

บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

The Expected and Actual Practice of Government Teachers on Professional Code of Ethics in Schools  
under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 2

จินรดา โยลัย\*

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์\*\*

ดร.ประภัสร สุภาสอน\*\*\*

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมาย เพื่อศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน และหาแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และครูผู้สอน จำนวน 234 คน รวมจำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และด้านจรรยาบรรณต่อสังคม มีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง .29 ถึง .81 ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.96 และ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้ F - test และ t - test ชนิด Independent Samples

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวังของข้าราชการครู ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครู ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า บทบาทที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบทบาทที่เป็นจริง โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ไม่แตกต่างกัน

**คำสำคัญ :** จรรยาบรรณวิชาชีพครู, การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

\* ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

\*\* กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

\*\*\* ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา จังหวัดสกลนคร

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บทบาทที่คาดหวัง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบทบาทที่เป็นจริง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่แตกต่างกัน

3. งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มี 5 แนวทาง คือ

3.1 การปลูกฝังให้ข้าราชการครูตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพที่มีความเป็นมืออาชีพ และเป็นวิชาชีพที่ชั้นสูง

3.2 การศึกษาดูงานในองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านคุณธรรม จริยธรรม

3.3 หน่วยงานต้นสังกัดควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพให้ข้าราชการครูในสังกัดรับทราบ

3.4 การจัดโครงการประกวดผู้ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณดีเด่น ยกย่อง ให้รางวัล

3.5 ควรมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง

## ABSTRACT

The purposes of the research were to 1) examine the opinions of school administrators and teachers toward the expected and actual practice of government teachers on professional code of ethics; 2) compare the expected and actual practice of government teachers on professional code of ethics; and 3) establish the guidelines for developing government teachers on professional code of ethics. A total of 327 participants included 93 school administrators and 234 teachers under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 2. The research instrument was a set of questionnaires with a 5-point rating scale involving 5 aspects: self-ethics practice, professional ethics practice, service-user ethics practice, co-occupation ethics practice, and social ethics practice. The discrimination Index of the questionnaire was ranged between .29 – .81 with a reliability of 0.96 and 0.97. The statistics for data analysis were mean, percentage, standard deviation. The hypothesis test was done through F-test and t-test (Independent Samples).

The findings were as follows:

1. The opinions of school administrators and teachers toward the expected practice of government teachers on professional code of Ethics in schools under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 2, as a whole and each aspect were at the highest level, whereas the actual practice of government teachers, as a whole and each aspect were at a high level.

2. The comparison of the participants' opinions on professional code of ethics in schools under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 2 revealed that:

2.1 The participants with different working position reported that the expected practice, as a whole and each aspect was not different, whereas the actual practice, as a whole and each aspect was statistically significant at the .05 level, expect self-ethics practice, professional ethics practice, and service

2.2 The participants with different work experience reported that the expected practice, as a whole and each aspect was not different. However, the actual practice, as a whole was statistically significant at the .05 level.

2.3 The participants with different school sizes reported that the expected and actual practice, as a whole was not different.

3. In this research, the researcher proposed the guidelines for developing government teachers' practice of professional code of ethics in schools under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 2 involving five aspects as follows:

3.1 The professional cultivation should be implemented in order to help government teachers become aware of the importance of professionals including being professional and advanced professional practice.

3.2 Visiting organizations with moral and ethics excellence.

3.3 Individual organization should function public relations to educate government teachers concerning the guidelines for developing self-practice in accordance with the professional code of ethics.

3.4 Project establishment on outstanding practice competition in terms of professional code of ethics. The performance appraisal and awards should also be presented.

3.5 Monitoring and evaluation process were required in order to achieve a truly development.

**Keywords :** Teaching Professional Code of Ethics

## ภูมิหลัง

มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณในวิชาชีพเป็นสิ่งที่สำคัญในการที่จะจำแนกอาชีพว่าเป็นวิชาชีพหรือไม่ ผู้ที่มีวิชาชีพจะต้องยึดถือจรรยาบรรณในการดำรงวิชาชีพตามหลักมาตรฐาน ตามพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยมหิดล ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2540 ความว่า "การงานทุกอย่างทุกอาชีพย่อมจะมีจรรยาบรรณของตนเอง จรรยาบรรณนั้นจะบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม แต่เป็นสิ่งที่ยึดถือกันว่าเป็นความดีงามที่คนใน อาชีพนั้นพึงประพฤติปฏิบัติ หากผู้ใดล่วงละเมิดก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายทั้งแก่บุคคล หมู่คณะและส่วนรวมได้ เหตุนี้ผู้ปฏิบัติงานในทุกสาขาอาชีพนอกจากจะต้องมีความรู้ในสาขาของตนอย่างลึกซึ้งชัดเจนและศึกษาให้ก้าวหน้า อยู่เสมอแล้ว ยังจะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณในวิชาชีพของตนทั้งข้อที่ควรปฏิบัติและไม่พึงปฏิบัติอย่างเคร่งครัดด้วย (ประมวลพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ด้านการศึกษา, 2550, อ้างถึงใน จีระนันท์ สุวรรณมณีเกาส์, 2552, หน้า 1)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครู ในการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อหา แนวทางพัฒนาข้าราชการครู ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้ครูเป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพเพื่อเป็น ตัวอย่างที่ดีแก่เด็กและเยาวชนอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานสำหรับการเลื่อนวิทยฐานะ ของครูในตำแหน่ง 1 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ครูควรรู้และพึงปฏิบัติ และผู้บริหาร สถานศึกษายังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาส่งเสริมการปฏิบัติจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูให้เป็นประโยชน์ แก่การเสริมสร้างเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีของข้าราชการครู ตลอดจนยังได้รับการยกย่อง เชื้อถือ และศรัทธาจากสังคม

