การศึกษาสภาพความเป็นจริงและแนวทางการส่งเสริมและควบคุมความประพฤติครูให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

THE STUDY OF THE CURRENT SITUATION AND APPROACHES TO PROMOTING AND REGULATING TEACHERS' BEHAVIOR IN ACCORDANCE WITH THE CODE OF PROFESSIONAL ETHICS

กัญญ์ฐิตา ศรีภา[1], ขวัญแก้ว มาลัย[2*], ธีรวุฒิ นิลเพ็ชร์[3], สนธยา จินดามุกข์[4] และ มลทิพย์ นิยมพันธ์[5]

Kantita Sripa[1], Kwunkaew Malai[2*], Theeravut Ninphet[3], Sonthaya Jindamook[4] and Monthip Niyompan[5]

[1, 2, 3]โรงเรียนนายร้อยตำรวจ 90 หมู่ 7 ตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110 ประเทศไทย

[4, 5]สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 128/1 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300 ประเทศไทย

[1, 2, 3]Royal Police Cadet Academy, No.7, Sampran Sub-district, Sampran District, Nakhon Pathom, 73110 Thailand

[4, 5]Secretariat Office of the Teachers' Council of Thailand, 128/1 Nakhon-Ratchasima Road, Dusit Sub-district, Dusit District, Bangkok, 10300 Thailand

*Corresponding author E-mail: kmalai@rpca.ac.th

(Received: 17 Apr, 2025; Revised: 30 Aug, 2025; Accepted: 2 Sep, 2025)

บทคัดย่อ

จรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นเสมือนเกราะป้องกันไม่ให้ครูกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือประพฤติมิชอบ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ในวิชาชีพ ตลอดจนเป็นมาตรฐานที่กำหนดขึ้นโดยมุ่งส่งเสริมเกียรติภูมิของวิชาชีพ วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติผิดจรรยาบรรณ และสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมและควบคุมความประพฤติครูให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี โดยการศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จำนวน 1,190 คน ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้แทนจากหน่วยงานใช้ครู ผู้บริหาร ผู้แทนจากสำนักงานเลขานุการคุรุสภาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 22 คน และการสนทนากลุ่มครู กลุ่มนักเรียน กลุ่มนักศึกษาครู และกลุ่มผู้แทนจากสถาบันผลิตครู จำนวน 77 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ (Qualitative Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.77, S.D. = 0.34) โดยพบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.83, S.D. = 0.35) รองลงมา คือด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{x}$ =4.82, S.D.=0.38) และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.78, S.D. = 0.36) ตามลำดับ ซึ่งครูที่สังกัดสถานศึกษาและมีภูมิภาคที่สถานศึกษาตั้งอยู่ต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูส่วนใหญ่ประพฤติตนตาม

สนับสนุนงบประมาณโดยสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.)/FFB680020/0422

[1] *รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอกหญิง ดร. อาจารย์ (สบ 5) คณะสังคมศาสตร์*

[2] *พันตำรวจโทหญิง อาจารย์ (สบ 2) คณะสังคมศาสตร์*

[3] *รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร. อาจารย์ (สบ 4) คณะสังคมศาสตร์*

[4] *ผู้อำนวยการ กลุ่มงานวิจัย ติดตามและประเมินผล สำนักนโยบายและแผน*

[5] *นักวิชาการ สำนักนโยบายและแผน*

จรรยาบรรณของวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านจรรยาบรรณต่อตนเองและต่อผู้รับบริการ มีครูเพียงส่วนน้อยที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยเกิดจากปัจจัยเงื่อนไขที่หลากหลาย แบ่งเป็น ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านความแตกต่างของช่วงวัย ส่วนสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมและควบคุมความประพฤติครูให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่วิชาชีพ และการส่งเสริมและควบคุมดูแลเมื่อเข้าสู่วิชาชีพ ทั้งนี้ สามารถนำผลการวิจัยไปต่อยอดขยายผลเพื่อพัฒนาแนวทางหรือนวัตกรรมที่ช่วยลดการประพฤติผิดจรรยาบรรณและส่งเสริมเกียรติภูมิของวิชาชีพให้เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในสังคมอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การส่งเสริมจรรยาบรรณ, การควบคุมความประพฤติครู, จรรยาบรรณของวิชาชีพ, การประพฤติผิดจรรยาบรรณ, วิชาชีพครู

ABSTRACT

The Code of Ethics for the Teaching Profession serves as a safeguard against the misuse of professional authority and provides standards aimed at upholding the dignity of the profession. This study investigates teachers' compliance with ethical standards and the underlying reasons for any misconduct. Additionally, it aims to identify appropriate frameworks for promoting and regulating teachers' professional conduct. The quantitative phase involved a survey of 1,190 education professionals regarding their adherence to professional ethics. In-depth qualitative interviews are conducted with 22 key informants, including school administrators, educational supervisors, teacher hiring agencies, and Thai Teachers' Council Secretariat Office officials. The qualitative phase also comprised focus group discussions with 77 participants, including teachers, students, and representatives from teacher education institutions. Data analysis includes descriptive statistics, one-way ANOVA, and qualitative content analysis.

The results indicated that teachers' overall adherence to professional ethics was found to be at a very high level ($\bar{x}$=4.77, S.D.=0.34). The area with the highest average score for ethical behavior was how teachers treated the people they served ($\bar{x}$ = 4.83, S.D. = 0.35), followed closely by how they treated their colleagues ($\bar{x}$ = 4.82, S.D. = 0.38) and how they acted about their profession ($\bar{x}$ = 4.78, S.D. = 0.36), in that order. Significant differences in teachers' adherence to professional ethics were found across school types and geographic regions ($p < .05$). Most teachers demonstrated ethical conduct across all five domains, particularly concerning their ethics toward themselves and their service users. Only a small number of teachers were found to have violated professional ethics, with contributing factors including individual characteristics, school-level practices, social influences, and generational differences. The optimal framework for fostering and regulating teachers' conduct by professional ethics bifurcates into two stages: preparation for entering the profession and promoting and regulating behavior thereafter. These findings provide a basis for developing approaches to reduce ethical misconduct and to strengthen the professional standing of teachers, thereby fostering sustainable recognition in society.

KEYWORDS: Promotion of Ethics, Control of Teacher Behavior, Code of Professional Ethics, Professional Misconduct, Teaching Profession

บทนำ

จรรยาบรรณของวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง หลักเกณฑ์ ระเบียบ หรือมาตรฐานที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติ โดยมุ่งหวังเพื่อรักษาชื่อเสียงและส่งเสริมเกียรติคุณของวิชาชีพ และมุ่งให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็นที่น่าเชื่อถือและศรัทธาต่อผู้รับบริการและสังคม และป้องกันมิให้เกิดการทุจริตหรือประพฤติมิชอบโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ในวิชาชีพ (Pinitmontree & Namwan, 2022; Promrin, 2018; Teachers Council of Thailand Regulation on Professional Ethics B.E. 2556, 2013) ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคคลซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการศึกษา ให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ที่มีการกำหนดตำแหน่งให้ต้องมีคุณวุฒิทางการศึกษา (Teachers Council of Thailand Regulation on Professional Ethics B.E. 2556, 2013) ในส่วนจรรยาบรรณของวิชาชีพครูมีความสำคัญเนื่องจากเป็นเสมือนเกราะป้องกันวิชาชีพให้ได้ความคุ้มครองจากกฎหมายและสังคม รวมทั้งสร้างคุณประโยชน์ให้กับวิชาชีพผ่านความรับผิดชอบและการสร้างภาพลักษณ์ที่น่าศรัทธาให้กับวิชาชีพ และเป็นเกราะป้องกันไม่ให้ครูกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ช่วยปลูกฝังคุณธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และสร้างเสริมจริยธรรมให้กับผู้ประกอบวิชาชีพครู ควบคุมวิชาชีพครูให้ดำเนินไปตามทำนองคลองธรรม และช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ประกอบวิชาชีพครู (Boonlee & Phokin, 2014)

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2557–2566) พบว่ามีบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะครูมีการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยในช่วง 5 ปีแรก (พ.ศ. 2557–2561) พบครูที่ถูกวินิจฉัยลงโทษกรณีประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพเฉลี่ย 2.2 คนต่อปีหรือคิดเป็นร้อยละ 4.08 ในขณะที่ 5 ปีต่อมา (พ.ศ. 2562–2566) พบค่าเฉลี่ยครูที่ถูกวินิจฉัยลงโทษสูงขึ้นมาก คือ 41.2 คนต่อปีหรือคิดเป็นร้อย 47.51 โดยเฉพาะในปี พ.ศ. 2566 ที่พบจำนวนเพิ่มสูงขึ้นค่อนข้างมาก คือ 96 คนต่อปีหรือคิดเป็นร้อยละ 74.42 (Bureau of Professional Ethics and Legal Affairs, 2023) โดยมีกรณีตัวอย่างการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพของครูจากคำวินิจฉัยของคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ (Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand, 2024) อาทิ ครูละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันควร ครูมีพฤติกรรมจำหน่ายยาเสพติด ครูลงโทษนักเรียนที่เกินสมควรกว่าเหตุ มีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศต่อศิษย์ หรือมีพฤติกรรมทำร้ายร่างกายเพื่อนครูด้วยกัน เป็นต้น สภาพปัญหาเช่นนี้ จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาแนวทางหรือมาตรการเพื่อช่วยส่งเสริมและผลักดันให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ศิษย์

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (Teachers Council of Thailand Regulation on Professional Ethics B.E. 2556, 2013) แบ่งจรรยาบรรณของวิชาชีพออกเป็น 5 ด้าน และยังได้มีการกำหนดแบบแผนพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามจรรยาบรรณทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าว โดยมีสาระสำคัญได้แก่ (1) จรรยาบรรณต่อตนเอง ครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ และสังคมอยู่เสมอ (2) จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ครูต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ (3) จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ครูต้องเมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคมของศิษย์และผู้รับบริการ ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ (4) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ และ (5) จรรยาบรรณต่อสังคม ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (Teachers Council of

Thailand Regulation on Behavioral Patterns According to Professional Ethics B.E. 2550, 2007)

