

**แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**
The Moral and Ethical Development of Teachers
Under the Office of Basic Education Commission

คชกรณ บัวคำ¹
สุวิมล โพธิ์กลิ่น²
สมาน อัครภูมิ³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู 2) เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู และ 3) เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถามมีความเชื่อมั่น .95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า จริยธรรมด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติโดยภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมากแต่จริยธรรมทั้งด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติ ที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

2. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ครูรู้และเข้าใจข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติตน และแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งพัฒนาโดยชุดฝึกอบรม 2) การฝึกประสบการณ์เน้นการฝึกในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรมและปฏิบัติตนโดยยึดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งพัฒนาโดยชุดการฝึกในขณะปฏิบัติงาน และ 3) การสร้างเจตคติที่ดี เน้นการสร้างความตระหนักและเข้าใจในวิธีการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพและการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อให้ครูละอายต่อการทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพครูเกรงกลัวต่อการทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาโดยชุดการศึกษากรณีตัวอย่าง

3. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู

¹ หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

² คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

³ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the current state of the moral and ethical development of teachers under the jurisdiction of the Office of Basic Education Commission, 2) create the guidelines for developing the moral and ethics of teachers, and 3) evaluate the created guidelines. The instrument was a survey questionnaire with the reliability of .95. The statistics used in the data analysis consisted of means, standard deviation, and content analysis.

The research findings were as follows:

1. The current state of the overall moral and ethical development guidelines of teachers under the jurisdiction of the Office of Basic Education Commission was found to be at a high level in terms of knowledge, behaviors, and attitudes; however, those of the professional ethics and professional standards were at a moderate level.
2. The created guidelines for developing the moral and ethics of teachers included 1) self-learning about professional ethics and professional standards to help teachers know and understand professional ethical mandates, standards, and behavioral norms by a training package; 2) experience training focusing on duty practicum according to teacher professional ethics, professional standards, and behavioral norms in order that the teachers could perform their duty at the highest level of potential, honesty, justice, and disciplines through a practicum package; 3) attitude creation centering on awareness and understanding of how to perform duties according to professional ethics and professional standards to make the teachers feel ashamed of misconducts by a case study package.
3. The overall and individual aspects of the suitability, possibility, and utility of the guidelines were found to be at the highest level.

Keyword : The moral and ethical development

บทนำ

วิชาชีพครู ได้รับการยกย่องและจัดเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความจำเป็นต่อสังคม เป็นอาชีพที่ช่วยสร้างสรรค์จรรโลงให้สังคมเป็นไปในทางที่ปรารถนา ฉะนั้นกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพครูจึงต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับที่สูงเช่นกัน ยิ่งสังคมยกย่องเคารพและไว้วางใจผู้ประกอบวิชาชีพครูมากเท่าไรผู้ประกอบวิชาชีพครูก็ต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับความเคารพเชื่อถือไว้วางใจเพียงนั้น การกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพครูจึงเป็นมาตรการหนึ่งที่ใช้ควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพครู อาจกล่าวได้ว่าเป็นการประกันคุณภาพของครูให้กับสังคมประการหนึ่งด้วยเป็นการยืนยันกับสังคมว่าในวิชาชีพครูนั้น ครูจะต้องควบคุม สอดส่องดูแลความประพฤติของกลุ่มครูด้วยกันตลอดเวลา มีการลงโทษทั้งทางกฎหมายและทางสังคม การควบคุมความประพฤติหรือการปฏิบัติตนของครูนั้นวิธีการที่ดีที่สุดวิธีการหนึ่งคือการสร้างจิตสำนึกหรือการควบคุมทางจิตใจ ครูที่มีคุณธรรมจริยธรรมสูงถือได้ว่าเป็นครูที่มีจรรยาบรรณ

ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการจัดการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเพราะเป็นผู้จัดการเรียนการสอนแก่เด็กทั้งสอนความรู้ทางวิชาการและรวมถึงการอบรมพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมจริยธรรม ช่วยพัฒนาให้เด็กและเยาวชนของชาติเติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ ช่วยพัฒนาความเจริญแก่สังคม ประเทศชาติต่อไป ดังนั้น สังคมไทยจึงให้การยกย่องนับถือครูมองเห็นความสำคัญของครูว่าเปรียบเสมือนเป็นแม่พิมพ์ของชาติ ครูจึงเป็นที่คาดหวังว่าเป็นผู้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ดำรงตนอยู่ในจรรยาบรรณ

วิชาชีพและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (2546 : 16) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพกฎหมายจึงให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษาและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม เนื่องจากต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

ปัญหาพฤติกรรมของครู คือ ขาดระเบียบวินัย เห็นแก่ตัว ขาดความกตัญญูทดแทนที่ ประพฤติตนไม่ถูกกาลเทศะ การแต่งกายไม่เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ ไม่มีความรับผิดชอบ ขาดความอ่อนน้อมถ่อมตน หรือการไม่มีสัมมาคารวะ มีแต่ความก้าวร้าว ไม่ฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง ขาดความซื่อสัตย์ในการทำงาน ฉ้อโกงผู้อื่น ทุจริตในหน้าที่ ขาดมนุษยธรรม ส่งผลให้เกิดโทษทางวินัยอยู่เนือง ๆ

ข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนและชุมชนมากที่สุด จึงเป็นเหตุผลที่ข้าราชการครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือไว้วางใจเพื่อให้ผู้เรียน ชุมชน และสังคมเกิดความศรัทธาต่อบุคคลซึ่งทำหน้าที่ครู ดังนั้นครูต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมอันน่าเชื่อถือ เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ถูกต้อง โดยพฤติกรรมดังกล่าวต้องแสดงถึงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมตามที่สังคมยอมรับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม คุณธรรมของครู จรรยาบรรณวิชาชีพครู มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนการวิจัย มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศึกษาสภาพปัจจุบันด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู โดยมีการดำเนินการศึกษาหาข้อมูล ได้แก่ 1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญด้านคุณธรรมและจริยธรรม จำนวน 15 คน ได้แก่ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษาของรัฐ 3) ศึกษาแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน 4) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสถานศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการที่ 13 ประกอบด้วย จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญและจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาโดยการสุ่มหลายขั้นตอน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 39 คน และครูจำนวน 328 คน รวมทั้งสิ้น 367 คน 5) สังเคราะห์สรุปกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพปัจจุบันการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดแนวทางและสร้างเครื่องมือการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากร/ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านคุณธรรมและจริยธรรมของครูโดยการสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย นักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 12 คน ตรวจสอบและปรับปรุงแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

นำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู พร้อมทั้งประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 23 คน ประกอบด้วย อาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู

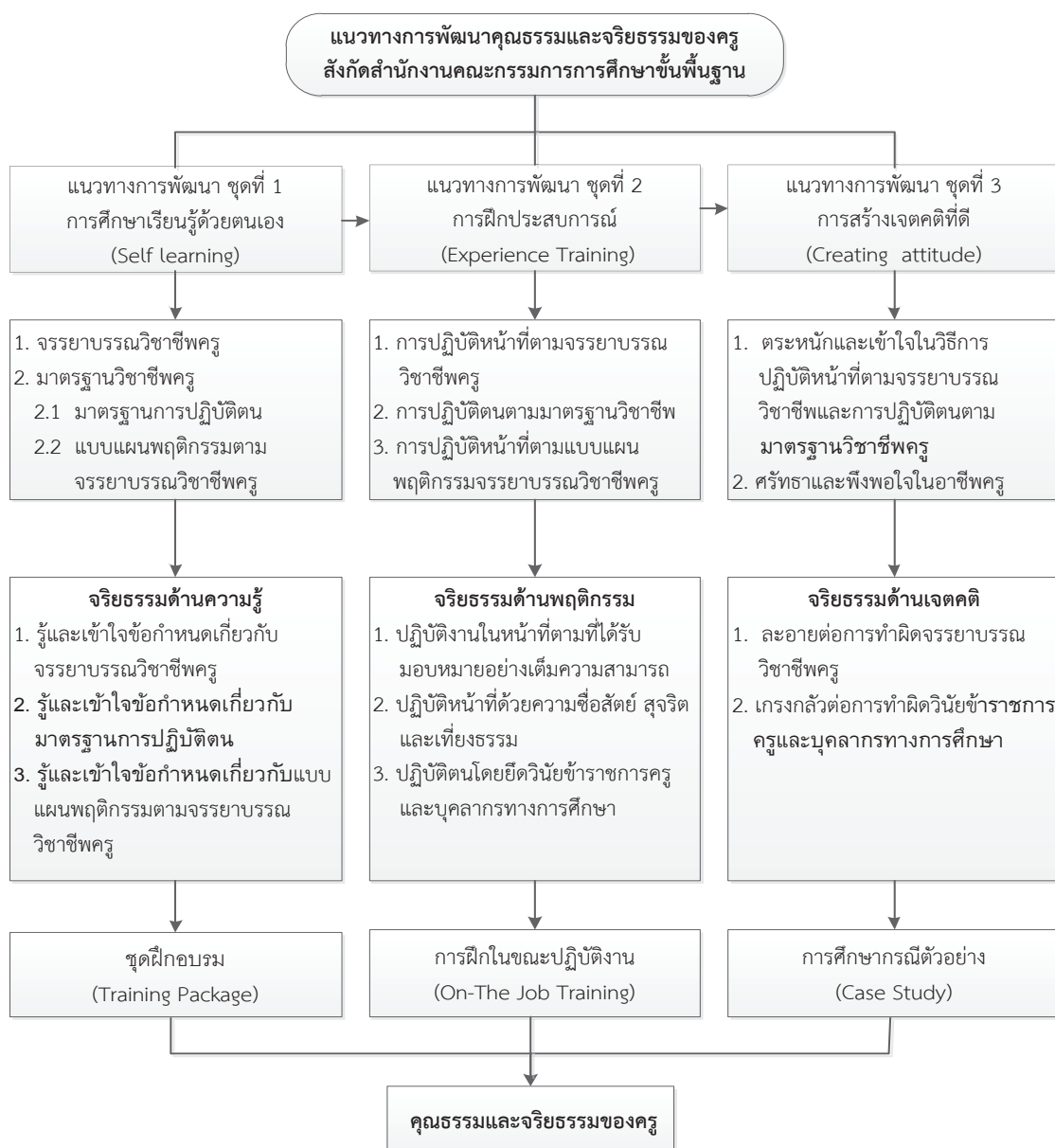
ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า คุณธรรมที่ครูต้องพัฒนาประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความอดทนอดกลั้น มีวินัยในตนเอง ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และการเสียสละเพื่อสาธารณประโยชน์ ส่วนจริยธรรมพบว่าจริยธรรมด้านความรู้ ด้านพฤติกรรม และด้านเจตคติ โดยภาพรวมมีการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) แต่จริยธรรมด้านความรู้ต้องพัฒนาตนเองโดยการศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.32$) จริยธรรมด้านพฤติกรรมครูต้องมีการพัฒนาตนเองโดยการฝึกปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 3.45$) และจริยธรรมด้านเจตคติควรพัฒนาตนเองโดยการศึกษากรณีตัวอย่างการกระทำผิดวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.23$)

2. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการศึกษาหาความรู้ในจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ครู (1) รู้และเข้าใจข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ (2) รู้และเข้าใจข้อกำหนดเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (3) รู้และเข้าใจข้อกำหนดเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองจะอยู่ในชุดฝึกอบรม 2) การฝึกประสบการณ์ เน้นการฝึกในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติหน้าที่ตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อให้ครู (1) ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ (2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม (3) ปฏิบัติตนโดยยึดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการฝึกประสบการณ์อยู่ในชุดการฝึกในขณะปฏิบัติงาน 3) การสร้างเจตคติที่ดี เน้นการสร้างตระหนักรู้และความศรัทธาและพึงพอใจในอาชีพครู เพื่อให้ครู (1) ละอายต่อการทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพครู (2) เกรงกลัวต่อการทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการสร้างเจตคติที่ดีอยู่ในชุดการศึกษาค้นคว้าและผลการประเมินแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า แนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพ



อภิปรายผล

สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีประเด็นเหมาะแก่การนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาประกอบด้วย 3 แนวทาง คือ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การฝึกประสบการณ์ และ 3) การสร้างเจตคติที่ดี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านการสร้างเจตคติที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการฝึกประสบการณ์ และด้านการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ ถวิล บุญสวัสดิ์ (2532 : 32) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาบุคลากรมี 3 วิธี ได้แก่ 1) การให้การฝึกอบรม ได้แก่ การให้ความรู้และทักษะสำหรับการทำงานในหน้าที่ปัจจุบัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมรรถภาพในการทำงาน และเพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน การใช้การฝึกอบรมมักจะนิยมใช้

