

ตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร

Indicators of Code of Professional Ethics for Teachers in Basic Education Schools Under office of The Basic Education Commission in Bangkok Metropolis

สัจจานนท์ คชนทร์พนาไพร^{1*} สุธาสินี แสงมุกดา² และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง³

Sajakarn Kachenpanaprai, Suthasinee Sangmookda and Samrit Kangpheng

^{1*} คุษภูษิตบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(Doctor of Education Program in Education Administration, Mahamakul Buddhist University)

² อาจารย์ประจำหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(Lecturer in Graduate Education Program in Educational Administration, Mahamakul Buddhist University)

³ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก (Professor External expert)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครู 2) พัฒนาตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวัดที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) ศึกษาแนวทางการส่งเสริมครูให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดประเมินค่า 5 ระดับที่มีค่าความเชื่อถือ 0.969 จากกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 830 คน ที่ได้มาโดยวิธีการสุ่มหลายขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนาและสถิติอ้างอิงโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และโปรแกรมลิสเรล โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า จรรยาบรรณวิชาชีพครูประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าไค- สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 24.26 ค่าองศาอิสระ (df) เท่ากับ 26 ค่านัยสำคัญทางสถิติ (P-value) เท่ากับ 0.56 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.00 และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.00 และแนวทางการส่งเสริมครูให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่สำคัญ ได้แก่ 1) การสร้างเจตคติที่ดี ความตระหนักและเข้าใจในวิธีการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ครูรู้และเข้าใจข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู 3) การฝึกปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานวิชาชีพ และแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู

คำสำคัญ : จรรยาบรรณวิชาชีพครู, ตัวบ่งชี้, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Abstract

The research objectives were to 1) study main factors, sub-factors, and indicators of the code of professional ethics for teachers, 2) develop the indicators, 3) examine the fitness-of-fit of the developed measurement model with empirical data, and 4) explore suggestions to promote practice according to the code for teachers in basic education schools under Office of the Basic Education Commission in Bangkok. Data were collected by a 5-level rating scale with 0.969 reliability from the sample derived with multi-stage sampling from 830 teachers under the OBEC in Bangkok. The data were analyzed with descriptive and referential statistics with statistical software package and Confirmatory Factor Analysis (CFA) with Lisrel program. The results are the following. The code comprises 5 factors and 15 indicators. The developed structural equation model of the code of professional ethics for teachers in basic education schools under OBEC in Bangkok is congruent with empirical data with Chi-square (χ^2) = 24.26, and Degree of Freedom (df) = 26, P-value = 0.56, GFI = 1.00, AGFI = 0.98, RMR = 0.00 and RMSEA = 0.00. The suggestions for promoting practice according to the code are mainly 1) showing good attitude, awareness, and understanding of duty according to the code and self-conduct towards professional teacher standards. 2) self-learning on the code of professional ethics and professional standards enabling teachers knowing and understanding of the code, self-conduct, and self-behavior pattern according to the code; and 3) training on duty according to the code, professional standards, and behavior pattern according to the code.

Keywords: professional ethics for teacher, Indicators, Confirmatory Factor Analysis

**Corresponding author, E-mail: Sajakarn@gmail.com โทร 081-4558541*

บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้ประเทศต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาวะการแข่งขันสูงและต้องเร่งพัฒนาคนของตนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อให้สามารถรับมือกับสิ่งท้าทายดังกล่าวได้ ดังจะเห็นได้จากการที่ที่ประชุมรัฐมนตรีศึกษาของอาเซียนเมื่อเดือนสิงหาคม 2548 ได้ออกถ้อยแถลงร่วม (Joint Statement) ถึงความจำเป็นของอาเซียนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของภูมิภาค และสร้างอาเซียนให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็ง เพื่อให้ทุกคนได้รับประโยชน์จากโลกาภิวัตน์อย่างเท่าเทียม ด้วยเหตุนี้นานาประเทศรวมทั้งประเทศไทยจึงต้องเร่งปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เติบโตขึ้นเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ ทั้งนี้ปัจจัยหลักประการหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพครูซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปข้างต้นประสบความสำเร็จ กล่าวคือ ถ้าครูมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และตั้งใจสอนสั่งผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถ จะช่วยเสริมสร้างให้เด็กไทยเติบโตขึ้นเป็นพลเมืองดี เก่ง ฉลาด มีศักยภาพ มีความสุขและสามารถแข่งขันกับทุกประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2544; ASEAN, 2005; Reimers, 2003)

การปฏิรูปการศึกษาไทยที่ผ่านมา เน้นที่การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของกระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย และหากจะมีการปฏิรูปรอบสองที่เน้นการปฏิรูปโอกาสและคุณภาพการศึกษา คุณธรรม จริยธรรมของนักเรียนแล้ว แต่การ

ปฏิรูปที่ขาดการปรับกระบวนทัศน์ใหม่ อาจไม่สัมฤทธิ์ผลเหมือนที่วางเป้าหมายเอาไว้ โดยเฉพาะเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะไม่สามารถสร้างคุณธรรม จริยธรรมจากการท่องจำวิชาศีลธรรมได้ นอกจากนี้ การพัฒนาครูที่เคยดำเนินมาแต่เดิมในประเทศไทยยังประสบปัญหาหลายอย่าง ดังที่มีการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ เพราะงบประมาณจำกัด การพัฒนา ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามและประเมินผล และพบว่า ครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย และมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อน ไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดการต่อเนื่อง ดังที่พบว่าส่วนใหญ่หน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู วิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่ใช้การบรรยายประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ ทั้งยังมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถติดต่อสื่อสารกันเป็นรายบุคคลได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง (ประโยชน์ คุปต์กาญจนกุล และ ณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์, 2552; สมหวัง พินัยานวัฒน์, 2543; พงษ์สิทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546)

อย่างไรก็ตาม ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทั่วไป จะพบว่า ปัญหาเรื่องคุณภาพของครู จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขโดยเร็ว เนื่องจากส่งผลกระทบต่อถึงนักเรียนโดยตรง ปัญหาของครูผู้สอนนับเป็นประเด็นเร่งด่วนที่อยู่ในชั้นวิกฤติซึ่งภาครัฐและทุกภาคส่วนต้องประสานพลังในการแก้ไขและต้องดำเนินการอย่างจริงจัง รอบคอบ และต่อเนื่อง ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ มาตรการและแนวทางในการแก้ไขปัญหาทั้งหมดต้องพิจารณาในลักษณะองค์รวมตั้งแต่สถานภาพครู ทิศทางการผลิตครูในอนาคต รวมถึงการประกันคุณภาพของครูเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าครูจะมีศักยภาพอย่างเพียงพอในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไปสู่เยาวชนของชาติตามเป้าหมายของรัฐบาลได้อย่างแท้จริง ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการให้การศึกษาเรียนรู้ ทั้งในด้านวิชาการ และ ประสพการณ์ ตลอดจนเป็นผู้มีความเสียสละ ดูแลเอาใจใส่ สอนอบรมให้เด็กได้พบกับแสงสว่างแห่งปัญญา อันเป็นหนทางแห่งการประกอบอาชีพเลี้ยงดูตนเอง รวมทั้งนำพาสังคมประเทศชาติก้าวไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง (เลขา ปิยะอจริยะ, 2550; ประชิด สกฤษณ์พัฒน์ และอุดมเชยกิจวงศ์, 2549)

จากที่กล่าวมา ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของครูที่มีต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา และที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน และแสดงให้เห็นถึงความมุ่งหวังของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบด้านการศึกษาที่ต้องการให้ได้ครูที่มีคุณภาพ และแสดงให้เห็นถึงว่าหน่วยงานต่าง ๆ และนักวิชาการหลายท่านได้มีการศึกษาวิจัยถึงปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นกับครู ซึ่งปัญหาครูไม่มีคุณภาพมิได้เกิดจากระบบไม่ดี หากเกิดจากครูขาดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่มีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง รวมทั้งยังขาดการจัดการความรู้ที่ดีและมีได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและผลการวิจัยของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่ศึกษาแนวทางเพื่อพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งจรรยาบรรณวิชาชีพครูถือเป็นสิ่งสำคัญเบื้องต้นที่จะต้องได้คนที่มีความเหมาะสมมาปฏิบัติหน้าที่ครู แต่ที่ผ่านมาจะเห็นว่าจรรยาบรรณดังกล่าวไม่ได้รับความใส่ใจจากครูเท่าที่ควร ซึ่งจากการวิเคราะห์สาเหตุพบว่า สาเหตุสำคัญประการหนึ่งคือความไม่สอดคล้องกับสภาพบริบท และสังคมที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่นในสังคมเมือง หรือสังคมชนบททางไกล เป็นต้น นอกจากนี้ จากแนวดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ พ.ศ. 2549 มาจนถึงปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า กระทรวงศึกษาธิการได้เน้นความรู้คู่คุณธรรมอย่างเข้มข้น หลากหลาย แต่จะเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นส่วนใหญ่ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีการพัฒนาส่งเสริมด้านสมรรถภาพความรู้และทักษะการที่จะขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมทั้งระบบ จึงจำเป็นที่จะต้องเน้นการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นพิเศษและต้องมีการประเมินอย่างต่อเนื่อง การที่จะทำให้ผู้บริหารและครูทุกคนมีสติ มีจิตวิญญาณอย่างยั่งยืน ตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความภูมิใจในวิชาชีพ และมีความละเอียดรอบคอบที่จะประพฤติชั่ว เพราะผู้ที่จะเป็นครูต้องเป็นคนดี มีศรัทธาในวิชาชีพ พร้อมทั้งจะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550; รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์, 2552)

ด้วยเหตุผลจากสภาพปัญหาทางด้านจรรยาบรรณที่ปรากฏ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีผลกระทบต่อวิชาชีพครู และความคาดหวังเกี่ยวกับการเรียนรู้ของนักเรียน ความคาดหวังของสังคม มาตรฐานการศึกษาชาติ หลักสูตรและ งบประมาณ การสนับสนุน รวมทั้งการบริหารการจัดการ ดังนั้น การมีตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง การมีตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงมีความสำคัญอย่างมากในอันที่จะช่วยเสริมสร้างให้ครูมีแนวทางยึดถือปฏิบัติอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่จะส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

คำถามการวิจัย

1. องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานครมีอะไรบ้าง
2. โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่
3. แนวทางการส่งเสริมครูให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร มีอะไรบ้าง

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
4. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมครูให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Code of Ethics of Teaching Profession) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ แล้วสรุปเป็นโมเดลการวัดเพื่อใช้ในการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบของตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. ภาพที่ 1 แสดงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างองค์ประกอบตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครู ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านผู้เรียนมี 3 องค์ประกอบย่อยได้แก่ (1) รักและเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์ (2) ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคและ (3)ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ 2) องค์ประกอบหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพมี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู (2) มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครูและ (3)

เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู 3) องค์ประกอบหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติงานมี 3 องค์ประกอบได้แก่ (1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนางาน (2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและ (3) ร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ 4) องค์ประกอบหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติตนมี 3 องค์ประกอบย่อยได้แก่ (1) มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (2) มีคุณธรรมจริยธรรมและวินัยในตนเองและ (3) พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพและวิชาชีพ 5) องค์ประกอบหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านสังคมและสาธารณะมี 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ (1) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย (2) รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและ (3) เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคม

2. โมเดลการวัดจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านผู้เรียนประกอบด้วย (1) รักและเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์ (2) ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคและ (3) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์

3. โมเดลการวัดจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ ประกอบด้วย (1) รักและศรัทธาในวิชาชีพครู (2) มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครูและ (3) เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู

4. โมเดลการวัดจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติงาน ประกอบด้วย (1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนางาน (2) จัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและ (3) ร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์

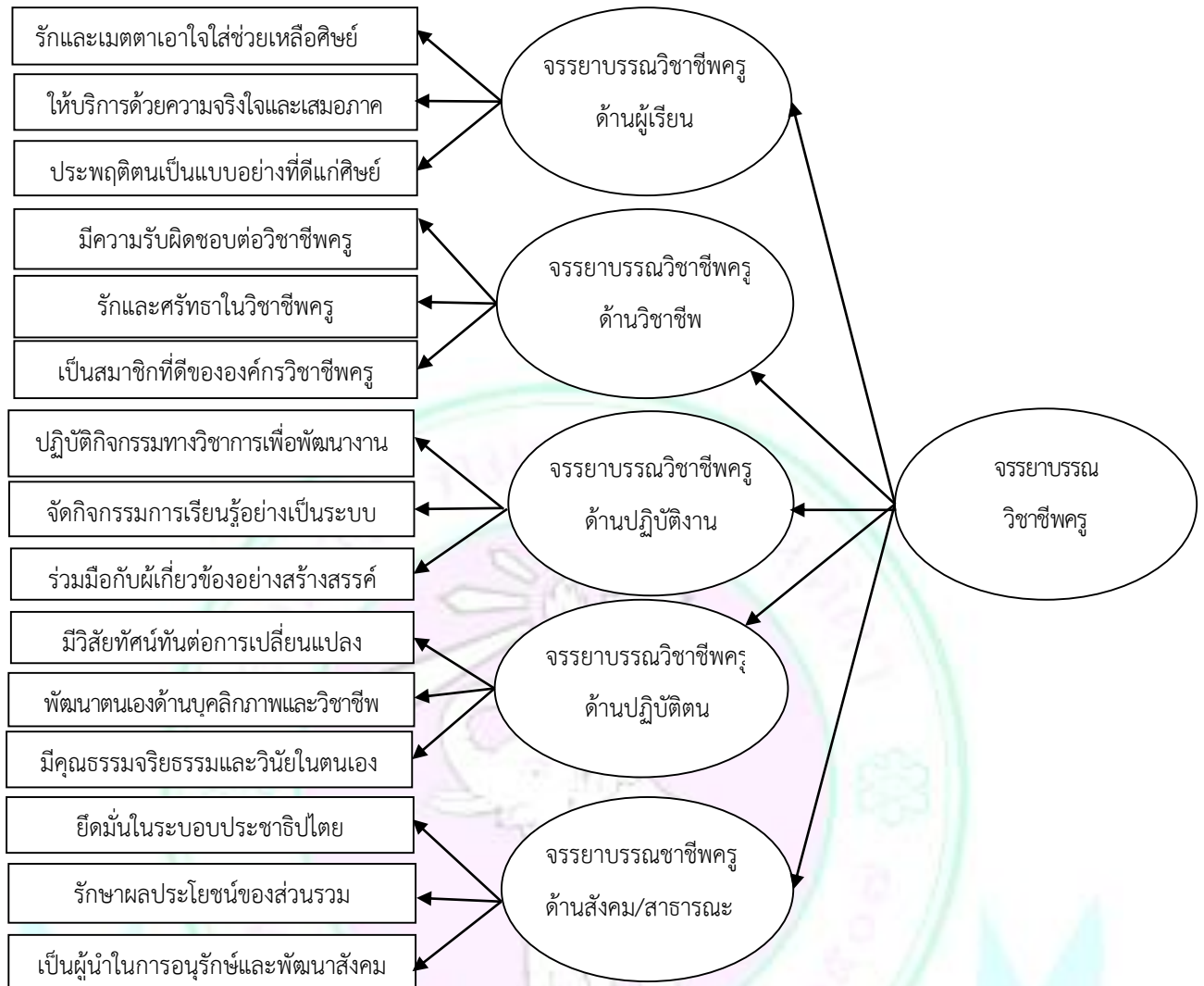
5. โมเดลการวัดจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติตน ประกอบด้วย (1) มีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (2) มีคุณธรรมจริยธรรมและวินัยในตนเองและ (3) พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพและวิชาชีพ

6. โมเดลการวัดจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านสังคมและสาธารณะ ประกอบด้วย (1) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย (2) รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและ (3) เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคม

จากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร และทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2557 จำนวน 830 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านวิชาชีพ ด้านปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติตน และด้านสังคมและสาธารณะ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ จำนวน 63 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามนี้ได้



ภาพที่ 1 แสดงโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครู

ผ่านการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ความเหมาะสมและความชัดเจนของการใช้ภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน แล้วนำไปทดลองใช้ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ผลการศึกษาคำตอบประกอบและตัวบ่งชี้ โดยศึกษาคำตอบประกอบและตัวบ่งชี้ตามกรอบทฤษฎีเพื่อสร้างสเกลองค์ประกอบ และตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย ส่วนแรก เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปรโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่ง ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ส่วนที่สองเป็นการตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ด้านผู้เรียน ด้านวิชาชีพ ด้านปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติตน และด้านสังคมและสาธารณะกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (second order confirmatory factor analysis) และส่วนที่ 3 เป็นผลการการศึกษาแนวทางการส่งเสริมครูให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยในที่นี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยในส่วนที่เป็นการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและผลงานวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากล่าวถึงในโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร และโมเดลการวัดของแต่ละองค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. โมเดลการวัดตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นจากทฤษฎีและงานวิจัย จากผลการวิจัยพบว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดีมาก โดยมีค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 24.26 ค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .56 ที่องศาอิสระเท่ากับ 26 ($df = 26$) นั่นคือค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่า โมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .98 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ .00 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษา นักวิชาการ อย่างครอบคลุมทั้งในบริบทของไทยและต่างประเทศ นอกจากนี้ เนื่องจากใช้วิธีสร้างตัวบ่งชี้จากการศึกษาโดยใช้นิยามเชิงประจักษ์ (empirical definition) ที่กำหนดวิธีการรวมตัวแปรย่อยโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนจึงทำให้โมเดลที่สร้างขึ้นมาความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย (2545) ได้ศึกษาแนวคิดของ Blank (1992); Johnstone (1981); Burstein, Oakes and Guiton (1992); Bottani and Salberg (1994) ที่สรุปว่า วิธีดังกล่าวเป็นวิธีที่มีผู้นิยมใช้กันมาก เป็นวิธีที่ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาช่วยกำหนดน้ำหนักของตัวแปรย่อย เป็นวิธีที่ผู้วิจัยจะต้องสร้างโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้าง (structural relationship model) ขึ้นมาก่อนโดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุน แล้วใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ศึกษามาทดสอบโมเดลนั้นว่ามีความสอดคล้องหรือกลมกลืนกันหรือไม่ เป็นการวิจัยที่ยึดถือแนวคิดทฤษฎีปฏิฐานนิยม หรือประจักษ์นิยม (positivism/empiricism) เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีวิทยาศาสตร์ (scientific approach) ซึ่งจะมีความน่าเชื่อถือในผลการวิจัยได้ดีกว่าการใช้ความเห็นเชิงอัตวิสัย ของผู้ทรงคุณวุฒิ และเมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบหลักเรียงตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย

2. จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.83 – 0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าและตัวบ่งชี้จำนวน 13 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.87 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เหล่านี้มีความสำคัญที่จะบ่งบอกถึงจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้เรียนถือว่าเป็นผลผลิตสำคัญของครูที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพในการจัดการศึกษา ดังนั้น ครูจำเป็นต้องตระหนักและให้ความสำคัญโดยจะต้องรักและเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์ ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ สอดคล้องกับแนวคิดของ North Carolina State Board of Education (2014); New Zealand Teachers Council (2014); Florida Department of Education (2014); The National Education Association (NEA) (2014); Association of American Educators (2014); Ministry of Education and Employment (2012); The Teaching Council (2012); Jacop, Decker, and Hartshorne (2011); Almeida (2005) สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2539) ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนโดยครูต้องเป็นผู้ที่รักและเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ถูกต้องดีงาม ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นธรรมและเสมอภาคกับศิษย์ทุกคน และให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค เป็นต้น

3. จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.81 – 0.83 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าและตัวบ่งชี้จำนวน 13 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.83 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เหล่านี้มีความสำคัญพอที่จะบ่งบอกถึงจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวิชาชีพเป็นประมวลพฤติกรรมหรือความประพฤติของครูเกี่ยวกับความสามารถและความรับผิดชอบของครูในการพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพ เช่น รักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2539); Almeida (2005); Jacop, Decker, and Hartshorne (2011); Ministry of Education and Employment (2012); ลัดดาวัลย์ สืบจิต (2556) ที่กล่าวถึงความสำคัญและองค์ประกอบของจรรยาบรรณด้านวิชาชีพว่าเป็นพฤติกรรมหรือความประพฤติที่ครูแสดงออกเกี่ยวกับความสามารถตลอดจนความรับผิดชอบต่อครูในการพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพ ได้แก่ การมีศรัทธา เสียสละและรับผิดชอบต่ออาชีพ รักษาชื่อเสียงของคณะครูรวมถึงศักดิ์ศรีของวิชาชีพ การปฏิบัติต่อผู้ร่วมอาชีพตามความรับผิดชอบ การไม่เอื้อประโยชน์ในทาง มิชอบแก่บุคคลอื่น การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพ และ ยึดหลักความรู้ความสามารถทางวิชาชีพ เป็นต้น

4. จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.77 – 0.85 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าและตัวบ่งชี้จำนวน 14 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.86 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เหล่านี้มีความสำคัญพอที่จะบ่งบอกถึงจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานเป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพของครู ทั้งที่เป็นกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนางาน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ และการร่วมมือกับผู้อื่นหรือผู้เกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2537) ที่ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นเพื่อเป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานในหน้าที่ครูไว้ 11 มาตรฐาน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม โดยกลุ่มมาตรฐานเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงานมีสาระสำคัญครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และ 3) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาและชุมชนอย่างสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Almeida (2005); North Carolina Education Standards Commissions(2008); Pefianco (2014) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติงาน (to the practice) จะต้องครอบคลุมประเด็นสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 1) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 2) ด้านกิจกรรมทางวิชาการอื่น และ 3) ด้านความร่วมมือในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนกับผู้เกี่ยวข้อง

5. จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติตน ผลการวิจัยพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.66 – 0.90 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าและตัวบ่งชี้จำนวน 12 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.87 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เหล่านี้มีความสำคัญพอที่จะบ่งบอกถึงจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอุดมการณ์หรือลักษณะส่วนบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเอื้อให้ครูเกิดความรู้สึกตระหนัก และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบของตนเองซึ่งจะส่งผลให้เกิดความมีวินัยในตนเอง พัฒนานตนเองด้านวิชาชีพและบุคลิกภาพ การมีวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และยึดมั่นในคุณธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2539); สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2541); Almeida (2005); Australian Capital Territory (2008); Ministry of Education and Employment (2012); ราชกิจจานุเบกษา (2556) ที่ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันเกี่ยวกับการปฏิบัติตนซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกที่สุดที่ครูพึงมีซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพใน

ด้านอื่น เช่น มีวินัยในตนเอง ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ การยึดมั่นในคุณธรรม การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพและบุคลิกภาพ และการมีวิสัยทัศน์ต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

6. จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านสังคมและสาธารณะ ผลการวิจัยพบว่า น้ำหนักองค์ประกอบมีค่าเป็นบวก มีค่าตั้งแต่ 0.63 – 0.80 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และตัวบ่งชี้จำนวน 11 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.50 – 0.83 และมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้เหล่านี้มีความสำคัญพอที่จะบ่งบอกถึงจรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เป็นสังคมที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันให้ความสำคัญกับสังคมและประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม การให้ความสำคัญเพื่อก่อให้เกิดความเป็นมนุษย์ และเป็นสังคมประชาธิปไตย ซึ่งครูถือเป็นแบบอย่างหรือตัวแบบที่จะต้องตระหนักและประพฤติตนให้เป็นแบบอย่าง สอดคล้องกับ ราชกิจจานุเบกษา (2556); Florida Department of Education (2014); New Zealand Teachers Council (2014); Jacop, Decker, and Hartshorne (2011); Australian Capital Territory (2008); สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2541, 2537) ที่ให้ทัศนะไว้สอดคล้องกันว่าในสังคมปัจจุบันครูควรให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคม การรักษามลประโยชน์ของส่วนรวม ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และไม่ใช้สถาบันเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตน

สรุปผลการวิจัย

องค์ประกอบจรรยาบรรณวิชาชีพครู 5 ด้าน 15 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) จรรยาบรรณด้านผู้เรียน 3 ตัวบ่งชี้ 2) จรรยาบรรณด้านวิชาชีพ 3 ตัวบ่งชี้ 3) จรรยาบรรณด้านปฏิบัติงาน 3 ตัวบ่งชี้ 4) จรรยาบรรณด้านปฏิบัติตน 3 ตัวบ่งชี้ และ 5) จรรยาบรรณด้านสังคมและสาธารณะ 3 ตัวบ่งชี้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์พิจารณาจาก ค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีค่าเท่ากับ 24.26 ซึ่งมีค่าความน่าจะเป็นเท่ากับ .56 ที่องศาอิสระเท่ากับ 26 ($df = 26$) นั่นคือ ค่าไค-สแควร์ แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญแสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ .98 และค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ .00 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ศูนย์แสดงว่าโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยองค์ประกอบหลักทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน ด้านวิชาชีพ ด้านปฏิบัติงาน ด้านปฏิบัติตน และด้านสังคมและสาธารณะ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานเป็นบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านและมีขนาดสูงตั้งแต่ 0.85 ถึง 0.96 แสดงว่าองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านนี้มีความสำคัญและบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดกรุงเทพมหานครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ องค์ประกอบที่มีน้ำหนักความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านสังคมและสาธารณะ รองลงมาคือ จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติตน จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติงาน และ จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านผู้เรียน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ 0.96, 0.93, 0.90, 0.89 และ 0.85 ตามลำดับ

และแนวทางการส่งเสริมครูให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า 1) การสร้างเจตคติที่ดี โดยเน้นการสร้าง ความตระหนัก และเข้าใจในวิธีการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูเพื่อให้ครู ละเอียดต่อการทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพครูเกรงกลัวต่อการทำผิดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การ พัฒนาโดยชุดการศึกษากรณีตัวอย่าง การสร้างแรงจูงใจด้วยวิธีการให้รางวัล หรือเกียรติบัตร เป็นต้น 2) การเรียนรู้ด้วยตนเอง เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ครูรู้และเข้าใจข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ มาตรฐานการ

ปฏิบัติตน และแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ซึ่งพัฒนาด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ใช้ชุดฝึกอบรมด้วยตนเอง หรือสถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาด้านจริยธรรมโดยการจัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูฝึกปฏิบัติธรรมตามความสนใจ 3) การฝึกประสบการณ์เน้นการฝึกในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อให้ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม และปฏิบัติตนโดยยึดวินัยข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งพัฒนาโดยใช้ชุดการฝึกในขณะปฏิบัติงาน และการศึกษาดูงานหน่วยงานที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ 4) การประกาศเกียรติคุณยกย่องอย่างเป็นทางการและต่อเนื่องในแต่ละด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านผู้เรียน จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติงาน จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านปฏิบัติตน และจรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านสังคมและสาธารณะ และกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษารวมถึงการเผยแพร่ให้ชุมชนหรือสาธารณชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง และ 5) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้านจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาเช่น ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หรือภาวะผู้นำเชิงพุทธ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยภาพรวมควรส่งเสริมให้นาโมเดลที่พัฒนาขึ้นไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูสังกัดกรุงเทพมหานครได้ทั้งในระดับองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และระดับตัวบ่งชี้ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการนำโมเดลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนานั้น ควรคำนึงถึงความสำคัญขององค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้ ที่ผลการวิจัยพบว่า มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1.1 ควรให้ความสำคัญ โดยส่งเสริมและพัฒนาองค์ประกอบหลัก จรรยาบรรณวิชาชีพครูด้านสังคมและสาธารณะ รองลงมาคือ ด้านปฏิบัติตน ด้านวิชาชีพ ด้านปฏิบัติงาน และด้านผู้เรียน ตามลำดับ

1.2 องค์ประกอบหลักด้านผู้เรียน ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยรักและเมตตาเอาใจใส่ช่วยเหลือศิษย์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค ตามลำดับ

1.3 องค์ประกอบหลักด้านวิชาชีพ ควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู (TP3_6) ตามลำดับ

1.4 องค์ประกอบหลักด้านปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยร่วมมือกับผู้อื่นเกี่ยวข้องอย่างสร้างสรรค์ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนางาน และจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

1.5 องค์ประกอบหลักด้านปฏิบัติตนควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยพัฒนาด้านบุคลิกภาพและวิชาชีพมีคุณธรรมจริยธรรมและวินัยในตนเอง และมีวิสัยทัศน์ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ

1.6 องค์ประกอบหลักด้านสังคมและสาธารณะควรให้ความสำคัญกับองค์ประกอบย่อยรักษาลบประโยชน์ของส่วนรวม ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย และเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคม ตามลำดับ

1.7 ตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบย่อยควรคำนึงถึงความสำคัญกับทุกตัวบ่งชี้ เพราะผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่ามีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นไปตามเกณฑ์คือไม่ต่ำกว่า .30 สำหรับตัวบ่งชี้ และ .70 สำหรับองค์ประกอบหลักและย่อยแต่อย่างไรก็ตาม หากมีข้อจำกัดในทรัพยากรเพื่อการบริหารจัดการ อาจให้ความสำคัญกับตัวบ่งชี้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากระดับสูงกว่าลงไปตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นปัญหาที่ควรศึกษาวิจัยต่อไปในอนาคตเพื่อประโยชน์ทางวิชาการและทางการบริหาร ที่ให้ได้องค์ความรู้และข้อยืนยันที่กว้างขวางชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะ ดังนี้

2.1 ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี โดยใช้แบบแผนต่าง ๆ เช่น แบบผสมผสานคู่ขนาน (the convergent parallel design) แบบเชิงอธิบายเป็นลำดับ (the explanatory sequential design) แบบเชิงสำรวจเป็นลำดับ (the exploratory sequential design) แบบเจาะลึกสอดแทรกภายใน (the embedded design) แบบเปลี่ยนสภาพ (the transformative design) หรือแบบผสมผสานหลายระยะ (the multiphase design) เป็นต้น

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยและพัฒนา (research and development) โดยใช้โมเดลที่ได้รับการทดสอบจากงานวิจัยนี้เป็นแนวทาง เพื่อให้ได้โปรแกรมในการฝึกอบรมพัฒนาครูให้มีจรรยาบรรณวิชาชีพอันจะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษาต่อไป

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อให้ได้เครื่องมือประเมินจรรยาบรรณวิชาชีพครู และเพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการคัดเลือกและพัฒนาครูต่อไปหรือมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้จรรยาบรรณวิชาชีพครูในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่เหมาะสมกับบริบทนั้น ๆ หรือควรมีการทำวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสังกัดกรุงเทพมหานคร หรือสังกัดอื่น ๆ

2.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู จำแนกตามประเภทและสังกัดของสถานศึกษา เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). การพัฒนาตัวบ่งชี้สำหรับการประเมินคุณภาพการบริหารและการจัดการเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: ธารอักษร.

ประชิด สกุนะพัฒน์ และอุดม เขยกิจวงศ์. (2549). วันสำคัญ. กรุงเทพฯ: ภูมิปัญญา.

ประโยชน์ คุปต์กาญจนกุล และณัฐวุฒิ สุวรรณทิพย์. (2552). วิฤตคุณภาพการศึกษาไทย บนเส้นทางปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. , มติชนรายวัน, 32, 11565.

พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2556). จรรยาบรรณวิชาชีพครู[ข้อมูลออนไลน์]. เข้าถึงจาก <http://www.edu.chula.ac.th/knowledge/rule/adm-rule.htm>.

พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์. (2552). การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต). สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุ่ง แก้วแดง. (2544). การปฏิรูปการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: มติชน.

ราชกิจจานุเบกษา. (2548). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548. เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง, 5 กันยายน 2548 หน้า 39-46.กรุงเทพมหานคร: ราชกิจจานุเบกษา.

ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง, 4 ตุลาคม 2556. กรุงเทพมหานคร: ราชกิจจานุเบกษา.

- ลัดดาวัลย์ สืบจิต. (2556). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน* (ปริญญาพนธ์ครุศาสตร์ดุขภูบัณฑิต). สาขาวิชาการบริหารจัดการการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เลขา ปิยะอจิริยะ. (2550). *การเสวนาเรื่องยุทธศาสตร์และการจัดการความรู้พื้นฐานเพื่อพัฒนาครู*. เข้าถึงจาก www.manager.co.th/Daily/Viewnews.aspx?
- สมหวัง พินยานุวัฒน์.(2543). *สาระสำคัญของนโยบายการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). *รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2557). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2539). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2541). *เกณฑ์มาตรฐานครู*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- Airasian, P.W., and Gullickson, A.R. (1994). Examination of teacher self-assessment. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 8, 195-203.
- Almeida, A.B. (2005). *Social Philosophy 2 : Including General and Professional Ethics for Teachers*. Manila : Rex Book Store.
- ASEAN. (2005). *Statement of the Ministers Responsible for Education*. Jakarta: The ASEAN Secretariat.
- Association of American Education. (2014). *AAE Code of Ethics. For Educators [Data file]*. Retrieved From <https://www.aeteachers.org/images/pdfs/aaecodeofethicsforeducators.pdf>.
- Australian Capital Territory. (2008). *Teachers' Code of Professional Practice*. Canberra: Publishing Services for the Department of Education and training.
- Bailey, J.S.,& Burch, M.R. (2001). *Ethics for Behavior Analysts*. 2nd ed. New York: Routledge.
- Blank, R.K. (1993). Developing a System of Education Indicators: Selecting, Implementing, and Reporting Indicators. *Education Evaluation and Policy Analysis*, 15 (1), 65-80.
- Bottani, N., Walberg, H.J. (1994). "International Educational Indicators", The International Encyclopedia of Education. United Kingdom: Emerald Group Publishing Limited.
- Burstein, L. Oakes. J., & Guiton, G. (1992). *Education indicators*. In M.C. Alkin (Ed.), Encyclopedia of Educational research (5th ed.,pp.409-418). New York: Mac Millan.
- Dressel, P.L. (1976). *Handbook of Academic Evaluation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Florida Department of Education. (2014). *Code of Ethics and Principles of Professional Conduct for the Education Profession in Florida [Data file]*. Retrieved from <http://www.Fldoe.org/edstandards/codeofethics.asp>.
- Jacop, S. Decker, D.M. and Hartshorm, T.S. (2011). *Ethics and Law for School Psychologists*. 6th ed. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Johnston. (1981). *Indicators of Education System*. London: UNESCO.
- Ministry of Education and Employment. (2012). *The Council for the Teaching Profession in Malta : Teachers' Code of Ethics and Practice*. Valletta: Ministry of Education and Employment.

- New Zealand Teachers Council. (2014). *Code of Ethics for Registered Teachers [Data file]*. Retrieved from www.teachescouncil.govt.nz/content/code-ethics-registered-teachers-o.
- North Carolina State Board of Education. (2014). *The purpose of this Code of Ethics is to define standards of professional conduct. [Data file]*. Retrieved from <http://www.ncpublicschools.org/docs/effectiveness-model/ncss/standards/code-of-ethics.pdf>.
- Oliva, M.S., and Aspinwall, E.M. (1996). *A Framework for the Dimensions of Quality in Higher Education*. *Quality Assurance in Education*, 4 (2), 12-20.
- Reimers, E. V. (2003). *Teacher Professional Development: An International Review of the Literature*. Paris: CHEMS.
- The National Education Association (NEA). (2014). *Code of Ethics [Data file]*. Retrieved from <http://www.nea.org/home/30442.htm>.
- The Teaching Council. (2012). *Code of Professional Conduct for Teachers [Data file]*. Retrieved from http://www.teachingcouncil.ie/_fileupload/Professional%20Standards/code_of_conduct_2012wed%2019June2012.pdf.

ประวัติผู้เขียนบทความ



นายสัจจกานต์ คชนทร์พนาไพร
ดุขฎฐิบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ดร. สุธาสินี แสงมุกดา จบการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วุฒิการศึกษาสูงสุด ค.ด. การบริหารการศึกษา
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตร
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มีความเชี่ยวชาญ ด้านสถิติและการวัดผลประเมินผลการศึกษา



ดร. สัมฤทธิ์ กางเพ็ง จบการศึกษาจาก มหาวิทยาลัยขอนแก่น
วุฒิการศึกษาสูงสุด ศษ.ด. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองกุงวิทยาการ
มีความเชี่ยวชาญ ด้านสถิติวิเคราะห์ขั้นสูงและการวิเคราะห์โปรแกรม