ในการส่งเสริมจรรยาบรรณของวิชาชีพให้กับผู้ประกอบวิชาชีพครู จากผลการสังเคราะห์งานวิจัยพบว่า สามารถดำเนินการได้โดย (1) ส่งเสริมให้ครูมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองและเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีและคอยให้การส่งเสริม เพื่อให้ครูขยายขีดความสามารถและมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น (2) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ และปรับแนวคิดเข้าหากัน เน้นให้เกิดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติในแนวทางเดียวกันได้ จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร (3) ส่งเสริมให้ครูมีแบบแผนความคิด (Mental Model) สามารถวางแผนกระบวนการทำงานได้อย่างเป็นระบบและแก้ไขปัญหาได้อย่างมีเหตุผล โดยผู้บริหารควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ครูมีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง และลดความรู้สึกพึ่งพาผู้อื่น (4) ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) โดยครูและผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สร้างเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ร่วมกันพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานด้วยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานไปในทิศทางเดียวกัน และ (5) ส่งเสริมให้ครูมีการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) โดยส่งเสริมให้ครูดำเนินงานอย่างเป็นระบบ สามารถมองภาพรวมได้อย่างชัดเจน คิดอย่างมีหลักการและมีเหตุผล สามารถจัดระเบียบกระบวนงานได้อย่างชัดเจน และสามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเป็นวัฏจักร โดยนำมาบูรณาการเป็นความรู้ใหม่ในการปฏิบัติงานได้ (Mingmongkol & Swekwi, 2023)

ส่วนการควบคุมความประพฤติครู นอกจากการกำกับดูแลความประพฤติแล้ว ยังหมายถึงการพิจารณาลงโทษผู้ประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยการพิจารณาการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่วินิจฉัยการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพเพื่อพิจารณากำหนดโทษครูที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ เริ่มตั้งแต่การตักเตือน กรณีที่ครูประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพโดยเป็นความผิดเล็กน้อยให้ภาคทัณฑ์ กรณีที่ครูประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพโดยเป็นความผิดที่ยังไม่ถึงขั้นต้องพักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ส่วนกรณีที่เห็นว่าครูได้ประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพในลักษณะร้ายแรง หากให้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาอีกต่อไป จะมีผลกระทบต่อศรัทธาของผู้รับบริการหรือประชาชนหรือองค์กรวิชาชีพอย่างร้ายแรง อาจให้พักใช้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 5 ปี หรืออาจเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา แล้วแต่กรณี (Teachers Council of Thailand Regulation on the Investigation of Professional Ethics Violations B.E. 2553, 2010; Teachers Council of Thailand Regulation on the Investigation of Professional Ethics Violations (3rd Edition) B.E. 2563, 2020)

จากที่คณะผู้วิจัยได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ พบการศึกษาวิจัยใน 2 ลักษณะใหญ่ ๆ โดยการศึกษาในลักษณะแรก เน้นการสำรวจการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งส่วนใหญ่มุ่งสำรวจพฤติกรรมของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับแบบแผนพฤติกรรมตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Nakaved, Boonkongsaen, & Phongpanphaengpanga, 2022) การศึกษาในลักษณะที่ 2 เน้นการพัฒนาหรือส่งเสริมจรรยาบรรณของวิชาชีพทั้งในรูปแบบกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในรูปแบบชุดกิจกรรมที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาวิจัย หรือในรูปแบบหลักการหรือแนวทางปฏิบัติสำหรับสถานศึกษา (Intasin, 2020; Mingmongkol & Swekwi, 2023) ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศ พบว่ามีการศึกษาเชิงสำรวจเป็นส่วนใหญ่ เช่น การศึกษาเกี่ยวกับการตระหนักรู้ การยอมรับ ทัศนคติ หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Cheng & Nunez, 2023; Komba & Mukadi, 2021) บางงานวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาเครื่องมือที่ช่วยชี้แนะการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของครู โดยเฉพาะกรณีที่ต้อง

ประสบกับสถานการณ์ที่ยากต่อการตัดสินใจ เน้นการพัฒนาทักษะการคิดและการตัดสินใจ โดยควรกำหนดให้มีการเสริมสร้างสิ่งเหล่านี้ไว้ในหลักสูตรการศึกษาของวิชาชีพครู (Silva, Ishii, & Krasilchik, 2022) แม้ว่าการศึกษาวิจัยในต่างประเทศที่ทบทวนมาจะเป็นการวิจัยเชิงสำรวจเป็นส่วนใหญ่ แต่มักเป็นการศึกษาในวงกว้างกว่าการศึกษาวิจัยในไทย โดยมีการศึกษาเปรียบเทียบจรรยาบรรณของวิชาชีพของประเทศต่าง ๆ เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างในการกำหนดขอบเขตและสาระของจรรยาบรรณของวิชาชีพ ตลอดจนแนวทางในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมไปถึงการศึกษาในเชิงหลักการพื้นฐานของจรรยาบรรณของวิชาชีพครู งานวิจัยบางเรื่องมีการเสนอรูปแบบหรือแบบจำลองในการเสริมสร้างจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งเกิดจากการทบทวนวรรณกรรมจากหลากหลายประเทศ ทำให้ได้แบบจำลองที่สามารถนำไปขยายผลต่อในวงกว้างหรือในระดับสากลได้ (Shapira-Lishchinsky, 2020; Ting, Tan, Amini, Ping, & Wang, 2022)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

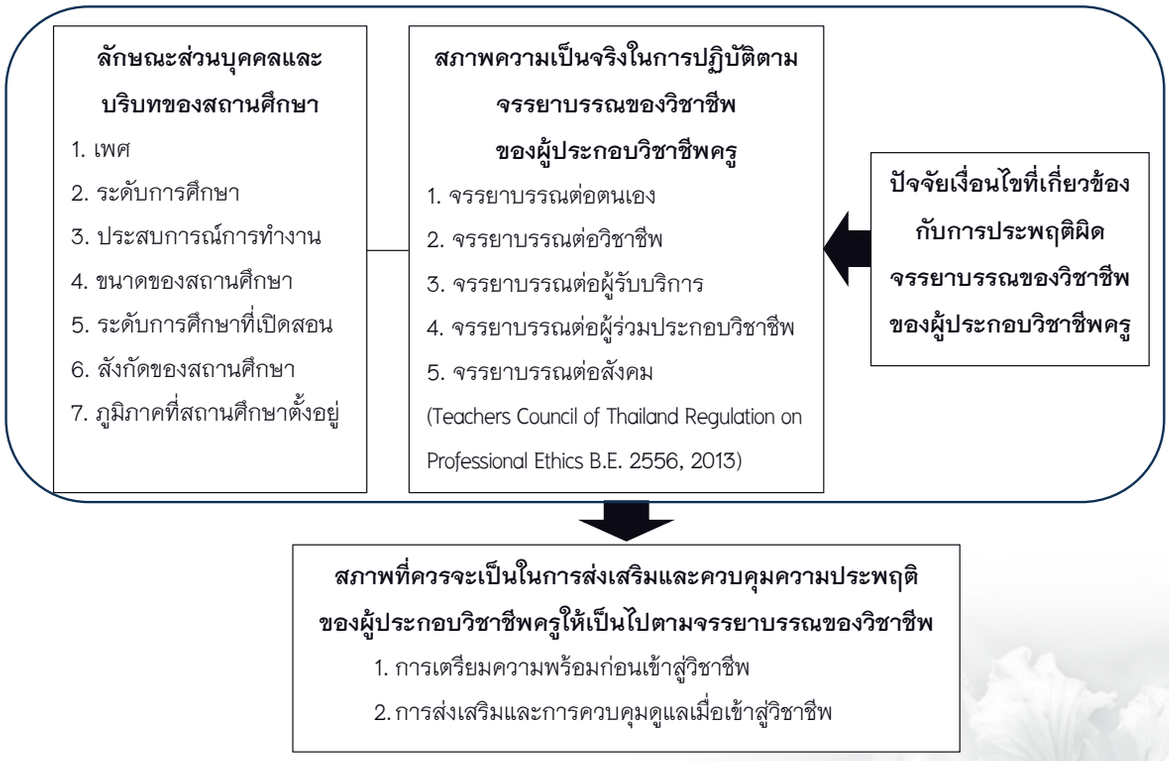
1. เพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา

2. เพื่อศึกษาปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู

3. เพื่อศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมและควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพครูให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

คณะผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods) โดยใช้การศึกษาเชิงปริมาณเพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู และใช้การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ และศึกษาสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมและควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพครูให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรการวิจัย ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาใน 7 ภูมิภาคของประเทศไทย ได้แก่ กรุงเทพมหานคร ภาคกลาง ภาคตะวันออก ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคตะวันตก และภาคใต้ โดยกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 1,190 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) เริ่มจากการจำแนกพื้นที่ตามภูมิภาค จากนั้นสุ่มเลือกสถานศึกษาในแต่ละพื้นที่ จำนวนพื้นที่ละ 12 แห่ง รวมทั้งสิ้น 84 แห่ง ซึ่งครอบคลุมสถานศึกษาระดับปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา ทั้งในสังกัดรัฐบาล เอกชน และกรุงเทพมหานคร ตลอดจนมีความหลากหลายของขนาดสถานศึกษาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน แล้วจึงทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อเลือกครูและผู้บริหารสถานศึกษาจากสถานศึกษาที่สุ่มได้ และสุ่มเลือกศึกษานิเทศก์จากผู้ปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่ โดยกำหนดให้มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละภูมิภาคไม่น้อยกว่า 100 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายและเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายอย่างเหมาะสม

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key-informants) ในการศึกษาเชิงคุณภาพ

ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้แก่

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึกใน 7 พื้นที่เป้าหมาย แบ่งเป็น 1.1 กลุ่มศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน โดยปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เป้าหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และเคยนิเทศเพื่อติดตามและประเมินผลระบบบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 3 แห่ง 1.2 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงสุดหรือระดับรอง จำนวน 8 คน โดยบริหารงานในสถานศึกษาที่เป็นพื้นที่เป้าหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี 1.3 กลุ่มผู้แทนจากหน่วยงานใช้ครู จำนวน 8 คน โดยปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่เป้าหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และทำหน้าที่หรือมีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลหรือส่งเสริมด้านจรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 1.4 กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผู้บริหารจากสำนักจรรยาบรรณวิชาชีพและนิติการ และผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ จำนวน 3 คน โดยปฏิบัติหน้าที่หรือมีประสบการณ์ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผู้บริหารในภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย (ภม.) จำนวน 1 คน โดยมีประสบการณ์ในตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึกทั้งหมด 22 คน