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายแผนงานหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเสมอกับหน่วยงานเพราะหน่วยงานมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่เสมอ 2) การให้การศึกษา ได้แก่ การให้ความรู้ และทักษะสำหรับการทำงานในตำแหน่งอื่น ๆ ในอนาคต บุคคลที่ทำงานต่างก็มีความหวังว่าจะมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสเลื่อนดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การส่งบุคคลในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมบางหลักสูตรเกี่ยวกับงานของตำแหน่งในระดับสูงขึ้นถือได้ว่าเป็นการเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถไว้พร้อมสำหรับอนาคต เป็นการวางแผนทดแทนกำลังคนสำหรับหน่วยงานตลอดจนเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน เพราะเมื่อบุคลากรได้รับทราบทิศทางและอนาคตในการทำงานแล้ว จะเกิดความมั่นใจในอนาคตและอุทิศกำลังกายใจให้กับหน่วยงานอย่างแท้จริงส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษา และมีโครงการฝึกอบรมควบคู่กันไปเช่นเดียวกัน 3) การให้การพัฒนา ได้แก่ การให้ความรู้และทักษะสำหรับการเป็นสมาชิกที่สมบูรณ์ของหน่วยงานเพราะหน่วยงานจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้าสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม บุคคลและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญของหน่วยงานจำเป็นต้องปรับตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้นการให้การพัฒนาจึงเป็นกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้เรียนรู้และศึกษาสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรรวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้วย

สาระในแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู คือ ครูมีการศึกษาหาความรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ยังมีความสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2541 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาวินัยและจริยธรรมข้าราชการครู พบว่า ต้องมีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ในทุกระดับ ทุกตำแหน่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประพฤติตนเป็นแบบอย่างของผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีวินัยและจริยธรรมตามจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูมีทัศนคติและค่านิยมที่ดีในอาชีพ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ศิราณุช บุญขาว (2557 : 70) ได้ศึกษารูปแบบการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู พบว่า ข้าราชการครูมีการพัฒนาด้านตนเองและวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องซึ่งอยู่ในรูปของการฝึกอบรม การทัศนศึกษาดูงาน การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้น รวมทั้งส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจึงส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจกระตือรือร้นในการพัฒนาด้านตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ ครุสภา (2542 : 226-228) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการกำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยให้มีการเสริมสร้างและพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพให้ครบ 3 ด้าน คือ 1) การให้ความรู้ความเข้าใจ 2) การสร้างความรู้สึกหรือเจตคติ และ 3) การแสดงพฤติกรรมหรือการประพฤติตน

จากการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู ประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา ดังนี้ 1) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เป็นการศึกษาหาความรู้ในจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยเฉพาะมาตรฐานการปฏิบัติตนและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งหมดจะอยู่ในชุดฝึกอบรม (Training Package) 2) การฝึกประสบการณ์ (Experience Training) เน้นการฝึกในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และการปฏิบัติหน้าที่ตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยการฝึกประสบการณ์ทั้งหมดจะอยู่ในชุดการฝึกในขณะปฏิบัติงาน (On-The Job Training) 3) การสร้างเจตคติที่ดี (Creating Attitude) เน้นการสร้างความรักและเข้าใจในวิธีการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพพร้อมทั้งปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู และเน้นการสร้างความรักและพึงพอใจในอาชีพครู โดยการสร้างเจตคติที่ดีจะอยู่ในชุดการศึกษากรณีตัวอย่าง (Case Study) ซึ่ง สมาน อัครภูมิ (2557 : 128) กล่าวว่าคนที่ควรได้รับการนับถือว่าเป็นผู้มีคุณธรรมนั้นต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในสิ่งที่ตนเองจะทำว่าจะส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไรในการกระทำของตน ผู้ที่มีคุณธรรมจะพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถ่องแท้และตรวจสอบการนำข้อเท็จจริงเหล่านั้นไปใช้ จะไตร่ตรองหลักปฏิบัติจนแน่ใจว่าไม่คลาดเคลื่อนพร้อมจะรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะที่แตกต่างและจะทำตามผลสรุปที่ได้จากการพิจารณาข้างต้นในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาของ ชามูชัย สติธรรม และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์ (2530 : 15-17) ได้เสนอแนะวิธีการพัฒนา

