต่างๆให้กับครูในโรงเรียน	4.19	0.76	มาก	4.35	0.78	มาก
4.6 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านวิชาการที่ปฏิบัติร่วมกันอยู่เสมอ	4.54	0.56	มากที่สุด	4.61	0.56	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.47	0.45	มาก	4.54	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($\bar{X}_1=4.47$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ครูอาจารย์อยู่เป็นประจำทั้งในด้านการงาน และเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}_1=4.62$) บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_1=4.54$) โดยบทบาทที่คาดหวังมากที่สุด คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ครูอาจารย์อยู่เป็นประจำทั้งในด้านการงาน และเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}_1=4.70$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพตามความคิดเห็นของครู

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	ครู($n_2=320$)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}_2	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_2	S.D.	การแปลผล
4.1 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ครูอาจารย์อยู่เป็นประจำทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว	4.32	0.80	มาก	4.61	0.62	มากที่สุด
4.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสงเคราะห์และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโอกาสต่างๆอยู่เป็นประจำ	4.29	0.73	มาก	4.52	0.64	มากที่สุด
4.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีอันดีต่อกันอยู่เป็นประจำ	4.23	0.80	มาก	4.57	0.65	มากที่สุด
4.4 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในยามประสบปัญหาและภัยพิบัติต่างๆ	4.40	0.80	มาก	4.58	0.65	มากที่สุด
4.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์การขึ้นมาเพื่อสร้างสวัสดิการต่างๆให้กับครูในโรงเรียน	4.16	0.89	มาก	4.47	0.72	มาก
4.6 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านวิชาการที่ปฏิบัติร่วมกันอยู่เสมอ	4.37	0.81	มาก	4.62	0.65	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.30	0.69	มาก	4.56	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

กลุ่มครูให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($\bar{X}_2=4.30$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในยามประสบปัญหาและภัยพิบัติต่างๆ ($\bar{X}_2=4.40$) ทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_2=4.56$) โดยบทบาทที่คาดหวังมากที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านวิชาการที่ปฏิบัติร่วมกันอยู่เสมอ ($\bar{X}_2=4.62$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพวิชาชีพในภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	รวม($n=495$)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล
4.1 ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ครูอาจารย์อยู่เป็นประจำทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว	4.43	0.72	มาก	4.64	0.58	มากที่สุด
4.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูส่งเคราะห์และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโอกาสต่างๆอยู่เป็นประจำ	4.38	0.67	มาก	4.55	0.61	มากที่สุด
4.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีอันดีต่อกันอยู่เป็นประจำ	4.29	0.76	มาก	4.55	0.63	มากที่สุด
4.4 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาและภัยพิบัติต่างๆ	4.44	0.74	มาก	4.59	0.62	มากที่สุด
4.5 ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์การขึ้นมาเพื่อสร้างสวัสดิการต่างๆให้กับครูในโรงเรียน	4.17	0.84	มาก	4.42	0.74	มาก
4.6 ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านวิชาการที่ปฏิบัติร่วมกันอยู่เสมอ	4.43	0.73	มาก	4.61	0.62	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.36	0.62	มาก	4.55	0.54	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($\bar{X}_1 = 4.36$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาและภัยพิบัติต่างๆ ($\bar{X}_1 = 4.44$) บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_1 = 4.55$) โดยบทบาทที่คาดหวังมากที่สุด ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ครูอาจารย์อยู่เป็นประจำทั้งในด้านการงาน และเรื่องส่วนตัว ($\bar{X}_1 = 4.64$)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง
ของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคมตามความ
คิดเห็นของผู้บริหาร

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้าน จรรยาบรรณต่อสังคม	ผู้บริหาร($n_1=175$)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_1	S.D.	การแปลผล
51 ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการ จัดการเรียนการสอน	4.37	0.62	มาก	4.59	0.54	มากที่สุด
52 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำชุมชนในกิจกรรมต่างๆของชุมชน อยู่เสมอ	4.21	0.77	มาก	4.39	0.77	มาก
53 ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชนในเรื่องต่างๆที่ เกี่ยวกับประเพณีในท้องถิ่นและให้ครูร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ	4.36	0.70	มาก	4.51	0.61	มากที่สุด
54 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์วิจัยภูมิปัญญาของ ท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่ขนานไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ไม่โรงเรียน	4.09	0.83	มาก	4.38	0.73	มาก
55 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอาจารย์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ใช้ในการดำรงชีวิตเป็นตัวอย่างกับชุมชนชนนระดับและปฏิบัติตน ในการประหยัด	4.57	0.55	มากที่สุด	4.68	0.53	มากที่สุด
56 ผู้บริหารและคณะครูรับฟังความคิดเห็นและข้อโต้แย้งต่างๆของ ชุมชนที่ขนานมาแก้ไขปัญหา	4.49	0.62	มาก	4.57	0.65	มากที่สุด
57 ผู้บริหารและคณะครูยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	4.71	0.45	มากที่สุด	4.75	0.46	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.40	0.48	มาก	4.55	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของ
ผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้าน
จรรยาบรรณต่อผู้สังคม อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($\bar{X}_1 = 4.40$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด คือ ผู้บริหาร
และคณะครูยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ($\bar{X}_1 = 4.72$)
บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับที่
คาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_1 = 4.55$) บทบาทที่คาดหวังมากที่สุด คือ ผู้บริหารและคณะครูยอมรับและปฏิบัติตาม
ความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มากที่สุด ($\bar{X}_1 = 4.75$)

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง
ของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคมตามความ
คิดเห็นของครู

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้าน จรรยาบรรณต่อสังคม	ครู($n_2=320$)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}_2	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_2	S.D.	การแปลผล
5.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการ จัดการเรียนการสอน	4.20	0.83	มาก	4.54	0.62	มากที่สุด
5.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำชุมชนในกิจกรรมต่างๆของชุมชน อยู่เสมอ	4.16	0.87	มาก	4.38	0.75	มาก
5.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชนในเรื่องต่างๆที่ เกี่ยวกับประเพณีในท้องถิ่นและให้ครูร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ	4.20	0.86	มาก	4.44	0.71	มาก
5.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์วิจัยภูมิปัญญาของ ท้องถิ่นและวัฒนธรรมเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน ไม่โรงเรียน	4.04	0.86	มาก	4.35	0.76	มาก
5.5 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอาจารย์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมา ใช้ในการดำรงชีวิตเป็นตัวอย่างกับชุมชน เช่น ตระหนักและปฏิบัติตน ในการประหยัด	4.47	0.70	มาก	4.62	0.63	มากที่สุด
5.6 ผู้บริหารและคณะครูรับฟังความคิดเห็นและข้อโต้แย้งต่างๆของ ชุมชนที่นำมาแก้ไข้ปัญหา	4.25	0.82	มาก	4.47	0.72	มาก
5.7 ผู้บริหารและคณะครูยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	4.43	0.70	มาก	4.61	0.64	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.25	0.67	มาก	4.49	0.58	มาก

จากตารางที่ 20 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของ
ผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

กลุ่มครูให้ข้อมูลว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณ
ต่อผู้สังคม อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($\bar{X}_2 = 4.25$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครู
อาจารย์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตเป็นตัวอย่างกับชุมชน เช่น ตระหนักและปฏิบัติ
ตนในการประหยัด ($\bar{X}_2 = 4.47$) บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วม
ประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_2 = 4.49$) บทบาทที่คาดหวังมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริม
ให้ครูอาจารย์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตเป็นตัวอย่างกับชุมชน เช่น ตระหนักและ
ปฏิบัติตนในการประหยัด ($\bar{X}_2 = 4.62$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง
ของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคมในภาพรวม

บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้าน จรรยาบรรณต่อสังคม	รวม($n=495$)					
	บทบาทที่ปฏิบัติจริง			บทบาทที่คาดหวัง		
	\bar{X}_t	S.D.	การแปลผล	\bar{X}_t	S.D.	การแปลผล
5.1 ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน	4.26	0.76	มาก	4.56	0.59	มากที่สุด
5.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำชุมชนในกิจกรรมต่างๆของชุมชนอยู่เสมอ	4.17	0.83	มาก	4.39	0.76	มาก
5.3 ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชนในเมืองต่างที่เกี่ยวกับประเพณีในท้องถิ่นและให้ครูร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ	4.26	0.80	มาก	4.47	0.68	มาก
5.4 ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์วิจัยภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนไม่อิงเขียน	4.06	0.85	มาก	4.36	0.75	มาก
5.5 ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอาจารย์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตเป็นตัวอย่างกับชุมชนเช่นตระหนักและปฏิบัติตนในการประหยัด	4.50	0.66	มากที่สุด	4.64	0.59	มากที่สุด
5.6 ผู้บริหารและคณะครูรับฟังความคิดเห็นและข้อโต้แย้งต่างๆของชุมชนเพื่อนำมาแก้ไข้ปัญหา	4.34	0.76	มาก	4.51	0.70	มาก
5.7 ผู้บริหารและคณะครูยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	4.53	0.64	มากที่สุด	4.66	0.58	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.30	0.62	มาก	4.51	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้สังคม อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก ($\bar{X}_t=4.28$) โดยบทบาทที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด คือ ผู้บริหารและคณะครูยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด ($\bar{X}_t=4.51$) บทบาทที่คาดหวังมากที่สุด คือ ผู้บริหารและคณะครูยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ($\bar{X}_t=4.66$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยวัตถุประสงค์ในการวิจัย มี 2 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวัง 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารและครู การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากนั้นทำการเปรียบเทียบโดยใช้ค่าที (t-test) แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นตารางประกอบความเรียง โดยผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 205 แห่ง จำนวน 582 คน ได้รับคืน 522 ฉบับ แบบสอบถามที่สมบูรณ์และสามารถนำไปวิเคราะห์ทางสถิติได้มีจำนวน 495 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.05 ของแบบสอบถามทั้งหมด จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51 – 60 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาโท มีประสบการณ์ในการบริหารในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน 1 – 4 ปี สถานภาพส่วนตัวครู พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีวุฒิการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการสอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน 1 – 5 ปี เมื่อพิจารณาในภาพรวม โดยจำแนกตามเพศ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร และ กลุ่มครู ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงในการพิจารณาในภาพรวมโดยจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 51-60 ปี มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีอายุ 51-60 ปี มากที่สุด กลุ่มครูมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุดในการพิจารณาภาพรวมโดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุด กลุ่มครูมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีสูงสุดในการพิจารณาโดยจำแนกตามประสบการณ์พบว่า กลุ่มผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 1-4 ปี มากที่สุด กลุ่มครูมีประสบการณ์ในการสอน 1-5 ปี มากที่สุด

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

การสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยสรุปผลการศึกษบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และสรุปผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ทั้งในภาพรวมและรายด้าน โดยแบ่งการสรุปเป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน
2. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน
 - 2.1 ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง
 - 2.2 ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
 - 2.3 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
 - 2.4 ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
 - 2.5 ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

1. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน

สรุปผลการศึกษาและเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน พบว่า

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและ บทบาทที่คาดหวัง ในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ในภาพรวม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูอยู่ในระดับมาก โดยบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู ให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู มีความเห็นที่สอดคล้องกันคือ บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยผู้บริหารมีความเห็นว่าตนเองมีบทบาทในการส่งเสริมจรรยาบรรณในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพในระดับปฏิบัติจริงมากที่สุด แต่ครูมีความเห็นต่อผู้บริหารว่าบทบาทในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพในระดับปฏิบัติจริงมาก และบทบาทที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม พบว่า บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด โดยจรรยาบรรณครูด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู ให้ข้อมูลว่า บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู อยู่ในระดับคาดหวังมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มครู มีความเห็นที่สอดคล้องกันคือ บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยกลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด กลุ่มครู ให้ข้อมูลว่า บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน

2.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริง โดยภาพรวม ผู้บริหารและครูให้ข้อมูลว่า บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับปฏิบัติจริงมาก โดยกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ สำหรับกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปีสำหรับครู เช่น การตรวจช่องปาก การตรวจสายตา ฯลฯ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครู ให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับที่เป็นจริงมาก โดยกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ และกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปีสำหรับครู เช่น การตรวจช่องปาก การตรวจสายตา ฯลฯ

เมื่อพิจารณารoles ที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ผู้บริหารและครู ให้ข้อมูลว่าบทบาทของผู้บริหารที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด โดยกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบสภาพประจำปีสำหรับครู เช่น การตรวจช่องปาก การตรวจสายตา ฯลฯ และ ผู้บริหารจัดให้มีการมอบรางวัล หรือยกย่องชมเชยครูที่ประพฤติดีมีวินัยปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เป็นประจำโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด โดยกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีการมอบรางวัล หรือยกย่องชมเชยครู

ที่ประพฤติดีมีวินัยปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เป็นประจำ กลุ่มครูให้ข้อมูลว่า บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด โดยกิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับครู เช่น การตรวจช่องปาก การตรวจสายตา ฯลฯ

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองตามความคิดเห็นของครู พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาข้อมูลบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยภาพรวม ผู้บริหารและครู ให้ข้อมูลว่า บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับที่ปฏิบัติจริงมาก กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้อ่านเอกสารและวารสารเกี่ยวกับวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอยู่ในระดับที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้อ่านเอกสารและวารสารเกี่ยวกับวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ กลุ่มครูให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับที่ปฏิบัติจริงมาก กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูได้อ่านเอกสารและวารสารเกี่ยวกับวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ

เมื่อพิจารณาข้อมูลบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ โดยภาพรวม ผู้บริหารและครู ให้ข้อมูลว่า บทบาทของผู้บริหารที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครูได้อ่านเอกสารและวารสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูทุกคนเป็นสมาชิกครูสภาและองค์การทางวิชาชีพครูอื่นๆ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารอนุญาตให้ครูเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์การวิชาชีพครูโดยไม่ถือเป็นวันลา กลุ่มครู ให้ข้อมูลว่า บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้ประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ครูได้อ่านเอกสารและวารสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพตามความคิดเห็นของครู พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

เมื่อพิจารณาข้อมูลบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยภาพรวม ผู้บริหารและครู ให้ข้อมูลว่า บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับที่ปฏิบัติจริงมากที่สุด กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารได้ผู้บริหารย้ำเตือนให้ครูตั้งใจสอน และกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูในการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอยู่เป็นประจำ ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่ม

ผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการอยู่ในระดับที่ปฏิบัติจริงมาก กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูและศิษย์อยู่เสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอยู่เป็นประจำ กลุ่มครูให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับที่ปฏิบัติจริงมาก กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารได้ผู้บริหารยื่นข้อเสนอให้ครูตั้งใจสอน และกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูในการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอยู่เป็นประจำ

เมื่อพิจารณาข้อมูลบทบาทของผู้บริหารที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ โดยภาพรวม ผู้บริหารและครู ให้ข้อมูลว่า บทบาทของผู้บริหารที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูและศิษย์อยู่เสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอยู่เป็นประจำ เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนครูและศิษย์อยู่เสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอยู่เป็นประจำ กลุ่มครู ให้ข้อมูลว่า บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยื่นข้อเสนอให้ครูตั้งใจสอน และกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูในการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิด สม่ำเสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอยู่เป็นประจำ

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการตามความคิดเห็นของครู พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กันทางด้านวิชาการที่ปฏิบัติร่วมกันอยู่เสมอ กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์การขึ้นมาเพื่อสร้างสวัสดิการต่างๆให้กับครูในโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่ามีความไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพตามความคิดเห็นของครู พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

เมื่อพิจารณาข้อมูลบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยภาพรวม ผู้บริหารและครู ให้ข้อมูลว่า บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคมอยู่ในระดับที่ปฏิบัติจริงมาก กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและคณะครูยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์วิจัยภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน ในการพิจารณาเป็นรายกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม อยู่ในระดับที่ปฏิบัติจริงมาก กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและคณะครูยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์วิจัยภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน กลุ่มครูให้ข้อมูลว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม อยู่ในระดับที่ปฏิบัติจริงมาก กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอาจารย์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตเป็นตัวอย่างกับชุมชน เช่น ตระหนักและปฏิบัติตนในการประหยัด กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์วิจัยภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน

เมื่อพิจารณาข้อมูลบทบาทของผู้บริหารที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม โดยภาพรวม ผู้บริหารและครู ให้ข้อมูลว่า บทบาทของผู้บริหารที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารและคณะครูยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม กลุ่มผู้บริหารให้ข้อมูลว่า บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม อยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและคณะครูยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน กลุ่มครู ให้ข้อมูลว่า บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม อยู่ในระดับที่คาดหวังมาก กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอาจารย์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตเป็นตัวอย่างกับชุมชน เช่น ตระหนักและปฏิบัติตามในการประหยัด กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคมตามความคิดเห็นของผู้บริหาร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคมตามความคิดเห็นของครู พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริง และที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในแต่ละด้าน จากการเรียงลำดับความคาดหวังที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยพบว่า

1.1 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ในภาพรวม พบว่า บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณตามรายชื่อที่กำหนดส่วนใหญ่ได้รับการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมากผู้ให้ข้อมูลทั้งสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารและครูมีความคาดหวังกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ในความเป็นจริงกลับมีการปฏิบัติได้ในระดับมาก ข้อค้นพบนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและครูให้ความสำคัญต่อบทบาทในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพเป็นอย่างมากเนื่องจากทั้งผู้บริหารและครูมีความคาดหวังมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจรรยาบรรณต่อวิชาชีพนั้นแสดงให้เห็นถึงความรัก ความเชื่อมั่นในอาชีพของตนทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและมุ่งมั่นอันจะส่งผลให้อาชีพนั้นเจริญรุ่งเรืองและมั่นคง ด้วยตระหนักว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อสังคม ครูพึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและภูมิใจรวมทั้งปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพครู โดยผลงานวิจัย น้ำฝน ปลักปลา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการแสดงความรัก ความเมตตาต่อครูและนักเรียนโดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในเรื่อง การช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครู การเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของชุมชน และผู้บริหารมีการนิเทศหรือสังเกตพฤติกรรมครูอย่างสม่ำเสมอมีการให้คำชมเชย เพื่อให้กำลังใจหรือให้ข้อเสนอแนะเมื่อเห็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำผลงานทางวิชาการโดยที่ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อของกลุ่มครู พบว่า กลุ่มครูมีความคาดหวังต่อบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง การประชุมชี้แจงให้ครูอาจารย์เห็นคุณค่าของงานในหน้าที่อยู่เสมอ, การสนับสนุนให้ครูทุกคนเป็นสมาชิกครูสภาและองค์การทางวิชาชีพครูอื่นๆ , การอนุญาตให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับองค์การวิชาชีพครูโดยไม่ถือเป็นวันลา, การสนับสนุนให้

ครูได้อ่านเอกสารและวารสารเกี่ยวกับวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ, การสร้างความรักความภูมิใจในวิชาชีพครูโดยยกย่องชมเชยเมื่อมีข่าวครูดีปรากฏเพื่อให้คณะครูเกิดความภาคภูมิใจร่วมกันอยู่เสมอ, การเอาใจใส่ควบคุมและดูแลครูไม่ให้ประพฤติผิดศีลธรรมซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของวิชาชีพครู แต่ผู้บริหารปฏิบัติได้จริงในระดับมากในเรื่อง การอนุญาตให้ครูได้เข้าร่วมกิจกรรมกับองค์การวิชาชีพครูโดยไม่ถือเป็นวันลา, การสนับสนุนให้ครูได้อ่านเอกสารและวารสารเกี่ยวกับวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ, การสร้างความรักความภูมิใจในวิชาชีพครูโดยยกย่องชมเชยเมื่อมีข่าวครูดีปรากฏเพื่อให้คณะครูเกิดความภาคภูมิใจร่วมกันอยู่เสมอ, การเอาใจใส่ควบคุมและดูแลครูไม่ให้ประพฤติผิดศีลธรรมซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของวิชาชีพครู ดังนั้นผู้บริหารจึงควรทบทวน และปรับปรุงบทบาทที่ปฏิบัติจริงในเรื่องดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย เอื้อ ทรวงโพธิ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมาผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูในทุกข้อในระดับมากเช่นเดียวกันคือ ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การวิชาชีพครู และจากผลการวิจัยยังพบว่าผู้บริหารมีการปฏิบัติจริงในระดับที่มากที่สุด แต่ครูกลับมองว่าผู้บริหารปฏิบัติจริงได้ในระดับมากเท่านั้นข้อค้นพบแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการสื่อสารกับครูในบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพที่ยังไม่ทั่วถึง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเพิ่มการสื่อสารกับครูในบทบาทด้านนี้ให้มากขึ้น

1.2 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

จากผลการวิจัย บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริง และที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า บทบาทที่คาดหวังต่อผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการอยู่ในระดับที่คาดหวังมากที่สุด จากผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาศิษย์ให้เจริญอย่างเต็มศักยภาพและถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้ครูได้เรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคนและเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย มีความเหมาะสมสอดคล้องกับพัฒนาตามศักยภาพ ด้วยตระหนักดีว่าตนเองเป็นแบบอย่างให้กับเด็กนักเรียนและครู ผู้บริหารที่ดีจึงถ่ายทอดค่านิยมและจริยธรรมด้วยการแสดงตนเป็นตัวอย่างเสมอ การแสดงตนเป็นตัวอย่างนี้ถือว่าคุณครูเป็นผู้บริหารเป็นผู้นำในการพัฒนาครูและศิษย์อย่างแท้จริง จากผลการวิจัยมีบางกิจกรรมเท่านั้นที่มีการปฏิบัติจริงในระดับมากในเรื่อง การจัดให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอยู่เป็นประจำ, การส่งเสริม

ให้ครูจัดแสดงผลงานและผลผลิตของนักเรียนในโรงเรียนอยู่เป็นประจำ, การมอบหมายหน้าที่ให้ครูได้จัดระบบในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาอยู่เสมอ, การจัดให้ครูสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่อ่อนและสอนเพิ่มเติมให้กับนักเรียนที่เก่งอยู่เสมอ, การจัดระบบให้ครูดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสียงหรือกลุ่มที่จะก่อปัญหาเป็นรายบุคคลอย่างจริงจัง, การนิเทศ แนะนำครูอาจารย์ให้มีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการให้รางวัลหรือลงโทษนักเรียน

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อของกลุ่มครู พบว่า กลุ่มครูมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง การส่งเสริมให้ครูจัดแสดงผลงานและผลผลิตของนักเรียนในโรงเรียนอยู่เป็นประจำ, การมอบหมายหน้าที่ให้ครูได้จัดระบบในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาอยู่เสมอ, การจัดให้ครูสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่อ่อนและสอนเพิ่มเติมให้กับนักเรียนที่เก่งอยู่เสมอ, การจัดระบบให้ครูดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสียงหรือกลุ่มที่จะก่อปัญหาเป็นรายบุคคลอย่างจริงจัง, การนิเทศ แนะนำครูอาจารย์ให้มีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการให้รางวัลหรือลงโทษนักเรียน, การประกาศเกียรติคุณชมเชยครูที่ทำงานด้วยความเสียสละให้กับศิษย์เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป แต่ผู้บริหารกลับปฏิบัติได้จริงในระดับมากเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรทบทวนบทบาทในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการในเรื่องดังกล่าวให้มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา : 2549) โดยตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย เอื้อ ทรวงโพธิ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน เกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครู ในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมาผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูในทุกข้อในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยผลงานวิจัย น้ำฝน ปลักปลา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัดเชียงราย ได้แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย พบว่า ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่งที่ดีในการแสดงความรัก ความเมตตาต่อครูและนักเรียนโดยปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในเรื่องการช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ครู การเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมของชุมชนและผู้บริหารมีการนิเทศหรือสังเกตพฤติกรรมครูอย่าง