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม แบ่งเป็น 2.1 กลุ่มครูของสถานศึกษาใน 7 พื้นที่เป้าหมายโดยต้องเป็นครูที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้สอนในสถานศึกษาเป้าหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 6-8 คนต่อ 1 พื้นที่ รวมจำนวนครูที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มทั้งหมด 52 คน 2.2 กลุ่มนักเรียนจากโรงเรียนรัฐบาล 3 แห่ง แห่งละ 2 คน รวม 6 คน และนักเรียนจากโรงเรียนเอกชน 3 แห่ง แห่งละ 2 คน รวม 6 คน โดยต้องเป็นนักเรียนที่ได้รับการศึกษาในโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่เป้าหมายมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ชั้นปี รวมทั้งหมด 12 คน 2.3 กลุ่มนักศึกษาคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์จากมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 4 คน นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์จากมหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 4 คน รวมทั้งหมด 8 คน โดยเป็นนักศึกษาชั้นปีที่ 2 ขึ้นไป 2.4 กลุ่มผู้บริหารหรืออาจารย์จากสถาบันผลิตครูจำนวน 5 คน ที่มีประสบการณ์สอนในหลักสูตรระดับปริญญาตรี สาขาวิชาชีพครูมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่มทั้งสิ้น 77 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือในการศึกษาเชิงปริมาณ ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษาที่เปิดสอน สังกัดของสถานศึกษา และภูมิภาคที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพตามสภาพที่เป็นจริง ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม โดยใช้รูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ทั้งนี้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยไว้ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 1.00–1.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 1.50–2.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติน้อย ค่าเฉลี่ย 2.50–3.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.50–4.49 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมาก และค่าเฉลี่ย 4.50–5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติมากที่สุด ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity Test) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item–objective Congruence: IOC) ของแบบสอบถาม ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67 –1.00 จากนั้นทำการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability Test) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient: $\bar{x}$) มีค่าทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพ ได้แก่ แนวการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi–structured Interview Guide) และแนวการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion Guide) โดยแนวการสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างจัดทำขึ้นสำหรับผู้ให้ข้อมูลหลากหลายกลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ กลุ่มศึกษานิเทศก์ จำนวน 6 ข้อ กลุ่มผู้แทนจากหน่วยงานผู้ใช้ครู จำนวน 7 ข้อ และกลุ่มผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผู้บริหารจากสำนักจรรยาบรรณวิชาชีพและนิติการ ผู้ทรงคุณวุฒิจากคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพ ตลอดจนผู้บริหารในภารกิจเสริมสร้างและมาตรฐานวินัย จำนวน 7 ข้อ ส่วนแนวการสนทนากลุ่มจัดทำสำหรับกลุ่มครู จำนวน 5 ข้อ กลุ่มนักเรียน จำนวน 5 ข้อ กลุ่มนักศึกษา จำนวน 6 ข้อ และกลุ่มสถาบันผลิตครู จำนวน 5 ข้อ โดยประเด็นที่ใช้ในการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มมุ่งเน้นการศึกษาสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ปัจจัยและเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติผิดจรรยาบรรณ ตลอดจนสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมและควบคุมความประพฤติของครูให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณของวิชาชีพ ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เพื่อประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการตรวจสอบพบว่าข้อคำถามทุกข้อมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์อย่างครบถ้วน ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับถ้อยคำบางส่วนเพื่อความเข้าใจที่ง่ายขึ้น โดยเฉพาะในข้อคำถามที่ใช้กับกลุ่มนักเรียนและนักศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะดังกล่าว เพื่อให้แนวคำถามมีความชัดเจน เหมาะสม และพร้อมสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคมถึงเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 4 เดือน โดยมีขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ออกแบบแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลและสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน (Institutional Review Board: IRB) คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เลขที่หนังสือ SSRPCA–REC No. 2–019/2567 ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

2. ประสานขอเข้าเก็บข้อมูล จัดเตรียมหนังสือชี้แจงการวิจัย (Information Sheet) และหนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย (Consent Form) เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญรับทราบและลงนามก่อนทำการเก็บข้อมูลในการศึกษาเชิงคุณภาพ

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู

4. สัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติผิดจรรยาบรรณ และสภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมและควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพครูให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อนำเสนอระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามความเห็นของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และศึกษานิเทศก์) ส่วนการวิเคราะห์สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) โดยดำเนินการเฉพาะในกลุ่มครูผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ระหว่างครูที่มีลักษณะพื้นฐานแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดของสถานศึกษา ระดับการศึกษาที่เปิดสอน สังกัดของสถานศึกษา และภูมิภาคที่สถานศึกษาตั้งอยู่ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ (Qualitative Content Analysis) และตรวจสอบความน่าเชื่อถือโดยใช้การตรวจสอบสามเส้า(Triangulation) แบ่งเป็น 1. ตรวจสอบข้อมูลจากหลากหลายแหล่งข้อมูล 2. ตรวจสอบการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้วิจัยหลายคน 3. ตรวจสอบข้อมูลชุดเดียวกันจากมุมมองของทฤษฎีต่าง ๆ และ 4. ตรวจสอบโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัย

1. สภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

สภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพตามความคิดเห็นของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จำนวน 1,190 คน ได้ผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ 5 ด้าน ของผู้ประกอบวิชาชีพครู (n = 1,190)

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง	4.67	0.39	มากที่สุด
2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ	4.78	0.36	มากที่สุด
3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ	4.83	0.35	มากที่สุด
4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ	4.82	0.38	มากที่สุด
5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม	4.75	0.40	มากที่สุด
เฉลี่ย	**4.77**	**0.34**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูตามความคิดเห็นของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.77, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}$ = 4.83, S.D. = 0.35) รองลงมา คือด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{x}$ = 4.82, S.D. = 0.38) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง ($\bar{x}$ = 4.67, S.D. = 0.39)

หากพิจารณาระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแยกตามรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า *ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง* พบระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การไม่ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.48) ส่วนระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพและวิชาการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.77) *ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ* พบระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การแสดงถึงความชื่นชม มีความรักและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.39) ส่วนระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ การใช้องค์ความรู้หลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.63, S.D. = 0.57) *ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ* พบระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การไม่ชักชวนใช้จ้างวานศิษย์หรือผู้รับบริการให้จัดซื้อ จัดหาสิ่งเสพติด หรือให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข ($\bar{X}$ = 4.90, S.D. = 0.41) ส่วนระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การให้ศิษย์และผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.52) *ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ* พบระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การไม่มีเจตนาให้ข้อมูลเท็จทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเกิดความเสียหายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.46) ส่วนระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การไม่วิพากษ์ วิจารณ์หรือนินทาว่าร้ายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพให้เกิดความเสียหาย หรือแตกความสามัคคี ($\bar{X}$ = 4.77, S.D. = 0.53) *ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม* พบระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.40) ส่วนระดับการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ หรือเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์/พัฒนาสิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.63)

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) พบว่า ครูที่มีความแตกต่างด้านเพศ ($F_{(2,1004)}$ = 2.91, p>.05) ระดับการศึกษา ($F_{(2,1004)}$ = 1.51, p>.05) ประสบการณ์การทำงาน ($F_{(2,1004)}$ = 1.38, p>.05) ขนาดของสถานศึกษา ($F_{(4,1002)}$ = 1.37, p>.05) และระดับการศึกษาที่เปิดสอน ($F_{(6,1000)}$ = 1.06, p>.05) ไม่ส่งผลให้การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนว่าปัจจัยเชิงบุคคลและลักษณะพื้นฐานดังกล่าว มิได้เป็นตัวกำหนดสำคัญต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ขณะที่ครูในสถานศึกษาต่างสังกัด ($F_{(3,1003)}$ = 3.27, p = .021) และครูที่ปฏิบัติงานในภูมิภาคต่างกัน ($F_{(6,1000)}$ = 2.50, p = .021) มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า สังกัดของสถานศึกษา (รัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และบริบททางภูมิภาค (ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคตะวันตก ภาคตะวันออก ภาคกลาง และกรุงเทพมหานคร) อาจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการยึดถือและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมองว่าครูส่วนใหญ่ประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านจรรยาบรรณต่อตนเองและต่อผู้รับบริการ เนื่องจากสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตาม มีข้อค้นพบที่สะท้อนให้เห็นว่าครูบางส่วนซึ่งเป็นส่วนน้อยยังมีการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งแยกอธิบายตามรายด้านได้ดังต่อไปนี้

(1) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง พบว่า ครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพตนเองในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนางาน ทั้งนี้ครูรุ่นใหม่ค่อนข้างกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ทันยุคทันสมัย ในขณะที่ครูรุ่นเก่าอาจไม่คุ้นชินกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนหรือพัฒนาตนเอง นอกจากนั้น ครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการมีวินัยและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยยึดหลักที่ว่าผู้เรียนคือหัวใจหลักในการจัดการเรียนการสอนที่ครูพึงต้องตระหนักถึงอยู่เสมอ ในส่วนของการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อตนเองนั้น ข้อค้นพบสำคัญคือ ครูบางคนอาจยังมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ เช่น

การดื่มสุราหรือสูบบุหรี่ หรือมีปัญหาด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมถึงส่งผลต่อภาพลักษณ์ของครูในสังคมและต่อความเชื่อมั่นของผู้เรียน

"คุณครูรุ่นใหม่ ๆ การที่เขาจะไปพัฒนาตนเองค่อนข้างที่จะมีเยอะ ไม่ว่าจะเป็นด้านวิสัยทัศน์ หรือความคาดหวังของเขามีสูงกว่าครูรุ่นเก่าเยอะมาก ๆ" (Head Teacher 1, Personal Communication, 1 November, 2024)

"จรรยาบรรณต่อตนเองข้อที่ 1...ก็ยังมีอยู่นะคะ เช่น อบายมุข กินเหล้า สูบบุหรี่" (Teacher 1, Personal Communication, 7 October, 2024)

(2) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ข้อค้นพบสะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้ครูมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อวิชาชีพ มุ่งเน้นให้เสียสละเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ส่วนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของครูในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพนั้น พบว่า ยังมีครูบางส่วนที่แสดงถึงความไม่ซื่อสัตย์สุจริต หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอยู่บ้าง เช่น การทุจริตด้านการเงิน การทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง เป็นต้น

"ครูต้องรักและศรัทธาในวิชาชีพ ซื่อสัตย์ค่ะ ส่วนตัวจะเน้นย้ำเรื่องการทำงานตามระเบียบ โปร่งใส ตรวจสอบได้" (Head Teacher 2, Personal Communication, 12 November, 2024)

"จะมี 2 เรื่อง ทุจริตเรื่องคะแนนกับทุจริตเรื่องการเงิน ซึ่งมันก็เป็นจุดที่เชื่อมโยงกันกับเรื่องของผลประโยชน์ของคุณครู การทุจริตคะแนนก็เชื่อมโยงกันกับเรื่องของการสอนพิเศษ พอมีการสอนพิเศษก็เป็นเรื่องของเงิน" (Head Teacher 3, Personal Communication, 13 November, 2024)

