

บทที่ 6

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องจริยธรรมวิชาชีพครูครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติตามจริยธรรมเชิงจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวทางปฏิบัติตามพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของวิชาชีพครู และความตระหนักต่อการปฏิบัติตามแบบแผนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของวิชาชีพครู
2. สำรวจสภาพปัญหาในการปฏิบัติตามพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของวิชาชีพครู
3. ศึกษาแนวทางในการพัฒนามาตรการในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจริยธรรมของวิชาชีพครู

6.1 ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้คณะผู้วิจัยจะทำการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methods) ระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการสำรวจด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire Survey) ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interviews) และการสนทนากลุ่ม (Focus group)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 คือ ครูระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นกลุ่มครูที่สังกัดโรงเรียนเป้าหมาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ทำการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาหรือระดับมัธยมศึกษา โดยการสุ่มตัวอย่างซึ่งครอบคลุมพื้นที่ในเขตภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และกรุงเทพมหานคร จำนวนภาคละ 1 จังหวัด โดยคัดเลือกจากจังหวัดที่มีจำนวนโรงเรียนในสังกัด สพฐ. มากติด 1 ใน 3 ของแต่ละภาค ได้แก่ จังหวัด

นครศรีธรรมราช จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดชลบุรี และกรุงเทพมหานคร ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,017 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 26 โรงเรียน

กลุ่มที่ 2 คือ ผู้บริหารในสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) โดยจะสัมภาษณ์ผู้บริหารจากโรงเรียนที่ทำการสำรวจรวมทั้งหมด 25 คน

กลุ่มที่ 3 คือ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียนทั้งหมด 5 กลุ่ม ซึ่งเป็นตัวแทนของแต่ละภาค โดยการสัมภาษณ์แบบสนทนากลุ่มกลุ่มละ 5 - 6 คน รวมทั้งหมด 26 คน

กลุ่มที่ 4 คือ กลุ่มนักวิชาการ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว โดยกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่จัดการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น ซึ่งมีการจัดสัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็น จำนวน 2 ครั้ง โดยครั้งแรกจะเป็นกลุ่มผู้บริหาร โรงเรียน นักวิชาการ ในเขตกรุงเทพมหานคร และนักวิชาการในกระทรวงศึกษาธิการ จำนวนทั้งสิ้น 50 คน ส่วนครั้งที่สองจะเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล นักวิชาการ รวมทั้งคณาจารย์จากคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผลิตครู จำนวนทั้งสิ้น 50 คน รวม 100 คน

6.2 กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างเฉลี่ยประมาณ 46 ปี (อายุต่ำสุด 21 ปี และอายุสูงสุด 60 ปี) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว ส่วนระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ามากกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อพิจารณาประสบการณ์ในการทำงานด้านการสอน พบว่าอายุเฉลี่ยในการทำงานอยู่ที่ประมาณ 21 ปี อายุการทำงานสูงสุดคือ 44 ปี และต่ำสุดคือไม่ถึง 1 ปี (ประมาณ 6 เดือน) เมื่อพิจารณาในด้านระดับชั้นเรียนที่รับผิดชอบในการสอน จะแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ สอนในระดับปฐมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา และ สอนทั้งสองระดับชั้น หรือสอนควบคู่ไปกับการบริหาร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดเป็นกลุ่มครูระดับปฏิบัติการที่สอนในระดับมัธยมศึกษา รองลงมาคือระดับประถมศึกษา และทำงานสองหน้าที่ ตามลำดับ

6.3 สรุป และอภิปรายผลการศึกษา

6.3.1 แนวทางปฏิบัติตามพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของวิชาชีพครูและความตระหนักต่อการปฏิบัติตามแบบแผนพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของวิชาชีพครู

การรับรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมวิชาชีพครู

ในประเด็นการรับรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมวิชาชีพครูนั้น การศึกษาครั้งนี้ได้จำแนกเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ การรับรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพครูทั้ง 5 ด้าน และการรับรู้ด้านมาตรการในการลงโทษ

ผลการศึกษาพบว่า ในประเด็นเรื่องการรับรู้ประมวลจริยธรรมวิชาชีพครู พ.ศ. 2550 นั้นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เคยรับรู้ประมวลจริยธรรมวิชาชีพครู พ.ศ. 2550 ซึ่งเมื่อจำแนกตามแหล่งการเรียนรู้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับรู้ประมวลจริยธรรมวิชาชีพจากหน่วยงานของตนเอง และมีบางส่วนที่รับรู้ประมวลจริยธรรมวิชาชีพจากแหล่งอื่น เช่น จากหนังสือของกระทรวงศึกษาธิการ หรือครูสภา และรับรู้จากการไปอบรมจริยธรรมที่ครูสภา แต่อย่างไรก็ตามครูบางกลุ่มไม่เคยรับรู้ประมวลจริยธรรมวิชาชีพ พ.ศ. 2550 มาก่อนเลย เมื่อพิจารณาในด้านการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติตามจริยธรรมวิชาชีพ จากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ทางหน่วยงานได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมวิชาชีพ แต่ก็ไม่ทุกหน่วยงาน คือ ในบางหน่วยงานไม่มีการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมวิชาชีพ ซึ่งผลการศึกษาได้สอดคล้องกับความคิดเห็นด้านการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมวิชาชีพ คือ ครูส่วนใหญ่จะมีความเห็นว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมในเรื่องดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ก็มีบางหน่วยงานไม่ได้มีการส่งเสริมแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมวิชาชีพครูอย่างจริงจัง

เจตคติในเรื่องความตระหนักต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณในวิชาชีพครู

ผลการศึกษาด้านเจตคติต่อวิชาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความตระหนักในเรื่องแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในเรื่องการให้ความสำคัญใน 5 ด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณต่อตนเองมากที่สุดและจะให้ความสำคัญกับเรื่องจรรยาบรรณต่อสังคมน้อยที่สุด นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าครูเพศหญิงจะมีความตระหนักในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณ

วิชาชีพต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ และต่อผู้รับบริการ (นักเรียน) สูงกว่าเพศชาย และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความตระหนักต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ และแนวทางในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับจริยธรรมวิชาชีพ น้อยกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป หรือกล่าวได้ว่าเป็นความแตกต่างระหว่างครูเก่า และครูใหม่ เนื่องจากว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไปนั้นจะมีความรู้ และความเข้าใจในระเบียบ ข้อบังคับตามจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณในความเป็นครูมากกว่าครูรุ่นใหม่ จึงส่งผลให้มีเหตุผลในเชิงจริยธรรมที่สูงในการดำเนินงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภาพ สุจี (2529) พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมักจะสร้างสมความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการทำงานมาก จึงส่งผลให้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย นอกจากนี้ก็สอดคล้องกับการศึกษาของ เจเลียว อยู่สีมารัก (2524) เช่นกัน ในเรื่องศึกษาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู และพบว่าข้าราชการครูที่ประพฤติผิดจริยธรรม รวมทั้งกระทำผิดวินัยร้ายแรง จะเป็นกลุ่มครูที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และรองลงมาคืออายุการทำงาน 5 - 10 ปี นอกจากนี้ก็กล่าวได้ว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากก็จะเป็นบุคคลที่มีอายุมาก

ในประเด็นดังกล่าว ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524) ได้ชี้ประเด็นในเรื่องของการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้นจะมีความสัมพันธ์กับอายุ โดยบุคคลที่มีอายุมากจะมีความตระหนัก และให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในการดำเนินงานสูงกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ในเรื่องความแตกต่างจะเห็น ได้ชัดเจน ในกลุ่มครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 10 ปี และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 30 ปีขึ้นไป กลุ่มครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานในช่วงนี้นั้นจะมีอายุ 50 ปีขึ้นไป ซึ่งกล่าวได้ว่าบุคคลที่อยู่ในกลุ่มนี้นั้นจะมีการยอมรับสภาพความเป็นจริงในสังคม มีขันติในการดำเนินชีวิต รวมทั้งมีการดำเนินชีวิตที่รอบคอบ มีความเมตตา รู้จักคำนึงคนอื่น (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2540) จะทำให้ครูกลุ่มนี้นั้นจะมีจิตวิญญาณในความเป็นครูสูง และจะส่งผลต่อแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพมากกว่าครูที่มีอายุน้อย ด้วยเหตุดังที่ได้กล่าวมาแล้ว จึงทำให้ครูที่มีอายุในการทำงานมาก มีแนวทางในการปฏิบัติตามพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และมีความตระหนักในจริยธรรมวิชาชีพมากกว่าครูที่มีอายุการทำงานน้อย

6.3.2 สภาพปัญหาและพฤติกรรมผิดจริยธรรมต่อวิชาชีพครู

ผลการศึกษาพบว่าปัญหาเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมีมากมาย ผู้วิจัยสามารถจัดกลุ่มของสภาพปัญหาได้ 3 ประเภท กล่าวคือ ประการแรกเป็นปัญหาพฤติกรรมส่วนตัวของครู

ประการที่สองเป็นปัญหาด้านการเรียนการสอนและประการสุดท้ายเป็นปัญหาด้านการบริหารงานของสถานศึกษา