สม่ำเสมอมีการให้คำชมเชย เพื่อให้กำลังใจหรือให้ข้อเสนอแนะเมื่อเห็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และส่งเสริมให้ครูมีการจัดทำผลงานทางวิชาการโดยที่ผู้บริหารมีการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ

1.3 จรรยาบรรณต่อตนเอง

เมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ในภาพรวม พบว่า บทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณตามรายชื่อที่กำหนดส่วนใหญ่ได้รับการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ผู้ให้ข้อมูลทั้งสองกลุ่ม คือผู้บริหารและครูมีความคาดหวังกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ในความเป็นจริงกลับมีการปฏิบัติได้ในระดับมาก สอดคล้องกับที่ สงวนศรี วิรัชชัย (2527:24) กล่าวว่า บทบาทที่คาดหวัง คือ รูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่นคาดหวังว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ ซึ่งบทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังมักจะสอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด แต่ในบางครั้งบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวัง อาจจะไม่ตรงกับบทบาทที่กำหนดก็ได้ เมื่อพิจารณาความคาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองการปฏิบัติงานของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง การส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ, การดูแลคณะครูให้ดำรงตนเป็นกลางทางการเมืองไม่เลือกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อพวกพ้องตนเอง, การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูง ซึ่งเรียงจากความคาดหวังมากที่สุด พบว่าการปฏิบัติจริงในความคิดเห็นของครูนั้นผู้บริหารปฏิบัติได้มากที่สุดการส่งเสริมให้ครูได้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่เสมอ, การดูแลคณะครูให้ดำรงตนเป็นกลางทางการเมืองไม่เลือกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งที่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อพวกพ้องตนเอง แต่ในเรื่องการส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงผู้บริหารกลับปฏิบัติได้จริงในระดับมาก จากข้อค้นพบนี้ทำให้ทราบว่าผู้บริหารควรจะส่งเสริมให้ครูมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูง ซึ่งให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทั้งในด้านอาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์กำหนดเป้าหมายแนวทางพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพราะสังคมและวิทยาการมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นครูในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรา 48 ของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดว่าผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อบังคับคุรุสภา โดยข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน

วิชาชีพและจรรยาบรรณ พ.ศ. 2548 ข้อ 11 กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานดังนี้ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา, ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน, มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ, พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง, พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ, ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร, รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ, ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี, ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์, แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร, เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ, สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบว่าควรมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุม และไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น จากการศึกษาของ ชนิตา รัชพลเมือง และคณะ(2548) ได้ศึกษาสภาวะการขาดแคลนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาในด้านการพัฒนาตนเองของครู พบว่าครูส่วนใหญ่มีเวลาในการพัฒนาตนเองพอประมาณ ในขณะที่ผลการวิจัยของ มนตรี จุฬาวัดมนทล(2542) ที่พบว่า ปัญหาด้านคุณภาพครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา มีสาเหตุมาจากการที่ครูจำนวนมากไม่มีโอกาสติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาความรู้ การฝึกอบรมของครูขาดความต่อเนื่อง นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาครูของ มนตรี จุฬาวัดมนทล(2543) ยังพบด้วยว่าการพัฒนาครูที่ผ่านมามุ่งเน้นรูปแบบของการฝึกอบรมซึ่งมีการกระจายไม่ทั่วถึง ไม่ตรงกับความต้องการ เน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติไม่ต่อเนื่อง ขาดการติดตามและยังได้รับงบประมาณน้อย

1.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ในภาพรวมพบว่า บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารตามรายการที่กำหนดพบว่ามี ความคาดหวังมากที่สุดในเรื่อง ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ครูอาจารย์อยู่เป็นประจำทั้งในด้านการงาน และเรื่องส่วนตัว, การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านวิชาการที่ปฏิบัติร่วมกันอยู่เสมอ, สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามประสบปัญหาและภัยพิบัติต่างๆ, ส่งเสริมให้ครูสงเคราะห์และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโอกาสต่างๆอยู่เป็นประจำ, ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีอันดีต่อกันอยู่เป็นประจำ แต่ผู้บริหารกลับปฏิบัติจริงได้ในระดับ

มากเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรทบทวนและปรับปรุงบทบาทที่ปฏิบัติจริงในเรื่องดังกล่าว เนื่องจากสมาชิกของสังคมใดนั้นก็กำลังกันพัฒนาสังคมนั้นและเกื้อกูลสังคมรอบข้างในวงวิชาชีพ ครู ผู้ประกอบวิชาชีพครูพึงร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจ อันจะส่งผลให้เกิดพลัง และศักยภาพในการพัฒนาวิชาชีพครู ดังที่ Emery และ Johnson (1967 : 17 - 18) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาท 2 ประการ คือ เป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นพี่ปรึกษาทางวิชาการแก่ครูในโรงเรียน หน้าที่ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาจะมีหน้าที่ในการคัดเลือกและประเมินครู ให้คำแนะนำแก่ครู ในฐานะที่เป็นพี่ปรึกษาทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะนิเทศครูและช่วยให้ครูได้พัฒนากระบวนการ เทคนิคการสอน บทบาทของครูผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบทบาทผู้บริการและนิเทศการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศรี พุทธิเจริญ (2542 : 51-52) ซึ่งได้ทำการศึกษารoles บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาจรรยาบรรณครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ซึ่งผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการพัฒนาจรรยาบรรณครูในด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ เชื้อ ทรวงโพธิ์ (2545 : 115) ซึ่งได้ทำการศึกษารoles บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาจรรยาบรรณครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่าบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมและพัฒนาจรรยาบรรณครูในด้านการช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน

1.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

เมื่อพิจารณาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ในภาพรวมพบว่า บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารตามรายการที่กำหนดพบที่มีความคาดหวังมากที่สุดในเรื่อง การยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก, การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตเป็นตัวอย่างกับชุมชน เช่น ตระหนักและปฏิบัติตนในการประหยัด, การส่งเสริมให้คณะครูมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน, การรับฟังความคิดเห็นและข้อโต้แย้งต่างๆของชุมชนเพื่อนำมาแก้ไขปัญหา แต่ผู้บริหารกลับปฏิบัติได้จริงในระดับมากเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารจึงควรทบทวน และปรับปรุงบทบาทที่ปฏิบัติจริงในเรื่องดังกล่าว เนื่องจาก หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของการศึกษาคือการพัฒนาคนให้มีภูมิปัญญา และรู้จักเลือกวิถีการดำเนินชีวิตที่ดีงาม ในฐานะที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของครูดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย โดยส่งเสริมให้ครูรวบรวมข้อมูลและเลือกสรรภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมที่เหมาะสมมาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำในการ

วางแผน และดำเนินการเพื่ออนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม สนับสนุน ส่งเสริมให้ครูเผยแพร่ และร่วมกิจกรรมทางประเพณีวัฒนธรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยจะพบว่าความคาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคมนั้นผู้ตอบแบบสอบถามมีความคาดหวังในลำดับสุดท้ายนั้น ทั้งนี้เนื่องมาจาก ในสภาวะปัจจุบันผู้บริหารและครูมีงานที่รับผิดชอบมากมาย ทั้งงานการเรียนการสอน งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย เช่นงานธุรการ การเงิน พัสดุ งานกิจกรรมที่เป็นนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จึงทำให้ผู้บริหารและครูไม่มีเวลาร่วมกันในการคิดและวางแผน อีกทั้งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารบางส่วนมองว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่เรียบง่าย ทำงานเพื่อสังคมอย่างแท้จริง จึงทำให้ความคาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณในด้านจรรยาบรรณต่อสังคมอยู่ในลำดับสุดท้าย ทั้งนี้ระดับการปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองก็ยังคงอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้งานวิจัยของ ชูศรี พุทธเจริญ (2542 : 51-52) ซึ่งได้ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาจรรยาบรรณครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของผู้บริหารในการพัฒนาจรรยาบรรณครูนั้น อันดับแรกคือ จำนวนหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับจรรยาบรรณครูมีจำนวนไม่เพียงพอ ปัญหารองลงมาคือ บุคลากรในองค์กรขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องจรรยาบรรณ และบุคลากรในองค์กรขาดความสนใจเกี่ยวกับกิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้ครูมีจรรยาบรรณ มีปัญหาในระดับปานกลาง และที่เป็นปัญหาน้อยคือ บุคลากรในองค์กรเมื่อผ่านการประชุม อบรมแนะนำ ชี้แจงให้ครูปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยแล้วไม่ปฏิบัติตาม และบุคลากรในองค์กรไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณ ดังนั้นผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณครู ดังที่ วิจิตร ศรีสะอาด (2523 : 30-31) กล่าวว่า จรรยาบรรณวิชาชีพเป็นจริยธรรมมากกว่าเป็นกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของรัฐ จริยธรรมไม่ใช่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่างๆ ที่กำหนดขึ้นโดยจรรยาวิชาชีพเป็นคุณค่า และหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมหรือคุณธรรมที่เกิดจากจิตสำนึก และยอมรับร่วมกันภายในวงวิชาชีพ จรรยาวิชาชีพเป็นจริยธรรมแห่งวิชาชีพ ซึ่งต่างจากกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของวิชาชีพ อย่างน้อย 2 ประการ คือ