(3) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ เป็นด้านที่ทั้งผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก ซึ่งพบว่าครูส่วนใหญ่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพในด้านนี้ค่อนข้างเป็นที่น่าพึงพอใจ โดยเฉพาะการให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียน รวมถึงการช่วยเหลือดูแลทั้งด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ส่วนการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการพบค่อนข้างมากและหลากหลายกว่าจรรยาบรรณด้านอื่น ๆ เนื่องจากครูต้องทำงานกับผู้เรียนอยู่เป็นประจำ ไม่ว่าจะเป็นการประพฤติผิดในระดับเล็กน้อยไปจนถึงระดับรุนแรง การประพฤติผิดที่พบค่อนข้างบ่อยคือ การลงโทษเด็กในลักษณะที่เกินกว่าเหตุ ส่วนการประพฤติผิดที่ค่อนข้างรุนแรงไปจนถึงรุนแรงและยังเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน เช่น ปัญหาชู้สาว การอนาจาร การล่วงละเมิดทางเพศต่อเด็ก เป็นต้น

"จรรยาบรรณต่อผู้เรียนจริง ๆ เราให้ 100 เต็ม เพราะว่าเรามองว่าผู้เรียนคือหัวใจหลักของเรา" (Head Teacher 4, Personal Communication, 14 November, 2024)

"เรื่องที่เยอะสุดคือลงโทษเด็กไม่เหมาะสม รองมาคือเรื่องเพศ ด้วยความที่ครูเขาใกล้ชิดกับนักเรียน...ดังนั้นโอกาสที่จะประพฤติผิดจะมีมากสุด" (Concerned Agency 1, Personal Communication, 15 November, 2024)

(4) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความร่วมมือและความสามัคคีในหมู่คณะ เน้นให้ครูมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติผู้ร่วมงาน การสร้างความสัมพันธ์ประหนึ่งพี่น้องในทีมงาน มีการส่งเสริมความร่วมมือและแบ่งปันประสบการณ์ผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) การประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพในด้านนี้ที่พบคือ การกระทำที่ทำให้แตกความสามัคคี ความขัดแย้งระหว่างบุคคล การแบ่งพรรคแบ่งพวก รวมไปถึงการพยายามสร้างความใกล้ชิดกับผู้บริหารเพื่อให้ตนหรือกลุ่มตนมีข้อได้เปรียบในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกไม่เป็นธรรมกับครูคนอื่น ๆ

"เรายึดหลักว่าเราให้เกียรติกันเสมอ...การอยู่ด้วยกันเป็นพี่เป็นน้อง...ใช้กระบวนการ PLC เป็นกระบวนการที่คุณครูกับผู้บริหารมาพูดคุยกัน" (Head Teacher 2, Personal Communication, 12 November, 2024)

"เหมือนบางคนเขารู้จักฝ่ายผู้บริหารก็คือจะไปทางผู้บริหาร ส่วนทางเราจะเป็นผู้น้อย ก็คือเหมือนเราไม่พูดคุยกันก็จะเกิดปัญหาในองค์กรขึ้น เป็นแรงกดดันในการทำงาน" (Teacher 2, Personal Communication, 9 October, 2024)

(5) ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม ส่วนใหญ่จะแสดงถึงการที่ครูให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน หรือการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น การส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรับผิดชอบต่อสังคมและอนาคตของชุมชน ส่วนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของครูในด้านนี้ที่พบคือการขาดความตระหนักในเรื่องการอนุรักษ์และดูแลสิ่งแวดล้อม

"วิทยาลัยก็มีนโยบายอยู่แล้วนะคะ อย่างเช่น สมมุติว่าศิลปวัฒนธรรมกับชุมชนกับท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้นำในการอนุรักษ์อะไรอย่างนี้..ก็มีเรื่องภูมิปัญญาเรื่องสิ่งแวดล้อม" (Head Teacher 5, Personal Communication, 19 November, 2024)

"เรื่องการดูแลสิ่งแวดล้อม การทิ้งขยะต่าง ๆ อาจจะขาดความตระหนักรู้ถึงโทษหรือว่าภัย หรือว่าผลกระทบที่จะเกิด" (Teacher 3, Personal Communication, 11 October, 2024)

2. ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

จากข้อค้นพบ การประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพครูเกิดจากปัจจัยเงื่อนไขในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ (1.1) ครูขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ (1.2) ปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมส่วนตัว (1.3) ปัญหาครอบครัวและสุขภาพ และ (1.4) ความรู้สึกกดดันจากสถานการณ์ภายนอก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจกระตุ้นให้ครูประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพได้

"พูดถึงเรื่องจรรยาบรรณก็น่าจะเป็นจิตสำนึกส่วนบุคคลแล้วก็เกี่ยวกับพฤติกรรม" (Teacher 4, Personal Communication, 15 October, 2024)

"ทักษะในการจัดการอารมณ์ของตัวเอง ควบคุมอารมณ์ตัวเองไม่ได้ เผลอไปพูดคำหยาบกับนักเรียนโดยที่ไม่ได้ตั้งใจ ขาดวุฒิภาวะ อะไรประมาณนี้ค่ะ" (Teacher 2, Personal Communication, 9 October, 2024)

(2) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ได้แก่ (2.1) แรงกดดันจากการทำงาน (2.2) ความเหลื่อมล้ำและโอกาสก้าวหน้าในงานที่ไม่เท่าเทียม (2.3) ปัญหาความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (2.4) การขาดความรู้และความเข้าใจในจรรยาบรรณของวิชาชีพ (2.5) ขาดทักษะสำคัญทางวิชาชีพ โดยเฉพาะทักษะทางจิตวิทยา (2.6) ขาดแรงจูงใจและการยกย่องจากองค์กร และ (2.7) การควบคุมดูแลและมาตรการลงโทษที่ไม่ชัดเจน

"ครูอาจเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไป อย่างเช่น การสอนเกินชั่วโมงที่ควรจะเป็น หรือรับผิดชอบงานที่ไม่ใช่บทบาทหลักของครู...อาจจะทำให้ครูเกิดความเครียดแล้วก็เหนื่อยล้าจนขาดการใส่ใจปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ" (Education Student 1, Personal Communication, 11 October, 2024)

"ความเหลื่อมล้ำทางสังคม โอกาสในการก้าวหน้า คือเรามีความสามารถทางด้านนี้แต่ผู้บริหารหรือผู้ดูแลบางท่านอาจจะให้เราไปทำอีกด้านหนึ่ง ทำให้เราเกิดความเครียดมันก็จะเป็นผลพ่วงเข้ามาทำให้เราทำผิดจรรยาบรรณ" (Teacher 6, Personal Communication, 9 October, 2024)

(3) ปัจจัยด้านสังคม ได้แก่ (3.1) ค่านิยมทางสังคมและการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ฟุ้งเฟ้อ (3.2) ปัญหาทางเศรษฐกิจ ทำให้ครูบางคนพยายามหารายได้ด้วยวิธีการที่ไม่ถูกต้อง (3.3) การแข่งขันในระบบการศึกษา อาจทำให้ครูกดดันนักเรียนโดยใช้วิธีการที่ไม่เหมาะสม และ (3.4) อิทธิพลของสื่อ อาจทำให้ครูถูกชักจูงไปในทางที่ไม่เหมาะสม

"ค่านิยมของคนไทย นิยมลอกเลียนแบบยกตัวอย่างเช่น อาจจะเป็นเพื่อนมีมือถือใหม่ มีรถใหม่ก็อาจอยากมีเหมือนเพื่อนคนอื่นบ้าง" (Teacher 7, Personal Communication, 29 October, 2024)

"เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในทุกด้านเลย สื่อต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญมาก ทำให้บุคลากรทางการศึกษาเอนเอียงไปทางการประพฤติผิดบ้าง" (Teacher 8, Personal Communication, 29 October, 2024)

(4) ปัจจัยด้านความแตกต่างของช่วงวัย ระหว่างครูรุ่นเก่าและครูรุ่นใหม่ ประเด็นสำคัญได้แก่ (4.1) ครูรุ่นเก่ามักมีความรับผิดชอบและแสดงออกถึงความยับยั้งชั่งใจมากกว่า ส่วนครูรุ่นใหม่มักกล้าคิดกล้าแสดงออก แต่บางครั้งยังขาดความรับผิดชอบและความเสียสละต่อส่วนรวม (4.2) ครูรุ่นเก่ามักมีแนวทางการสอนที่ยึดถือจริยธรรม ส่วนครูรุ่นใหม่อาจตั้งคำถามเกี่ยวกับระเบียบ

ที่มองว่าไม่จำเป็น (4.3) ครูรุ่นเก่ามักมีความอดทนและปรับตัวกับแรงกดดันได้ดีกว่า ในขณะที่ครูรุ่นใหม่ยังอยู่ในช่วงปรับตัวจากชีวิตนักศึกษาสู่วิชาชีพที่มีกรอบจรรยาบรรณและระเบียบควบคุมอยู่ และ (4.4) ครูรุ่นใหม่อาจมีพฤติกรรมที่ครูรุ่นเก่ายอมรับได้ยาก และมีมุมมองการทำงานที่ต่างไปจากครูรุ่นเก่า จึงอาจมีผลต่อความสัมพันธ์และความเห็นต่างในการปฏิบัติงาน

"ครูใหม่ ๆ ...เขาจะตั้งคำถามเสมอเลยว่าทำไมทำผมสีนั้นไม่ได้ ทำไมต้องเป็นรองเท้าที่หุ้มส้นเท่านั้น ซึ่งมันเป็นแนวคิดที่อิสระตอนที่เขาเรียน แล้วพอเขามาประกอบอาชีพนี้ มันก็มีหลายอย่างที่เขาต้องปรับ" (Teacher 7, Personal Communication, 29 October, 2024)

"เด็กปัจจุบันนี้ คำพูดคำจา ความเคารพผู้ใหญ่บางทีอาจจะน้อยลง แล้วผู้ใหญ่ที่เป็นครูรุ่นเก่า อาจรับไม่ได้" (Head Teacher 6, Personal Communication, 22 November, 2024)

3. สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมและควบคุมความประพฤติครูให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีรายละเอียดในแต่ละประเด็นจากข้อค้นพบ ดังต่อไปนี้

(1) สร้างความรู้ความเข้าใจตั้งแต่ก่อนเข้าสู่วิชาชีพ แนวทางสำคัญได้แก่ การเตรียมพร้อมนักศึกษาครูก่อนเข้าสู่วิชาชีพ เริ่มจากการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าสู่สถาบันการผลิตครู การพัฒนาหลักสูตรที่บูรณาการเรื่องจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างเป็นระบบ การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่ผสานการเรียนรู้ด้านวิชาการและด้านจริยธรรม รวมถึงการฝึกฝนพฤติกรรมที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