บุคลากร 7 วิธี ได้แก่ 1) การให้การศึกษางานไปพร้อม ๆ กับปฏิบัติงาน 2) การปฐมนิเทศ เป็นกระบวนการที่หล่อหลอมผู้ปฏิบัติงานใหม่ทั้งสภาพร่างกายและจิตใจอย่างมีประสิทธิภาพให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี 3) การให้ปฏิบัติงานในฐานะผู้ช่วย 4) การให้ฝึกงานระหว่างศึกษา คือการให้ฝึกทำงานจริงก่อนบรรจุ 5) ฝึกงานระยะสั้น 6) การศึกษาอบรมนอกเวลาทำการ และ 7) การศึกษาต่อเพิ่มเติม คือการให้ลาไปศึกษาต่อเต็มเวลาไม่ต้องมาทำงานแต่ต้องไปศึกษาวิชาที่หน่วยงานต้องการ เพื่อให้กลับมาทำงานด้านที่เกี่ยวกับวิชาที่ไปศึกษามาโดยเฉพาะ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของครูให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ และส่งเสริมให้ครูมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรจัดให้มีโครงการพัฒนาครูแกนนำด้านคุณธรรมและจริยธรรม แล้วส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่าย เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้กับครูกว้างขวางยิ่งขึ้น

1.3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรกำหนดให้การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูเป็นนโยบายในการพัฒนาการศึกษาในทุกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับตระหนักในความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมของครู และผลักดันให้เกิดแผนงาน โครงการในการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูให้เป็นระบบ เสริมสร้างให้ครูไทยได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 หน่วยงานต้นสังกัด ควรนำแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูไปใช้ เพื่อช่วยเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล เพื่อเชิดชูวิชาชีพครูสืบต่อไป

2.2 โรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครู ควรมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง กำกับ นิเทศ และประเมินผลตลอดจนมอบรางวัลเกียรติยศ

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูในสังกัดอื่นที่มีบริบทที่แตกต่างกันว่าความต้องการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในด้านใดหรือไม่อย่างไร

3.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของครูในเชิงลึกในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ หรือภูมิภาคต่าง ๆ ที่ประสบความสำเร็จ

กิตติกรรมประกาศ

ขอบคุณ อาจารย์ ดร.สุวิมล โพธิ์กลิ่น และรองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครวุฒิ ที่ท่านได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ สนับสนุน และแก้ไขในข้อบกพร่องต่าง ๆ กราบขอบพระคุณคณาจารย์ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานีทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ แนวคิด และแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบพระคุณท่านผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูของโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ของคุณคุณครูกชพรพรรณ บัวคำ ที่คอยเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา คุณค่าและความดีงามแห่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขออุทิศแด่ดวงวิญญาณบุพการีโดยเฉพาะ พระครูกรมลธรรมสถิตย์ อดีตเจ้าอาวาสวัดโนนศิลาธรรม และบูรพาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กองวิชาการบริหารงานบุคคล. รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาแนวทางการพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของ
ข้าราชการครู. กรุงเทพฯ : กองวิชาการบริหารงานบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ, 2541.
- คุรุสภา, สำนักงาน. รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการกำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู.
กรุงเทพฯ : สำนักงานคุรุสภา, 2542.
- ชาญชัย ลลิตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิ์ประศาสน์. ประมวลเทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2530.
- ถวิล บุญสวัสดิ์. ปัญหาการบริหารบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
เอกชนในกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน, 2532.
- บริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. 14, 3 (มิถุนายน – กันยายน 2557) : 128.
- ศิรานุช บุญขาว. “รูปแบบการศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 3,” บริหารการศึกษาบัวบัณฑิต.
14, 1 (ตุลาคม 2556 – มกราคม 2557) : 70.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.
2546. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2546.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2535.
- สมาน อัครวุฒิ. “The Elements of Moral Philosophy” by James Rachels and Stuart Rachels,”