1. จรรยาวิชาชีพเป็นการควบคุมจากภายในและไม่มีบทลงโทษที่เป็นทางการเหมือนกฎหมาย กฎหมายเป็นข้อบังคับภายนอก คือ รัฐ แต่จรรยาวิชาชีพเป็นข้อบังคับจากภายใน คือ จิตสำนึกและความภูมิใจในสิ่งที่ถูกต้อง คนต้องทำตามข้อบังคับของกฎหมายเพราะหากไม่ทำตามจะถูกลงโทษ แต่คนทำตามจรรยาวิชาชีพของตนเพราะเห็นว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องควรทำ
2. จรรยาวิชาชีพเป็นอุดมคติที่สูงกว่ากฎหมาย สิ่งทีกฎหมายบังคับให้คนทำตามนั้นมักเป็นข้อเรียกร้องขั้นต่ำของสังคม เช่น การไม่ฆ่า ไม่ขโมย และการต้องเสียภาษีส่วนอุดมคติที่สูงกว่า

ข้อบังคับของกฎหมายและสมัครใจทำตามเอง เช่น การช่วยชีวิตคน การช่วยคนที่ประสบภัยและการเสียสละเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมนั้นมักเป็นข้อเรียกร้องทางจริยธรรมและจรรยาวิชาชีพ

จรรยาวิชาชีพต่างจากศีลธรรมและจริยธรรม โดยทั่วไปศีลธรรมมักเป็นข้อบังคับควบคุมความประพฤติที่มีรากฐานมาจากศาสนา จึงมักใช้ควบคุมความประพฤติได้เฉพาะคนในศาสนาหนึ่งเท่านั้น อาจไม่มีผลต่อคนในศาสนาอีกศาสนาหนึ่ง จริยธรรมนั้นโดยมากมักมีพื้นฐานมาจากประเพณีและวัฒนธรรมของแต่ละสังคม ส่วนจรรยาบรรณวิชาชีพมิได้ใช้สำหรับคนทั่วไปหรือคนในแต่ละศาสนา แต่ใช้สำหรับควบคุมความประพฤติและแนวปฏิบัติสำหรับเฉพาะกลุ่มคนในวิชาชีพหนึ่งๆ เท่านั้น จรรยาบรรณครู จัดเป็นกฎเกณฑ์ความประพฤติและมารยาทสำหรับผู้ประกอบอาชีพครู ซึ่งถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมให้การยกย่องว่าเป็น “บุรุษนิยบุคคล” คือเป็นบุคคลที่ควรค่าแก่การเคารพบูชา ครูคือบุคคลตัวอย่างผู้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ และบุคคลทั่วไป สังคมมีความคาดหวังในคุณลักษณะและคุณธรรมของครูไว้สูงส่ง ดังนั้นผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณครูโดยการมุ่งมั่นส่งเสริมและพัฒนาจรรยาบรรณครูอย่างจริงจังและเป็นระบบ ดังที่ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา : 2547) งานวิจัยเรื่องรูปแบบการกำกับ ดูแล การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ได้เสนอให้ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาจรรยาบรรณครูควรส่งเสริมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบตลอดชีวิตการทำงานของคุณครู ควรเน้นมาตรการในการส่งเสริมให้ครูมีจรรยาบรรณและวินัยในตนเองและการป้องกันเป็นสำคัญมากกว่ามาตรการในการลงโทษ จรรยาบรรณครูเป็นผลที่เกิดจากภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีของครู และช่วยในการกำกับติดตาม เร่งรัด การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูนั้นเป็นการพัฒนาด้านจิตใจ ไม่สามารถบังคับได้ การให้สังคมรับรู้ และสังคมยอมรับจะทำให้สังคมเป็นผู้กำกับ ดูแล และติดตามให้ครูมีจรรยาบรรณ โดยผู้บริหารควรพิจารณาบทบาทในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูดังที่งานวิจัยเสนอไว้ดังนี้ มีการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบตลอดชีวิตการทำงานของคุณครู เสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูให้ครบทั้ง 3 ด้าน คือการให้ความรู้ความเข้าใจ การสร้างความรู้สึกรู้สึกหรือเจตคติ และการแสดงพฤติกรรมหรือการปรับพฤติกรรม เน้นการสร้างศรัทธาให้เกิดในตัวครู ใช้หลักในการสร้างการจูงใจเพื่อให้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ใช้กระบวนการสร้างค่านิยม ใช้กระบวนการปรับพฤติกรรม ใช้กระบวนการเรียนรู้ทางสังคม ยกย่องและเชิดชูเกียรติครูเพื่อสร้างพฤติกรรมแบบอย่าง ใช้ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาเป็นการจูงใจให้ประพฤติตามจรรยาบรรณ จัดทำชุดพัฒนาจรรยาบรรณครู ใช้ฝึกอบรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูรวมกลุ่มกันตั้งชมรมหรือสมาคมเพื่อทำกิจกรรมกลุ่มส่งเสริมและพัฒนาจรรยาบรรณ ให้ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง และสังคม มีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณครูและยกย่องและเชิดชูเกียรติ ครอบครองรูปแบบเพื่อสร้างความรู้สึกรู้สึกที่ดีให้สังคมยอมรับว่าวิชาชีพครูเป็นอาชีพที่มี

เกียรติและครูเป็นบุคคลสำคัญเป็นปูชนียบุคคลที่สมควรให้การยกย่องนับถือ จัดตั้งกองทุนพัฒนา
จรรยาบรรณครู