"ต้องคัดคนที่จะมาเป็นครู การเป็นครูจะต้องมีคุณสมบัติแบบไหน...ต้องคิดถึงว่าเวลาผลิตครูไม่ใช่แค่เรื่องวิชาการ แต่จะต้องมีเรื่องของจรรยาบรรณ ปลูกฝังไปในช่วงที่เรียน" (Concerned Agency 2, Personal Communication, 29 October, 2024)

"การจัดโครงสร้างของหลักสูตร จะอิงในเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพของคุรุสภา ต้องปลูกฝังตั้งแต่อยู่ปีหนึ่งในรายวิชาชีพครู ปีที่สอง สังเกตการสอน ปีที่สามไปทดลองสอน พอปีที่ 4 เริ่มฝึกสอน...ปลูกฝังไปเรื่อย ๆ" (Concerned Agency 6, Personal Communication, 29 October, 2024)

(2) สร้างความรู้ความเข้าใจด้านจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอตลอดเส้นทางวิชาชีพครู เน้นการส่งเสริมด้านจรรยาบรรณให้กับครูตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพครูไปตลอดชีวิตความเป็นครู ทั้งการเตรียมความพร้อมในระยะเริ่มต้นที่เข้าสู่วิชาชีพ และสนับสนุนให้ครูตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ โดยควรเสริมสร้างในรูปแบบที่หลากหลาย

"จรรยาบรรณวิชาชีพครู ต้องมีการให้ความรู้หรือว่าเป็นแนวทางตั้งแต่ช่วงที่เราเข้ามาเป็นครู" (Teacher 2, Personal Communication, 9 October, 2024)

"การอบรมด้านจรรยาบรรณวิชาชีพยังไม่เพียงพอ ส่วนมากได้มาจากการอ่าน อ่านเพื่อจำ... มันเป็นเรื่องที่ต้องทบทวนให้ครูปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เป็นเรื่องที่ต้องเฝ้าระวังอย่างมาก" (Concerned Agency 3, Personal Communication, 14 November, 2024)

(3) ปรับทัศนคติครู ปลูกฝังจิตสำนึกวิชาชีพ โดยเฉพาะการทำให้ครูรักในวิชาชีพและตระหนักถึงบทบาทสำคัญของการเป็นครู ส่งเสริมให้ครูภาคภูมิใจในการเป็น "แม่พิมพ์ของชาติ" รวมไปถึงการสร้างวินัยในตนเอง ปลูกฝังให้มีความรู้สึกเกรงกลัวต่อการประพฤติผิดจรรยาบรรณและความตระหนักรู้ว่าการกระทำผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้

"ให้เขารักในความเป็นวิชาชีพ มีจิตสำนึกในความเป็นครู อยากสั่งสอนเด็กให้เป็นคนดี อยากเป็นเรือจ้าง เป็นแม่พิมพ์" (Concerned Agency 1, Personal Communication, 15 November, 2024)

"เพิ่มความรู้สึกอ่อนไหวกับเรื่องการประพฤติผิดจรรยาบรรณว่าเป็นเรื่องที่ไม่สามารถกระทำได้ สถานศึกษาต้องมีมาตรการที่เข้มแข็งในการจัดการ" (Executive, Personal Communication, 29 November, 2024)

(4) ใช้วิธีการที่เหมาะสมในการส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องจรรยาบรรณ ครอบคลุมแนวทางสำคัญได้แก่ การเรียนรู้จากสถานการณ์จริง โดยควรมีแนวทางส่งเสริมให้ครูฝึกตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายใต้กรอบของจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมความรู้ที่สำคัญและทันสมัยที่ครูสามารถต่อยอดความเข้าใจ เน้นไปที่การเสริมสร้างความเข้าใจในหลาย ๆ

ด้านที่ครูอาจขาดหรือไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีผลต่อการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ การส่งเสริมสติและการรู้เท่าทันการกระทำ โดยควรฝึกฝนให้ครูระลึกรู้อยู่เสมอในขณะปฏิบัติหน้าที่ และตระหนักถึงการตัดสินใจที่คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น การผลิตและพัฒนาสื่อเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา เน้นเนื้อหาที่ดึงดูดความสนใจและทำให้ไม่รู้สึกเป็นภาระในการเรียนรู้ การส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงโทษของการประพฤติผิดจรรยาบรรณ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับโทษที่อาจได้รับจากการประพฤติผิด และการใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างครู เน้นการร่วมทบทวนและพัฒนาตนเองในแง่มุมต่าง ๆ และส่งเสริมการตัดสินใจที่เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ

“อยากให้เห็นเคสจริง...ถ้าเป็นคุณจะแก้ไขอย่างไง...เหมือนเป็นบทบาทสมมุติ” (Concerned Agency 3, Personal Communication, 14 November, 2024)

“สร้างช่องทางการเรียนรู้ออนไลน์ สร้างหลักสูตรจรรยาบรรณวิชาชีพหรือสร้างกิจกรรมเกี่ยวกับคุณธรรมผ่านสื่อต่าง ๆ ให้คุณครูเข้าไปเรียนรู้ เป็นบทเรียนสำเร็จรูป” (Head Teacher 2, Personal Communication, 12 November, 2024)

(5) สร้างแบบอย่างที่ดีให้กับครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เพื่อช่วยให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้เรียนรู้และมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

“ตัวดิฉันมองว่าผู้บริหารสำคัญด้วย ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง” (Head Teacher 2, Personal Communication, 12 November, 2024)

(6) มีระบบและกลไกที่เข้มแข็งในการควบคุมและกำกับดูแล ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายและปรับปรุงมาตรการให้ทันสมัย เน้นความชัดเจน โปร่งใส และการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารกำกับติดตามอย่างจริงจัง โดยประเมินพฤติกรรมเสี่ยง เพื่อช่วยป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงยกย่องและชื่นชมครูที่มีความประพฤติดี หน่วยงานต้นสังกัดกำกับติดตามอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง อาจเป็นในรูปแบบการส่งเสริมให้ความรู้หรือการให้คำปรึกษา และ พิจารณาช่องทางร้องเรียนหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นให้เข้าถึงได้ง่าย โดยเฉพาะการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลที่สามารถปิดบังตัวตนผู้แจ้งได้ และให้ความสำคัญกับการนำเรื่องร้องเรียนไปสู่การจัดการปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

“ผู้บังคับบัญชาจะต้องสอดส่องแล้วก็ให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ...ต้องวางระบบในการบริหารและดูแล” (Concerned Agency 4, Personal Communication, 26 November, 2024)

“ครูมีโอกาสได้ประเมินเด็กแล้ว อยากให้เด็กได้มีโอกาสประเมินคุณครูเหมือนกัน แล้วก็เอาข้อติไปเพื่อพัฒนาตัวเอง” (Pupil 2, Personal Communication, 29 October, 2024)

(7) พัฒนาระบบประเมินจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยควรเชื่อมโยงกับระบบจูงใจเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ ครอบคลุมการประเมินการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทั้ง 5 ด้าน และระบบประเมินควรมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

“นำเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพเข้ามามีส่วนในการเลื่อนวิทยฐานะ ถือว่าแยบยลพอสมควร...ถ้าครูไม่ดำรงตนอยู่ในจรรยาบรรณวิชาชีพ ก็ไม่สามารถเลื่อนวิทยฐานะได้” (Concerned Agency 5, Personal Communication, 26 November, 2024)

(8) พัฒนาระบบยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้กับครูที่ประพฤติโดดเด่นตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยใช้เกณฑ์ที่เป็นรูปธรรม เพื่อสามารถแยกแยะและยกย่องครูที่มีคุณสมบัติพิเศษอย่างแท้จริง การประเมินควรมีความเป็นมาตรฐานและสามารถตรวจสอบได้ และควรมีการเผยแพร่ครูต้นแบบให้สังคมได้รับรู้ ซึ่งจะทำให้ครูที่ได้รับการยกย่องรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับและพร้อมประพฤติตนเป็นต้นแบบให้กับครูคนอื่น ๆ ต่อไป

“ทำอย่างไรเราจะยกย่องเชิดชูเกียรติคนที่มีความเหมาะสมที่แท้จริง...เป็นขวัญกำลังใจ...ไม่ใช่แค่ว่าใช่ตามคุณสมบัติแล้วพอ เอาให้เป็นต้นแบบจริง ๆ” (Concerned Agency 4, Personal Communication, 26 November, 2024)

(9) ใช้มาตรการลงโทษที่จริงจังเน้นให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรม โดยนอกจากการลงโทษ ควรมี

ระบบและกระบวนการที่ชัดเจนในการกำกับและส่งเสริมให้ครูปรับปรุงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง สามารถประเมินผลการปฏิบัติได้จริง

"ไม่ใช่แค่ลงโทษแล้วเสร็จ แต่คุณต้องมีระบบที่จะกำกับแล้วทำให้ไม่เกิดขึ้นอีก หรือทำให้พฤติกรรมดีขึ้น" (Executive, Personal Communication, 29 November, 2024)

(10) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครู เพื่อลดเงื่อนไขที่นำไปสู่การประพฤติผิดจรรยาบรรณ ได้แก่ การตอบสนองความต้องการและสวัสดิการที่เพียงพอสำหรับครู ทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ลดความกดดัน ได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และมีความมั่นคงในชีวิต พิจารณาภาระงานครูให้เหมาะสม ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เพื่อช่วยลดความเครียดและเพิ่มขวัญกำลังใจให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณได้ดียิ่งขึ้น และ มีนักจิตวิทยาให้การดูแลช่วยเหลือ เยียวยาจิตใจ เพื่อช่วยให้ครูจัดการกับอารมณ์และความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามมาตรฐานและสอดคล้องกับจรรยาบรรณของวิชาชีพ

"อาชีพนี้เป็นอาชีพที่ต้องผลิตเด็ก ๆ แต่ทุกวันนี้ครูมีเรื่องกังวลเยอะ เรื่องครอบครัว เรื่องหนี้สิน...การที่จะมาใส่ใจ เป็นแบบอย่างที่ดีของเด็กก็จะน้อย ควรตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า" (Concerned Agency 7, Personal Communication, 26 November, 2024)

"ครูกลุ่มนี้อาจจะมีปัญหาการจัดการอารมณ์หรือการตัดสินใจ...อาจจะต้องมีการสนับสนุนนักจิตวิทยาเข้ามาดูแลคุณครูในเรื่องของการแก้ปัญหาตรงนี้" (Head Teacher 4, Personal Communication, 14 November, 2024)

