

พฤติกรรมของครูในโรงเรียน

ผู้บริหารการศึกษายังคงเผชิญอยู่กับพฤติกรรมของครูบางส่วนในโรงเรียนที่ไม่ได้ดำเนินไปตามแบบแผนของพฤติกรรมที่มีเหตุผล การศึกษาถึงพฤติกรรมของครูในโรงเรียนจะช่วยให้มีเทคนิคในการจูงใจให้ครูมีความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งอาจจะช่วยในการบริหารการศึกษาในด้าน การควบคุม กำกับติดตามและด้านการส่งเสริมศักยภาพของครู ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของครู และนั่นคือคุณภาพของการศึกษานั้นเอง

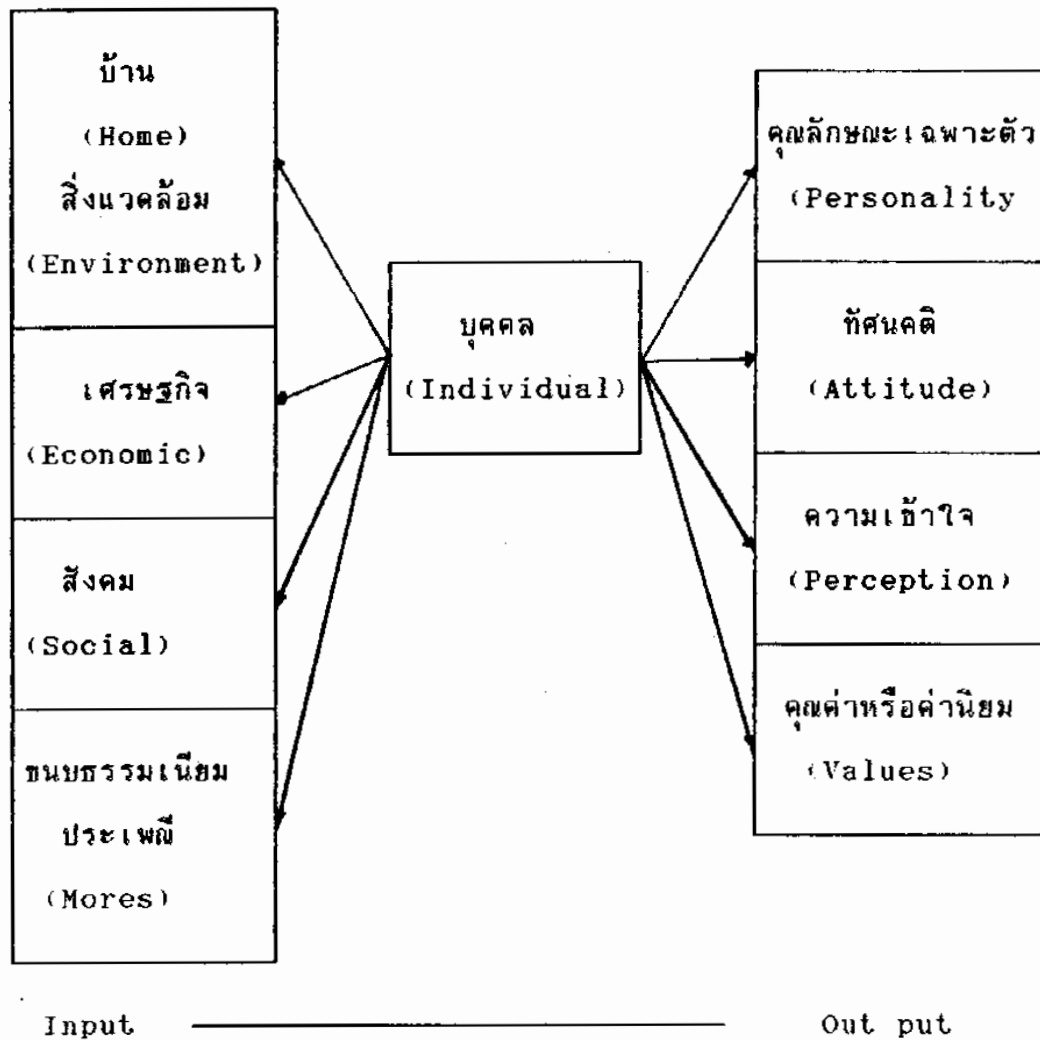
การศึกษาพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ซับซ้อนและยุ่งยากและไม่สามารถที่จะสร้างทฤษฎีทางพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีความเที่ยงตรงและถูกต้องแม่นยำ ซึ่งในเรื่องนี้ อนันต์ ศรีวิสาภา (2527 : 9) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า

1. ไม่มีคนสองคนที่มีความรู้สึก มีอารมณ์เหมือนกัน การที่จะเอาข้อมูลความรู้สึกของคนหนึ่งไปพยากรณ์คนอื่น ๆ จึงไม่มีความหมายแต่อย่างใด
2. ไม่มีคนใด มีความคงที่ในการแสดงออกทางความรู้สึกได้เหมือนกันทุก ๆ โอกาส อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมย่อมทำให้พฤติกรรมของแต่ละคนเปลี่ยนไป ดังนั้น จึงเป็นการยากที่จะพยากรณ์ความรู้สึกของคนให้มีความเที่ยงตรงและถูกต้อง
3. ขบวนการวิจัยย่อมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนที่กำลังถูกสังเกต เพื่อเก็บข้อมูล และนอกจากนี้ยังมีตลาดเคลื่อนเนื่องมาจากผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกต
4. ข้อมูลทางจิตวิทยาและการศึกษาโดยทั่วไป ไม่สามารถจะให้นิยามได้ชัดเจน เหมือนข้อมูลทางกายภาพ อาทิเช่น เซาวัน การเรียนรู้ ความกังวลใจ หรือแรงจูงใจ และเราไม่สามารถจะทำการวัดหรือสังเกตได้โดยตรง จึงเป็นเหตุสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้ทฤษฎีทางด้านนี้ขาดความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น

แต่อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาพฤติกรรมของครูในโรงเรียนก็ยังมี ความจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งมีองค์ประกอบหลายอย่างที่เกี่ยวข้อกับพฤติกรรมของครู ซึ่งแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ การรับรู้ (Perception) ทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาวะริบการจูงใจ (Motivation)

องค์ประกอบเหล่านี้จะมีอิทธิพลให้แต่ละบุคคลมีลักษณะและกระทำพฤติกรรม
 อย่างใดอย่างหนึ่ง และยังมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย
 (เทพพนม เมืองแมน และ สวีง สุวรรณ, 2529 : 2) และเกี่ยวกับสิ่งที่
 มากกระทบกับครู เดรด และ โร (Drake and Roe, 1986 : 56) ได้ระบุ
 ไว้ว่ามีทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ครอบครัว การเมือง วรรณคดี ระดับอายุ
 ความสัมพันธ์ระหว่างญาติมิตร วิชาความรู้พิเศษ องค์กรครู สมาคมอาชีพ
 งานอื่น ๆ ชุมชน หลักสูตร โรงเรียนเดิม ความสัมพันธ์ระหว่างครูในโรงเรียน
 เดียวกัน รวมทั้งการติดต่อสื่อสาร

สำหรับพิสิฐ พิษณานนท์ (2527 : 104) ได้กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรม
 ของบุคคลในองค์กรในลักษณะของระบบดังนี้ บ้าน สิ่งแวดล้อม สังคม
 ขนบธรรมเนียมประเพณี จะมีอิทธิพลต่อบุคคล ก่อให้เกิดคุณลักษณะเฉพาะตัว
 ทัศนคติ ความเข้าใจ คุณค่า ดังแผนภูมิต่อไปนี้



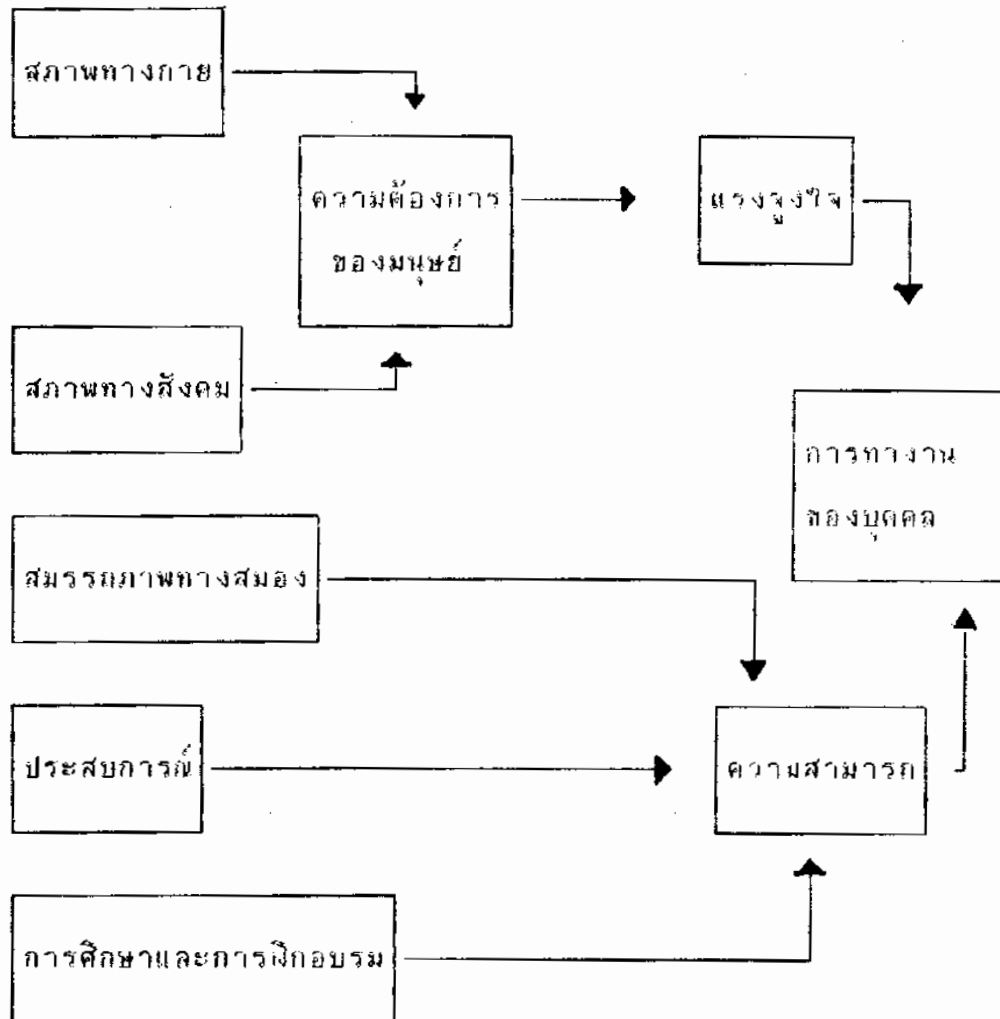
แผนภูมิ 1 ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

ที่มา : พิลิฐ พิษานนท์ 2527 : 104

จากแผนภูมิดังกล่าว บ้าน สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นองค์ประกอบที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดคุณลักษณะเฉพาะตัว ทัศนคติ ความเข้าใจ คุณค่าหรือค่านิยมของบุคคล

ส่วนเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2525 : 131) ได้กล่าวถึงการทำงาน ของมนุษย์ (Job-Performance) ว่าขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญสองประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ซึ่งแรงจูงใจ ของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการเป็นผลของ

สภาพทางกาย (Physical Conditions) และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Conditions) ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของมนุษย์ สามารถเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้



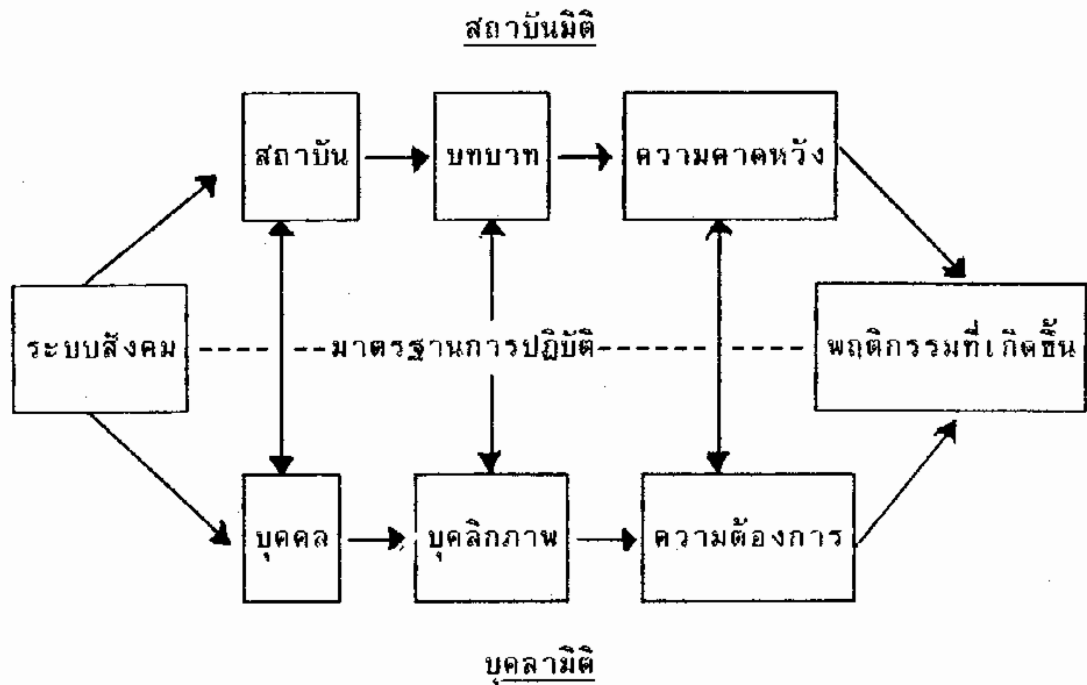
แผนภูมิ 2 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคล

ที่มา : เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ 2525 : 132

จากแผนภูมิ 2 แสดงให้เห็นว่าความสามารถของบุคคลและแรงจูงใจ ซึ่งมีอิทธิพลสำคัญต่อการทำงานของบุคคล เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลนั้น จะเห็น

ได้ว่าเกิดจากพื้นฐานหลายประการ สำหรับพฤติกรรมการทำงานของคนนั้น หากไม่ฟังปรารภขององค์การ จะต้องมองที่ต้นเหตุแล้วหาทางแก้ไข

ในทัศนะของสวีย์ทซ์ บุญช่วย (2525 : 38-39 อ้างอิง Getzels and Guba, 1968 : p 80) ได้กล่าวถึงโรงเรียนว่าเป็นระบบหนึ่งของสังคม ระบบสังคมในความคิดของเกิทเชลล์และกุกา (Getzels and Guba) มีองค์ประกอบ 2 ด้าน หรือ 2 มิติ คือ มิติทางสถาบัน (Nomothetic Dimension) กับมิติด้านบุคคล (Idiographic Dimension) มิติทางสถาบันประกอบด้วย สถาบันซึ่งจะมีลักษณะและประเภทของสถาบัน แต่ละสถาบันจะมีบทบาทในสังคมและมีวัตถุประสงค์หรือความคาดหวังของสถาบันนั้น ๆ ส่วนทางบุคลามิติ ประกอบด้วยตัวบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกัน และจะมีความต้องการต่าง ๆ กันในหน้าที่การงานที่ตนทำอยู่ หน่วยงานใด หรือสถาบันใด ย่อมประกอบไปด้วยบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป หน่วยงานใดมีบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะไม่เหมาะสมกับบทบาทในหน้าที่การงานก็ย่อมไม่เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การหรือสถาบันนั้น ๆ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นขององค์การนั้น อาจจะไม่เป็นที่พึงประสงค์ของสังคม ฉะนั้นองค์การย่อมกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติเพื่อจะให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อจะได้ผลผลิตเป็นที่ต้องการขององค์การและของสังคม ดังแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิ 3 กระบวนการทางสังคม

ที่มา : สุวิทย์ บุญช่วย 2525 : 38

จากแผนภูมิ 3 แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้น จะเป็นไปตามความต้องการของตนเอง ขณะเดียวกันองค์กรก็มีความคาดหวังที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมให้เป็นไปตามความต้องการหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร เพื่อเป็นหลักแห่งการปฏิบัติซึ่งจำเป็นจะต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติขึ้น เพื่อเป็นแนวทางแห่งการปฏิบัติของบุคคลในองค์กร จะได้แสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ได้ถูกต้องในแนวทางเดียวกันได้

นอกจากนี้ พรเพ็ญ สุวรรณเดชา (2532 : 14) ได้กล่าวสนับสนุนระบบสังเกตพฤติกรรมของแฟลนเดอร์ส (Flanders) ซึ่งแฟลนเดอร์สได้เรียกระบบการสังเกตพฤติกรรมนี้ว่า Flanders' Interaction Analysis Categories (FIAC) ซึ่งได้แบ่งพฤติกรรมเป็น 10 ประเภท คือ พฤติกรรมของครู และพฤติกรรมของนักเรียน จำแนกได้ดังนี้

พฤติกรรมของครู แยกเป็นดังนี้

ก. อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Influence) หมายถึง

พฤติกรรมทางภาษาที่ครูกระตุ้นให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้แก่

1. ครูยอมรับความรู้สึกของนักเรียน
2. ครูชมเชยสนับสนุนให้กำลังใจ
3. ครูยอมรับหรือนำความคิดเห็นของนักเรียนมาใช้
4. ครูถามเพื่อให้นักเรียนตอบ

ข. อิทธิพลทางตรง (Direct Influence) หมายถึง พฤติกรรมที่ครูแสดงฝ่ายเดียว

1. ครูบรรยาย
2. ครูสั่งการ
3. ครูวิจารณ์และใช้อำนาจครู

พฤติกรรมนักเรียน

1. นักเรียนพูด-ตอบคำถามของครู
2. นักเรียนพูด-วิเริ่ม
3. ความเงี้ยว หรือ สับสนวุ่นวาย

จากทฤษฎี หลักการ และแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของครูในโรงเรียนนั้น สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. สภาพสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศภายในโรงเรียน สภาพชุมชน ผู้ปกครอง และนักเรียน
 2. คุณลักษณะของบุคคลแต่ละคน เช่น ความรู้ ความสามารถ ความสนใจ ค่านิยม ทัศนคติ และความคาดหวัง
 3. ความมุ่งหวังของโรงเรียน เช่น นโยบาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ
 4. การควบคุม กำกับติดตามและการบริหาร คุณลักษณะของผู้บริหาร ปรัชญาและภาวะผู้นำ การจูงใจ
 5. ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ตรงกับความรู้ ความสามารถ
 6. ลักษณะของเพื่อนร่วมงานและกระบวนการกลุ่ม
- การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของครูอาจจะเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออาจจะไม่เป็นที่พึงประสงค์ และผลของพฤติกรรมของครูจะมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน นั้นหมายถึง

คุณภาพของนักเรียน จึงจำเป็นที่จะต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
จะได้มีแนวในการปฏิบัติ เพื่อให้ครูทำงานอย่างดีและมีประสิทธิภาพ
เพื่อจะได้ให้นักเรียนที่มีคุณภาพตามความต้องการของโรงเรียนและสังคม

สำหรับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูนั้นมีประเด็นหลักที่สำคัญอยู่ 4
ประเด็น คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา

เชื่อว่าหากครูสามารถปฏิบัติได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแล้วจะ
ไม่มีศิษย์คนใดที่จะไม่ให้ความนิยมนิยมชอบ มีแต่จะให้ความนับถือ ตลอดจนถึง
ความศรัทธาจากผู้ปกครองและสังคมด้วย และเมื่อเป็นดังนี้ ความเป็นบุชชฌิยบุคคล
ของครูก็มาอยู่ตลอดไป และสามารถพิจารณาในรายละเอียดแต่ละประเด็น ดังนี้
คุณลักษณะด้านรอบรู้ สอนดี

การให้ความหมายคำว่า รอบรู้ และ สอนดี พจนานุกรมฉบับ
ราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 ให้ความหมายไว้ดังนี้

รอบรู้ ก. รู้ทั่ว ๆ ไป , รู้กว้างขวาง.