อีกด้วย ทั้งยังเป็นแนวทางในการทำให้ครูเกิดจิตสำนึกและตระหนักในหน้าที่จนเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคมที่มีต่อผู้ประกอบการวิชาชีพครูอย่างยั่งยืนสืบต่อไป

### คำถามของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

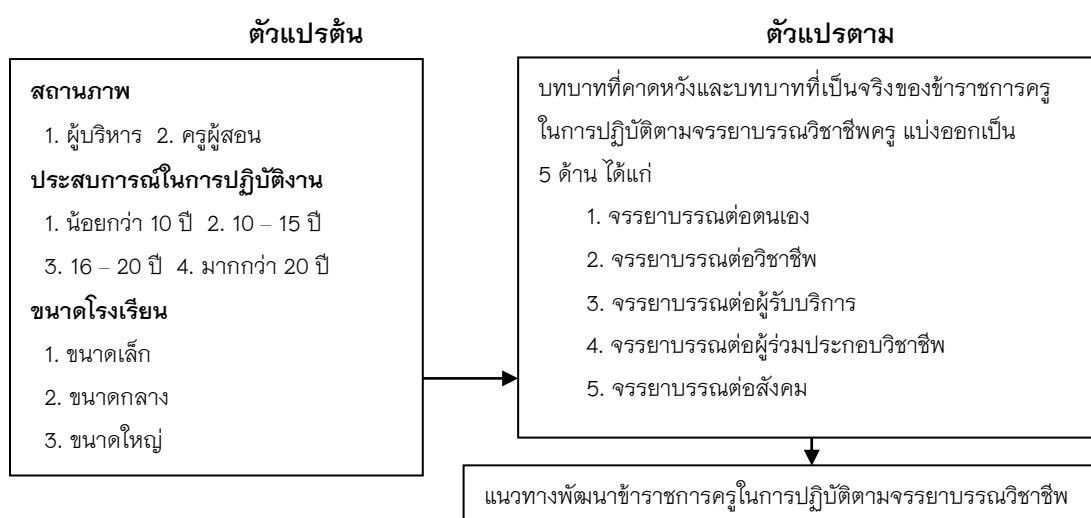
1. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครู ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครู ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. แนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีอะไรบ้าง

### ความมุ่งหมายการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครู ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2558 จำนวนทั้งสิ้น 2,155 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 185 คน ครูผู้สอน 1,970 คน จากทั้งหมด 185 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2, 2558)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2558 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่งประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

**ตอนที่ 2** สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครู ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ทั้ง 5 ระดับได้ค่าอำนาจจำแนก 0.29-0.81 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (บทบาทที่คาดหวัง) คือ .96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (บทบาทที่เป็นจริง) คือ .97

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. การวิจัยนี้ได้ขอหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
2. การวิจัยนี้ได้นำหนังสือราชการจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร พร้อมแบบสอบถามไปมอบให้กลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปมอบให้ผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างในวันประชุมประจำเดือนผู้บริหารโรงเรียน เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามแล้วให้ช่วยเก็บรวบรวมและนำส่งทางไปรษณีย์ โดยแจ้งระยะเวลารับคืน ไว้ภายใน 30 วัน
3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับกลับคืนมาเพื่อนำไปจัดกระทำข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ คือ การหาอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน 3.1 t-test (Independent) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจำแนกตามสถานภาพเปรียบเทียบบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 3.2 F – test (One-way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญดังนี้

1. ความคิดเห็นของข้าราชการครูเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง บทบาทที่คาดหวังของข้าราชการครู ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครู ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

2.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า บทบาทที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบทบาทที่เป็นจริง โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บทบาทที่คาดหวัง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่แตกต่างกัน ส่วนบทบาทที่เป็นจริง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริง โดยภาพรวม มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 คือ ควรปลูกฝังให้ข้าราชการครูตระหนักและเห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดให้มีมาตรฐานการทำงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การจัดให้มีโครงการประกวดบุคลากรที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดให้มีกิจกรรมสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในแต่ละด้านหน่วยงานต้นสังกัดควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพให้ข้าราชการครูในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน และควรมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวัง ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านมีความสอดคล้องกัน ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.76$ , S.D. = 0.27)

โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณ ต่อตนเอง ส่วนระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ บทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครู ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านมีความ สอดคล้องกัน ซึ่งอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.05$ , S.D. = 0.46) โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อสังคม จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการครูส่วนใหญ่คาดหวังให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิรพันธ์ สุวรรณมณีเกตุช, 2552, หน้า 111-114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริม จรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณ ครู 5 ด้าน ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ส่วนบทบาทที่คาดหวังทั้ง 5 ด้านของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (แก้วตา สุวรรณประทีป, 2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

## 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

2.1 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า บทบาทที่ คาดหวัง โดยภาพรวมและเป็นรายด้านมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบบทบาทที่ เป็นจริง โดยภาพรวมและเป็นรายด้านมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการครูแล้ว ส่วนใหญ่คาดหวังให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ จึงไม่เกิดความ แตกต่างกันเพราะทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งแตกต่างจากความเป็นจริงเมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง โดยภาพรวมและเป็นรายด้านมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุระสิทธิ์ คะลีลวัน, 2551, หน้า 113-121) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) ระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอน 4) ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 มีระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทาง การศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษามากกว่าครูผู้สอน

2.2 จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูตามประสบการณ์ในการทำงาน บทบาท ที่คาดหวังโดยภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ ไม่แตกต่างกัน จากการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า บทบาทที่เป็นจริง โดยภาพรวม

มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูส่วนใหญ่คาดหวังให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ทั้งในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม อยู่ในระดับเดียวกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างกันเพราะทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกัน ซึ่ง แตกจากความเห็นจริงเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิรพันธ์ สุวรรณภณินเภาลัย, 2552, หน้า 111-114) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครู 5 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนบทบาทที่คาดหวังทั้ง 5 ด้านของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริง และบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

3. จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูตามขนาดของโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวัง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่แตกต่างกัน จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูตามขนาดของโรงเรียน พบว่า บทบาทที่เป็นจริง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คือ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ข้าราชการครูสังกัดอยู่ ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ทั้งในด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม อยู่ในระดับเดียวกัน จึงไม่เกิดความแตกต่างกันเพราะทุกคนมีความเห็นสอดคล้องกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (แก้วตา สุวรรณประทีป, 2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน ตำแหน่ง วุฒิ การศึกษา และอายุราชการ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. แนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 คือ ควรปลูกฝังให้ข้าราชการครูตระหนักและเห็นความ สำคัญของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดให้มีมาตรฐานการทำงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การจัดให้มีโครงการประกวดบุคลากรที่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จัดให้มีกิจกรรมสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในแต่ละด้านหน่วยงานต้นสังกัดควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพให้ข้าราชการครูในสังกัดรับทราบ โดยทั่วกัน จัดให้มีการปฐมนิเทศ เป็นกระบวนการที่หล่อหลอมผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เป็นอย่างดี รวมทั้งควรมีการติดตามและประเมินผลเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่คาดหวัง ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงของ



ข้าราชการครู ในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทำให้ทราบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่คาดหวังให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูจะต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ดังนั้น โรงเรียนควรเผยแพร่ข้อมูลงานวิจัยเรื่อง บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงถึงแนวทางการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีศักยภาพดียิ่งขึ้นแก่โรงเรียนต่อไป

1.2 จากการศึกษาแนวทางการพัฒนา ที่พบว่า การพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ คือ การปลูกฝังให้ข้าราชการครูตระหนักถึงความสำคัญของวิชาชีพ ที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง, การศึกษาดูงานในองค์กรที่มีความเป็นเลิศด้านคุณธรรม จริยธรรม, การจัดโครงการประกวดผู้ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณดีเด่น ยกย่องให้รางวัล, การติดตามประเมินผลอย่างแท้จริง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกระทรวงศึกษาธิการ ควรเผยแพร่แนวทางการพัฒนาและกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพ ต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อบทบาทที่เป็นจริงของข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาข้าราชการครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง

2.2 ควรศึกษาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในองค์กรอื่นๆ เช่น โรงเรียนเอกชน โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

แก้วตา สุวรรณประทีป. (2551). *สภาพการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

สิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

จิรนนท์ สุวรรณมณีเกสซ์. (2552). *การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจรรยาบรรณครูในโรงเรียน*

สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์นจำกัด.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (2558). เข้าถึงได้จาก

<http://www.nkp2.go.th/welcome.php> สืบค้นวันที่ 5 กันยายน 2558.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558). เข้าถึงได้จาก <http://www.obec.go.th/documents/55027>

สืบค้นวันที่ 9 กันยายน 2558

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม ๑ : พระราชบัญญัติ*

การศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542. และเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 : กรุงเทพมหานคร.

องค์การคุรุสภา.

สุระสิทธิ์ คะลีล่วน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตน ตามจรรยาบรรณ*

วิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย

เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.