(11) บูรณาการความร่วมมือจากหน่วยงานเครือข่ายและชุมชน ได้แก่ การสนับสนุนผู้เชี่ยวชาญด้านจรรยาบรรณ เพื่อให้ความรู้หรือสร้างความเข้าใจกับครูเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยเฉพาะประเด็นที่ยังเป็นข้อขัดแย้งหรือไม่ชัดเจน อาจมีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพในพื้นที่ มุ่งเน้นบทบาทในการให้คำปรึกษา สนับสนุนแนวทางการปฏิบัติ และให้ข้อมูลที่ทันสมัย และการให้ข้อมูลป้อนกลับจากชุมชนหรือสังคมเพื่อการพัฒนา โดยให้ชุมชนหรือสังคมเป็น "กระจกสะท้อน" เพื่อให้ครูตระหนักถึงพฤติกรรมของตนและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

"ควรจะมีศูนย์ให้ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณในพื้นที่...หน่วยงานนี้น่าจะเข้ามาให้ความรู้ ตอบคำถามต่าง ๆ ให้กับครู เพราะว่าบางทีเนี่ยโลกเราเปลี่ยน ครูก็อาจจะเจอปัญหาใหม่ ๆ...แต่ถ้าจะให้คุรุสภาทำกับทุกโรงเรียนทั้งประเทศ ผมว่ามันค่อนข้างจะขับเคลื่อนยาก" (Concerned Agency 8, Personal Communication, 26 November, 2024)

"มีกระจกสะท้อนให้เราจากมุมมองภายนอกว่าเขาสามารถสะท้อนพฤติกรรม สามารถสะท้อนสิ่งต่าง ๆ ที่เขาเห็นแต่เรามักไม่เห็นตัวเราเอง" (Teacher 9, Personal Communication, 30 October, 2024)

(12) ปรับกลไกการทำงาน เชื่อมโยงระบบงานในระดับมหภาค ได้แก่ การพัฒนาตัวบ่งชี้พฤติกรรมและสมรรถนะครูให้ชัดเจน เพื่อให้จรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นเครื่องมือที่ครูสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง การเชื่อมต่อระบบงาน ลดความซ้ำซ้อน ของระบบและกลไกการควบคุมจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ช่วยให้การกำกับดูแลจรรยาบรรณของวิชาชีพครูมีความรวดเร็วและเป็นธรรมยิ่งขึ้น และ การพัฒนาฐานข้อมูลผู้ประพฤติผิดเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรม เน้นการนำข้อมูลไปสู่การสร้างเงื่อนไขที่เชื่อมโยงกับการพิจารณาต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการให้ครูที่ประพฤติผิดได้ทำกิจกรรมที่สะท้อนถึงการเสริมสร้างความเป็นครูหรือการปรับปรุงพฤติกรรม

"คุรุสภาควรเอาคดีความต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัดเขาดำเนินการมาแล้ว..ไม่อยากให้มีการออกสืบใหม่หรือสอบสวนใหม่ ซึ่งจะทำให้คดีความนี้ล่าช้าไปอีก" (Concerned Agency 6, Personal Communication, 2 December, 2024)

"ครูท่านนี้เคยมีประวัติถูกลงโทษทางวินัยพอเขามาต่อใบอนุญาต ก็มีข้อมูลในส่วนนี้เพื่อประกอบดุลพินิจในการที่จะต่อหรือไม่ต่อใบประกอบวิชาชีพ...ต้องให้เขาทำอะไรทดแทนที่เป็นประโยชน์ ให้เห็นว่าปรับปรุงตัว" (Concerned Agency 7, Personal Communication, 2 December, 2024)

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

1.1 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูตามความคิดเห็นของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พบว่า ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.77, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.83, S.D.= 0.35) รองลงมาคือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.82, S.D. = 0.38) และด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.78, S.D. = 0.36) ตามลำดับ

1.2 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า *(1) ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง* ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การไม่ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.48) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การมีผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพและวิชาการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}$ = 4.25, S.D. = 0.77) *(2) ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ* ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การแสดงถึงความชื่นชม มีความรักและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.88, S.D.= 0.39) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การใช้องค์ความรู้หลากหลายในการปฏิบัติหน้าที่และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสมาชิกในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.63, S.D.= 0.57) *(3) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ* ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การไม่ชักชวน ใช้ จ้าง วานศิษย์หรือผู้รับบริการให้จัดซื้อ จัดหาสิ่งเสพติด หรือให้เข้าไปเกี่ยวข้องกับอบายมุข ($\bar{X}$ = 4.90, S.D.= 0.41) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การให้ศิษย์และผู้รับบริการมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนรู้และวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง ($\bar{X}$ = 4.72, S.D. = 0.52) *(4) ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ* ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การไม่มีเจตนาให้ข้อมูลเท็จทำให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเกิดความเสียหายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.85, S.D. = 0.46) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ไม่วิพากษ์ วิจารณ์ หรือนินทาว่าร้ายต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพให้เกิดความเสียหาย หรือแตกความสามัคคี ($\bar{X}$ = 4.77, S.D. = 0.53) และ *(5) ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม* ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การยึดมั่นสนับสนุน และส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ($\bar{X}$ = 4.88, S.D. = 0.40) และประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การเป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการ หรือเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์/พัฒนาสิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม ($\bar{X}$ = 4.59, S.D. = 0.63)

1.3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานและบริบทของโรงเรียน พบว่า ครูที่มีความแตกต่างในด้านเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาที่เปิดสอน และขนาดของสถานศึกษา มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูของสถานศึกษาที่ต่างสังกัดกัน และอยู่ในภูมิภาคต่างกัน มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 จากการศึกษาเชิงคุณภาพ ครูส่วนใหญ่ประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูทั้ง 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านจรรยาบรรณต่อตนเองและต่อผู้รับบริการ อย่างไรก็ตาม มีข้อค้นพบที่สะท้อนให้เห็นว่าครูบางส่วนยังมีการประพฤติผิดจรรยาบรรณ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับในอดีตที่ผ่านมา ผู้ให้ข้อมูลมองว่าปริมาณอาจไม่มากขึ้นเพียงแต่ว่าปัจจุบัน การเข้าถึงสื่อโซเชียลที่ง่ายและสะดวกทำให้การแพร่กระจายภาพลักษณ์เกี่ยวกับการกระทำผิดจรรยาบรรณมีมากขึ้น

2. ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

จากข้อค้นพบเชิงคุณภาพ พบว่า การประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพครูเกิดจากปัจจัยเงื่อนไขที่หลากหลาย แบ่งเป็น *ปัจจัยส่วนบุคคล* ได้แก่ (1) ครูขาดจิตสำนึกในจรรยาบรรณของวิชาชีพ (2) ปัญหาทางอารมณ์และพฤติกรรมส่วนตัว (3) ปัญหาครอบครัวและสุขภาพ และ (4) ความกดดันจากสถานการณ์ภายนอก *ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในสถานศึกษา* ได้แก่ (1) แรงกดดันจากภาระงานที่หนัก หรือความเครียดจากการแข่งขันในระบบการศึกษา (2) ความเหลื่อมล้ำและโอกาสก้าวหน้าในงานที่ไม่เท่าเทียม (3) ปัญหาความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

(4) การขาดความรู้ความเข้าใจในจรรยาบรรณของวิชาชีพ (5) ขาดทักษะทางจิตวิทยาในการจัดการห้องเรียนและการปฏิบัติต่อเด็ก (6) ขาดแรงจูงใจและการยกย่องจากองค์กร และ (7) การควบคุมและมาตรการลงโทษที่ไม่ชัดเจนและไม่เข้มงวด *ปัจจัยด้านสังคม* ได้แก่ (1) ค่านิยมและการลอกเลียนแบบพฤติกรรมที่ฟุ้งเฟ้อ (2) ปัญหาทางเศรษฐกิจ (3) การแข่งขันในระบบการศึกษา และ (4) อิทธิพลของสื่อที่เผยแพร่พฤติกรรมไม่เหมาะสม และท้ายสุด *ปัจจัยด้านความแตกต่างของช่วงวัย* ได้แก่ (1) ความรับผิดชอบและความยับยั้งชั่งใจที่แตกต่างกันระหว่างครูรุ่นเก่าและครูรุ่นใหม่ (2) ทัศนคติและความเข้าใจในวิชาชีพครู โดยครูรุ่นใหม่อาจตั้งคำถามเกี่ยวกับระเบียบที่มองว่าไม่จำเป็น (3) การปรับตัว โดยครูรุ่นเก่ามักมีความอดทนและปรับตัวกับแรงกดดันได้ดีกว่า และ (4) ทัศนคติและแบบแผนพฤติกรรมที่แตกต่าง ซึ่งอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์และความเห็นต่างในการปฏิบัติงาน

3. สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมและควบคุมความประพฤติครูให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

3.1 *การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่วิชาชีพ* ด้วยการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าสู่ระบบการผลิตครู และการปลูกฝังจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยไม่จำกัดเพียงแค่การเรียนรู้ในเชิงวิชาการ

3.2 *การส่งเสริมและการควบคุมดูแลเมื่อเข้าสู่วิชาชีพ* โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอตลอดเส้นทางวิชาชีพครู การปรับทัศนคติครูและปลูกฝังจิตสำนึกวิชาชีพ การใช้วิธีการที่เหมาะสมในการส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องจรรยาบรรณ การสร้างแบบอย่างที่ดีให้กับครู การมีระบบและกลไกที่เข้มแข็งในการควบคุมและกำกับดูแล การพัฒนาระบบประเมินจรรยาบรรณของวิชาชีพ การพัฒนาระบบยกย่องเชิดชูเกียรติ การใช้มาตรการลงโทษที่จริงจังและเน้นให้เกิดการปรับปรุงพฤติกรรม การบูรณาการความร่วมมือจากหน่วยงานเครือข่ายและชุมชน การปรับกลไกการทำงานที่เชื่อมโยงระบบงานในระดับมหภาค และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครู เพื่อส่งเสริมให้ครูมีความพร้อมและความผูกพันในการประกอบวิชาชีพตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พบว่าครูมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉพาะด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ รองลงมาคือด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มานิดา วงสันต์ (Wongsan, 2020) ที่ศึกษาครูในสถานศึกษาเอกชนสายสามัญควบคู่ศาสนาอิสลาม กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่าครูมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แม้จะแตกต่างในลำดับด้านที่ให้ความสำคัญ โดยครูในบริบทดังกล่าวให้ความสำคัญต่อจรรยาบรรณต่อสังคมและต่อตนเองมากกว่า ซึ่งสะท้อนถึงอิทธิพลของบริบททางศาสนาและวัฒนธรรมที่หล่อหลอมการให้คุณค่าต่อมิติของจรรยาบรรณ นอกจากนี้ งานวิจัยของ ประณต นาคะเวช และคนอื่น ๆ (Nakaved et al., 2022) ที่ศึกษาในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ยืนยันเช่นเดียวกันว่าครูมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน และไม่พบความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานของ Cheng and Nunez (2023) ในประเทศฟิลิปปินส์ที่ยืนยันว่า ลักษณะส่วนบุคคลของครูมิได้ส่งผลต่อระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ Komba and Mukadi (2021) ในประเทศแทนซาเนีย พบข้อสรุปต่างออกไป โดยชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา อันอาจสะท้อนถึงอิทธิพลของระบบการศึกษาที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศ นอกจากนี้ ผลการศึกษาครั้งนี้ยังพบความแตกต่างของระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณระหว่างครูในสถานศึกษาต่างสังกัดและปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคที่แตกต่างกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการกำหนดนโยบายและมาตรการสนับสนุนที่คำนึงถึงบริบทเฉพาะของแต่ละสังกัดและพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูให้มีความเหมาะสมและยั่งยืนในระยะยาว