สอน ก. บอกวิชาความรู้ให้ , แสดงให้เข้าใจโดยวิธีบอก หรือ
ทำให้เห็นเป็นตัวอย่างเพื่อให้รู้ตัวรู้ใจ เป็นต้น

คุณลักษณะแสดงว่าเป็นผู้รอบรู้นั้น

พระราชวรมุนี (ประยูรย์ ปยุตโต) (2527 : 67) ได้เขียนไว้ใน
ธรรมนุษย์วิวัฒนาการว่า จะศึกษาแล้วเรียนอะไร ก็ทำตนให้เป็นพหูสูตในด้านนั้น ด้วย
การสร้างความรู้ ความเข้าใจให้แจ่มแจ้งชัดเจน ถึงขั้นครอบงำคุณของพหูสูต
(ผู้ได้เรียนมากหรือผู้คงแก่เรียน) 5 ประการ คือ

1. พหูสูต ฟังมาก คือ เล่าเรียน สดับฟัง รู้เห็น อ่าน สัมผัสความรู้
ในด้านนั้นไว้ให้มากมายกว้างขวาง

2. ธตา จำได้ คือ จับหลักหรือสาระได้ ทรงจำเรื่องราวหรือ
เนื้อหาสาระไว้ได้แม่นยำ

3. วจสา ปริจิต คล่องมาก คือ ท่องบ่นหรือใช้พูดอยู่เสมอ จน
แคล่วคล่องจัดเจน ใครสอบถามก็พูดขึ้นแจ่มแจ้งได้

4. มนसानุเบกษิตา เจนใจ คือ ใส่ใจนึกคิดจนเจนใจ นึกถึงครึ่ง
ใจ ก็ปรากฏเนื้อความสว่างชัดเจน มองเห็นโล่งตลอดไปทั้งเรื่อง

5. ทฤษฎีฯ สุปถิวิททฯ ขบได้ด้วยทฤษฎี คือ เข้าใจความหมาย และเหตุผลแจ่มแจ้งลึกซึ้ง รู้ที่ไปที่มาเหตุผล และความสัมพันธ์ของเนื้อหา และรายละเอียดต่าง ๆ ทั้งภายในเรื่องนั่นเอง และที่เกี่ยวโยงกับเรื่องอื่น ๆ ในสาขาวิชาหรือทฤษฎีนั้นไปรู้งตลอดสาย

จากการสัมมนาเรื่องการยกระดับมาตรฐานข้าราชการครู โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ด้ยความร่วมมือของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาและองค์การค้ำของคุรุสภา เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2531 ณ ห้องประชุมคุรุสภา ได้สรุปผลการสัมมนาไว้ว่า การจะบรรจุบุคคล เข้ารับราชการครู ควรรับเฉพาะผู้ที่มีวุฒิทางครูเท่านั้น หากมีความจำเป็น ต้องรับจากผู้ที่มีวุฒิทางวิชาชีพอื่นในบางสาขาที่ขาดแคลน ควรให้มีการศึกษา หรือฝึกอบรมวิชาชีพครูเพิ่มเติม และระดับวุฒิของผู้ที่ขอเข้ารับราชการครู ควรมิวุฒิปริญญาตรีเป็นอย่างต่ำ เพื่อเป็นการยกมาตรฐานวิชาชีพครู

หากมีความจำเป็นที่ต้องรับบุคคลผู้ไม่มีคุณวุฒิทางครูเข้ารับราชการครู ควรจัดให้บุคคลเหล่านี้ได้มีการศึกษาหรือฝึกอบรมวิชาชีพครูเพิ่มเติม ตาม หลักสูตร ดังนี้

1. หลักและวิธีการสอน และการเตรียมประสบการณ์ภาคปฏิบัติ
2. จิตวิทยาการศึกษา
3. เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
4. การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ
5. วิธีสอนทั่วไปและวิธีสอนเฉพาะวิชา
6. พื้นฐานการศึกษาปรัชญา และคหกรรมสำหรับครู

ดังนั้นควรจัดไม่ต่ำกว่า 15 หน่วยกิต

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู 2531 : 12-13)

นอกจากนี้ครูยังต้องเป็นผู้ที่ต้องแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ อีกด้วย เพื่อความทันสมัย ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนาการศึกษาต่อ การอ่านหนังสือพิมพ์ วารสาร เป็นต้น

สำหรับการแสวงหาความรู้ของมนุษย์ อนันต์ ศรีโสภา (2527

: 1-7) กล่าว่วาวิธีการทางวิทยาศาสตร์นับว่ามีคุณค่าอย่างยิ่งในการแก้ปัญหา และทำให้ค้นพบความรู้หรือข้อเท็จจริงใหม่ ๆ แม้ว่าบางครั้งค้นหาความรู้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์จะเป็นขบวนการที่เชื่องช้าก็ตามแต่ความรู้และข้อเท็จจริงที่ได้มาใหม่นั้นมีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อถือได้มากกว่า จากการที่มนุษย์ได้พยายามแสวงแสวงความรู้โดยวิธีใช้ประสบการณ์ ความเชื่อถือ อนุমানและอุปมาน ซึ่งวิธีต่าง ๆ เหล่านี้มีขอบเขตจำกัด ไม่เป็นวิธีการที่จะสามารถให้คำตอบได้สมบูรณ์ สำหรับวิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยให้สามารถค้นคำตอบในการแก้ปัญหาได้สมบูรณ์ที่สุดวิธีหนึ่ง ไม่ว่าปัญหานั้นจะเป็นปัญหาทางด้านวิทยาศาสตร์หรือทางด้านสังคมศาสตร์ ต่อไปจะกล่าวถึง

คุณลักษณะด้านคุณธรรม จรรยาบรรณ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 (2526 : 187-213) ให้ความหมายของคำ คุณธรรม ไว้ว่า สภาพคุณงามความดี และให้ความหมายของคำ จรรยาบรรณ ไว้ว่า ประมวลความประพฤติ ที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ) (2527 : 89-105) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ว่า คุณธรรมของครู คือ ความสมบูรณ์ด้วยหน้าที่และสิทธิสำหรับครู คุณธรรมของครูนี้มีลักษณะสูง เป็นงาน หรือหน้าที่ของปุชนียบุคคล คำว่าครู เป็นผู้ควรเคารพ หรือมีความหนักที่เป็นหนักอยู่เหนือศรีษะ , เป็นเจ้าหน้อยู่เหนือศรีษะคนทุกคน ครูเมื่อก้าวโดยสิทธิก็เป็นปุชนียบุคคล คือเป็นที่เคารพนับถือบูชาของคน ถึงแม้ไม่เรียกร้อง มันก็เป็นตามกฎของธรรมชาติแล้วทำหน้าที่เป็นบุคคลผู้ประเสริฐ มันก็เกิดความเป็นปุชนียบุคคลขึ้นมา เราทำประโยชน์ให้มากกว่าสิ่งที่ตอบแทนเพียงแต่ครูที่ถูกต้องมีอยู่ในโลกเท่านั้นแหละ ก็เป็นประโยชน์แก่โลกเสียแล้วเพราะว่า อยู่เหมือนกับดวงประทีปที่ส่องสว่างให้คนเดินถูกทาง เพียงเท่านั้นมันก็เป็นประโยชน์อย่างซึ่งเสียแล้ว มีสิทธิจะเป็นหรือได้รับการจัดให้เป็นปุชนียบุคคล ครูต้องรับภาระหน้าที่อันหนัก ต้องอดทน เท่า ๆ กับครูที่มีปัญหา อดทนต่อ

ความเป็นคนโง่ ต่อความโง่ ต่อความอ่อนด้อยสติปัญญาของศิษย์ ความโง่หรือความพาลเหล่านี้ครูต้องอดทน การอดทนมันอยู่ฝ่ายครูไม่อยู่ฝ่ายศิษย์ เมื่อรักความเป็นครูต้องอดทนได้ ให้นึกจิตใจนี้มันเต็มไปด้วยเมตตาและปัญญา จะต้องสร้างเด็กให้มีสติปัญญา มีเหตุผล เพราะครูเป็นผู้มีหน้าที่พัฒนามนุษย์ ให้เต็มไปด้วยความเป็นมนุษย์ เมื่อมีคุณธรรมอย่างนี้แล้ว ความเป็นครูนั้น จะมีความหมายถูกต้องเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์อยู่ตลอดเวลา เป็นผู้ที่ภาคภูมิใจได้ว่า เกิดมาที่หนึ่งนี้ ได้มีโชคได้ทำหน้าที่สูงสุดของมนุษย์มีลักษณะเหมือนกับว่าเป็นผู้สร้างโลกที่ดีขึ้นมาแทนโลกที่เต็มไปด้วยวิกฤตการณ์

ระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบ
ประเพณีของครู พ.ศ. 2526 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา , 2531 :
66-67)

คุรุสภาได้กำหนดจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีครูไว้
ดังต่อไปนี้

ครูต้องมีจรรยาบรรณอันดีงามและต้องอยู่ในวินัยตามระเบียบ
ประเพณีของครูดังต่อไปนี้

1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
เป็นประมุขด้วยศรัทธาและวิสุทธใจ
2. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบหลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น
3. ตั้งใจสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความ
เอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งการงานมิได้
4. รักษาชื่อเสียงของตน มิให้รับชื่อกว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้าม
ประพฤติการใด ๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของครู
5. ถือปฏิบัติตามระเบียบและธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา
และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงานโดยชอบด้วย
กฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา
6. ถ้ายกข้อวิชาความรู้ใดที่ไม่บิดเบือนและบิดบังอำพราง ไม่นำ
หรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริต หรือเป็นภัยต่อ
มนุษยชาติ

7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการโดยไม่นำผลงานของผู้ใดแอบอ้างเป็นผลงานของตน และไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน

8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

9. สุกภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความลับของศิษย์ ของผู้ร่วมงาน และของสถานศึกษา

10. รักษาความสัมพันธ์ระหว่างครูและศิษย์ เหลือเกินในหน้าที่การงาน

เกี่ยวกับเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม กรมพลศึกษา (2527 : 15-17) ได้กล่าวถึงการศึกษาของ โคลเบอร์ก (Kohlberg) ซึ่งได้ศึกษาพัฒนาการตามแนวของ เพียเจต์ (Piaget) และได้สรุปว่า พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลมีความสัมพันธ์กับอายุและพัฒนาการทางสติปัญญา โดยแบ่งระดับพัฒนาการทางจริยธรรมได้ดังนี้

1. ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Preconventional level) ในระดับนี้ เด็กจะตอบสนองต่อกฎเกณฑ์โดยกระทำตามผู้ที่มีอำนาจเหนือตน และพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์ หรือการได้รับรางวัล ซึ่งพัฒนาการทางจริยธรรมในระดับนี้ เด็กจะกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองเท่านั้น โดยนำมาเกี่ยวข้องกับด้านสำนึกเป็นใหญ่ เด็กในขณะนี้ จะเข้าใจความดี คือสิ่งที่ทำไปแล้วไม่ถูกลงโทษ และทำดีแล้วได้รับรางวัลจึงจะกระทำ เด็กจะเชื่อหรือกระทำตามผู้ที่มีอำนาจเหนือตนในการลงโทษหรือให้รางวัล พัฒนาการทางจริยธรรม ในระดับก่อนเกณฑ์นี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

1.1 ชั้นหลบหลีกการถูกลงโทษ (The Punishment and Obedience Orientation) ในชั้นนี้เด็กจะใช้หลักการหลีกเลี่ยงมิให้ได้รับโทษ เป็นเหตุผลในการกระทำ เด็กจะทำดีตามกฎเกณฑ์ของผู้ที่มีอำนาจเหนือตน และอยู่ภายใต้อำนาจของผู้ใหญ่ เพราะกลัวการถูกลงโทษ เช่น กระทำดี เพราะกลัวถูกตี ไม่ใช่เพราะกลัวความผิด

1.2 ชั้นแสวงหารางวัล (The Instrumental Relative

Orientation) การกระทำดีหรือการกระทำที่ถูกต้องในขั้นนี้ เด็กจะเห็นความสำคัญของการได้รับรางวัลหรือคำชมเชย การสัญญาว่าจะให้รางวัลจึงเป็นแรงจูงใจให้เด็กกระทำความดี ในขั้นนี้จะเป็นไปในทำนองการได้แลกเปลี่ยนกันแบบเด็ก ๆ เช่น เมื่อเขาให้ฉันมา ฉันก็ตอบแทนเขาไป เป็นต้น

2. ระดับตามเกณฑ์ (Conventional Level) พัฒนาการทางจริยธรรมในระดับนี้เด็กจะเห็นความสำคัญของหน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ และรู้จักรักษากฎเกณฑ์ เพราะเห็นความสำคัญของกลุ่ม หรือเพราะมีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นหลัก ในระดับนี้เด็กจะไม่กระทำความผิด เพราะต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยึดกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติ พัฒนาการทางจริยธรรมในระดับนี้ แบ่งออกได้เป็น 2 ชั้น คือ

2.1 ชั้นทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ หรืออยากเป็นเด็กดี เด็กน่ารัก (The Interpersonal Concordance or "good boy - nice girl" Orientation) พัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นนี้เด็กจะกระทำในสิ่งที่ตนคิดว่าคนอื่นจะเห็นด้วยและพอใจ เพื่อให้เป็นที่ชอบพอของเพื่อนฝูง เพราะต้องการการยอมรับจากผู้อื่น โดยจะกระทำดีเพราะต้องการที่จะเป็นเด็กดีของกลุ่ม

2.2 ชั้นทำตามกฎหมายและระเบียบทางสังคม (The Law and Order Orientation) ในระดับนี้บุคคลจะเข้าใจในกฎเกณฑ์ บรรทัดฐานของสังคม เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของบุคคลที่พึงปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มสังคมที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ และมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามเพื่อประโยชน์ต่อกลุ่มสังคมของตน

3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Postconventional, Autonomous or Principle Level) พัฒนาการทางจริยธรรมในระดับนี้ บุคคลจะเข้าใจถึงค่านิยม คุณค่าทางจริยธรรม หลักเกณฑ์ที่ทวนำไปใช้ โดยพิจารณาถึงสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไปอย่างเหมาะสมและเที่ยงธรรม รู้จักไตร่ตรองและตัดสินใจสิ่งต่าง ๆ ตามที่เห็นว่าสิ่งใดจะสำคัญมากกว่ากัน พิจารณาสีต่าง ๆ อย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง ไม่ยึดหลักเกณฑ์ตายตัว ไม่ยึดถือตัวบุคคลหรือค่านิยมของกลุ่มเป็นเกณฑ์ พัฒนาการทางจริยธรรมในระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

3.1 ขึ้นทำตามคำมั่นสัญญา หรือขึ้นมีเหตุผลเคารพตนเอง (The Social contract, Legalistic Orientation) บุคคลในขั้นนี้จะเห็นความสำคัญของคนหมู่มาก ความถูกต้องเป็นสิ่งที่ต้องพิจารณาถึงค่านิยมเฉพาะตัวบุคคล โดยคำนึงถึงสภาพการณ์และกฎเกณฑ์ที่มีเหตุผล ซึ่งได้รับการยอมรับจากคนส่วนใหญ่ เคารพมติที่มาจาก การลงความเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตย และถือว่ากฎเกณฑ์ต่าง ๆ ย่อมเปลี่ยนแปลงได้ถ้ามีเหตุผลที่เหมาะสมกว่า หน้าที่ของบุคคลในขั้นนี้คือ การกระทำตามข้อสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น คำนึงถึงสิทธิเสรีภาพและไม่พยายามที่จะฉ้อโกงสิทธิของผู้อื่นอีกด้วย เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก

3.2 ขึ้นทำตามหลักอุดมคติสากล (The Universal-Ethical Principle Orientation) พัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นนี้ ความถูกต้อง คือ ความสำนึกถึงคุณค่าของความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่บุคคลนั้นพิจารณา โดยคำนึงถึงเหตุผลอย่างกว้างขวางตามหลักสากลของผู้ที่เจริญแล้ว คำนึงถึงประโยชน์ของมนุษยชน ไม่ใช่เฉพาะกลุ่มบุคคลและปฏิบัติตามความถูกต้องนั้นอย่างไม่หวั่นต่อสิ่งใด ๆ มีความละเอียดต่อการกระทำความชั่ว แม้จะไม่มีใครเห็นก็จะไม่ทำ คุณธรรมของบุคคลในขั้นนี้จะเป็นนามธรรม เช่น การยอมรับในคุณค่าของมนุษย์ทุกคน การยอมรับว่าทุกคนมีสิทธิที่เท่าเทียมกันในการเป็นมนุษย์ คุณธรรมในขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ในบุคคลที่มีความเจริญทางสติปัญญาในขั้นสูง มีประสบการณ์และความรู้อย่างกว้าง

โคลเบอร์ก (Kohlberg) เชื่อว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับขั้น ดังกล่าวแล้ว

สำหรับเรื่องความมุ่งมั่นและการพัฒนานั้น ก็เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อผู้ประกอบการอาชีพครู ซึ่งจะได้พิจารณาในรายละเอียดต่อไป

คุณลักษณะด้านมุ่งมั่นพัฒนา

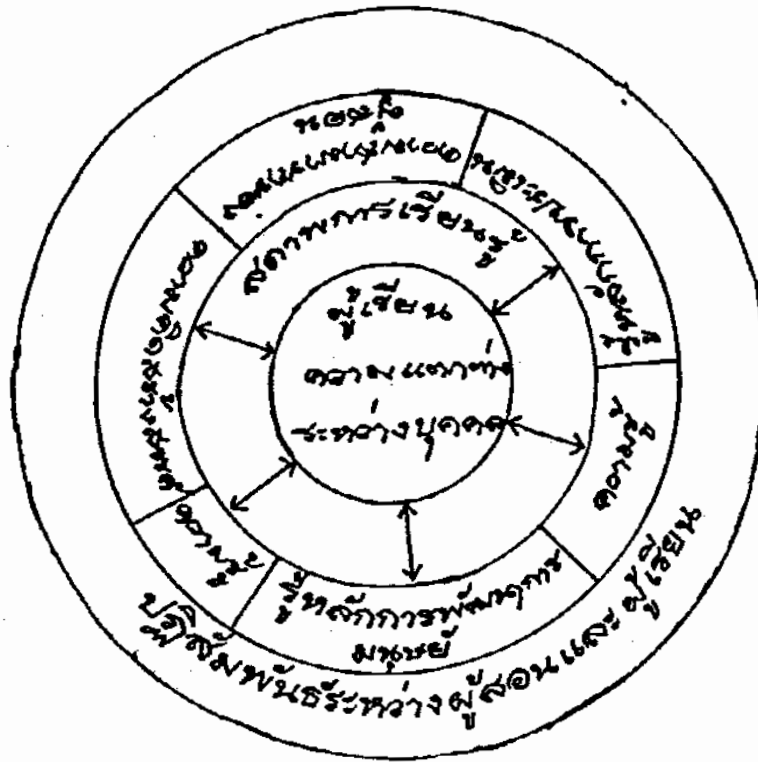
การพัฒนาตนเองเป็นสิ่งจำเป็นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งตนเองและส่วนรวม ในการพัฒนาตนเองนั้น วัชรวิ ฐวธรรม (2523 : บทนา) และ สมิต อาชวณิจกุล (ม.ป.ป. : บทนา) มีความเห็นในทำนองเดียวกันว่า ในเบื้องต้น

ดังนั้นจะต้องมีความเข้าใจตัวเอง เพราะว่ายังได้มีโอกาสรู้จักตัวเองดีขึ้น
เท่าไร ก็ย่อมจะยังมีความสามารถที่จะตัดสินใจ และเลือกสิ่งที่เหมาะสม
สำหรับตนเองได้มากขึ้น ในการทำความเข้าใจตนเองนั้น จะต้องสำรวจ
ตนเองในหลายด้านด้วยกัน เป็นต้นว่า ด้านบุคลิกภาพ ด้านความต้องการและ
ความสนใจ ด้านความรู้และด้านสุขภาพ รู้จักเพิ่มพูนจุดอ่อนจุดแข็งเพื่อพัฒนา
ตนเองต่อไป

จากการศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร บริหารระดับกอง
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ของวีระยุทธ พินทุสมิต (2532 : บทคัดย่อ) ใน
การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ การพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาเชิง
วิชาการ การพัฒนาความรู้ในการบริหารงาน และการพัฒนาสุขภาพ ผล
การศึกษาพบว่า