2. ผลการศึกษา เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริง และที่คาดหวังในการ
ส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริง
และบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัด
กรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยของบทบาทที่คาดหวัง จะสูงกว่าค่าเฉลี่ยของ
บทบาทที่ปฏิบัติจริง ผู้ให้ข้อมูลทั้งผู้บริหารและครูมีความคาดหวังต่อบทบาทผู้บริหารสูงกว่า
บทบาทที่เห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติได้จริง ความแตกต่างระหว่างบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่
คาดหวัง ของผู้บริหารที่ค้นพบในงานวิจัยนี้สอดคล้องกับที่ สวงวนศรี วิรัชชัย (2527:24) กล่าวว่า
บทบาทที่คาดหวัง คือ รูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่นคาดหวังว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ ซึ่ง
บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวังมักจะสอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด แต่ในบางครั้งบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้อง
คาดหวัง อาจจะไม่ตรงกับบทบาทที่กำหนดก็ได้ Allport (1967 : 181-184) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ
กับการแสดงบทบาทของบุคคลว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ บทบาทที่สังคมคาดหวัง (Role
Expectation) คือบทบาทที่สังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดโดยกลุ่มสังคม
และโดยสถานภาพที่บุคคลนั้นครองอยู่ การรับรู้บทบาท (Role Perception) คือการที่บุคคลรับรู้ใน
บทบาทของตนเองว่ามีบทบาทอย่างไรและสามารถมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ที่
เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั้นเอง โดยการรับรู้ในบทบาทและความต้องการของ
บุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิตและค่านิยมของบุคคลที่
สวมบทบาทนั้น การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptation) จะเกิดขึ้นเมื่อมีความสอดคล้อง
ของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และบทบาทหน้าที่ตนเองรับรู้ การยอมรับบทบาทเป็นเรื่อง
เกี่ยวข้องกับความเข้าใจในบทบาทและการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะบุคคล
ไม่ได้ยินดียอมรับบทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจาก
สังคมให้รับตำแหน่ง และมีบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับ
ผลเสียหายหรือเสียประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการ (Role Conflict) หรือ
ค่านิยมของบุคคลนั้นผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็พยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้นหรือไม่ยอมรับบทบาทนั้น
การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทที่เจ้าของสถานภาพแสดง
จริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นการแสดงบทบาทหน้าที่ตามคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตาม
การรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามหน้าที่ได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับ
ระดับการยอมรับบทบาทนั้นๆของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งเนื่องมาจากความสอดคล้องกันของ
บทบาทตามความคาดหวังของสังคมและการรับรู้บทบาทของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยขอเสนอแนะประเด็นสำคัญที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพอยู่ในระดับที่มากที่สุด แต่ครูกลับมองว่าผู้บริหารปฏิบัติจริงได้ในระดับมากเท่านั้น ข้อค้นพบ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีการสื่อสารกับครูในบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพที่ยังไม่ทั่วถึง ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเพิ่มการสื่อสารกับครูในบทบาทด้านนี้ให้มากขึ้นโดยการปรับบทบาทของผู้บริหาร กำหนดนโยบาย จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการสื่อสารให้ครูทราบโดยทั่วถึง

2. จากผลวิจัย พบว่า บทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดแต่ผู้บริหารปฏิบัติจริงได้ในระดับมากในเรื่อง การส่งเสริมให้ครูจัดแสดงผลงานและผลผลิตของนักเรียนอยู่เป็นประจำ การมอบหมายหน้าที่ให้ครูได้จัดระบบในการช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาอยู่เสมอ การจัดให้ครูสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่อ่อนและสอนเพิ่มเติมให้กับนักเรียนที่เก่ง การจัดระบบให้ครูดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่จะก่อปัญหาเป็นรายบุคคลอย่างจริงจัง การนิเทศแนะนำครูอาจารย์ให้มีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการให้รางวัลหรือลงโทษนักเรียน การประกาศเกียรติคุณชมเชยครูที่ทำงานด้วยความเสียสละให้กับศิษย์เพื่อเป็นตัวอย่างและเป็นประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรทบทวนบทบาทในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการในเรื่องดังกล่าวให้มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา : 2549) โดยตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3. จากผลวิจัย พบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับบทบาทที่ปฏิบัติจริงในด้านนี้โดยส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองทั้งในด้านอาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์กำหนดเป้าหมายแนวทางพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ประกอบการเรียนการสอน เพราะสังคมและวิทยาการมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นครูในฐานะผู้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันต่อ

การเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพ มาตรา 48 ของพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดว่าผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อบังคับคุรุสภา

4. จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพมีการปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก แต่ความความคาดหวังต่อบทบาทของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง การประพฤติตนเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ครูอาจารย์อยู่เป็นประจำทั้งในด้านการงานและเรื่องส่วนตัว การส่งเสริมให้ครูสงเคราะห์และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโอกาสต่างๆ อยู่เป็นประจำ การส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีอันดีต่อกัน อยู่เป็นประจำ การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามประสบปัญหาและภัยพิบัติต่างๆ การสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านวิชาการที่ปฏิบัติร่วมกันอยู่เสมอ ผู้บริหารจึงควรทบทวนบทบาทในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพในเรื่องดังกล่าวให้มากขึ้น

5. จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อสังคมนั้นครูมีความคาดหวังต่อผู้บริหารในระดับมาก แต่ผู้บริหารกลับมีความคาดหวังในระดับมากที่สุดทั้งนี้เนื่องมาจาก ในสภาวะปัจจุบันครูมีงานที่รับผิดชอบมากมาย ทั้งงานการเรียนการสอน งานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย เช่นงานธุรการ การเงิน พัสดุ งานกิจกรรมที่เป็นนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จึงทำให้ครูไม่มีเวลาร่วมกันในการคิดและวางแผน อีกทั้งอาจเป็นเพราะว่าครูบางส่วนมองว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่เรียบง่าย ทำงานเพื่อสังคมอย่างแท้จริง จึงทำให้ความคาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณในด้านจรรยาบรรณต่อสังคมอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาปรับลดภาระงานของครู หรือเพิ่มเจ้าหน้าที่ในส่วนธุรการ การเงิน พัสดุ

6. จากผลการวิจัย พบว่า ครูมีความคาดหวังให้ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับสูงในระดับมากที่สุด แต่ผู้บริหารกลับปฏิบัติจริงได้ในระดับมากเท่านั้น ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับสูงเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัย พบว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจะอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู โดยวิธีการสัมภาษณ์ และการสังเกตกลุ่มบุคคลหรือสถานศึกษา เป็นรายการณศึกษา

2. จากผลการวิจัย พบว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจะอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจึงควรศึกษาวิจัยโรงเรียนในสังกัดเอกชน เพื่อศึกษาถึงบทบาทของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู เพื่อประโยชน์ต่อผู้บริหารใช้ในการพัฒนาบทบาทของตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู

3. จากผลการวิจัย พบว่า บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเองมีการปฏิบัติจริงในระดับมากแต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดดังนั้นจึงควรศึกษารูปแบบการส่งเสริมจรรยาบรรณครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลทัศน์ แซ่เฮง. 2542. การศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
กรมสามัญศึกษา. หน่วยงานพิเศษ. ฝ่ายวิจัยและพัฒนา. (ม.ป.ป.). การพัฒนาการบริหาร
โรงเรียนโดยใช้รูปแบบการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
กรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ : หน่วยงานพิเศษ.
- โกสินทร์ รังสยาพันธ์. 2530. ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการ
ศาสนา.
- จักรพรรดิ วัฒนา. 2550. วิชาชีพทางการศึกษา. สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติ
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 327-333. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค,
ทัศนาศิลป์. 2524. ทฤษฎีบทบาท:แนวความคิดและการนำไปใช้ในวิชาชีพพยาบาล. วารสาร
พยาบาล 31 (ตุลาคม-ธันวาคม 2524) :95.
- ชนิตา รักรัษพลเมือง และคณะ. 2548. สภาวิชาการขาดคนครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชูศรี พุทธเจริญ. 2542. บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการพัฒนาจรรยาบรรณครูในสังกัดเทศบาล.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหา
วิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นุชรรัตน์ คันธหัตถ์. 2542. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของครูประถมศึกษาตามทัศนะของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. รายงานการศึกษา
ค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- น้ำฝน ปลักปลา. 2546. แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนของครูตามจรรยาบรรณครู ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนจังหวัด
เชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษ สถาบันราชภัฏ
เชียงราย.
- ทองอินทร์ วงศ์ไฉจร. 2536. เอกสารการสอนชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ 3 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พระเมธีธรรมภรณ์ (ประยูร ธิมมจิตโต). 2533. พุทธศสนากับปรัชญา. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม.

- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และธีรเวทย์ ประมวญรัฐการ. 2538. โครงสร้างสังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เพื่อฟ้า สว่าง. 2542. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครูของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ ป สาขาวิชาการศึกษานอกระบบ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภิญโญ สาร. 2526. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, มนตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2542. วิชาชีพครูในภาวะวิกฤติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- มนตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2543. นโยบายการผลิตและพัฒนาครู. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
- เมธี ปิณฑนานนท์. 2550. วิชาชีพชั้นสูง. สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 319-325. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค.
- เมธี ปิณฑนานนท์. 2550. จรรยาบรรณของวิชาชีพ. สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 163. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค.
- ธีระ รุญเจริญ. 2546. การบริหารโรงเรียนนุศุปฎิการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. 2539. จรรยาบรรณของข้าราชการ : มุมมองจากนานาประเทศ. บรรณาธิการโดย ดำรง ชลสุข, ก้าวใหม่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, กรุงเทพมหานคร : ประชาชนจำกัด.
- ยนต์ ชุ่มจิต. 2531. ความเป็นครู. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- รุ่ง แก้วแดง. 2540. การปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : แพรววิทยา.
- ลัดดา เสนาวงษ์. 2532. ความเป็นครู. กรุงเทพมหานคร : พิเศษฐ์การพิมพ์.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2523. เอกสารการสอนชุดวิชาชีพพื้นฐาน การศึกษาหน่วยที่ 1 - 5. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วิโรจน์ สารรัตน์ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. 2545. ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ.
- สถิตย์ กองคำ. 2540. มนุษย์สัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร. นครราชสีมา : สมศักดิ์การพิมพ์.
- สมาน ประวันโต และไพฑูรต์ ยาไทย. 2548. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สงวนศรี วิรัชชัย. 2527. จิตวิทยาสังคมเพื่อการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศึกษาพร., เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2550. ผู้บริหารสถานศึกษา. สารานุกรมวิชาชีพครูเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 265-270. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ สกสค.
- สมบุรณ์ พรรณานพ. 2521. หลักการเบื้องต้นของการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2549. รายงานการจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ปี 2548. กรุงเทพมหานคร: สำนักยุทธศาสตร์การศึกษา.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2549. รายงานผลการตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ปีการศึกษา 2548. กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2549. โรงเรียน กทม. Smart School. กรุงเทพมหานคร : ชุมชน สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร. 2552. แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2552. กรุงเทพมหานคร : เอกสารกลุ่มงานนโยบายและแผนการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2540. แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2547. รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการกำกับ ดูแล การปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพครู. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548. คู่มือผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา : การขอขึ้นทะเบียนรับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2548. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549. พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545-2559. ฉบับสรุป. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.(2545) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟ ฟิค.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2541. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนา
วินัยและจริยธรรมของข้าราชการครู. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2544). คุณธรรมและจิตสำนึกของข้าราชการครู.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2531. ชุดฝึกอบรมการบริหารงานบุคคล
สำหรับข้าราชการครู เล่มที่ 20 จรรยาบรรณของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : โครงการ
พัฒนาบุคลากร.

เอื้อ ทรวงโพธิ์. 2545. การศึกษาบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนา
จรรยาบรรณครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัด
นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราช
ภัฏนครราชสีมา.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาษาอังกฤษ

- Allport, Gordon w. 1967. Pattern and Growth in 69 Personality. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Broom, Leonard and Selznick, Phillip. 1963. Sociology : A text with adapted readings. New York : Harper&Row.
- Berlo, David K. 1968. The Process of Communication. New York : Halt Richard & Winston.
- Biddle. Bruce J. 1978. Role Theory : Expectation, Identities, and Behaviors. New York : Academic Press.
- Emery, S. and R.E. Johnson.1967. Elementary School Administration. New York : McGraw - Hill Book Company.
- Gross,B. 1964. The Scientific Approach to Administration. in Behavioral Science and Educational Administration. Chicago : The Nationnal Society for the Study of Education.
- Gorton, R.A. 1983. School Administration and Supervision Leadership Challenges and Opportunities. New York : McGraw - Hill Book Company.
- Gordon, F.E. 1963. Personality&Behavior. New York : The Mc Milliam.
- Good ,Carter V. 1973. Dictionary of Education. 3rd ed. New York : Mc Graw-Hill Company.
- Knezevich, Stephen J. 1984. Administration of Public Education, 4th ed. New York : Harper and Row Publishers.
- Katz, Danail, and Kahn, Robert L. The Social Psychology of Organization. New York : John&Sons.
- Krech, David and Others.1962.Individual in Society. New york : McGraw Hill.
- Levinson, Deniel J. Role personality and Social Structure. New York: Macmillan Company, 1964.
- Owens, Robert G. 1987. Organization Behavior in Education. New Jersey : Prentice-Hall.
- Parsons, Talcott.1951. The Social System. New york : The Free Press.
- Raven, Bertram and Rubin, Jeffrey.1976. Social Psychology : People in Group. New York : John wiley & Sons.

Stogdill, Ralph M. 1959. Individual Behavior and Group Achievement. New York : Oxford University Press.

Sergiovanni, T. 2001. The Principalship. Boston : Allyn and Bacon.

Speck, M. 1999. The Principalship. Upper saddle River, New Jersey : Prentice-Hall.

Ubben, G.C.,Hughes, L.W. and Norris, C.J. 2001. The Principal. Boston : Allyn and Bacon.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์
อดีตหัวหน้าภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ดร.วัลย์พร ศิริภิรมย์
คณาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สมพงษ์ จิตระดับ
คณาจารย์ประจำสาขาวิชาปฐมวัย
ภาควิชาหลักสูตรการสอน และเทคโนโลยีทางการศึกษา
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในการ
จัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8
4. นายวัลลภ ตังคณานุก์
เลขาธิการมูลนิธิสร้างสรรค์เด็ก
กรรมการแรงงานและสวัสดิการสังคม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ
5. พลเรือตรีสมัคร หนูไพโรจน์
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของสภาลูกเสือแห่งชาติ
ศิษย์เก่าดีเด่น ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทาง
การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักการศึกษา (สำนักงานพุทธศาสตร์การศึกษา โทร. 0 2437 6631-5 ต่อ 3465 โทรสาร 0 2437 2696)

ที่ กท 0805/ 3631

วันที่ 27 ก.พ. 2552

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการเขต

ด้วยคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้มีหนังสือที่ ศธ 0512.6(2747)/121 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2552 ขอความร่วมมือในการศึกษาวิจัยให้ นางสาวจิรนนท์ สุวรรณณีนเกสัช นิสิตระดับปริญญา มหาบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่อง " การศึกษาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร " กับผู้บริหาร และครูปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งรายละเอียดผู้วิจัยจะประสานกับทางโรงเรียน โดยตรงต่อไป

สำนักการศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า การวิจัยนี้จะทำให้ได้รับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สมควรอนุญาต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

นางสาว. สิมศิริ

(นางสาวมาลี นิล ชัยบ้านเกิด)

นางสาวมาลี นิลชัยบ้านเกิด
ปฏิบัติราชการส่วนกลางกองประสานงานการศึกษา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ศธ 0512.6(2771)/119

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพมหานคร 10330

15 มกราคม 2552

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวจิรนนท์ สุวรรณมณีเกษัช นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา สาขาวิชาบริหารการศึกษา อยู่ในระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กับผู้บริหาร และครูในโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวจิรนนท์ สุวรรณมณีเกษัช ได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อาชญญา รัตนอุบล)

รองคณบดี

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ฝ่ายวิชาการ หลักสูตรและการสอน

โทร. 0-2218-2680-2 ต่อ 612



ที่ ศธ 0512.6 (2747)/ 121

สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. 10330

24 กุมภาพันธ์ 2552

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย นางสาวจิรนนท์ สุวรรณมณีเกษัช นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหาร
การศึกษาภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการวิจัย เรื่อง “การศึกษาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูใน
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชญาพิมพ์ อุสาโห เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ใน
การนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
จำนวน 207 โรงเรียน

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดอนุญาตให้ นางสาวจิรนนท์ สุวรรณมณีเกษัช ได้
เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปองสิน วิเศษศิริ)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

โทร. 0 2218-295 ต่อ 840

โทรสาร. 0 2218-259 ต่อ 841



ภาคผนวก ค

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ทำเครื่องหมาย / ลงใน ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ชาย
 หญิง

2. อายุ

- น้อยกว่า 21 ปี 21-30 ปี
 31-40 ปี 41-50 ปี
 51 - 60 ปี

3. วุฒิกวการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการบริหาร (ในสถานศึกษาที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน)

- น้อยกว่า 1 ปี 1 - 4 ปี
 5 - 8 ปี 9 - 12 ปี
 13 - 16 ปี 17 - 20 ปี
 20 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 **คำชี้แจง**