ส่วนสภาพความเป็นจริงจากการศึกษาเชิงคุณภาพ พบประเด็นการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ในบางประเด็น ซึ่งอาจเป็นผลการวิจัยที่ต่างจากผลในเชิงปริมาณที่ในภาพรวมแสดงถึงการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพของครูซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด อาจอธิบายได้ว่า การศึกษาเชิงปริมาณ เน้นการวัดผลในเชิงสถิติที่สะท้อนภาพรวมที่กว้างกว่า และอาจไม่สามารถเจาะลึกรายละเอียดหรือความแตกต่างในบริบทเฉพาะเจาะจงของพฤติกรรมและมุมมองของครูแต่ละคนได้ ในขณะที่ การศึกษาเชิงคุณภาพ มักเน้นที่การเข้าใจความหมายและบริบทที่ลึกซึ้งของพฤติกรรมและประสบการณ์ของครู ทำให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญแสดงออกถึงมุมมองหรือประสบการณ์ที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับความท้าทายในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ซึ่งอาจไม่ปรากฏในข้อมูลเชิงปริมาณ ในแง่นี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจึงเสริมสร้างความเข้าใจที่ลึกซึ้งถึงสภาพความเป็นจริงในบริบทที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Elenwo (2023) ที่ชี้ให้เห็นว่า แม้จรรยาบรรณวิชาชีพครูจะถูกกำหนดขึ้นเพื่อเป็นกรอบกำกับพฤติกรรมและสร้างมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ แต่ในการปฏิบัติจริงยังไม่สามารถป้องกันการละเมิดจรรยาบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูจำนวนหนึ่งยังคงถูกฟ้องร้องในข้อหาการประพฤติผิดทางวิชาชีพ อีกทั้งยังนำไปสู่การใช้มาตรการทางวินัยที่หลากหลาย สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนถึงข้อจำกัดของระบบการกำกับดูแลวิชาชีพครู ที่ยังต้องการกลไกสนับสนุนและมาตรการป้องกันเชิงรุกเพิ่มเติม

2. ปัจจัยเงื่อนไขสำคัญที่ส่งผลต่อการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านความแตกต่างของช่วงวัย ผลการวิจัยนี้ค่อนข้างสอดคล้องกับงานวิจัยของ Asadi, Davoodi, and Mirzaei (2020) ที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยซึ่งมีผลต่อจรรยาบรรณวิชาชีพครูสามารถจำแนกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านองค์กร และด้านปัจเจกบุคคล เมื่อพิจารณาเฉพาะ *ปัจจัยส่วนบุคคล* พบว่ามีงานวิจัยที่ชี้ว่า ทัศนคติด้านลบที่ครูมีต่อวิชาชีพ และการขาดความมุ่งมั่นต่อบทบาทหน้าที่ความเป็นครู เป็นตัวแปรสำคัญที่นำไปสู่การประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ (Ayenalem, Gone, Yohannes, & Lakew, 2023) ขณะเดียวกันยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่สะท้อนถึงความหลากหลายและซับซ้อนของสาเหตุ เช่น การขาดการอบรมด้านจรรยาบรรณที่เหมาะสม ความไม่สอดคล้องระหว่างนโยบายกับบริบทของสถานศึกษา สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การขาดการนิเทศติดตามหรือกำกับดูแล ความไม่เข้มแข็งของการบริหารงาน การใช้อำนาจในทางที่ผิด และการบังคับใช้จรรยาบรรณที่อ่อนแอ (Ayenalem et al., 2023; Laiya, Moonti, Ahmad, & Kasim, 2025) ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับ *ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในสถานศึกษา* ที่พบจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แม้จะมีความแตกต่างในบางประเด็นย่อยก็ตาม นอกจากนั้นยังมีผลการวิจัยของ Ingaran, Madriaga, Paul, Cagatao, and Bautista (2025) ที่สะท้อนมุมมองในทางกลับกัน โดยชี้ว่าปัจจัยที่มีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ได้แก่ การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร สภาพแวดล้อมการทำงานที่เน้นความร่วมมือ การจัดสรรทรัพยากรและการสนับสนุนด้านการสอนอย่างเพียงพอ การเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และการบริหารจัดการภาระงานอย่างเหมาะสม

ในส่วน *ปัจจัยด้านสังคม* ที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพครูนั้น งานวิจัยที่ได้ผลสอดคล้องกันคือ งานวิจัยของ Ayenalem, Gone, Yohannes, and Lakew (2023) โดยพบว่า ปัญหาด้านการเงินหรือเศรษฐกิจครอบครัว เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลให้ครูประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ และท้ายสุด การศึกษาครั้งนี้ยังชี้ให้เห็นว่า *ความแตกต่างของช่วงวัย* มีความเกี่ยวข้องกับการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ซึ่งสะท้อนถึงความเห็นต่างและความท้าทายที่เกิดจากช่องว่างระหว่างวัย อย่างไรก็ตาม ช่องว่างดังกล่าว สามารถพลิกให้เป็นจุดแข็งในการสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์เชิงสร้างสรรค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชมพูพราว มิ่งมงคล และอุษาพร เสวกวิ (Mingmongkol & Swekwi, 2023) ที่ศึกษาการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติของครูตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยแนวทางหนึ่งที่สำคัญคือ การส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการสร้างเป้าหมาย

การทำงานร่วมกัน

3. สภาพที่ควรจะเป็นในการส่งเสริมและควบคุมความประพฤติครูให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ นอกจากจะเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์แล้ว ยังมุ่งให้เกิดการสร้างภาพลักษณ์และเชิดชูเกียรติภูมิของวิชาชีพครูให้เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือในสังคม โดยเริ่มจาก *การเตรียมความพร้อมนักศึกษาครูเพื่อเข้าสู่วิชาชีพ* ซึ่งในปัจจุบันมีการดำเนินการที่ค่อนข้างชัดเจนและครอบคลุมทั้งในเรื่องการคัดกรองและประเมินความพร้อมของนักศึกษา การจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร ไม่จำกัดเฉพาะการเรียนรู้ในเชิงวิชาการเท่านั้น ในมิติการพัฒนา ควรเน้นการธำรงรักษามาตรฐานและยกระดับคุณภาพให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมเกียรติ สัจจารักษ์ (Sadjarak, 2023) ซึ่งได้ศึกษาการเสริมสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพในนักศึกษาครู โดยพบว่าแนวทางที่มีประสิทธิผลคือการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งการเสริมสร้างความรู้พื้นฐาน การจัดกิจกรรมที่หลากหลาย การบูรณาการเข้ากับรายวิชาและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตลอดจนการประสานความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของนักศึกษาครูอย่างยั่งยืน

ส่วน การส่งเสริมและควบคุมดูแลเมื่อเข้าสู่วิชาชีพครู ประเด็นสำคัญที่พบจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง การปลูกฝังจิตสำนึกวิชาชีพ และการใช้วิธีการที่เหมาะสมในการส่งเสริมการเรียนรู้เรื่องจรรยาบรรณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลชนก พินิจมนตรี และธรินธร นามวรรณ (Pinitmontree & Namwan, 2022) ที่ชี้ให้เห็นว่า แนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะจรรยาบรรณวิชาชีพครูในสถานศึกษาประกอบด้วย (1) การพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม (2) การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร และ (3) การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู แนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของวิชาชีพครูของประเทศอินเดีย (Jayamma & Sumangala, 2012) ที่เน้นการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับคุณค่าของงานครู การเสริมสร้างการเรียนรู้ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมถึงการจัดการฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนาความสามารถในการเผชิญและแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้งทางจริยธรรม นอกจากนี้ ยังเสนอให้สถานศึกษาจัดตั้งหน่วยงานให้คำปรึกษาด้านจริยธรรม พร้อมทั้งจัดให้มีรางวัลยกย่องเชิดชูครูที่ประพฤติปฏิบัติดีต่อนักเรียนและเพื่อนร่วมวิชาชีพ ในทำนองเดียวกัน งานวิจัยนี้ของ Gunati, Kurniati, and Ras (2023) ได้กล่าวถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาการประพฤติผิดจรรยาบรรณ โดยเฉพาะในด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจนเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพครู การฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Kosanpipat (2023) ที่เน้นความสำคัญของแนวทางการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพครูผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยบูรณาการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านจรรยาบรรณให้กับครูด้วยวิธีการที่เหมาะสมจากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) (Announcement of the Prime Minister's Office on the Declaration of the National Reform Plan (Revised Version), 2021) ตามกิจกรรมปฏิรูปที่ 3 ที่เน้นการปฏิรูปกลไกและระบบการผลิตและพัฒนาครู โดยในการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดประเมินผล และการใช้สื่อการเรียนรู้ต้องมีความทันสมัยและเน้นการเรียนรู้เชิงรุก รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ส่วนประเด็นการพัฒนาระบบยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่ประพฤติโดดเด่นด้านจรรยาบรรณ และระบบการลงโทษผู้ประพฤติผิดนั้น สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (Office of the Education Council, Ministry of Education, 2017) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ที่กำหนดให้มีการบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และจากข้อค้นพบในประเด็นการพัฒนาระบบและกลไกในการควบคุม

และกำกับดูแลความประพฤติครู โดยเน้นระบบที่เข้มแข็งของสถานศึกษาและระบบมหภาคที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (Office of the Education Council, Ministry of Education, 2017) ยุทธศาสตร์ที่ 6 ที่ระบุถึงแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ระบบบริหารงานบุคคลของครู ที่จะต้องพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะครูให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและทันสมัย และยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) (National Strategy (B.E. 2561 – 2580), 2018) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยระบุถึงการบริหารจัดการที่ควรเป็นระบบแบบบูรณาการ กล่าวคือ มีกลไกการประสานงานทั้งในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ มีกลไกการขับเคลื่อน รวมถึงการพัฒนาระบบงานและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการดำเนินงานแบบบูรณาการและมุ่งผลสัมฤทธิ์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงนโยบาย มีข้อเสนอที่สอดคล้องกับผลการวิจัย ดังนี้

1. กระทรวงศึกษาธิการร่วมกับคุรุสภาควรพิจารณาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมและให้คำปรึกษาด้านจรรยาบรรณในระดับภูมิภาค เพื่อขยายการเข้าถึงระบบสนับสนุนคุณธรรมจริยธรรม และเสริมกลไกเฝ้าระวังและฟื้นฟูจรรยาบรรณแบบเชิงรุกในพื้นที่

2. คุรุสภาควรพิจารณายกระดับนโยบายเกี่ยวกับครูต้นแบบด้านจรรยาบรรณ จากการเชิดชูเฉพาะรายสู่การเผยแพร่ต้นแบบระดับประเทศ ผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อขยายผลสู่สถานศึกษา และสร้างวัฒนธรรมวิชาชีพที่เข้มแข็ง

3. กระทรวงศึกษาธิการควรทำการทบทวนนโยบายด้านคุณภาพชีวิตของครูอย่างจริงจัง เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจ ให้ครูพร้อมปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ อาทิ ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เพิ่มสวัสดิการด้านสุขภาพจิต ด้านการเงิน และด้านที่อยู่อาศัย รวมถึงการสร้างโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้ในเชิงปฏิบัติ มีข้อเสนอที่สอดคล้องกับผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ครูในสถานศึกษาต่างสังกัดและต่างภูมิภาค มีระดับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพต่างกัน ดังนั้น สถานศึกษาควรพิจารณาปรับแนวทางการส่งเสริมและควบคุมความประพฤติครูที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยคำนึงถึงบริบทของสถานศึกษาและบริบทของภูมิภาคของตนเอง

2. สถานศึกษาควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมจรรยาบรรณที่คำนึงถึงบริบทและสภาพปัญหาของครูแต่ละราย โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะการเผชิญปัญหาในสังคมยุคใหม่ การส่งเสริมด้านสุขภาพจิต รวมถึงการปรับปรุงบรรยากาศการทำงานที่ลดความกดดันและส่งเสริมการเอื้ออาทรต่อกัน ภายใต้การบริหารจัดการที่เป็นธรรม

3. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ช่องว่างระหว่างวัยเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติผิดจรรยาบรรณ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่คำนึงถึงความแตกต่างของช่วงวัย ส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างสร้างสรรค์ระหว่างครูรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างกัน และพัฒนาหลักสูตรอบรมที่ช่วยให้ครูรุ่นใหม่เข้าใจบทบาทตนเอง และตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและการควบคุมความประพฤติครูให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพในบริบทที่แตกต่างกัน รวมถึงการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนากลไกสนับสนุนครูในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้จรรยาบรรณของวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้ที่มีความชัดเจนขึ้น และช่วยให้ครูมีความเข้าใจและมีแนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

เอกสารอ้างอิง

Announcement of the Prime Minister's Office on the Declaration of the National Reform Plan (Revised Version). (2021). *Royal Thai Government Gazette*. Volume 138, Special Section 44 D, pages 1–254. [In Thai]

Asadi, F., Davoodi, R., & Mirzaei, N. A. (2020). Identifying the components and factors affecting the professional ethics of teachers. *International Journal of Ethics & Society (IJES), 2*(2), 1–10. https://ijethics.com/article-1-76-en.html

Ayenalem, K. A., Gone, M. A., Yohannes, M., & Lakew, K. A. (2023). Causes of teachers' professional misconduct in Ethiopian secondary schools: Implications for policy and practice. *Cogent Education, 10*(1), 1–18. https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2188754

Boonlee, S. & Phokin, S. (2014). Practice of professional ethical codes of school administrators under Ubon Ratchathani Primary Education Service Area 1. *Journal of Graduate School, Pitchayatat, 9*(1), 95–104. [In Thai]

Bureau of Professional Ethics and Legal Affairs. (2023). *Statistical data on professional ethics violations by education professionals*. Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand. [In Thai]

Cheng, M. & Nunez, L. (2023). Code of ethics literacy of public-school teachers. *International Journal of Research Publication and Reviews, 4*(11), 3136–3155. https://ijrpr.com/uploads/V4ISSUE11/IJRPR19488.pdf

Elenwo, P. M. (2023). Review of decided cases bothering on teachers' misconduct in schools and their implications for educational management. *European Journal of Contemporary Education and E-Learning, 1*(1), 20–29. https://doi.org/10.59324/ejceel.2023.1(1).02

Gunati, M., Kurniati, Y., & Ras, H. (2023). Analysis and solution to the phenomenon of ethical violations by teachers in the school environment against students. *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS), 2*(4), 701–710. https://doi.org/10.55927/fjss.v2i4.7452

Ingaran, A.V., Madriaga, E., Paul, P., Cagatao, S., & Bautista, R. (2025). Factors affecting teacher professionalism and ethical considerations in west cluster of schools, division of Santiago city, Philippines. *American Journal of Educational Research, 13,* 46-51. https://doi.org/10.12691/education-13-2-1

Intasin, T. (2020). *Research report: Development of CARES learning activities to enhance teachers' characteristics of pre-service teachers in early childhood education, Faculty of Education, Burapha University*. Burapha University. Retrieved from http://dspace.lib.buu.ac.th/xmlui/handle/1234567890/4440 [In Thai]

Jayamma, H. R. & Sumangala, N. (2012). Professional ethics in teaching community: Strategies to promote ethical standards – a global concern. *International Journal of Education and Information Studies, 2*(1), 15–18.

Komba, H. & Mukadi, M. (2021). Teachers' compliance with the professional code of ethics and conduct among secondary schools in Morogoro Municipality. *International Journal of Educational Research, 9*, 75–88.

Kosanpipat, S. (2023). Developing professional ethics for teachers by using community processes of professional learning through information technology systems for students practicing professional teaching experience in Bachelor of Education program in early childhood education at Chiang Mai Rajabhat University, the Office of the Private Education Commission. *Rajabhat Chiang Mai Research Journal, 24*, 164–175. Retrieved from https://doi.org/10.57260/rcmrj.2023.266145

Laiya, K. S., Moonti, R. M., Ahmad, I. H., & Kasim, M. (2025). Pelanggaran Kode Etik Guru. *Deleted Journal*, *2*(1), 100–105. Retrieved from https://doi.org/10.62383/terang.v2i1.790

Mingmongkol, C. & Swekwi, U. (2023). A synthesis of research on code of teaching ethics during year 2010 –2021 as a guideline for development the learning organization of Princess Chulabhorn Science High Schools. *MBU Education Journal: Faculty of Education Mahamakut Buddhist University, 11*(1), 69–83. [In Thai]

Nakaved, P., Boonkongsaen, N., & Phongpanphaengpanga, P. (2022). Compliance with the professional code of ethics for teachers in schools under Nakhon Ratchasima Provincial Administrative Organization. *Journal of Roi Et Rajabhat University, 16*(1), 145–156. [In Thai]

National Strategy (B.E. 2561 – 2580). (2018). *Royal Thai Government Gazette.* Volume 135, Section 82 A, pages 1–61. [In Thai]

Office of the Education Council, Ministry of Education. (2017). *National Education Plan B.E. 2560 – 2579.* Bangkok: Prigwaan Graphic Co., Ltd. [In Thai]

Pinitmontree, K. & Namwan, T. (2022). *Developing guidelines for enhancing ethical competence and professional ethics of teachers in educational institutions under Khon Kaen Primary Educational Service Area Office 4.* (Master's thesis, Department of Educational Administration, Mahasarakham University). [In Thai]

Promrin, U. (2018). *The performance abide by the code of ethics of the teachers in the public schools, the Office of Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area 2.* (Master's thesis, Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi). [In Thai]

Sadjarak, S. (2023). Development of guidelines for enhancing code of ethics of teaching profession within pre–service teachers of faculty of education, Phuket Rajabhat University. *Journal of Graduate Research*, *14*(2), 19–34. Retrieved from https://so02.tci–thaijo.org/index.php/banditvijai/article/view/262796 [In Thai]

Secretariat Office of the Teachers Council of Thailand. (2024). *Case examples of professional ethics violations in education and decisions by the professional standards committee.* Retrieved from https://www.ksp.or.th/2024/01/18/48548/ [In Thai]

Shapira–Lishchinsky, O. (2020). A multinational study of teachers' codes of ethics: Attitudes of educational leaders. *NASSP Bulletin, 104*(1), 5–19. Retrieved from https://doi.org/10.1177/0192636520907694

Silva, P. F. D., Ishii, I., & Krasilchik, M. (2023). Code of ethics for the teaching profession: Educators' perceptions and opinions. SciELO journals, 39, e41031. Retrieved from https://doi.org/10.6084/m9.figshare.23612769.v1

Teachers Council of Thailand Regulation on Behavioral Patterns According to Professional Ethics B.E. 2550. (2007). *Royal Thai Government Gazette.* Volume 124, Special Section 51 D, pages 37–56. [In Thai]

Teachers Council of Thailand Regulation on Professional Ethics B.E. 2556. (2013). *Royal Thai Government Gazette.* Volume 130, Special Section 130 D, pages 72–74. [In Thai]

Teachers Council of Thailand Regulation on the Investigation of Professional Ethics Violations B.E. 2553. (2010). *Royal Thai Government Gazette.* Volume 127, Special Section 152 D, pages 69–88. [In Thai]

Teachers Council of Thailand Regulation on the Investigation of Professional Ethics Violations (3rd Edition) B.E. 2563. (2020). *Royal Thai Government Gazette.* Volume 137, Special Section 220 D, pages 20–22. [In Thai]

Ting, C., Tan, C., Amini, M., Ping, E., & Wang, X. (2022). Comparing teachers' codes of ethics in China, the US, and Australia and recommendations on them. *Hong Kong Journal of Social Sciences, 58*, 347–359. Retrieved from http://hkjoss.com/index.php/journal/article/view/483

Wongsan, M. (2020). *The performance of professional ethics for teachers in ordinary schools coupled with Islam in Bangkok.* (Master's thesis, Department of Educational Management, College of Education Sciences, Dhurakij Pundit University). [In Thai]