1. ผู้บริหารระดับกอง มีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่
ในระดับทำได้น้อย ๆ ยกเว้นการพัฒนาสุขภาพทำได้ในระดับพอประมาณ
2. ผู้บริหารอายุมากมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ
เชิงวิชาการ ด้านความรู้ในการบริหารงานและโดยมากกว่าผู้บริหารอายุน้อย
ส่วนการพัฒนาด้านสุขภาพ ผู้บริหารอายุน้อยมีแนวปฏิบัติมากกว่า
3. ผู้บริหารอายุมากกับผู้บริหารอายุน้อยมีแนวปฏิบัติในการพัฒนา
ตนเอง ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ในการบริหารงานและโดยรวมแตกต่างกัน
ส่วนด้านพัฒนาเชิงวิชาการ และด้านสุขภาพ ผู้บริหารทั้ง 2 กลุ่ม มีแนวปฏิบัติ
ไม่แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารประสบการณ์มากมีแนวปฏิบัติในการพัฒนาตนเอง ด้าน
บุคลิกภาพ เชิงวิชาการ ด้านความรู้ในการบริหารงานและโดยรวมมากกว่า
ผู้บริหารประสบการณ์น้อย ส่วนด้านการพัฒนาสุขภาพ ผู้บริหารประสบการณ์น้อย
มีแนวปฏิบัติมากกว่า
5. ผู้บริหารประสบการณ์มากกับผู้บริหารประสบการณ์น้อย มีแนว
ปฏิบัติในการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ เชิงวิชาการ ด้านความรู้ในการ
บริหารงาน และโดยรวมแตกต่างกัน ส่วนด้านพัฒนาสุขภาพ ผู้บริหารทั้ง 2
กลุ่มมีแนวปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

พรหมทิพย์ ศิริวารณบุศย์ (2530 : 66-67) ได้กล่าวสนับสนุนแนวคิดของ ดีเวย์น เคอเพิส (Dewayne Kurpius) เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของครู และได้เสนอแผนภูมิของการพัฒนาความเป็นครูไว้ ดังนี้



แผนภูมิ 4 สภาพการณ์เรียนรู้

ที่มา : พรหมทิพย์ ศิริวารณบุศย์ 2530 : 66

จากแผนภูมิก้างบนนี้ แสดงถึงความเป็นครูในสภาพการเรียนการสอน สรุปได้ดังนี้

1. ครูต้องเรียนรู้ทำความเข้าใจกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของลูกศิษย์
2. ครูต้องจัดการเรียนการสอนให้เอื้อต่อการเรียนรู้
3. ครูต้องศึกษาและพัฒนาความสามารถของตนทั้ง 6 ด้าน คือ

ความรู้ หลักพัฒนาการของผู้เรียน พัฒนาการความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาการตั้ง
คำถาม กำหนดวัตถุประสงค์ในการสอน รู้หลักการประเมินการเรียนรู้

4. ครูต้องทำตนให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับศิษย์ สร้างความศรัทธาให้
แก่ศิษย์

การพัฒนาตนเองดีแล้วจะส่งผลต่อบุคลิกภาพที่ดีด้วย สำหรับ

บุคลิกภาพของบุคคลที่เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ (Self-actualization) นั้น

ศรีเวื่อน แก้วกังวาล (2531 : 103) กล่าวสนับสนุนแนวคิดของ
มาสโลว์ ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมของบุคคลสำคัญในประวัติศาสตร์โลก
และประวัติศาสตร์อเมริกัน เช่น ประธานาธิบดีลินคอล์น , เจฟเฟอร์สัน ,
บีโทเฟน , ไรน์สไตน์ , อีลีเนอร์ , รูสเวลต์ ฯลฯ แล้วสรุปได้ว่าคุณสมบัติที่
ทำบุคคลให้เป็น "มนุษย์สมบูรณ์" มี 16 ประการ ดังนี้ คือ

1. รู้จักปรับตัวให้เข้ากับความเป็นจริง (อันแวดล้อมตัวเขาในขณะ
นั้น ๆ)
2. ยอมรับตนเอง บุคคลอื่นและกฎธรรมชาติตามสภาพที่เป็นจริง
3. มีความแน่วแน่มาก เมื่อจะทำอะไรก็ทำตามความรู้สึก อยากทำ
ตามธรรมชาติ (ไม่ฝันใจทำหรือท้อทวิก ๆ พอพันทมือ)
4. แก้ปัญหาใด ๆ โดยวางศูนย์กลางพิจารณาที่ตัวปัญหา ไม่วาง
ศูนย์กลางนั้นไว้ที่ตัวเอง
5. ไม่รู้สึกติดพัน (กับบุคคลหรือสภาวะใด ๆ) เกินไป ต้องการ
อยู่แต่ลำพังตัวเองบ้าง
6. เป็นตัวของตัวเอง และรู้สึกอิสระ
7. ปลุกสร้างคามนิกรนิยมนคนและสรรพสิ่งต่าง ๆ ใหม่ ๆ ขึ้นเสมอ
ไม่ยึดสิ่งซ้ำซาก จำเจน่าเบื่อ
8. คนเหล่านี้ส่วนมากมักมีประสบการณ์ต่อสิ่งลึกลับลึกลับซึ้ง หรือมีสภาพ
เป็นเชิงนามธรรม (ไม่จำเป็นต้องเนื่องกับศาสนาเสมอไป)
9. ทำตัวสนิทชิดเชื้อกับมนุษยชาติทั้งมวล
10. สัมพันธภาพระหว่างเขา (มนุษย์โดยสมบูรณ์) กับคนที่เขารักใคร่

- พอใจเป็นพิเศษบางคน เป็นอารมณ์อันลึกซึ้ง ไม่ใช่ผิวเผิน
11. ค่านิยมและเจตคติของเขา เป็นประชาธิปไตย
 12. ไม่เอาวิธีการทำงานกับผลที่จะได้ในปลายทางของงานนั้นไป สืบสนปะปนกัน
 13. มีอารมณ์ขันในเรื่องที่คิดแล้วซ้ำชั้น ไม่ขบขันจากเรื่องโง่งน ๆ และล้อเลียน ล้วงเกินผู้อื่น
 14. มีอุดมความคิดสร้างสรรค์ไม่จบไม่สิ้น
 15. ต่อต้านการยึดรูปแบบพิธีที่ขัดต่อความก้าวหน้า
 16. นิยมทำตนเหนือสิ่งแวคล้อม (ที่รบกวน) มากกว่าการกระทำ เพียงเข้าปะทะกับสิ่งเหล่านั้น

นอกจากเรื่องคุณสมบัติของคนสมบูรณ์แบบ ดังกล่าวแล้ว ชูศักดิ์ ทัพย์เกษร และคณะ (2532 : 110-111) ได้เสนอแนวคิดในทาง พระพุทธศาสนาไว้ว่า การที่บุคคลจะเป็นคนสมบูรณ์ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนา คุณสมบัติ 2 ด้าน ให้เท่าเทียมกัน คือ ด้านกรุณา และ ด้านปัญญา กรุณาในที่นี้ หมายถึง ความรัก ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเอื้ออาทร ความอดทน และ คุณสมบัติอันประเสริฐทางอารมณ์ หรือ คุณสมบัติทางด้านจิตใจอย่างอื่น ๆ ส่วนปัญญา หมายถึงทางด้านพุทธิปัญญา หากไม่พัฒนาด้านพุทธิปัญญา บุคคล จะกลายเป็นคนโง่ เพราะฉะนั้น การที่จะให้เป็นคนสมบูรณ์แบบได้นั้น จะต้อง พัฒนาทั้งสองด้านให้เท่าเทียมกัน ซึ่งเราจะได้คนฉลาดที่มีจิตใจดี

นอกจากนี้ สมศักดิ์ คงเที่ยง (2533 : 22) ได้ศึกษาถึงการจัด กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนมัธยม และได้สรุปสาระสำคัญของ กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไว้ 8 ประเภท คือ การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาและดูงานนอกสถานที่ การฝึกอบรมหรือ ประชุมเชิงปฏิบัติการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การเผยแพร่ข่าวสาร ทางวิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่และการพัฒนาด้านจิตใจ และพบว่ากิจกรรม ที่ทำมากที่สุด คือ การอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนกิจกรรมที่มีผู้ตอบว่า

ไม่เคยจัด คือ การพัฒนาจิตใจ ครูนอกจากจะพัฒนาตนเองแล้วยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาชุมชนอีกด้วย บทบาทครูบนพื้นฐานทางชนบทรวมเนียมประเพณีวัฒนธรรมไทยมีลักษณะที่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี จึงสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างดี และหากครูหรือผู้บริหารโรงเรียนสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนได้อย่างดีแล้ว ผลการดำเนินการของโรงเรียนที่จะให้บริการด้านต่าง ๆ ทั้งทางวิชาการและความรู้ทางอาชีพ และสังคมก็จะถึงชุมชน และมีส่วนในการพัฒนาชุมชนอย่างมาก

บทบาทและหน้าที่ของครูที่มีต่อชุมชนมีลักษณะดังนี้

1. ครูและผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ในฐานะ เป็นผู้นำสังคมควรมีลักษณะดังนี้

- 1.1 เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของสังคม
- 1.2 เป็นผู้ริเริ่มแนวความคิดใหม่ ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ พร้อมทั้งชี้แนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆ นั้นด้วย
- 1.3 เป็นผู้ช่วยวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสังคม
- 1.4 เป็นผู้ที่แสดงความคิดเห็น และความรู้สึก และสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้น หรือช่วยให้เกิดการกระทำในทางสร้างสรรค์ หรือการพัฒนาให้เกิดขึ้นในชุมชน
- 1.5 เป็นผู้รับฟังปัญหา ความต้องการและความคิดเห็นของสังคม แล้วนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง และรับเอาความคิดเห็นที่เสนอไปเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ
- 1.6 เป็นผู้ร่วมในการวางแผนพัฒนาสังคม
- 1.7 เป็นผู้ร่วมควบคุมหรือกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 1.8 เป็นผู้ร่วมติดตามและประเมินผลตามแผนงานที่วางไว้
- 1.9 เป็นผู้ร่วมรายงานหรือเผยแพร่ผลงานของชุมชนให้ผู้เกี่ยวข้องและประชาชนในสังคมนั้นทราบ

2. ครูและผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการประสานงานระหว่างหน่วยราชการกับชุมชน เช่น การประสานนโยบาย แนวปฏิบัติ ข้อมูลข่าวสาร

ทางราชการต่าง ๆ

3. ครูและผู้บริหารควรมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการทางด้านวิชาการแก่ชุมชน เช่น บริการห้องสมุด วิทยากร ให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ อนามัย ศิลปกรรม คุณธรรม

4. ครูและผู้บริหารควรมีบทบาทในการร่วมมือกับชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การใช้สถานที่จัดงานประเพณี วัฒนธรรมและกิจกรรมอื่น ๆ

สำหรับ ทิพาพร วรรณประภา (2525 : 41) ได้แสดงความเห็นว่า โรงเรียนควรมีบทบาทในการพัฒนาชุมชนในด้านสาธารณสุข ดังนี้

1. ให้ความรู้พื้นฐานทางการศึกษาและสาธารณสุขที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

2. ปลุกฝังค่านิยมและสุขนิสัยแก่นักเรียนเพื่อนำไปเผยแพร่แก่ผู้ปกครองได้

3. จัดโครงการอาหารกลางวัน

4. จัดบริการอนามัยโรงเรียน

5. เป็นผู้นำในการพัฒนาความสะอาดของชุมชนในโอกาสสำคัญ

6. เพื่อประสานงานกับบุคคลและหน่วยงาน

และนอกจากนั้นในอีกทัศนะหนึ่งของ ทิพาพร วรรณประภา (2525 : 41) เกี่ยวกับโรงเรียนกับการพัฒนาชุมชนในด้านการพัฒนาสังคม และวัฒนธรรมได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

1. การร่วมมือในการส่งเสริมแนะนำกิจกรรมทางประเพณี วัฒนธรรม ทั้งในและนอกโรงเรียน

2. สร้างค่านิยมที่ถูกต้องแก่เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น

3. เป็นตัวกลางประสานงานในความคิดริเริ่มพัฒนาสังคมในท้องถิ่น

4. การสอนจริยศึกษาต้องเน้นในการปฏิบัติและการกระทำที่เป็นนิสัยให้แก่เด็ก

กล่าวสรุปได้ว่า ครูนอกจากจะเป็นผู้สอนวิชาการในโรงเรียนโดยตรงแล้วยังมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอีกด้วย

สถาบันวิชาชีพครูในต่างประเทศ

องค์การของครูในสหรัฐอเมริกา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ม.ป.ท. : 10-11) มีองค์การของครูซึ่งใหญ่มากอยู่ 2 องค์การ คือ สมาคมการศึกษาแห่งชาติ (National Education Association) กับ สหพันธ์ครูแห่งอเมริกา (American Federation of Teacher) ทั้ง 2 สถาบันนี้มีลักษณะเป็นสหภาพแรงงานครู ทำหน้าที่ดูแล พิทักษ์ปกป้องสิทธิของครู อันที่จริงครูในสหรัฐอเมริกานั้น เขารวมตัวกันเป็นสหภาพตั้งแต่ระดับกลุ่มโรงเรียน (School District) ซึ่งต่างก็เป็นอิสระต่อกัน หลาย ๆ สหภาพ ในกลุ่มโรงเรียนต่าง ๆ ในรัฐหนึ่ง ๆ ก็จะรวมกันเป็นสหพันธ์ระดับรัฐ เช่น รัฐนิวยอร์ก สหพันธ์ เรียกว่า United Federation of Teachers เสร็จแล้วจึงจะรวมกับระดับชาติ โดยแบ่งออกเป็น 2 องค์การใหญ่ ๆ คือ สมาคมการศึกษาแห่งชาติ กับ สหพันธ์ครูแห่งอเมริกา สหภาพที่ขึ้นกับสมาคมการศึกษาแห่งชาติ จะมากกว่าสหพันธ์ครูแห่งอเมริกา ซึ่งเป็นคู่แข่งด้านจำนวนสมาชิกกันอยู่ ในคณะกรรมการควบคุมใบอนุญาต ประกอบวิชาชีพครูของแต่ละรัฐจะมีผู้แทนของทั้ง 2 สหภาพ คือ N.E.A. และ A.F.T. เป็นกรรมการอยู่เสมอ เขาจะเป็นปากเสียงแทน ถ้าหากมีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมกฎหมาย กฎระเบียบใด ๆ อันเกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ของครู ทั้ง 2 สหภาพจะนำประเด็นมาประชุมกัน กำหนดจุดยืนให้แก่ผู้แทนของตนในคณะกรรมการ หรืออาจวิ่งเต้นใช้อิทธิพลทางสภานิติบัญญัติของรัฐ แล้วแต่กรณี เพื่อผลประโยชน์ร่วมกันของครู

การพัฒนาคุณภาพครูและการสอนในสหรัฐอเมริกา (ส.วริน , 2532 : 16-18) คณะกรรมการเฉพาะกิจว่าด้วยการออกใบประกาศนียบัตร การเตรียมครูและการรับรองวิทยฐานะของครูของสภาเจ้าหน้าที่ชั้นสูงแห่งรัฐในอเมริกา ได้ชี้ให้เห็นภาวะวิกฤตในด้านการสอน โดยได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการศึกษาในระดับสามัญศึกษาของประชาชน และผลกระทบที่มีต่อสภาพการสอนในโรงเรียน ข้อมูลส่วนนี้ได้มาจากการศึกษาโดยสำรวจเจ้าหน้าที่ชั้นสูงในโรงเรียนของรัฐ 50 คน เพื่อรวบรวมนโยบายของรัฐต่าง ๆ ในปัจจุบันที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการสอนของครู

คณะกรรมการเฉพาะกิจได้เสนอแนะการปรับปรุงคุณภาพครูและ

การสอนไว้ดังต่อไปนี้

1. หน่วยงานการศึกษาของรัฐควรจะเป็นผู้นำในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่อาชีพครู
2. คณะกรรมการเฉพาะกิจ ควรกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่รัฐบาลกลางจัดสรรเงินงบประมาณ เพื่อเป็นทุนอุดหนุนนักศึกษามหาวิทยาลัยที่ เรียนดีและมี ความประสงค์ที่จะเป็นครูสอนในโรงเรียนประถมและมัธยมศึกษา
3. ควรจะมีมาตรการเกี่ยวกับรูปแบบในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ อาชีพครูที่ดี และเผยแพร่ให้รัฐต่าง ๆ ได้ทราบ
4. ควรมีการวิจัยปัญหาในการผลิตครูความต้องการและมาตรฐาน ขั้นต่ำของการเข้าสู่หลักสูตรการฝึกหัดครูทุกระดับ ปัญหาในการคัดเลือกครูควร จะเป็นปัญหาวิจัยที่สำคัญในระดับชาติ
5. ทุกรัฐควรจะได้ใช้ระบบการประเมินและการคัดเลือกผู้สมัคร เข้าเรียนครูรวมทั้งวิธีการคัดเลือกในด้านการอ่านออกเขียนได้ และคุณสมบัติ ส่วนตัวที่เหมาะสมกับความเป็นครู
6. หน่วยงานการศึกษาของรัฐและท้องถิ่นควรส่งเสริมให้มีทางเลือก ใหม่ และต่างจากที่ใช้อยู่เดิม ในการคัดเลือกอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ สอนในสถาบันฝึกหัดครู เพื่อดึงดูดให้นักศึกษาสนใจมาเรียนทางครูมากขึ้น โดย เฉพาะผู้ที่ไม่เลือกอาชีพครูเน เป้าหมายแรกในการประกอบอาชีพ มาตรฐานในการฝึกหัดครู
7. หน่วยงานการศึกษาของรัฐที่มีหน้าที่พิจารณาและอนุมัติหลักสูตร อุดมศึกษา ควรมีการมาให้มาตรฐานการฝึกหัดครู ชัมยิ่งขึ้น เกณฑ์ในการอนุมัติ หลักสูตรควรประกอบด้วยมาตรฐานการคัดเลือกเข้าศึกษา การปฏิบัติงานของ นักศึกษา ความสามารถด้านวิชาการ และความสามารถด้านการสอน เกณฑ์ใน การคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย ควรมีความสัมพันธ์กับการกำหนด ในการจบหลักสูตรด้วย เกณฑ์ทั้งสี่ด้านนี้ควรจะนำมาใช้เพื่อวัดว่าบุคคลมี ความ "เหมาะสม" หรือพร้อมที่จะเป็นครูสอนหรือไม่
8. ผู้ที่ เข้าศึกษาในหลักสูตรครูประถมศึกษาและครูมัธยมศึกษาควร จะได้รับการศึกษาอบรมทางด้านเสรีศิลป์ และมีโอกาสได้รับการเตรียมความเป็น

ครูที่สมดุลกัน (หลักสูตรที่มีอยู่ในปัจจุบันสำหรับครูมัธยมศึกษา มักจะมีลักษณะทั่วไปมากเกินไป และหลักสูตรสำหรับครูมัธยมศึกษา มักจะเน้นวิชาเฉพาะมากเกินไป)

9. หน่วยงานการศึกษาของรัฐและสถาบันอุดมศึกษา ควรขยายหลักสูตรการฝึกหัดครู เพื่อเพิ่มเวลาเรียนในด้านทักษะการสอนและการประเมินผลตนเอง และการประเมินผลผู้อื่นด้วย

10. การกำหนดนโยบายของหลักสูตรการฝึกหัดครูควรมาจากความพยายามร่วมกันระหว่างหน่วยงานการศึกษาของรัฐ สถาบันอุดมศึกษาและกลุ่มอื่นที่เหมาะสม นโยบายดังกล่าวควรจะนำระบบหลักสูตรการฝึกหัดครูที่อาศัยความสามารถไปใช้เป็นพื้นฐาน (แต่ไม่จำกัดอยู่เฉพาะระบบนี้เท่านั้น) ผลกระทบของข้อเสนอ

11. เจ้าหน้าที่ชั้นสูงในโรงเรียนของรัฐที่จะทบทวนข้อเสนอความต้องการใหม่ในหลักสูตร การฝึกหัดครูควรจะได้พิจารณาผลกระทบของข้อเสนอตามความสมัครใจของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในการใช้หลักสูตรการฝึกหัดครูต่อไปในอนาคต

12. เจ้าหน้าที่ชั้นสูงในโรงเรียนของรัฐควรจะสนับสนุนโครงการเปิดหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตรฤดูร้อน และชั้นปีที่ห้า และกิจกรรมการฝึกอบรมครูที่จัดขึ้นเป็นพิเศษ เพื่อให้อาจารย์ที่เก่งได้เตรียมตัวสอนผู้ที่ยังไม่จบหลักสูตรการฝึกหัดครูในระดับปริญญาตรีให้ได้มาตรฐาน การจัดเช่นนี้จะทำให้นักศึกษาจากทุกสถาบันทั้งที่มีและไม่มีหลักสูตรการฝึกหัดครูได้มาเรียน จะได้ไม่สูญเสียผู้ที่ต้องการเป็นครูในอนาคต

13. คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ควรไปเชื่อมสถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อร่วมมือกันในการนำข้อเสนอเหล่านี้ไปปฏิบัติ

14. หน่วยงานการศึกษาของรัฐและคณะกรรมการการศึกษาของรัฐ ควรรับผิดชอบต่อผู้ที่มีใบอนุญาตเป็นครูแล้ว

15. รัฐที่ออกใบประกาศนียบัตร หรือตลอดชีวิตควรจะได้ทบทวนการให้ใบประกาศนียบัตรเป็นระยะ เพื่อเป็นเงื่อนไขในการต่ออายุใบประกาศนียบัตร

16. ควรให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในสาขาวิชาของตน เพื่อให้มีคุณสมบัติสำหรับต่ออายุใบประกาศนียบัตร ถ้ารัฐสนใจให้ครูได้รับการสลับหลังรับรองใบประกาศนียบัตรเพิ่มขึ้นแล้ว การต่ออายุใบประกาศนียบัตรควรพิจารณาเฉพาะผู้มาอบรมเท่านั้น

17. หน่วยงานการศึกษาของรัฐควรมีทางเลือกอื่นในการออกใบรับรองผู้ที่ต้องการเป็นครู เช่นการนับหน่วยกิตให้แก่ผู้มีประสบการณ์ หรือการวัดความสามารถอย่างอื่น การกระทำเช่นนี้จะช่วยให้ผู้สำเร็จจากสถาบันอุดมศึกษาได้ประโยชน์อย่างมาก ซึ่งทางเลือกเช่นนี้จะรับประกันว่านักศึกษาจากมหาวิทยาลัยอื่นที่ไม่เปิดสอนทางการฝึกหัดครูมีโอกาสมาศึกษาโดยไม่สูญเสียผู้ที่ต้องการเป็นครูในอนาคต

18. ควรจะได้มีการเปรียบเทียบหลักสูตรการฝึกหัดครูมาตรฐานในการออกใบรับรองการเป็นครูของสถาบันที่มีการผลิตครูระหว่างรัฐต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับการออกใบประกาศนียบัตร

19. คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ควรจะได้รับรองข้อเสนอแนะของสมาคมวิชาชีพทางการศึกษาอื่น เพื่อให้ครูมีระดับเงินเดือนสูงขึ้น มีการผลิตครูในระดับปริญญาโท และมีการรวมโครงสร้างในการจัดอัตรากำลังที่แตกต่างกันในโรงเรียน คณะกรรมการเฉพาะกิจฯ ควรจะได้สนับสนุนข้อเสนอแนะดังกล่าวในรัฐของตนด้วย

การพัฒนาวิชาชีพขั้นสูงของครู

20. หน่วยงานการศึกษาของรัฐควรเป็นผู้นำในการพัฒนาและใช้หลักสูตรการฝึกหัดครู โดยจัดสรรเงินงบประมาณของแต่ละรัฐอย่างน้อยร้อยละหนึ่งของงบประมาณในระดับประถมและมัธยมศึกษา เพื่อการพัฒนาวิชาชีพขั้นสูงของครูฝึกสอน

21. รัฐควรปรับปรุงสภาพการทำงานของครู โดยให้เขตการศึกษาจำกัดจำนวนนักเรียนในชั้นให้ได้ขนาดเหมาะสม ให้ห้องเรียนมีอุปกรณ์การเรียนเพียงพอ และมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการสอนอย่างพร้อมเพรียง ให้ครูได้ทำการสอนเต็มที่โดยไม่นำเวลาไปทำอย่างอื่นที่ไม่ใช่งานสอน และให้ครูมีเวลาได้สอนตามหน้าที่

วิธีการบางอย่างซึ่งหน่วยงานการศึกษาของรัฐสามารถส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นในโครงการร่างหลักสูตรการฝึกหัดครู คือ การพัฒนาและการนำวิธีการอนุมัติหลักสูตรที่สอดคล้องกับการฝึกหัดครูที่อนุมัติแล้วไปใช้กับสิ่งที่ได้เรียนมาแล้ว เกี่ยวกับการสอนและการเตรียมครูที่ตีด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์ การพัฒนาและการใช้มาตรการต่าง ๆ ในการประเมินความสามารถของบุคคล เพื่อควบคุมคุณภาพให้ดี และการปรับปรุงระเบียบการออกใบรับรองครู เพื่อรับรองว่าหลักสูตรการฝึกหัดครูและกลไกในการออกใบประกาศนียบัตรนั้นมีความสัมพันธ์กับความต้องการของแต่ละรัฐโดยตรง

ถ้าจะเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนแล้ว หลักสูตรควรจะได้ขยายออกไปอีก เพื่อจะได้เตรียมตัวผู้ที่จะไปประกอบอาชีพชั้นสูงให้มากขึ้น มีประสบการณ์วิชาชีพมากขึ้น และมีโอกาสเปลี่ยนแปลงจากการเรียนไปสู่การปฏิบัติมากขึ้น และในประการสุดท้ายนี้จะทำให้นักศึกษาได้มองการเป็นครูตั้งแต่วัยแรก ๆ และการเริ่มต้นเช่นนี้ทำได้ไม่่ง่ายนัก ถ้าทรัพยากรหายากและเจ้าหน้าที่ในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ชอบมีความรับผิดชอบในงานการฝึกหัดครูมากขึ้น เจ้าหน้าที่ชั้นสูงในหน่วยงานการศึกษาของรัฐที่เกี่ยวข้องในการฝึกหัดครูคงจะต้องช่วยให้เจ้าหน้าที่การศึกษาระดับอื่น เช่น คณะกรรมการท้องถิ่น ผู้บริหาร และกลุ่มครูมีความเกี่ยวข้องมากขึ้นด้วย

ถึงเวลาแล้วที่นักศึกษาจะต้องร่วมมือกัน ความเป็นเลิศในระดับอุดมศึกษา ข้อมขึ้นอยู่กับความเป็นเลิศในระดับประถมและมัธยมศึกษา ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูที่ได้ฝึกอบรมมาจากวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยนั่นเอง นอกจากนั้นแล้วทุกคนควรจะได้สนใจในสิ่งนอกเหนือจากสถาบันของตนเอง และที่ตนเองสนใจ และมองเห็นความสำคัญของความร่วมมือกันในอนาคต

สำหรับการพัฒนาครูในประเทศอังกฤษ (อ่ำภา บุญช่วย, 2528 : 18-19) ระบุว่ามีการเรียนฝึกหัดครูเป็นสถานที่ผลิตครู เริ่มใช้มาตั้งแต่ ค.ศ. 1960 กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้กำหนดจำนวนครูที่ต้องการในแต่ละปี ส่วนการผลิตครูเป็นหน้าที่ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ การฝึกหัดครูในอังกฤษอยู่ในความรับผิดชอบของสถาบัน 3 ประเภท คือ

1. กระทรวงศึกษาและวิทยาศาสตร์ ในฐานะผู้ออกใบอนุญาตให้

ท่าการสอน

2. มหาวิทยาลัย ในฐานะเป็นศูนย์ฝึกวิชาครู (Area Training Center)

3. วิทยาลัยวิชาการศึกษา ในฐานะเป็นสถาบันรับผิดชอบโดยตรง ในโปรแกรมการผลิตครู

คณะกรรมการการศึกษาในมหาวิทยาลัยที่เรียกว่า Institute of Education หรือ School of Education จะทำหน้าที่เป็นศูนย์ฝึกวิชาชีพครู ซึ่งรับผิดชอบในการประสานงาน การฝึกหัดครูในเขตที่ได้รับมอบหมาย โดยมีความรับผิดชอบในด้านการอนุมัติวิชาต่าง ๆ ที่จัดสอนในวิทยาลัยวิชาการศึกษา ที่อยู่ในเครือรวมทั้งประเมินผลการศึกษา และการเสนอแนะต่อกระทรวงศึกษาธิการที่จะออกใบอนุญาตสำหรับสอนแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยการศึกษาในเขตนั้น ๆ ด้วย

หลักสูตรการฝึกหัดครูในอังกฤษ ซึ่งมีมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยวิชาการศึกษาในกลุ่มของตนร่วมกันรับผิดชอบ การเรียนมีหลักสูตร 4 ปี หลังจากจบมัธยมศึกษา นอกจากนั้นยังมีการเปิดสอนนักศึกษาที่จบปริญญาตรีแล้วเข้าศึกษาอีก 1 ปีในมหาวิทยาลัย เพื่อที่จะได้รับประกาศนียบัตรชั้นสูงทางการศึกษา (Post Graduate Diploma) สถาบันที่อยู่ในเครือ Institute of Education ก็จะทำหน้าที่เป็น Certificate-Institution ไปในตัวโดยตรง กระทรวงศึกษาธิการจะให้การรับรองใบประกอบอาชีพครูแก่ผู้สำเร็จการศึกษา ผู้ที่จบใหม่จะมีระยะทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี ใน 1 ปีนี้จะต้องไปปฏิบัติงานในโรงเรียนและได้รับการประเมินผลจากครูใหญ่ หากเป็นที่พอใจก็จะได้รับใบอนุญาตถาวร (Permanent Teaching Certificate)

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

จากรายงานการประชุมสัมมนาสมาคมวิชาชีพครูครั้งที่ 6 ซึ่งครูสภาจัดให้มีขึ้นระหว่าง วันที่ 27-28 เมษายน 2532 จากการอภิปรายของหน่วยงานผลิตครู หน่วยงานใช้ครู หน่วยงานควบคุมมาตรฐานการใช้ครู และผู้ปกครองสรุปประเด็นความคิดเห็นของทุกฝ่ายได้ว่า

1. เห็นด้วยกับการมีมาตรฐานวิชาชีพครู และเห็นควรร่างเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูฉบับนี้มาแก้ไข เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาวิชาชีพครู
2. สวหาผู้เข้าสู่อาชีพครู กระบวนการเรียนการสอน เพื่อการผลิตครูที่มีประสิทธิภาพ การใช้ครู การพัฒนาระบบบริหารการศึกษา ให้เอื้อต่อการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู
3. กระบวนการฝึกอบรม และพัฒนาโดยเฉพาะคุณธรรมและจริยธรรม ความรู้ เทคนิคการสอน การส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของครู และการยกย่องผู้เกี่ยวข้อง