พฤติกรรมส่วนตัวของครู

ประการแรกปัญหาพฤติกรรมส่วนตัวของครู ถ้าหากจะจัดลำดับความสำคัญของปัญหาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม จรรยาบรรณ ของครูแล้วจะปรากฏว่า ในมุมมองของผู้ปกครอง และผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญมากที่สุดคือปัญหาชู้สาว ปัญหาชู้สาวระหว่างครูกับครูด้วยกันเอง ปัญหาชู้สาวระหว่างครูกับนักเรียน การล่วงละเมิดทางเพศของครูที่กระทำต่อนักเรียน เพราะเหตุว่าเกิดความเสียหายต่อชื่อเสียง เกียรติยศ และส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจจนกลายเป็น Stigma คิดตัวเด็กไปตลอดชีวิต ความผิดดังกล่าวนี้เป็นความผิดประเภทชั่วร้ายในตัวเอง (Mala in se) กล่าวคือเป็นความผิดทั้งศีลธรรมและกฎหมาย สังคมจึงประณามพฤติกรรมของครูอย่างรุนแรง และเรียกร้องให้ลงโทษอย่างเด็ดขาด ปัญหานี้มักเกิดจากครูที่อายุหรือวัยใกล้เคียงกับนักเรียนที่วางตัวใกล้ชิดเกินขอบเขตจนนำไปสู่ปัญหาชู้สาว การล่วงละเมิดทางเพศ ปัญหาชู้สาว การล่วงละเมิดทางเพศที่ครูกระทำต่อนักเรียนนั้นอาจจะมีสาเหตุมาจากสัมพันธรัหว่างผู้มีอำนาจ คือ ครูผู้ให้เกรด/คะแนนแก่นักเรียน ซึ่งเป็นอำนาจเชิงต่อรองกับนักเรียนหรือกรณีนักเรียนกระทำผิดครูซึ่งมีอำนาจในการลงโทษ นักเรียนซึ่งอยู่ในฐานะด้อยอำนาจและเป็นรองครู ประกอบความเป็นเด็กที่ยังอ่อนประสบการณ์ ยังไม่รู้เท่าทันความเจ้าเล่ห์ของครูในการล่วงละเมิดทางเพศ ครูเองคิดว่าตนเคยทำมาแล้วและไม่มีการร้องเรียนจนเกิดการเคยชิน จากสภาพปัญหานี้กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าเป็นเรื่องร้ายแรงที่สุด ครูต้องสำนึกในจริยธรรมและจรรยาบรรณตลอดจนต้องถูกตรวจสอบทั้งจากครูด้วยกัน นักเรียน ผู้ปกครอง และผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งจะต้องไม่ร่วมกันปกปิด ปกป้องผู้กระทำผิด ซึ่งประเด็นนี้สัมพันธ์กับกระบวนการสอบสวนลงโทษอย่างมีประสิทธิภาพดังกล่าวมาแล้วข้างต้น

นอกจากนี้ยังมีปัญหาอื่นๆ อีกมากมาย กล่าวคือ ปัญหาทางด้านอารมณ์ สุขภาพจิต คุณครูอารมณ์เสียและถ่ายทอดอารมณ์มาลงที่เด็ก ซึ่งที่พบบ่อยมากเช่นกันเรื่องการทำร้ายร่างกายเด็ก การลงโทษเกินกว่าเหตุ การใช้คำพูดที่รุนแรง ก้าวร้าวกับนักเรียน ประเด็นปัญหาต่อไปคือปัญหาครูเล่นการพนัน ดื่มสุรา แต่งกายและการวางตัวไม่เหมาะสม เป็นประเด็นที่ควรให้ความสนใจ เช่น ครูผู้ชายใส่ชุดลำลอง หรือเสื้อผ้าที่มีลายดอกมากจนเกินไป หรือครูสตรีนุ่งกระโปรงสั้นมากเกินไป โดยเฉพาะครูวัยรุ่นใหม่ที่ยังคงเป็นปัญหาเช่นกัน ครูบางคนเมาสุราตลอดทั้งวัน

แต่ยังทำการสอน รวมทั้งครูป่วยด้วยโรคประสาทยังทำการสอนอยู่ โดยเหตุผลเชิงมนุษยธรรม (เป็นการช่วยเหลือกัน) ครูบางคนติดยาเสพติด ซึ่งร้ายที่สุดบางคนเป็นผู้ค้าและผู้เสพ ครูติดยา พนัน ติดสุราเรื่อรัง สูบบุหรี่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้สามารถนำไปสู่ปัญหาอื่นที่ตามมา และบาง ประเด็นอาจจะเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาที่รุนแรงเพิ่มขึ้นได้ กล่าวคือ ในกรณีของครูติดสุรา อาจจะเป็น ประเด็นให้เกิดปัญหาเรื่องชู้สาวตามมา หรือปัญหาครูติดยาพนันอาจจะเป็นสาเหตุให้เกิด พฤติกรรมการลักขโมย การคอร์รัปชัน หรือกระทำผิดศีลธรรมอย่างอื่นตามมา หรือแม้กระทั่งปัญหาที่ กล่าวมาแล้วอาจจะมีผลกระทบต่อภาระการสอน เช่นการละทิ้งหน้าที่ หรือประสิทธิภาพในการสอน ลดต่ำลงไป

ส่วนปัญหาอีกประการคือปัญหาด้านภาระหนี้สินของครูนั้น ส่วนใหญ่จะเป็น ประเด็นภาระด้านการกู้เงิน หรือการผ่อนสินค้าต่างๆ จากหลายแหล่งที่ครูสามารถกู้ได้ จึงกลายเป็น เหตุที่ครูต้องหาทางออกด้วยการประกอบอาชีพอื่นๆ ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่าเรื่องหนี้สิน มีใช้ประเด็นชี้ วัดความยากจนของครู การมีหนี้สินแสดงว่าครูต้องมีสินทรัพย์มีหลักทรัพย์ในการค้ำประกัน การมี หนี้สินมีใช้เรื่องน่าอับอาย น่าตกใจ เพราะว่ามีธุรกิจต่างมีหนี้สินกันทั้งนั้น หากแต่หนี้สินนำไป ลงทุนอันก่อให้เกิดรายได้ จริงอยู่แม้ครูบางคนจะกู้เงินไปเพื่อการบริโภค เช่น ซื้อรถยนต์ ซื้อบ้าน ที่ดิน แต่ข้อเท็จจริงที่มิได้ปรากฏ คือ การประกอบอาชีพหรืออาชีพเสริมของครู (อาจมีรายได้ มากกว่าอาชีพหลักเสียอีก) อาชีพเสริมหรืออาชีพรองของครูที่ปรากฏเด่นชัดคือ ตั้งสถาบัน กวดวิชา และยังมีอาชีพอื่นๆ ที่ครูเป็นเจ้าของธุรกิจ อาทิ เจ้าของหอพัก ผู้ประกอบการร้านค้าปลีก ครูมีรายได้ จากการให้เช่าที่ดิน ทำสวน ทำไร่ ปศุสัตว์ ครูเป็นเจ้าของมือหอยไต่ดิน เป็นนายหน้า (Broker) แม้กระทั่ง ธุรกิจ สีเทา-ดำก็มี

กล่าวได้ว่าการปฏิบัติของครูที่มีพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมนั้นขัดกับแนวทางการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งจรรยาบรรณต่อตนเอง ที่ ระบุไว้ในพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครู ไว้ว่า ครูต้องประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและ แบบอย่างที่ดี รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามประเพณีและวัฒนธรรมไทย ซึ่งจากพฤติกรรมที่เป็นสภาพปัญหาในเรื่องพฤติกรรมส่วนตัวของครูนั้น ยังขัดแย้งกับแบบแผน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมในประเด็นที่กล่าวว่า ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั่วทั้งกาย วาจาและจิตใจ แนวปฏิบัติได้กำหนดว่าครูต้องแต่งกาย สะอาด สุภาพ เรียบร้อย เหมาะสม กับกาลเทศะ แสดงกิริยา มารยาทสุภาพเรียบร้อยอยู่เสมอ เป็นผู้มีคุณธรรม ตรงต่อเวลา ซื่อสัตย์ อดทน ประหยัดและอดออม มีสุขภาพกายแข็งแรงและสุขภาพจิตดี ไม่โกรธง่ายหรือแสดงอาการ ฉุนเฉียวต่อหน้าศิษย์ ถ้าหากว่าครูยังมีพฤติกรรมเช่นที่กล่าวมาแล้วนั้น ก็ไม่สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ของนักเรียนได้ ซึ่งส่งผลต่อการอบรมสั่งสอนนักเรียนมาเข้าทำนองแม่ปูกับลูกปู นักเรียน

จะตั้งคำถามแย้งในใจว่า ก็ครูยังดูบุหรื เล่นการพนัน คืมสุรา แล้วจะมาห้ามนักเรียน จับนักเรียนมาทำโทษทำไม และในเมื่อครูมีบุคลิกภาพที่ก้าวร้าว โกรธง่าย โมโห ฉุนเฉียว แล้วครูจะอบรมสั่งสอนศิษย์ได้อย่างไร เช่นเดียวกับการแต่งกายครูมักจะกวดขันการแต่งกายของนักเรียนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบของสถาบันการศึกษา ขณะที่ครูแต่งกายตามความสบายสิ่งเหล่านี้สะท้อนมาจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มนี้เขาคาดหวังบทบาทของครูอย่างสูงส่งหวังว่าจะเป็น Idol หรือ Role Model ให้กับบุตรหลานของเขา และในประเด็นนี้นั้นจะเห็นสภาพปัญหาที่เห็นในครุรุ่นใหม่ ซึ่งจะมีจิตวิญญาณของความเป็นครูแตกต่างจากครุรุ่นเก่า ซึ่งเนื่องมาจากขาดประสบการณ์ในการทำงานหรือในเรื่องของอายุที่เข้ามาเกี่ยวข้อง คือ ครุรุ่นใหม่ ๆ จะมีอายุที่ไม่แตกต่างจากนักเรียนมากนัก ทำให้บางครั้งเกิดความสนิทสนมกันได้ง่าย ทำให้บางครั้งเกิดปัญหาในเรื่องของการวางตัวที่ไม่เหมาะสมได้

การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่

ประการที่สองเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่การไม่ตั้งใจสอน และการสอนไม่เต็มความสามารถ ไม่อุทิศเวลาในการสอน บางครั้งทิ้งภาระการสอน มีการจ้างวานให้สอนแทนกัน แต่ครูกลับสนใจ ทุ่มเทการสอนพิเศษ ส่งผลให้ครูไม่สนใจสอนในชั้นปกติ ครูจึงต้องรีบออกจากโรงเรียนไปสถาบันกวดวิชา ในประเด็นนี้ผู้บริหารหลายท่านต่างตระหนักดีในปัญหานี้ และรู้สึกกังวลว่า ปัจจุบันครุต่างกอบ โภยผลประโยชน์จากอาชีพตน และสร้างผลกระทบต่อความแตกต่างในฐานะทางเศรษฐกิจของนักเรียน นักเรียนมีฐานะดีสามารถชำระค่าสอนพิเศษได้เรียนพิเศษซึ่งครุทุ่มเทใช้เทคนิคการสอน การแก้งข้อสอบ สอนมากกว่าหลักสูตรที่กำหนดและยังมีการนำข้อสอบมาสอน นักเรียนเหล่านี้จึงกลายเป็นเด็กเรียนพิเศษ เกรดสวย สาเหตุส่วนหนึ่งมาจากคะแนน Admission ได้กลายเป็นโอกาสให้ครุกับนักเรียนที่มีฐานะดีเอาเปรียบนักเรียนทั่วไป แนวโน้มครุรุ่นใหม่ต้องสอนพิเศษ สอนกวดวิชา เพราะว่าแข่งขันกันออกกรดยนต์ป้ายแดง กลายเป็นค่านิยม และวิถีชีวิตของครุรุ่นใหม่ นอกจากนี้พฤติกรรมและท่าทีระหว่างครุกับนักเรียนในห้องเรียนปกติกับห้องเรียนพิเศษจะแตกต่างกัน จนกลายเป็นความสัมพันธ์ระหว่างครุ (ผู้มีอาชีพรับจ้างสอน) กับลูกค้ำมีใช่ครุกับลูกศิษย์ ขณะเดียวกันครุมักจะอ้างว่าการที่ไม่ค่อยดูแลเอาใจใส่ใกล้ชิดกับศิษย์นั้น เนื่องมาจากภาระงานสอนที่หนักมากโดยเฉพาะบางกลุ่มสาระ อาทิ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ ครุต้องทำงานการเงิน ธุรกิจ เป็นต้น อีกทั้งต้องทำผลงาน เพื่อยกวิทยฐานะของตนเอง พฤติกรรมที่กล่าวมานั้นได้ขัดแย้งกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในประเด็นจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ซึ่งก็คือนักเรียน และจรรยาบรรณต่อวิชาชีพในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซึ่งการที่ครุไม่ทำหน้าที่ครุอย่าง

สมบูรณนั้น กล่าวได้ว่าครูไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ หรือตามบทบาทหน้าที่ของความเป็นครู รวมทั้งสภาพปัญหาด้านนั้นมีความขัดแย้งกับแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมวิชาชีพ ในด้านต่อไป

1) ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ทั้งนี้ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ อาทิ สอนเต็มความสามารถ เต็มเวลา และเต็มใจ ไม่เบียดบังเวลาของศิษย์ไปหาผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นต้น เนื่องจากผลการจากศึกษาพบว่าสภาพปัญหาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม จรรยาบรรณของครูที่เป็นรูปธรรม คือ ครูสอนไม่เต็มที่หรือสอนไม่เต็มความสามารถ และปฏิบัติตนเสมือนเป็นผู้มีอาชีพครู หมายความว่าสอนไปตามหน้าที่ แต่ที่เรียนพิเศษครูจะนำเทคนิคพิเศษเพื่อสร้างแรงจูงใจหรือเทคนิคที่พิเศษกว่าการปกติในชั้นเรียน ถ้ามีเช่นนั้นแล้ว โรงเรียนกวดวิชาจะมีลูกค้าแน่นอนหาได้ อย่างไรก็ตาม บทบาทของความเป็นครูอาชีพจึงแสดงอย่างเต็มที่ ณ สถาบันกวดวิชานั้นเอง นอกจากนี้ยังพบว่าครูไม่ค่อยสอน เบียดบังเวลาของศิษย์ไปเพื่อทำผลงานอาจารย์สาม ซึ่งเป็นเหตุผลและความจำเป็นของการทำวิทยฐานะของครูและจะต้องทำงานวิจัย เป็นเหตุให้ครูไม่ค่อยมีเวลาดูแลเด็ก ไม่ค่อยมีเวลาสอนและเตรียมการสอน เพราะต้องไปทำงานของครู

2) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในประเด็นนี้ หมายความว่าครูต้อง ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และ ไม่ใช่ศิษย์กระทำการใดๆอันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ หมายถึงการไม่กระทำการใดๆที่จะได้มาซึ่งผลตอบแทนเกินสิทธิที่พึงมีพึงได้จาก การปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ แนวปฏิบัติเช่น ไม่ตัดสินใจผลงาน หรือผลการเรียนของศิษย์โดยมีสิ่งตอบแทนหรือสิ่งแลกเปลี่ยน และไม่บังคับหรือสร้างเงื่อนไขให้ศิษย์มาเรียนพิเศษหรือหารายได้ให้ตนเอง ซึ่งประเด็นนี้จะเกี่ยวข้องกับปัญหาการแสวงหารายได้ของครู กล่าวคือ ในช่วงเวลาราชการครูมีพฤติกรรมในเชิงไม่อุทิศตนในการสอนอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เบียดบังเวลาไปเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว (การทำผลงานเพื่อวิทยฐานะ) หมายรวมถึง การเล่นบทอาชีพครู ในโรงเรียน แต่เล่นบทครู (มือ) อาชีพในสถาบันกวดวิชานั้นเอง

ระบบการบริหารหน่วยงาน

ประการที่สามเป็นปัญหาเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา สืบเนื่องจากปัญหาส่วนตัวของครู โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจที่ครูมีรายจ่ายมากกว่ารายได้ จึงต้องมีหนี้สิน ภาระหนี้สิน

ผลักดันให้ครูต้องประกอบอาชีพเสริมในรูปแบบต่างๆ ผู้บริหารหลายรายกล่าวว่าปัจจุบันได้กำเนิดครูนักธุรกิจ คือเวลาเป็นเงินเป็นทอง ครูเหล่านี้จะแล้งน้ำใจไม่ช่วยเหลือกิจกรรมสถานศึกษา กล่าวได้ว่าจิตอาสาหดหายไปหมด ครูนักธุรกิจ จะทำอะไรจะต้องถามว่ามีคำสั่งหรือไม่ ถ้าไม่มีคำสั่งก็จะไม่ทำ สถานศึกษาบางแห่งจัดกิจกรรมในวันหยุดไม่ได้เลยเพราะครูนักธุรกิจจะพากันคัดค้านอย่างที่สุด นอกจากนี้แล้ว สถานศึกษายังประสบปัญหาครูเกษียณอายุราชการ ครูขอเออร์รี่ไทร์ ทำให้สถานศึกษาขาดกำลังคน การจ้างครูอัตราจ้างมาเพื่อช่วยแก้ปัญหา พบว่า บางแห่งมีงบประมาณของตนเอง บางแห่ง ไม่มีและขาดแคลน แม้ว่าจะแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ด้วยการจ้างครูอัตราจ้าง แต่ปัญหาที่ติดตามมาคือ ช่องว่างระหว่างครูรุ่นก่อนกับครูปัจจุบันจะมีอุดมการณ์ จิตวิญญาณความเป็นครูแตกต่างกัน การแต่งกาย ค่านิยม วิธีชีวิตแตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้บริหารหลายราย ระบุว่าปัญหาทางการเมืองแทรกแซงการบริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจ อิทธิพล ช่วยเหลือ ดังตัวอย่างเช่น ครูที่ถูกตั้งกรรมการสอบสวนจนถูกลงโทษให้ออกจากราชการ แต่สามารถอาศัยระบบอุปถัมภ์ดังกล่าว ขอลับเข้ารับราชการใหม่ได้ หรือตั้งกรรมการช่วยวิ่งเต้น โยกย้ายจากโรงเรียนหนึ่ง ไปอีกโรงเรียนหนึ่งแม้จะต้องจ่ายค่าวิ่งเต้น ตามระยะทางเป็นกิโลเมตร (ครูทราบกันดี) เหตุผลทำไมต้องจ่ายค่าวิ่งเต้น โยกย้าย ประเด็นคำตอบก็คือถ้าการวิ่งเต้นที่มีต้นทุนเช่นนี้ จะทำให้ครูผู้วิ่งเต้นประสบความสำเร็จแล้วจะถอนทุนคืน หรือหวังผลกำไร ตอบแทนอย่างคุ้มต้นทุน จึงกลายเป็นเรื่องปกติในการวิ่งเต้นขอย้ายของบุคลากรแทบทุกระดับ

จากผลการศึกษาจะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมวิชาชีพนั้นมีให้เห็นในสังคม ถึงแม้ว่าจะเป็นส่วนน้อยก็ตาม แต่ก็แสดงให้เห็นว่าถึงแม้ว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะมีประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูออกมาให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจนก็ตาม

6.3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพ

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพครูนั้นมีอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน ซึ่งผลการศึกษาได้แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นคือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอก ดังต่อไปนี้

(1) ปัจจัยภายในตัวบุคคล

ความตระหนักต่อจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลการศึกษาพบว่าเจตคติในเรื่องความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพทั้ง 5 ด้าน คือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้บริหาร (นักเรียน) จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม มีอิทธิพลต่อแนวทางปฏิบัติตามพฤติกรรม กล่าวคือบุคคลที่มีความตระหนักในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพสูง จะแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพสูงด้วย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่าตัวแปรด้านความตระหนักในจรรยาบรรณต่อวิชาชีพจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมมากที่สุด รองลงมาคือ จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อผู้บริหาร จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม ตามลำดับ ความตระหนักในจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ความตระหนักในเรื่อง "ครูต้องสร้างรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ" กล่าวได้ว่าถ้าบุคลากรครูมีจิตสำนึก มีความศรัทธาในความเป็นครู รักษาชื่อเสียงเกียรติยศแห่งวิชาชีพ อยู่ในกฎระเบียบของวิชาชีพ และทำหน้าที่ของความเป็นครู ได้อย่างถูกต้องแล้ว การกระทำผิดจรรยาบรรณ รวมทั้งจริยธรรมวิชาชีพก็จะลดน้อยลง

ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างครูกับศิษย์

ผลการศึกษาพบว่าการกระทำผิดจริยธรรมในเรื่องพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การลวนลามทางเพศ การใช้ความรุนแรงกับเด็กนักเรียนนั้น สิ่งที่มีอิทธิพลอย่างหนึ่งก็คือความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน หรือเรียกได้ว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ผู้ที่มีอำนาจก็คือครู ส่วนผู้ที่อยู่ใต้อำนาจก็คือนักเรียน ครูจะมีอำนาจในเรื่องของการให้คะแนน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อเลื่อนชั้นเรียนของนักเรียน ทำให้ในบางกรณีนักเรียนต้องตกอยู่ในภาวะจำยอมเพื่อที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาที่จะเกิดกับครูผู้สอน สรุปก็คือถ้าความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างครูกับนักเรียนอยู่ในระดับสูง ครูก็จะมีความเสี่ยงต่อพฤติกรรมที่ขัดกับจริยธรรมวิชาชีพได้

ค่านิยมในด้านวัตถุ

ปัจจัยภายในประเด็นนี้จะเกี่ยวข้องกับเรื่องแนวทางในการดำเนินชีวิต ก็คือค่านิยม ซึ่งหมายถึงสิ่งที่คนในสังคมยึดถือ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมต่อไป สำหรับค่านิยมทางด้านวัตถุกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครูนั้นจะเกี่ยวโยงกับ ความพึงพอใจในเรื่องของ

สิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิต ซึ่งความเจริญก้าวหน้าทางด้านวัตถุและเทคโนโลยี จะส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านค่านิยมของคนในสังคมที่เปลี่ยนไป คือการที่คนในสังคมให้ค่านิยมในการมั่งคั่งทางวัตถุมากกว่าทางศีลธรรมดังคำกล่าว End Justified Means ไม่ว่าจะมั่งคั่งมาด้วยวิธีใดไม่เป็นไรขอให้มั่งคั่งร่ำรวยจะได้รับการยอมรับในสังคม สามารถสร้างสัมพันธภาพกับผู้มีอำนาจหรือผันตัวเองเข้าสู่อำนาจไม่ว่าจะเป็นทางการเมือง สังคมเศรษฐกิจ สภาวะสังคมเช่นนี้เป็นภาวะสังคมที่ไร้กฎเกณฑ์ ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ จะถูกทำลายแม้แต่วิชาชีพที่เน้นทั้งจรรยาบรรณ เช่น แพทย์ จึงกลายเป็นแพทย์พาณิชย์ รวมทั้งวิชาชีพอื่นก็เช่นกัน ปัญหาดังกล่าวนำไปสู่การประพฤติมิชอบ (Corruption) การบริหารที่ขาดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ในการดำเนินงาน

ผลจากการศึกษามีความเห็นพ้องกันว่าครูสมัยก่อนมีวิถีชีวิตไม่เร่งรีบ ดำเนินชีวิตสมถะไม่มีการบริโภคใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ภาระงานสอนไม่มาก ขนาดของห้องเรียนไม่ใหญ่ ทำให้มีเวลาดูแลนักเรียนทั่วถึง ไม่ต้องไฝ่หารายได้พิเศษจากการสอนพิเศษแต่สภาพปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปมาก รวมถึงลดถึงการยอมรับในสถานภาพของความเป็นครูที่สูงส่ง เปี่ยมด้วยคุณธรรม คุณธรรมของความเป็นครู ปัจจุบันครูกลายเป็นครูนักธุรกิจ การเรียนการสอนกลายเป็นการแลกเปลี่ยนสินค้าบริการระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการ นักเรียน/ลูกศิษย์ถูกเรียกขานว่าลูกค้า สภาพดังกล่าวถูกตลาดโลมเข้าสู่ผู้คน ไม่มีการยกเว้นแม้แต่อาชีพครูก็ตกอยู่ในกระแสของสินค้าบริโภคนิยม วัตถุนิยม ทำให้ครูต้องแข่งขันกันสร้างความมั่งคั่ง มีการบริโภคสินค้าแบรนด์เนม ต้องใช้รถป้ายแดง ราคาแพง มีบ้านหลังใหญ่ ไปพักผ่อนต่างประเทศตอนปิดเทอม ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีโดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นดาบ 2 คม ด้านหนึ่งช่วยให้ครูเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในการค้นคว้า ปรับปรุงความรู้ พัฒนาการเรียนการสอนได้ง่ายสะดวกสบายมากขึ้น แต่อีกด้านมีครูจะหมกมุ่นอยู่กับเทคโนโลยีสารสนเทศโดยใช้สื่อเหล่านี้ในทางมิชอบ ซึ่งปรากฏเป็นข่าวอยู่เสมอ วิถีชีวิตครูข้างต้นแสดงให้เห็นชัดเจนว่าแบบแผนการบริโภคเปลี่ยนแปลงไป มีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้นครูจึงหาทางออกด้วยการหารายได้เสริมอย่างหลากหลายรูปแบบและวิธีการ อาทิ เล่นการพนัน การเป็นเจ้ามือหวย การขายตรง การสอนพิเศษ การทำธุรกิจอื่นๆ เป็นต้น

ในเรื่องของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมครูนั้นกล่าวได้ว่าครูที่มีค่านิยมความฟุ้งเฟ้อทางด้านวัตถุมากก็จะพยายามทำทุกวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งเหล่านั้น (เงิน) เช่นการสอนพิเศษ การประกอบอาชีพอื่นควบคู่กับอาชีพครู ทำให้ในบางครั้งเกิดความบกพร่องในหน้าที่ได้ ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอน เป็นต้น ซึ่งถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ขัดกับจริยธรรมวิชาชีพครู

(2) ปัจจัยภายนอก

ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครูนั้นมีหลายปัจจัยด้วยกัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับภาครัฐ โรงเรียน รวมทั้งกฎระเบียบต่างๆในการควบคุมพฤติกรรมครู ดังต่อไปนี้

กระบวนการผลิตครู

ปัจจัยที่สำคัญอย่างมากที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครูได้แก่กระบวนการในการสร้างครู หรือปัจจัยในการผลิต/สร้างครู หน่วยงานที่รับผิดชอบก็คือสถาบันอุดมศึกษา กระบวนการนี้เริ่มตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลที่จะเป็นครู สถาบันจะมีโอกาสคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสม แต่กระบวนการคัดเลือกต้องเน้นการวัดความถนัด ความสามารถ ตลอดจนจริยธรรม คุณธรรมของบุคคลที่เหมาะสม ที่จะมาเป็นผู้ประกอบวิชาชีพครูเพื่อสร้างให้เป็นครูมืออาชีพ และมีความตระหนักในวิชาชีพ ซึ่งคุณสมบัติของครูที่พึงประสงค์ต่อไป ถ้าหากสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูสามารถปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นครูให้นักศึกษามีความศรัทธาต่อวิชาชีพ รู้ในบทบาทหน้าที่ของตน รวมทั้งมีความตระหนักต่อวิชาชีพแล้ว เมื่อสำเร็จการศึกษาออกไปประกอบอาชีพก็จะส่งผลให้มีพฤติกรรมตามแนวปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน และเพื่อนร่วมวิชาชีพต่อไป

กระบวนการสอบคัดเลือก กลั่นกรอง เพื่อบรรจุแต่งตั้ง

จากผลการศึกษา พบว่าได้มีการอภิปรายถึงประเด็นกระบวนการกลั่นกรองครู ซึ่งมักจะประสบปัญหา กล่าวคือ มีการตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองครู เมื่อคณะกรรมการดำเนินงานเรียบร้อย ผลสุดท้ายคณะกรรมการนี้เป็นเพียงตรายางเท่านั้น เพราะเหตุว่าบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง อาจจะไม่รับบุคคลเหล่านั้นก็ได้ โดยอ้างว่าเพื่อความเหมาะสม นี่คือระบบเส้นสายที่รู้จักกันดีว่า ระบบอุปถัมภ์ ดังนั้น จริยธรรม คุณธรรม จึงต้องถูกปลูกฝังที่ผู้บริหารด้วยมิใช่จะเน้นแต่ครูเท่านั้น ในเรื่องดังกล่าวจะเป็นการนำระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้องซึ่งปรากฏการณ์เช่นนี้ ก่อให้เกิดความเสียหายมากมาย อาทิ โรงเรียนอยากได้ครูสอนภาษาอังกฤษแต่ส่งครูเกษตรมาให้ แล้วเอาครูเกษตรไปสอนภาษาอังกฤษ ผลจะเป็นอย่างไร บางครั้งต้องการครูคณิตศาสตร์ แต่ได้ครูวิทยาศาสตร์ และมีกรณี โรงเรียนกลั่นกรองครูได้ครูเคมีแล้วแต่ถูกเปลี่ยนตัวส่งมาให้ เมื่อมีการทักท้วงก็อ้างว่าคำสั่งออกมาแล้ว

นอกจากนี้ยังพบปัญหาการวิ่งเต้น โยกย้ายของครู ครูที่ไม่มีเส้นสายก็จะไม่มีโอกาสได้เข้าสู่โรงเรียนใหญ่ที่มีชื่อเสียง หรือโรงเรียนในเมือง แต่ครูที่มีสายสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใหญ่ผู้มีอำนาจ นักการเมือง ก็สามารถวิ่งเต้น โยกย้ายไปยังที่สมปรารถนาได้ การวิ่งเต้นเข้าสู่โรงเรียนที่มีชื่อเสียงย่อมสามารถสร้างรายได้จำนวนก้อนใหญ่จากการสอนพิเศษ ไม่เพียงแต่ครูเท่านั้นที่มีการวิ่งเต้นดังกล่าว แม้แต่ผู้บริหารโรงเรียนต่างพากันหาช่องทางในการวิ่งเต้นเข้าโรงเรียนดังที่มีนักเรียนสอบแข่งขันสูง ซึ่งย่อมหมายถึงผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางตรงและแอบแฝง ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้ว พฤติกรรมดังกล่าวล้วนแล้วแต่เป็นการละเมิด จริยธรรม คุณธรรมของความเป็นครูทั้งสิ้น ถ้าหากระบบ ไร้คุณธรรมยังคงดำรงอยู่เสียแล้ว อย่าหวังว่าครูจะมีจริยธรรม จรรยาบรรณ และเมื่อทุกคนฉีกจรรยาบรรณทิ้งกันเสียหมดเพื่อประโยชน์แห่งความก้าวหน้าและผลตอบแทนของตนเอง เมื่อสถาบันการศึกษาเป็นแหล่งบ่มเพาะพลเมืองดีของชาติที่ประกอบไปด้วยจริยธรรม คุณธรรม เป็นคนดี ซื่อสัตย์ สุจริต แต่ยังเต็มไปด้วยความยุติธรรม ไร้คุณธรรม จริยธรรมเสียแล้ว ผลผลิตจะเป็นเช่นไร อุปมาดังผู้สอนกล้วยไม้ แต่สอนเด็กไม่ให้กล้วยไม้ เช่นนั้น ซึ่งเป็นประเด็นที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่ง

จะเห็นได้ว่าระบบการคัดเลือกครู หรือการ โยกย้ายแต่งตั้งโดยผ่านระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรมจะมีผลต่อพฤติกรรมที่ละเมิดจรรยาบรรณ จริยธรรมครูอีกด้วย ซึ่งประเด็นนี้ก็จะมีส่วนต่อเนื่องไปถึงจริยธรรมของผู้บริหาร ในประเด็นจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพอีกด้วย

การขาดการอบรม ปฐมนิเทศ

ผลการศึกษาพบว่า ครูยังขาดการฝึกอบรม และ อบรมปฐมนิเทศให้ทราบถึง จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และควรมีการอบรมบ่มเพาะอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการตอบย้ำให้ระลึกถึงอยู่เสมอ จะช่วยมีส่วนในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง มิให้ครูประพฤติผิดจริยธรรม และจรรยาบรรณ ส่วนวิธีการฝึกอบรมอย่างไรจึงมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ใครจะมาเป็นวิทยากร เป็นรายละเอียดที่ต้องมอบให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกเป็นผู้ออกแบบหลักสูตรการฝึกอบรม นอกจากนี้การขาดอบรมปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ ตลอดจนการให้ความรู้หรือกระบวนการอบรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูไม่ทราบจริยธรรมและจรรยาบรรณ ตลอดจนแนวปฏิบัติอย่างชัดเจน ตลอดจนผลเสียหายจากกระบวนการรับโทษ ซึ่งถ้าหากขาดกระบวนการดังกล่าวที่ต่อเนื่อง อาจส่งผลให้ครูประพฤติผิดจริยธรรมได้ โดยบางครั้งทำผิดโดยไม่รู้กฎ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้

ดังนั้นการอบรมเผยแพร่ความรู้ในเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากถ้าครูขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องจริยธรรมวิชาชีพแล้วก็จะมีผลต่อความตระหนักในการปฏิบัติงานได้ เพราะฉะนั้นการกำหนดแนวทางในการพัฒนาอบรมจริยธรรมครูที่ชัดเจน เป็นรูปธรรมก็จะส่งผลต่อความประพฤติหรือแนวทางในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้เช่นกัน

การบังคับใช้จรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ

จรรยาบรรณวิชาชีพครู ตลอดจนแนวปฏิบัตินั้น เขียนให้ดูดี สวยหรู เลิศเลอเพียงใดก็ได้ แต่ไร้ค่าหากมิได้มีการนำมาบังคับใช้เป็นแนวปฏิบัติ ประสบการณ์ของผู้เข้าการสัมมนา พบว่า เมื่อเกิดปัญหาครูประพฤติผิดจริยธรรม จรรยาบรรณ ได้ตั้งเรื่องร้องเรียนผลมักจะลงเอย คือ ผู้อำนวยการ โรงเรียนแจ้งว่าผมได้กล่าวตักเตือนเรียบร้อยแล้ว และที่เล่าร้ายกว่านั้นกรณีที่ร้ายแรงครูที่ถูกกล่าวหาว่าวิ่งเต้น โดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผอ.เขตและด้วยความเป็นเพื่อน เป็นญาติ ผลคือการภาคทัณฑ์ กรณีร้องเรียนเหล่านี้ผู้ปกครองยอมรับว่าถ้าเหตุการณ์ไม่เลวร้ายจริงๆ หรือรุนแรงมากก็จะไม่ร้องเรียน หากแต่ร้องเรียนแล้วผลสรุปเป็นเช่นนี้จะช่วยป้องกันการประพฤติผิดจริยธรรม จรรยาบรรณ ได้อย่างไร ในบางวิชาชีพมีการยึดใบอนุญาตประกอบวิชาชีพหรือสั่งให้ยุติการประกอบวิชาชีพเป็นระยะเวลาหนึ่ง เป็นต้น

ดังนั้นการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนสำหรับครูที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ รวมทั้งการบังคับใช้กฎที่มีประสิทธิภาพก็จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูมีความตระหนักในพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้อีกประการหนึ่ง

จากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพครูที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ามีความสอดคล้องกับแนวคิดกลุ่มจิตพฤติกรรมศาสตร์ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2537; ย้อมเดือน สดมณี และ ธาตุกร์ จันประเสริฐ, 2554) ซึ่งเชื่อว่าสาเหตุของพฤติกรรมมนุษย์มาจากทั้งสาเหตุที่เป็นปัจจัยภายนอก อันได้แก่สถานการณ์แวดล้อมต่างๆ และปัจจัยภายในคือจิตใจ ตัวบุคคลเอง ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะเดิมและสถานการณ์ปัจจุบันที่บุคคลประสบอยู่ ซึ่งเมื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมวิชาชีพแล้ว หน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็ควรหาแนวทางในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาพฤติกรรมการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูต่อไป

6.3.4 แนวทางในการพัฒนามาตรการในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจริยธรรมของวิชาชีพครู

ผลจากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางถึงสภาพปัญหาพฤติกรรมเชิงจริยธรรม จรรยาบรรณของครู แล้วได้นำมาสู่การวิเคราะห์ถึงสาเหตุว่ามีปัจจัยใดบ้างที่นำมาสู่สภาพปัญหาดังกล่าว ลำดับต่อมาคือการอภิปรายถึงแนวทางในการป้องกันแก้ไข ตลอดจนการควบคุมพฤติกรรมของครูว่าจะมีแนวทางอย่างไรบ้างนั้นก็จะต้องย้อนกลับไปพิจารณาให้ถ่องแท้ถึงสาเหตุจึงจะได้แนวทางในการป้องกันและแก้ไขซึ่งจักได้นำเสนอ โดยลำดับดังต่อไปนี้

การสร้างระบบเครือข่ายผู้ปกครอง

ระบบการสร้างผู้เครือข่ายผู้ปกครองในรูปแบบของสมาคม ชมรม เช่น สมาคมผู้ปกครอง เครือข่ายผู้ปกครองที่เข้มแข็ง กรณีของโรงเรียนกัลยาณีฯ มีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในสถาบันการศึกษาอย่างเข้มแข็งจึงสามารถรับรู้ถึงพฤติกรรมของครู เนื่องจากกลุ่ม ชมรม สมาคมดังกล่าวมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันตลอดเวลาและยังใกล้ชิดกับผู้บริหาร การทำงานประสานกันอย่างอบอุ่นให้เกิดประโยชน์ซึ่งกันและกันระหว่างสมาคมผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า โรงเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง จึงสามารถควบคุมพฤติกรรมของครูตั้งแต่เรื่องเล็กน้อย อาทิ การแต่งกาย การวางตัวที่ไม่เหมาะสม หากพบจะรีบดำเนินการทันที ซึ่งเป็นไปได้ด้วยดี

การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม

ก่อนที่ครูจะเข้าทำหน้าที่ควรจะได้มีการปฐมนิเทศ ให้ครูได้ทราบจริยธรรม จรรยาบรรณของครูอย่างชัดเจน ตลอดจนแนวปฏิบัติตามระเบียบจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2550 และเน้นย้ำหากไม่ปฏิบัติตามผลเสียหายจะเกิดขึ้นอย่างไรบ้าง นอกจากนี้ควรจะมีการอบรมอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการมีระบบตรวจสอบคุณภาพการเรียนการสอนของครู

การมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของทุกภาคส่วน

จากผลการศึกษาพบว่าควรมีการตรวจสอบพฤติกรรมเชิงจริยธรรม จรรยาบรรณของครูเป็นรายบุคคล ซึ่งควรเป็นกาตรวจสอบแบบการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย เช่น ผู้บริหารครูด้วยกัน นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน จะมีส่วนร่วมตรวจสอบควบคุมพฤติกรรมของครู ซึ่งอาจจะดำเนินการให้เป็นรูปธรรมที่มีการยกตัวอย่าง เช่น อาจมีตู้แดงรับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะซึ่งจะเป็น

ช่องทางหนึ่งในการตรวจสอบ นอกจากสื่อออนไลน์ของโรงเรียนแล้ว สรุปคือ เปิดการสื่อสารทุกช่องทางที่จะทำให้เกิดการรับรู้ถึงพฤติกรรมที่ไม่ดีของครู เพื่อเป็นการควบคุม ยับยั้งป้องกัน ก่อนที่ปัญหาจะเกิด

การบังคับใช้ระเบียบจรรยาบรรณของครู

การมีระเบียบจรรยาบรรณ จริยธรรมหากปราศจากการบังคับใช้แล้วจะมีผลอันใดไม่เมื่อมีแล้วก็ต้องบังคับใช้ เริ่มต้นตั้งแต่กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน การตั้งคณะกรรมการสอบสวน การลงโทษ ต้องรวดเร็ว ยุติธรรม ปราศจากระบบอุปถัมภ์ คือไม่มีการปกป้องช่วยเหลือกัน ต้องป้องกันมิให้ใช้ระบบวิ่งเต้นหาผู้มีอำนาจช่วยเหลือ จากการศึกษาพบปัญหาอุปสรรคในเรื่องระบบคุณภาพของการบริหารงานราชการทำให้เกิดคุณครูเส้นสายดี ทำอะไรก็ไม่ผิด นอกจากนี้ที่ประชุมสนทนากลุ่มยังตั้งข้อสังเกตอีกว่า กระบวนการดำเนินการสอบสวนลงโทษนั้นใช้เวลานานมากเช่นนี้ ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการควบคุมพฤติกรรม จริยธรรมจรรยาบรรณของวิชาชีพครูอย่างแน่นอน

เท่าที่รับฟังความคิดเห็นจากหลายๆท่านที่ผ่านมา ผู้วิจัยมีข้อสังเกตกระบวนการสร้างเนื้อหาจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตลอดจนแนวปฏิบัติ และการบังคับใช้ (บทลงโทษ) แม้กระทั่งการบริหารงานภายในกระทรวงศึกษา สถานศึกษา ควรเน้นกระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กล่าวคือ ทุกฝ่าย ทุกระดับ ต้องมีส่วนร่วมรับรู้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการเขียนจรรยาบรรณวิชาชีพครู จะทำให้ทุกคนที่เข้าร่วมรับรู้ และรับผิดชอบร่วมกันในการเขียนกฎกติกา จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของตน เพื่อสร้างจิตสำนึกว่าวิชาชีพครูด้วยตนเองปกครองดูแลกันเอง จรรยาบรรณวิชาชีพครูจึงเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพที่ครูทุกคนมีส่วนร่วมหรือแม้กระทั่งภายในสถานศึกษาควรเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างสำคัญ ผู้วิจัยรับทราบจากผู้บริหารสถานศึกษาว่า บางครั้งไม่ได้รับความร่วมมือ แต่มีการต่อต้านเสียด้วยซ้ำ จนบางกิจกรรมไม่อาจดำเนินการไปได้ ผู้วิจัยเชื่อในประโยคที่ว่า ที่ได้มีการใช้อำนาจ ที่นั้นย่อมมีการต่อต้านชัดเจนดังคำกล่าวของ Michael Foucault

การสร้างครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี

การสร้างครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึงครูที่มีใจรักในวิชาชีพ มีคุณสมบัติรักเด็ก มีสุขภาพจิตที่ดี ตลอดจนมีวิถีชีวิตและจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม ไม่ปฏิบัติตนไหลไปตามกระแสวัตถุนิยม บริโภคนิยม มีความเป็นตัวของตัวเอง หรือเป็นชาวพุทธที่แท้จริง (ใช้ชีวิต

อย่างสมเหตุ สมผล มีแก่นสาร) ซึ่งจะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน มิใช่สอนนักเรียนเรื่องแนวคิด เศรษฐกิจพอเพียงแต่พฤติกรรมของครูยังตรงข้ามกับที่สอน เข้าทำนอง Do as I say, don't do as I do การสร้างครูที่เป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึงต้องเริ่มต้นที่กระบวนการค้ำน้ำ กล่าวคือ ตั้งแต่กระบวนการผลิตครู การจะรับบุคคลเข้ามาเป็นครูมืออาชีพ จะต้องมีส่วนที่เชี่ยวชาญเฉพาะระดับชาติทำการเรียนการสอนปลูกฝังจริยธรรมวิชาชีพในหลักสูตร สถาบันนี้ต้องมีเอกลักษณ์โดดเด่นที่ผู้คนภูมิใจปรารถนาจะเข้าศึกษา ต้องสร้างควมมีเกียรติภูมิ คุณค่าที่สูงส่ง เพราะเป็นสถาบันที่สร้างคนสร้างชาติ ที่ประชุมกลุ่มยังตั้งข้อสังเกตว่าทำไมโรงเรียนที่สร้างบุคลากรเช่นแพทย์ ทหาร ตำรวจ ได้สร้างสถาบันที่มีความโดดเด่น มีเอกลักษณ์เฉพาะ มีศักดิ์มีศรีที่ทุกคนต้องแข่งขันเพื่อเข้าไปศึกษา ทำไมจึงสร้างสถาบันเพื่อผลิตครูไม่ได้

นอกจากกระบวนการผลิตครูดังกล่าวแล้วกระบวนการคัดเลือก กลั่นกรอง บรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย ต้องเป็นระบบคุณธรรม ผลการสนทนากลุ่มพบปัญหาความไม่เป็นธรรม มีการวิ่งเต้น ไขเส้นสาย ทุกช่องทางในการคัดเลือกเข้ามาเป็นครู ปัญหาการบริหารที่ยืดแนวของระบบอุปถัมภ์จึงทำให้ได้คนที่ไม่เหมาะสม สิ่งที่มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวางคือ ผู้มีอำนาจสูงสุดตั้งธงไว้แล้วว่าบรรจุผู้ใด จะแต่งตั้งใคร จะตรงวุฒิ ตรงสายงานที่ต้องการหรือไม่ แต่จะแต่งตั้งตามความพอใจของตนเอง ถ้าระบบบริหารงานที่ขาดหลักการธรรมาภิบาลเช่นนี้ จะได้คนที่จริยธรรม จรรยาบรรณ ได้อย่างไร ในเมื่อผู้บริหารขาดจริยธรรม จรรยาบรรณเสียแต่ต้นแล้ว

ระบบประเมินการสอน พฤติกรรมเชิงจริยธรรม จรรยาบรรณ

ในเรื่องดังกล่าวผู้เข้าร่วมการวิจัยให้ความสำคัญของระบบประเมินที่เข้มงวดอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งน่าจะเป็นแนวทางในการป้องกันการประพฤติผิดจริยธรรม จรรยาบรรณของครูได้อีกทางหนึ่ง นอกจากนี้ระบบประเมินน่าจะทำให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการประเมินครู ซึ่งการประเมินดังกล่าวนี้นักเรียนน่าจะมีส่วนร่วมในการประเมินการสอนรวมทั้งบุคลิกภาพ อารมณ์ การอบรมสั่งสอน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นการสะท้อนจากผู้รับโดยตรง นอกจากนี้ครูด้วยกันควรจะมีการประเมินกันเอง คือจะเป็นการสอดส่องตรวจสอบควบคุมพฤติกรรมตนเอง การประเมินเช่นนี้ผู้บริหารต้องรับการประเมินด้วยเช่นกัน นอกจากนี้กลุ่มเครือข่ายผู้ปกครอง สมาคมผู้ปกครอง สมาคมศิษย์เก่า ที่มีส่วนร่วมใกล้ชิดกับโรงเรียนต้องมีส่วนร่วมกับการประเมินครูและผู้บริหารด้วย

การพัฒนากรอบแบบแผนที่ชัดเจนในเรื่องจริยธรรมวิชาชีพครู

จากผลการศึกษาพบว่าข้อมูลในเรื่องของแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับ จรรยาบรรณวิชาชีพนั้นยังไม่มี ความชัดเจนเท่าที่ควร หรือบางประเด็นก็มีความเป็นนามธรรมสูง ซึ่งทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการกำหนดกรอบให้ชัดเจน และทำให้เป็นรูปธรรม มีความเข้าใจในเรื่องจริยธรรมวิชาชีพไปในแนวทางเดียวกัน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ก็จะทำให้ไม่เกิดความ สับสนว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด

ผลการศึกษาในประเด็นแนวทางการพัฒนาจริยธรรมวิชาชีพครูนั้นสอดคล้องกับ แนวคิดของ สังกะเสน ค้อยมาเมือง (2531) ในเรื่องการพัฒนาจริยธรรมวิชาชีพครู ซึ่งได้ตั้งข้อสังเกต ในการส่งเสริมจริยธรรมครู คือ 1) กระบวนการในการเสริมสร้างค่านิยม หรือกระบวนการ ในการสร้างค่านิยม (value clarification) ซึ่งเป็นกระบวนการในการกระตุ้นให้บุคคลได้รับการ ตรวจสอบ สิ่งที่เขาเห็นคุณค่า จนเกิดความกระจำด้วยตนเอง 2) การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) ซึ่งใช้ในการสร้าง หรือรักษาพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ด้วยการจัดเงื่อนไขต่างๆ เพื่อให้บุคคลได้รับการเสริมแรง หากต้องการลดพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ก็ต้องจัดเงื่อนไขต่างๆ เพื่อให้บุคคลนั้นๆ ไม่ได้รับการเสริมแรงหรือการได้รับการลงโทษ และ 3) การเรียนรู้ทางสังคม (Social learning) ซึ่งจะต้องจัดประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ตัวอย่าง และคำอธิบาย ชี้นำ เพื่อให้บุคคลเกิดความเชื่อถึงถึงผลของพฤติกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น จากผลการศึกษาดังที่ได้ กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยมีข้อสังเกตกระบวนการสร้างเนื้อหาจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตลอดจนแนว ปฏิบัติ และการบังคับใช้ (บทลงโทษ) แม้กระทั่งการบริหารงานภายในกระทรวงศึกษา สถานศึกษา ควรเน้นกระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กล่าวคือ ทุกฝ่าย ทุกระดับ ต้องมีส่วนร่วมรับรู้ใน ทุกขั้นตอนของกระบวนการเขียนจรรยาบรรณวิชาชีพครู จะทำให้ทุกคนที่เข้าร่วมรับรู้ และ รับผิดชอบร่วมกันในการเขียนกฎกติกา จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของตน เพื่อสร้างจิตสำนึกว่าวิชาชีพ ครูด้วยกันเองปกครองดูแลกันเอง จรรยาบรรณวิชาชีพครูจึงเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพที่ครูทุกคนมี ส่วนร่วม หรือแม้กระทั่งภายในสถานศึกษาควรเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างสำคัญ เมื่อเกิดการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาแล้วการเรียนรู้ทางสังคมก็จะเกิดขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความตระหนักในการ ดำเนินชีวิตตามจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพที่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน

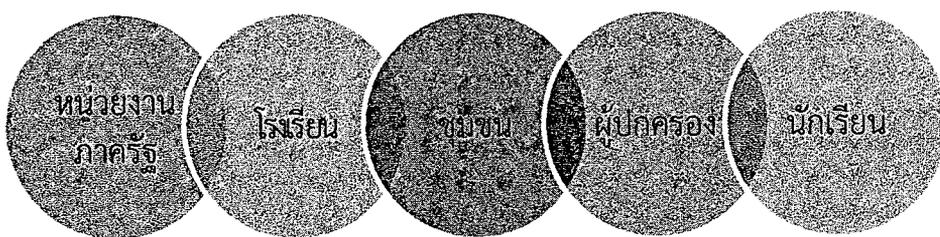
6.4 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาทั้งจากการสำรวจการรับรู้ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รวมทั้งการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มผู้ปกครอง นักเรียน ทางคณะผู้วิจัยได้สรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติในเรื่องแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมวิชาชีพครู และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

6.4.1 แนวทางในการพัฒนาจริยธรรมวิชาชีพครู

1. การประสานความร่วมมือ

ในประเด็นนี้จะนำเสนอการประสานความร่วมมือจากหลายส่วนงาน ในประเด็นการอบรมให้ความรู้ การสอดส่องดูแล และการประเมินการปฏิบัติงาน



แผนภูมิที่ 4 การร่วมมือของส่วนต่างๆ ในการพัฒนาจริยธรรมวิชาชีพ

จากผลการศึกษา สามารถอธิบายถึงรูปแบบในการประสานความร่วมมือกันของส่วนต่างๆ ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมของครู รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมในวิชาชีพครูให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับวิชาชีพอย่างแท้จริง จากแผนภูมิที่ 4 แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานทั้งในส่วนกลางคือ ภาครัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ / ครูสภา / สำนักงานเขตการศึกษา) และหน่วยงานในท้องถิ่นคือ โรงเรียน และ ชุมชนจะต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายต่างๆที่จะเป็นการส่งเสริมจริยธรรมครู อย่างต่อเนื่อง และหน่วยงานเหล่านี้จะต้องมีการประสานงานกันเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมนั้นเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การดำเนินกิจกรรมในการพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพครูในสามารถทำได้ในรูปแบบของการจัดการอบรมให้ความรู้ ซึ่งในกิจกรรมนี้ทางหน่วยงานทั้งภาครัฐ

และ โรงเรียน ได้มีการดำเนินกิจกรรมเหล่านี้อยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตามก็ยังมีปัญหาเรื่องการขาดความรู้ความเข้าใจในจรรยาบรรณวิชาชีพ เพราะฉะนั้นในการจัดการอบรมควรมีการนำเสนอเรื่องจริยธรรมที่หลากหลาย และเหมาะสมกับกลุ่มครูที่เข้ารับการอบรม ตัวอย่างเช่น

ระดับ โรงเรียน ควรมีการจัดการอบรมเรื่องจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทุกปี ปีละประมาณ 1 – 2 ครั้ง ซึ่งควรมีรูปแบบของการจัดการอบรมที่หลากหลาย เช่น กระบวนการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครูด้วยกัน และในกลุ่มครูระดับปฏิบัติการกับผู้บริหาร ซึ่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จะทำให้ครูได้ทราบถึงสิ่งที่เพื่อนครูด้วยกันได้กระทำ และจะเป็นการกระตุ้นให้ครูเอาเป็นแบบอย่างในสิ่งที่ดีที่ควรปฏิบัติ และควรมีการกำหนดเป็นแผนงานประจำปีของโรงเรียน เช่น การจัดให้มีวันสัมมนาอบรมจริยธรรมครูประจำปี เพื่อให้ครูเกิดความตระหนักในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติต่อไป เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าบางหน่วยงานยังไม่มี การเผยแพร่ข่าวสารด้านประมวลจริยธรรมวิชาชีพให้ครูได้ทราบ หรือไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ในการพัฒนาจริยธรรมครู เพราะฉะนั้น ในระดับ โรงเรียน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในประเด็นนี้ อย่างต่อเนื่อง ผลของการร่วมมือกันในโรงเรียนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เสริมสร้างจริยธรรมครู ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูในโรงเรียน รวมทั้งทำให้เกิดการดูแลกันระหว่างครู ภายในโรงเรียนอีกด้วย

นอกจากนี้การเรียนรู้-แลกเปลี่ยนร่วมกันของครูในโรงเรียนนั้นเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับแนวคิดของโคลเบิร์ก (Kohlberg, 1964) ซึ่งเห็นว่าเป็นผลจากประสบการณ์ในการปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้น สิ่งเหล่านั้นจะนำไปสู่การเรียนรู้ส่วนบุคคลมากกว่าจะเป็นรูปแบบของวัฒนธรรมที่สังคมวางไว้ และยังเห็นว่า บุคคลที่จะมีจริยธรรมขั้นสูงหรือสามารถใช้เหตุผลทางจริยธรรมขั้นสูงได้นั้น โดยระดับจริยธรรมของบุคคลสามารถวัดได้จากเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้น และสามารถที่จะส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาระดับจริยธรรมให้สูงขึ้นกว่าเดิมได้ โดยการเปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้จากการตัดสินใจทางจริยธรรมร่วมกับผู้อื่น การได้แสดงความคิดเห็นและอภิปรายร่วมกับผู้อื่นจะทำให้บุคคลที่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมต่ำเรียนรู้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงขึ้น (ทิสนา แจมมณี, 2546) และเมื่อเกิดการเรียนรู้ระหว่างครูในโรงเรียนเดียวกันแล้ว สิ่งที่สามารถทำให้เห็นแบบอย่างที่ดีของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครูในขั้นตอนต่อไป คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากบุคคลนอกสถาบันนั้น ก็คือการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูต่างสถาบัน ซึ่งก็หมายถึงการประสานความร่วมมือในระดับท้องถิ่น

ระดับท้องถิ่น (ชุมชน) นอกจากนี้ควรมีการจัดตั้งเครือข่ายในการควบคุมจริยธรรมวิชาชีพครูประจำท้องถิ่นในการป้องกันและสอดส่องพฤติกรรมครู เพื่อลดความเสี่ยงการเกิดพฤติกรรมผิดจริยธรรม ในประเด็นนี้จะเป็นการสร้างความร่วมมือกันระหว่างครูและผู้บริหารในแต่ละโรงเรียน นักเรียน สมาคมผู้ปกครอง และเจ้าหน้าที่ในท้องถิ่น เช่น อปท. เป็นต้น และเมื่อเป็นการจัดตั้งเป็นเครือข่ายแล้วอาจจะต้องมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทสังคมวัฒนธรรมของแต่ละท้องถิ่น ซึ่งนอกจากจะเป็นความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียนต่างๆ แล้ว ยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับชุมชนอีกด้วย ในประเด็นนี้ยังเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมในประเด็นของจรรยาบรรณต่อสังคมอีกด้วยคุณธรรม อาจกล่าวได้ว่าจริยธรรมนั้นเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน และจริยธรรมนั้นเป็นแนวทางในการกำกับให้บุคคลเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมอันพึงประสงค์ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้วยการปลูกฝังพื้นฐาน รวมทั้งการเห็นตัวอย่างด้านจริยธรรมในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านสติปัญญา และการอบรมกล่อมเกลาให้รู้จักผิดชอบชั่วดีของสังคมต่อไป (จาเรญรัตน์ เจือจันทร์, 2548)

ส่วนระดับประเทศ (ภาครัฐ) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมจริยธรรมครู เช่น กระทรวงศึกษาธิการและคุรุสภา ควรจะประสานความร่วมมือกับโรงเรียนในแต่ละจังหวัด หรือเครือข่ายครูในแต่ละจังหวัดในการจัดอบรมในการเผยแพร่ข่าวสารให้ทั่วถึงทั่วประเทศ และมีการจัดทำสื่อในการเผยแพร่ในเรื่องจริยธรรมครูอย่างต่อเนื่อง และควรมีการจัดทำรูปแบบในการพัฒนาที่ชัดเจน เนื่องจากผลการศึกษาพบว่าครูบางกลุ่มยังไม่ทราบข่าวสารในเรื่องประมวลจริยธรรมฉบับใหม่ หรือยังไม่เคยทราบเรื่องการประมวลจริยธรรมมาก่อน จึงทำให้การรับรู้ในส่วนดังกล่าวเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง นอกจากนี้เนื่องจากครูมีภาระงานสอนและงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนที่หนักมากอยู่แล้ว เพราะฉะนั้นในการจัดอบรมหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมครูโดยทางส่วนกลาง ควรจะต้องคำนึงถึงช่วงเวลาในการจัดให้เหมาะสม เช่น ในช่วงปิดเทอม เป็นต้น

เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าครูเพศหญิงนั้นจะมีเจตคติในเรื่องความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพมากกว่าครูเพศชาย โดยเฉพาะในประเด็นจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณในวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ด้วยเหตุนี้ทางโรงเรียน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในเรื่องความแตกต่างด้านเพศ กล่าวคือ ในการจัดอบรมเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู น่าจะมีการจัดอบรมที่แยกระหว่างครูผู้ชายกับครูผู้หญิง ซึ่งจะทำให้เนื้อหาในการอบรมจะมุ่งเน้นที่พฤติกรรมเสี่ยงของแต่ละเพศ สำหรับผลการศึกษาที่พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันจะมีเจตคติในเรื่องความตระหนักต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรม และแนวทางปฏิบัติเชิง

กลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครู กล่าวคือ ในระดับโรงเรียนนั้น ควรนำแนวทางของการควบคุมทางสังคมมาใช้ในการป้องกันพฤติกรรมการกระทำผิดของครู คือ ในสถานศึกษานั้น ควรให้ครูดูแลกันเอง ครูควรมีการสอดส่องดูแลและพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของครูกันเองเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงก่อนเกิดเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น ผู้บริหารก็เป็น กลไกสำคัญอย่างหนึ่งในการสอดส่องพฤติกรรมครู หรืออาจจะมีการกำหนดเป็นหน้าที่ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนก็ได้ นอกจากนี้กลุ่มนักเรียนก็ควรที่จะทำความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู รวมทั้งควรสอดส่องดูแลพฤติกรรมของครู ในโรงเรียนเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการเกิดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ได้เช่นกัน นอกจากนี้ ผู้ปกครองก็เป็นกลไกสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมครูได้เช่นกัน ถึงแม้ว่าจะไม่ได้อยู่ในหน่วยงาน แต่จะเป็นผู้ที่สามารถสอดส่องดูแลพฤติกรรมของครูได้ เนื่องจากในแต่ละโรงเรียนมีการจัดตั้ง สมาคมผู้ปกครอง ซึ่งกลุ่มนี้จะเป็นกลุ่มในการประสานงานต่างๆ ของกลุ่มครูและนักเรียน ได้เช่นกัน ผู้ปกครองอาจจะมีการรวมกลุ่มกันเพื่อสอดส่องดูแลในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างครูกับ นักเรียน รวมทั้งพฤติกรรมที่อาจจะเป็นพฤติกรรมเสี่ยงในการกระทำผิดจริยธรรม จรรยาบรรณของ ครูอีกทางหนึ่ง การประสานงานกับของทุกกลุ่มในสังคมในการสอดส่องดูแลพฤติกรรมครูนี้ไม่ใช่ เป็นแนวทางในการดำเนินการเพื่อการจับผิดครูแต่อย่างใด แต่เป็นวิธีการในการป้องกันการ กระทำความผิดเพื่อเป็นการลดความเสี่ยงในการเกิดพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ซึ่งจะเป็น การป้องกันแทนที่จะแก้ไขที่ปลายเหตุ

การสอดส่องดูแลเปรียบเสมือนการควบคุมทางสังคมในการกำหนด “กฎเกณฑ์ของ สังคม” โดยมีการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสีย ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ การร่วมมือร่วมใจกัน โดยการให้คนในสังคมเป็นคนควบคุมการกระทำผิดนอกเหนือจากการกระทำผิดกฎหมาย มาเป็นหลัก ในการกำหนดกฎเกณฑ์ของสังคม เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเชื่อในสิ่งเดียวกันและยอมรับในเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และแนวทางการปฏิบัติที่ตรงกัน ซึ่งจะทำให้เกิดพันธะสัญญา (Commitment) ในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และวิธีการที่ร่วมกันกำหนดด้วยความเต็มใจ สถานะนี้จะทำให้บุคคล มีความตระหนักในการกระทำต่างๆ เพื่อไม่ให้ผิดจากบรรทัดฐานที่กำหนดไว้ในสังคมที่ตนพักอาศัย ส่งผลให้การกระทำผิดลดลงได้ สรุปก็คือการใช้แนวทางในการสอดส่องดูแลพฤติกรรม เชิงจริยธรรมของครู เพื่อเป็นการใช้กฎสังคมที่นอกเหนือจากกฎหมายมาควบคุมพฤติกรรม ของบุคคลในสังคมนั้นเอง