1.แบบสอบถาม มีทั้งหมด 8 หน้า 40 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หากท่านมีความเห็นว่าแต่ละรายการที่นำเสนอถามต่อไปนี้มีระดับการส่งเสริมจรรยาบรรณครูที่ทำอยู่กับระดับการส่งเสริมจรรยาบรรณครูที่คาดหวังในระดับใด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ทำอยู่” และ “ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่คาดหวัง” ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ทำอยู่มากที่สุด
/ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่คาดหวังมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ทำอยู่มาก
/ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่คาดหวังมาก
- 3 หมายถึง ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ทำอยู่ปานกลาง
/ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่คาดหวังปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ทำอยู่น้อย
/ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่คาดหวังน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ทำอยู่น้อยที่สุด
/ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่คาดหวังน้อยที่สุด

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู	ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ									
		ที่ปฏิบัติจริง					ที่คาดหวัง				
5.จรรยาบรรณต่อสังคม		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
34	ท่านส่งเสริมให้คณะครูมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน										
35	ท่านส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำชุมชนในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนอยู่เสมอ										
36	ท่านส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชนในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับประเพณีในท้องถิ่นและให้ครูร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ										
37	ท่านส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์วิจัยภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน										
38	ท่านส่งเสริมให้ครูอาจารย์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตเป็นตัวอย่างกับชุมชน เช่น ตระหนักและปฏิบัติตนในการประหยัด										
39	ท่านและคณะครูรับฟังความคิดเห็นและข้อโต้แย้งต่างๆของชุมชนเพื่อนำมาแก้ไขปัญหา										
40	ท่านและคณะครูยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก										

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูงซึ่งจะเป็นประโยชน์และแนวทางในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

ตอนที่ 2 บทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

คำชี้แจง

1.แบบสอบถาม มีทั้งหมด 8 หน้า 40 ข้อ แต่ละข้อเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ หากท่านมีความเห็นว่าแต่ละรายการที่น่าเสนอถามต่อไปนี้ ผู้บริหารของท่านมีระดับการส่งเสริมจรรยาบรรณครูที่ทำอยู่กับระดับการส่งเสริมจรรยาบรรณครูที่คาดหวังในระดับใด กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง “ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ทำอยู่” และ “ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่คาดหวัง” ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ทำอยู่มากที่สุด
/ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่คาดหวังมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ทำอยู่มาก
/ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่คาดหวังมาก
- 3 หมายถึง ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ทำอยู่ปานกลาง
/ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่คาดหวังปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ทำอยู่น้อย
/ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่คาดหวังน้อย
- 1 หมายถึง ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่ทำอยู่น้อยที่สุด
/ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติที่คาดหวังน้อยที่สุด

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารใน การส่งเสริมจรรยาบรรณครู	ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ									
		ที่ปฏิบัติจริง					ที่คาดหวัง				
2.จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (ต่อ)		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
11	ผู้บริหารสร้างความรักความภูมิใจในวิชาชีพครูโดยยกย่องชมเชยเมื่อมีข่าวคุณ ดีปรากฏเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจร่วมกันอยู่เสมอ										
12	ผู้บริหารเอาใจใส่ควบคุมและดูแลครูไม่ให้เกิดพฤติกรรมผิดศีลธรรม ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของวิชาชีพครู										
3.จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
13	ผู้บริหารได้จัดให้ครูออกเยี่ยมบ้านนักเรียนอยู่เป็นประจำ										
14	ผู้บริหารส่งเสริมและผลักดันให้ครูควบคุมดูแลและเอาใจ ใส่นักเรียนอย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอทั้งในด้านการเรียนและ ส่วนตัว										
15	ผู้บริหารย้ำเตือนให้ครูตั้งใจสอนและกำกับติดตามการ ปฏิบัติงานของครูในการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดอย่าง สม่ำเสมอ										
16	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูจัดแสดงผลงานและผลผลิตของ นักเรียนในโรงเรียนอยู่เป็นประจำ										
17	ผู้บริหารมอบหมายหน้าที่และจัดระบบในการดูแล ช่วยเหลือนักเรียนที่ประสบปัญหาอยู่เสมอ										
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการอบรมความประพฤติ และมารยาทให้นักเรียนทั้งก่อนเรียนระหว่างเรียน และหลังเรียนอยู่เสมอ										
19	ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและนักเรียนจัดกิจกรรม เพื่อการเรียนการสอนอยู่เสมอ										
20	ผู้บริหารจัดให้ครูสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียนที่อ่อนและ สอนเพิ่มเติมให้กับนักเรียนที่เก่งอยู่เสมอ										
21	ผู้บริหารจัดระบบให้ครูดำเนินการช่วยเหลือนักเรียนกลุ่ม เสี่ยงหรือกลุ่มที่จะก่อปัญหาเป็นรายบุคคลอย่างจริงจัง										
22	ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่เพื่อนครูและศิษย์อยู่เสมอ										
23	ผู้บริหารชี้แจงให้ครูมองเห็นความสำคัญของนักเรียนทุก คนอยู่เสมอและให้ทำตัวเป็นนัถยภาคมิตร										

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู	ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ									
		ที่ปฏิบัติจริง					ที่คาดหวัง				
3.จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ (ต่อ)		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
24	ผู้บริหารได้นิเทศและนำครูอาจารย์ให้มีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการให้รางวัลหรือลงโทษนักเรียน										
25	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสอนพิเศษแก่นักเรียนโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ										
26	ผู้บริหารดำเนินการทบทวนนโยบายอย่างจริงจังแก่ครูที่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากศิษย์										
27	ผู้บริหารประกาศเกียรติคุณชมเชยครูที่ทำงานด้วยความเสียสละให้กับศิษย์เพื่อให้เป็นตัวอย่างและเป็นที่ประจักษ์แก่บุคคลทั่วไป										
4.จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่ปรึกษาที่ดีแก่ครูอาจารย์อยู่เป็นประจำทั้งในด้านการงาน และเรื่องส่วนตัว										
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูสงเคราะห์และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในโอกาสต่างๆอยู่เป็นประจำ										
30	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสามัคคีอันดีต่อกันอยู่เป็นประจำ										
31	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในยามประสบปัญหาและภัยพิบัติต่างๆ										
32	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดตั้งองค์การขึ้นมาเพื่อสร้างสวัสดิการต่างๆให้กับครูในโรงเรียน										
33	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูได้ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทางด้านวิชาการที่ปฏิบัติร่วมกันอยู่เสมอ										

ข้อ	บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู	ระดับการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ									
		ที่ปฏิบัติจริง					ที่คาดหวัง				
5.จรรยาบรรณต่อสังคม		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
34	ผู้บริหารส่งเสริมให้คณะครูมีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอน										
35	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเป็นผู้นำชุมชนในกิจกรรมต่างๆของชุมชนอยู่เสมอ										
36	ผู้บริหารส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางของชุมชนในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับประเพณีในท้องถิ่นและให้ครูร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ										
37	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการศึกษาวิเคราะห์วิจัยภูมิปัญญาของท้องถิ่นและวัฒนธรรมเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในโรงเรียน										
38	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูอาจารย์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิตเป็นตัวอย่างกับชุมชน เช่น ตระหนักและปฏิบัติตนในการประหยัด										
39	ผู้บริหารและคณะครูรับฟังความคิดเห็นและข้อโต้แย้งต่างๆของชุมชนเพื่อนำมาแก้ไขปัญหา										
40	ผู้บริหารและคณะครูยอมรับและปฏิบัติตามความคิดที่มีเหตุผลโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก										

ขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างสูงซึ่งจะเป็นประโยชน์และแนวทางในการบริหารสถานศึกษาต่อ

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

น.ส.จิรนนท์ สุวรรณมณีเกสัช เกิดเมื่อวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2524 ที่โรงพยาบาล
รามาริบัติ เป็นบุตรคนที่ 3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคณะวิทยาศาสตร์ สาขาเคมี
อุตสาหกรรม จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เมื่อปี พ.ศ. 2545
หลังจากสำเร็จการศึกษาได้เข้าทำงานบริษัทเอสทีเอสอินสตูเม้นท์ในตำแหน่งผู้ช่วยวิศวกร ปัจจุบัน
เป็นอาจารย์อยู่โรงเรียนกวดวิชาเสริมการศึกษา



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย