

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	การส่งเสริมพฤติกรรมครูตามจรรยาบรรณในโรงเรียนสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่		
ชื่อผู้เขียน	นายพิบูลย์ กระแสสุข		
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา		
คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกานดา ตปนียางกูร	ประธานกรรมการ	
	อาจารย์ ดร. สุรพล บัวพิมพ์	กรรมการ	
	รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ	กรรมการ	

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมครูตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอฝาง ประชากรคือผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 51 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลจากการศึกษาพบว่า สภาพพฤติกรรมครูตามจรรยาบรรณ ครูได้แสดงออกอย่างชัดเจนในด้านการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาศิษย์ โดยมีการสอบถาม ปรีกษาผู้ปกครองและเพื่อนครูในด้านส่วนตัวพบว่าครูมีความตั้งใจสอน ไม่ขาดการสอนโดยไม่จำเป็น ตรวจผลงานและโชว์ผลงานของศิษย์ ให้การอบรมชี้แนะแนวทางที่ถูก รวมทั้งมีความยุติธรรม สอนโดยไม่ปิดบังความรู้ ไม่เกี่ยวข้องกับยาเสพติด เป็นแบบอย่างที่ดีในการแต่งกาย กิริยามารยาท ไม่ซ้ำเติมข้อบกพร่องของศิษย์ ไม่ลงโทษเกินเหตุ ไม่ใช้แรงงานศิษย์เพื่อประโยชน์ส่วนตัว ไม่แสวงหาประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ปกติ ติดตามข่าวสารทางด้านวิชาการ ฟังการบรรยายและเข้ารับการอบรม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้สอน ร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพ ช่วยเหลือเพื่อนครูทางด้านส่วนตัวในเรื่องทุนทรัพย์หรือเมื่อประสบปัญหาเดือดร้อน ร่วมงานการกุศลและงานประเพณีทั้งของเพื่อนครูและชุมชน ในขณะที่ครูมีการแสดงพฤติกรรมน้อยในเรื่องต่อไปนี้

ด้านการสอนคือ เรื่องการจัดกิจกรรมเพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน การแก้ไขข้อบกพร่องของศิษย์ การนัดหมายศิษย์เพื่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมเพื่อมุ่งสู่ผลจริงๆ การประเมินผลเพื่อ

พัฒนางาน และการกำหนดเป้าหมายการสอนที่พัฒนาขึ้น ลักษณะดังกล่าวทำให้สรุปได้ว่า ครูยังไม่ทุ่มเทเพื่องานการสอนอย่างจริงจัง ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในด้านส่วนตัวและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ครูมีปัญหาเรื่องความสามัคคี การพูดต่อเสียดินนา ไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอนให้ทันต่อวิทยาการ ขาดการวางแผนเพื่อพัฒนาตน ไม่นิยมศึกษาความรู้จากเอกสารตำรา มีปัญหาการยอมรับผลงานทางวิชาการและไม่ประชาสัมพันธ์ผลงานของเพื่อนครู ของตนเอง และองค์กรวิชาชีพ ครูร่วมมือกันทางด้านส่วนตัวมากกว่างานพัฒนาวิชาการทางอาชีพ ในด้านการเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ พัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรม พบว่า ครูมีพฤติกรรมสอดคล้องกับจรรยาบรรณน้อย

อุปสรรคปัญหาของการส่งเสริมพฤติกรรมตามจรรยาบรรณที่พบ คือ ครูขาดแรงจูงใจ มีปัญหาความพร้อมของโรงเรียนและของครู ครูมีงานด้านอื่นอีกมาก ครูมีปัญหาส่วนตัวเรื่องหนี้สิน และปัญหาการขาดความสามัคคี ไม่พัฒนาตนเอง และไม่รู้ว่าจะกระทบกระเทือนต่อตำแหน่งแม้ไม่เปลี่ยนพฤติกรรม ครูส่วนหนึ่งไม่ศรัทธาต่ออาชีพแต่ต้องประกอบอาชีพครู มีปัญหาการไม่ยอมรับและประชาสัมพันธ์ผลงานของเพื่อนครู ตนเองและองค์กรวิชาชีพอันมีสาเหตุจากความไม่มั่นใจเรื่องความบริสุทธิ์ในการจัดทำผลงาน และการปฏิบัติงานมีผลประโยชน์ในด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ครูขาดความรู้ ขาดความสนใจ และอยู่ภายใต้อิทธิพลการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รุนแรงในขณะนี้ สำหรับแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรม พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างอันดีก่อน และวิธีการส่งเสริมพฤติกรรมในข้อใดข้อหนึ่งสามารถส่งผลสืบเนื่องไปสู่ข้อหนึ่งได้ด้วย ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจ และเลือกกิจกรรม วิธีการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบุคคล สถานการณ์ และความเชื่อภายใต้ความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

Independent Study Title	Promoting Code of Ethics – Based Behaviors of Teachers in Schools under the Office of Fang District Primary Education, Chiang Mai Province.	
Author	Mr. Piboon Krasaesuk	
M.Ed.	Educational Administration	
Examining Committee	Asst. Prof. Dr. Suganda Tapaneeyangkul	Chairman
	Lecturer Dr. Surapol Boapimp	Member
	Assoc. Prof. Dr. Choocheep Puthaprasert	Member

Abstract

This study probed the current state of as well as sought guidelines to promote teacher behavior as dictated by B.E. 2539 Teacher Code of Ethics. Study population comprised 51 school administrators under the Office of Fang District Primary Education, Chiang Mai Province. The investigation relied on structured interviews with those administrators.

The study found that teachers had clearly attempted to seek all possible cooperation in helping and developing their students. They did so by discussing and consulting with parents and their own colleagues. They were also found to have been willing to teach and avoided unnecessary leaves of absence, checked and publicly displayed students' works. Teachers were reportedly fair to their students not withholding the knowledge to which they were entitled. They were found to have served as good role models as regards their dresses and etiquette. They did not capitalize on their students' defects and weaknesses; inflict undue penalties on them; take personal advantage from their physical labour; seek personal gains from their normal course of duty. They were self-confident, constantly improving themselves academically; making use of technologies in their classroom instruction; participating in professional organizations' activities; financially helping colleagues when they were in financial trouble; participating in both their colleagues' and communities' charitable and festive occasions.

However, teacher behavior in a number of areas was still found unsatisfactory. For example, as regards teaching activities responding to students' individual differences were rare and correcting students' defects largely not done. Appointments for students' additional learning and really meaningful activities were also rare or absent. Moreover, evaluation for improved instruction and instructional objectives setting was still lacking. On these bases, it could be concluded that teachers still did not seriously devote to their teaching and were not motivated to do so.

On personal and social sides, it was found that teachers were not on good terms with their colleagues; still talked ill of their colleagues; did not change their teaching behavior to keep pace with academic and technological advances; lacked planning for self-improvement; did not seek further knowledge from books and texts; did not recognize available academic works and publicize their own, their colleagues' as well as their professional organizations' works. Existing cooperation among teachers was more congenial than professional. Furthermore, their leadership behavior in the area of intellectual and cultural conservation and development was still far from satisfactory.

As regards problems and obstacles administrators reported that teachers lacked motivation; school and teacher readiness was still problematic; teachers were occupied by many other tasks and many were in debt; they lacked unity among themselves and did not attempt to improve themselves. They did not feel their position would be threatened by their unchanged behavior. Some of them did not have faith in their profession. They were in it simply to make a living. The reasons teachers did not recognize and publicize their own, their colleagues' and their professional organizations' works were that they were not confident in their purity and background motives and that those works had been driven by pure self-interests. As far as issues related to culture and local wisdom are concerned, teachers reportedly lacked knowledge, interest and were strongly influenced by drastic social changes taking place around them.

As regards possible guidelines for improving or promoting ethics-dictated teacher behavior it was recommended that administrators set themselves first as good role models; possess sufficient knowledge and understanding; be able to choose proper promotion methods and activities suitable to individual teachers, circumstances and teacher beliefs; and seriously seek cooperation from all concerned parties and individuals.