2. การเสริมสร้างความรู้คู่คุณธรรม

นอกเหนือจากการพัฒนาทางด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพแล้วทางหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมการหาความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะเทคนิคการสอนใหม่ โดยการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาประยุกต์ใช้ เนื่องจากปัจจุบันนักเรียนมีการพัฒนาอย่างมากในการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการพัฒนาความรู้ทางการเรียน เพราะฉะนั้นครูก็ควรมีการพัฒนาในด้านนี้เพื่อที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งในประเด็นนี้ควรมีการพัฒนาในครูทุกรุ่น แต่ควรเน้นในเรื่องพื้นฐานทางด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีกับครูรุ่นเก่าเพื่อนำวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการสอนได้ ซึ่งถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ "เลือกใช้หลักวิชาที่ถูกต้อง สร้างสรรค์เทคนิค วิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาวิชาชีพ" แต่อย่างไรก็ตามครูควรนำความรู้ด้านเทคโนโลยีไปใช้ในทางที่ถูกต้อง โดยเฉพาะในเรื่องการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และเพื่อนร่วมวิชาชีพต่อไป ในประเด็นนี้ผู้บริหารโรงเรียน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีมาตรการในการสร้างความตระหนักให้ครูรุ่นเก่า หรือครูที่ทำงานมากกว่า 20 ปี ได้มีการพัฒนาในเรื่องการเรียนการสอนโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้ เสริมสร้างความรู้ใหม่ๆ หรือ การจัดอบรมในเรื่องต่างๆ ที่สอดคล้องกับเรื่องการเรียนการสอน โดยการเชิญวิทยากรใหม่ๆ มาให้ความรู้ หรืออาจจะมีการสำรวจความต้องการของครูรุ่นเก่าว่ามีความต้องการในการพัฒนาความรู้ด้านใดบ้าง ซึ่งทางโรงเรียนอาจจะมีการพัฒนาในเรื่องนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของครูต่อไป

นอกจากความรู้ในเชิงเทคโนโลยีแล้ว การพัฒนาความรู้ในด้านอื่นๆ ก็เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับครูด้วยกัน จากการศึกษาที่พบว่าค่านิยมในเรื่องความพึงพอใจในด้านวัตถุประสงค์ที่ทำให้ครูมีพฤติกรรมเสี่ยงในการประพฤติผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งอาจจะนำไปสู่ปัญหาหนี้สินต่อไป ในประเด็นนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินชีวิต รวมทั้งเรื่องของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม หรือแม้กระทั่งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระบบการเงิน เพื่อที่จะให้ครูได้จัดสรรเรื่องระบบการเงินเพื่อการครองชีพได้อย่างถูกต้อง เป็นต้น

เนื่องจากการศึกษาพบว่า การรับรู้เรื่องมาตรการในการลงโทษจะมีอิทธิพลต่อแนวทางการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพราะฉะนั้นการเสริมสร้างความรู้อีกประการหนึ่งที่จำเป็นสำหรับครู ก็คือควรมีการให้ความรู้ทางด้านกฎหมายในเรื่องการกระทำผิดจรรยาบรรณว่าการกระทำอย่างไรถือว่าเป็นความผิด และหากไปกระทำผิด ก็ควรมีความรู้ในเรื่องของ

โทษที่จะได้รับ เพื่อให้เกิดความตระหนักในการกระทำความผิด ซึ่งควรมีการส่งเสริมทั้งสองส่วนพร้อมกัน คือในเรื่องของกฎข้อบังคับในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ และบทลงโทษเมื่อกระทำความผิด เนื่องจาก ถ้ารู้เฉพาะกฎจรรยาบรรณอย่างเดียวอาจจะทำให้ครูไม่ตระหนักถึงแนวทางปฏิบัติตามแนวทางจรรยาบรรณวิชาชีพเท่าที่ควร แต่หากรู้ถึงโทษที่จะได้รับนั้นจะเป็นการเสริมสร้างความตระหนักในเรื่องของพฤติกรรมที่ละเมิดกฎมากยิ่งขึ้น เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์จะกลัวผลของการกระทำคือการลงโทษมากกว่าความตระหนักถึงการเคารพกติกา กล่าวคือเมื่อมีความรู้ในเรื่องของกฎหมาย ในเรื่องของการกระทำความผิดทางแพ่งและทางอาญา ก็อาจจะทำให้ครูเกิดความขังคิดก่อนที่จะกระทำการใดที่ผิดต่อจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพได้

จะเห็นได้ว่าในการพัฒนาความรู้ของครูนั้น ไม่ควรที่จะมีการพัฒนาด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว ควรมีการพัฒนาควบคู่ไปกับหลักในการดำเนินชีวิตอื่นๆ หรือคุณธรรมในการดำเนินชีวิต เพื่อที่จะลดความเสี่ยงพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3. กระบวนการในการผลิตครู

เนื่องจากการศึกษาพบว่าในการที่จะพัฒนาจริยธรรม จรรยาบรรณครูนั้นเป็นกระบวนการที่มีจุดเริ่มต้นมาจากการผลิตครู ก็คือสถาบันการศึกษาในมหาวิทยาลัย โดยเริ่มจากกระบวนการในการสอบคัดเลือก กระบวนการในการเรียนการสอน ซึ่งควรมีการพัฒนาในรูปแบบหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งในประเด็นนี้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คุรุสภา ควรที่จะร่วมมือกันในการกำหนดยุทธศาสตร์ในเรื่องกระบวนการหรือขั้นตอนในการประกอบวิชาชีพครูว่าต้องมีกระบวนการเรียนรู้อย่างไร โดยการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบและสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งการให้ความสำคัญในเรื่องความเป็นครู จริยธรรม รวมทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการผลิตจะเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นครู ในส่วนของกระบวนการเรียนการสอน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และสภาพแวดล้อมภายในสถาบันต้องเน้นกระบวนการที่สามารถปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะความเป็นครูแก่นักศึกษาครูได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา โดยคณาจารย์ในสถาบันจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอีกด้วย

นอกจากนั้น สถาบันผลิตครูจะต้องปรับปรุงวิธีการวัดและประเมินผลนักศึกษาครูใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ที่เน้นกระบวนการคิด การแสดงความคิดเห็นที่เป็นเหตุเป็นผลแบบสหวิทยาการ และความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และเชื่อมโยงข้อสนเทศต่าง ๆ มากกว่าการวัดเฉพาะการเรียนรู้ในเนื้อหาสาระเท่านั้นรวมทั้งสร้าง

ความตระหนักในวิชาชีพตั้งแต่องค์เป็นนักศึกษาวิชาครู รวมทั้งเพื่อให้รู้ในบทบาทหน้าที่ในอนาคต และให้มีเจตคติเชิงบวกในเรื่องความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพ และเพื่อยกระดับครูให้มีคุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพครูอย่างยั่งยืนต่อไป

6.4.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการสำรวจพฤติกรรมเชิงจริยธรรม การรับรู้และเจตคติในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพของครูระดับปฏิบัติการ โรงเรียนในสังกัด สพฐ. เท่านั้น เพราะฉะนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป นักวิจัยควรทำการสำรวจครูระดับปฏิบัติการ โรงเรียนในสังกัดอื่นๆ ด้วย เช่น ครูสังกัดโรงเรียนเอกชน ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ครูสังกัดโรงเรียนเทศบาล เป็นต้น ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำมาเปรียบเทียบในเรื่องดังกล่าวระหว่างครูที่อยู่ในสังกัดที่แตกต่างกัน และ/หรือควรศึกษาเพิ่มเติมระหว่างครูระดับประถมศึกษา และมีธยมศึกษา เพื่อที่จะทำการพัฒนา และส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนในสังกัดต่างๆ ต่อไป

2. กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ถึงแม้ว่าจะสุ่มตัวอย่างโรงเรียนตัวอย่างทั้งสี่ภาค คือ ภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคใต้ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และกรุงเทพมหานคร แต่ก็ไม่ได้มีการเปรียบเทียบระดับของพฤติกรรมเชิงจริยธรรม รวมทั้งปัญหาพฤติกรรมของครูที่ทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพในแต่ละภาค เนื่องจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาคมีสัดส่วนที่แตกต่างกัน รวมทั้งจังหวัดที่เป็นตัวแทนในแต่ละภาคมีเพียงหนึ่งจังหวัดเท่านั้น เพราะฉะนั้นในการศึกษานี้ควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละภาคเพื่อที่จะสามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรทั้งหมดได้ ซึ่งหากมีการเปรียบเทียบรายภาคแล้วจะสามารถพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมวิชาชีพ รวมทั้งปัญหาพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณวิชาชีพได้ตรงประเด็นตามบริบทสังคม วัฒนธรรมของแต่ละภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ข้อมูลเชิงคุณภาพในการศึกษานี้ได้ข้อมูลจากกลุ่มผู้ปกครอง และผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ควรทำการศึกษาสัมภาษณ์ครูระดับปฏิบัติการ และบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคลากรในเขตการศึกษาของแต่ละพื้นที่ บุคลากรในกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาจริยธรรมครูที่เป็นความคิดเห็นจากบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องในเรื่องของจรรยาบรรณวิชาชีพต่อไป

4. การศึกษานี้ไม่ได้ทำการศึกษากลุ่มนักเรียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลุ่มของผู้รับบริการ เพราะฉะนั้นในการศึกษานี้ควรทำการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มนักเรียน

เพิ่มเติม เพื่อเป็นการประเมินจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู จากกลุ่มผู้รับบริการเพื่อให้ได้ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาจริยธรรมครูต่อไป

5. ในการศึกษาความแตกต่างด้านลักษณะส่วนบุคคลของครูในเรื่องพฤติกรรมเชิง จริยธรรมของครู รวมทั้งปัจจัยด้านการรับรู้ และเจตคติในจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีผลต่อพฤติกรรม เชิงจริยธรรมครู ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเพิ่มตัวแปรเพื่อศึกษาในเรื่องดังกล่าว เพื่อให้ได้ ข้อมูลที่สมบูรณ์มากยิ่งขึ้นในเรื่องของตัวแปรอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทาง ในการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมวิชาชีพครูต่อไป