การส่งเสริมและเผยแพร่เกณฑ์

1. ให้จัดทำเอกสารเผยแพร่ผ่านครูสภาจังหวัด ภาค และสมาคมฯ พร้อมทั้งจัดทำคู่มือ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ และจัดให้มีการประชุมสัมมนาให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มารับรู้
2. ประมุขเทศครูประจำการ จัดวิทยากรเผยแพร่ หรือจัดประชุมผู้บริหารทุกระดับ

3. จัดกิจกรรมยกย่องครูดีเด่นที่ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู การนำเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไปปฏิบัติ

1. ให้ผู้ผลิตครู ผู้ใช้ครู ผู้ควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู หน่วยงาน และนำเกณฑ์ไปใช้ในการผลิต การสรรหา การกำกับ ควบคุม และเห็นควรร่างเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไปใช้พิจารณาคัดเลือกครูดีเด่น

2. ให้ครูสภาเป็นองค์กรอิสระ และมีบทบาทในการควบคุมครู ผู้ผลิตครู และผู้ใช้ครู

3. ควรมีการวิจัยเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดขึ้นพร้อมทั้งสร้างแบบประเมินตนเองให้ครูได้ประเมินตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานด้วย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2533 : 22-23)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู

นพคุณ เคนพรม (2524:76) ได้วิจัยเรื่อง ที่ศณะของครูโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีต่อวิธีการยกระดับมาตรฐานวิชา

ชีพครู เมื่อปี 2524 พบว่า ครูเห็นด้วยกับมาตรการทั้งหมด คือ เห็นด้วยกับ
 วิทยาระดับมาตรฐานวิชาชีพครู การยกวิทยาระดับมาตรฐานวิชาชีพครูนั้นจะต้องทำ
 ร่วมกันทั้งหน่วยผลิต หน่วยใช้ครู และสถาบันวิชาชีพครู ควบคุมให้การผลิตและ
 การใช้ครูมีคุณภาพ

นกุล ตันวิงค์ (2525:95-103) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของ
 ครูประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครต่อการยกวิทยาระดับมาตรฐานวิชาชีพครู เมื่อปี
 2525 พบว่า ครูมีความคิดเห็นโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์ไม่แน่ใจต่อหมวดสภาพ
 ภายในสังคมของวิชาชีพครู ในการผลิตครู การใช้ครู และการควบคุมมาตรฐาน
 วิชาชีพครู ครูส่วนใหญ่เห็นด้วยการประสานงานระหว่างหน่วยงาน การออกไป
 ประกอบวิชาชีพครู

จักรพันธ์ กวดกิจการ (2526:67-82) ได้วิจัย เรื่อง ทิศนะของครู
 โรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีต่อการยกวิทยาระดับมาตรฐานวิชาชีพครู
 เมื่อปี 2526 พบว่า การใช้ครู และบุคลากรทางการศึกษาเชิงปริมาณและ
 คุณภาพการคัดเลือกครู ควรใช้ระบบคุณธรรม ผลิตครู ควรได้รับการศึกษา
 ไม่ต่ำกว่าอนุปริญญา การควบคุมคุณภาพการทำงานของครูควรมีการออก
 ใบประกอบวิชาชีพครู

สุรชาติ เสนาจักร (2527:111-116) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็น
 ของครูและผู้เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู ในเขตการศึกษา 1 ต่อแนวทางการยกวิทยาระดับ
 วิชาชีพครู เมื่อปี 2522 พบว่า การควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู ครูและผู้เกี่ยวข้อง
 กับวิชาชีพครู มีความคิดเห็นโดยส่วนรวมเห็นด้วยกับการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู
 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู ครูและผู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู มีความ
 เห็นโดยส่วนรวมเห็นด้วยกับการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี (2533 : 14-15) ได้วิจัยเรื่อง ความแปลกแยก
 กับพฤติกรรมการทำงานของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ในจำนวนจิตลักษณะ
 ที่เป็นองค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกทั้ง 4 ด้านนั้น ความเชื่ออำนาจ
 ในตนเอง ความภาคภูมิใจในตนเอง และทัศนคติต่อสภาพการทำงานมีความ
 สัมพันธ์กับลักษณะทางชีวสังคม และภูมิหลังของครูในระดับสูง โดยพบว่า ครูหญิง
 ซึ่งมีวุฒิต่ำ และครูชายซึ่งมีวุฒิสสูง เป็นครู 2 กลุ่มที่มีจิตลักษณะต่ำในด้านความ

เชื่อมั่นอำนาจในตน ความภาคภูมิใจในตนและทัศนคติต่อสภาพการทำงาน นอกจากนั้นผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า ครูชาย ครูที่มีอายุน้อย และครูที่มีวุฒิ ต่ำ เป็นกลุ่มครูที่มีพฤติกรรมการทำงานในระดับต่ำ จิตลักษณะซึ่งเป็นองค์ ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกเพียงหนึ่งหรือสองด้าน ก็สามารถทำนาย ปริมาณการมุ่งกระทำหน้าที่ได้ กล่าวอีกอย่างหนึ่ง คือ ครูที่มีจิตลักษณะซึ่งเป็น องค์ประกอบด้านบวกของความแปลกแยกสูงทั้ง 4 ด้าน เป็นผู้มีปริมาณพฤติกรรมการ ทำงานแต่ละด้านสูงกว่าครูที่มีจิตลักษณะเหล่านี้ต่ำทั้ง 4 ด้าน หรือสูง เพียง 1 หรือ 2 ด้าน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ครูที่มีความแปลกแยกต่ำ เป็น ครูที่มีพฤติกรรมการทำงานแก่สังคมสูง จิตลักษณะทั้ง 4 ประการที่นำมาศึกษา สามารถทำนายพฤติกรรมการสอนและการอบรมจริยธรรมได้ในระดับสูง โดย ทำนายพฤติกรรมการสอนได้ร้อยละ 30 ในกลุ่มครูที่สอนชั้นหน้าที่เดิมนานกว่า 20 ปี ทำนายพฤติกรรมการสอนจริยธรรมได้สูงถึงร้อยละ 26 ในกลุ่มครูซึ่ง ทำงานในโรงเรียนที่มีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ ตัวทำนายพฤติกรรมทั้งสองที่ สำคัญ คือ ความรู้สึกเกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคม และทัศนคติต่อสภาพการ ทำงานนอกจากนั้นจิตลักษณะยังทำนายพฤติกรรมการทำงานตามค่ารายงานของ หัวหน้าได้สูงสุดถึง 11% ในกลุ่มครูที่ทำงานในโรงเรียน ซึ่งมีอัตราส่วน นักเรียนต่อห้องเรียนต่ำ ตัวทำนายสำคัญ คือ ความเชื่ออำนาจในตน ยิ่ง กว่านั้นยังสามารถกล่าวได้ว่าจิตลักษณะของความแปลกแยกทั้ง 4 ด้านนี้มีความ สัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอน และการอบรมจริยธรรมในกลุ่มครูที่ทำงานชั้นหน้าที่ เดิมนานกว่า 20 ปี และโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีอัตราส่วนครูต่อนักเรียนต่ำ ในระดับสูงกว่าครูกลุ่มอื่น ครูที่มีจิตลักษณะด้านใดด้านหนึ่งสูงเป็นผู้มีจิตลักษณะ ด้านอื่นสูงตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง เป็น ผู้ที่มีทัศนคติต่อระบบการทำงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง และความรู้สึก เกี่ยวกับการสนับสนุนจากสังคมสูงตามไปด้วย นอกจากนั้นตัวแปรด้านการมุ่ง กระทำหน้าที่และพฤติกรรมการทำงานทั้ง 3 ด้านก็มีความสัมพันธ์เป็นทางบวก เช่นเดียวกัน

บอลลิงเจอร์ (Bollinge, 1985 : 389) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติที่ผิดพลาดทางการศึกษา : ความรับผิดชอบ ทางด้านกฎหมายของ

นักการศึกษา (การทำผิดทางร่างกายตามกฎหมาย , ด้านมาตรฐานการศึกษา, การละทิ้งการสอน) สรุปสาระสำคัญของความล้มเหลวทางด้านการสอน และคุณภาพทางการศึกษาของท้องถิ่น ของรัฐและหน่วยงานของชาติที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติการแก้ไข กำลังหาหนทางโดยทางกฎหมายและทางศาล ตลอดจน ด้านการบริหาร และได้ตรวจสอบบทบาทระบบศาล เพื่อหามาตรฐาน ในการสอนที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียน ปัญหาเฉพาะบางอย่างที่ได้จากการ สืบสวนครั้งนั้นก็คือ มีแนวทางอะไรที่กฎหมายจะเปิดทางให้ศาลพิจารณาคดีให้แก่ ผู้เสียหาย โดยจ่ายเป็นเงินค่าชดเชยความเสียหาย ให้แก่นักศึกษาผู้ประสบ ความล้มเหลว ทั้งทางด้านทักษะและโปรแกรมเฉพาะวิชา กฎหมายมีสภาพ เป็นอย่างไร อะไรเป็นนโยบายของรัฐและนโยบายของในสาขาวิชาต่าง ๆ ในการเอาข้อกฎหมายมาใช้ การนำเอาอำนาจของศาลเข้ามาใช้ในมาตรฐาน การประกอบวิชาชีพได้เกิดขึ้นมาแล้ว ในทางการแพทย์และทางกฎหมาย ผู้ประกอบระดับมืออาชีพจะต้องรับผิดชอบในเรื่องของการรักษาทางการแพทย์ และความผิดพลาดใด ๆ ตามกฎหมาย ตลอดจนคุณภาพในเชิงบริการ การเปรียบเทียบการปฏิบัติผิดพลาดทางการแพทย์และทางกฎหมายที่เกี่ยวกับ การศึกษาได้กระทำกันโดยใช้มาตรฐานทางกฎหมายและการวิจัยทางการศึกษา เข้าช่วย

แนวทางปฏิบัติทางกฎหมายได้ถูกนำมาศึกษา โดยการสำรวจปัญหา จากทั้งทางโจทก์และจำเลย ทางฝ่ายโจทก์ได้ยกเอาสาเหตุของการปฏิบัติ โดย อคติทฤษฎีทางกฎหมายที่ว่าด้วยการละทิ้งหน้าที่ ส่วนฝ่ายจำเลยก็ยึดเอานโยบาย รัฐบาลและการพิจารณาความผิดมาเป็นข้อโต้แย้ง ศาลก็ได้ตัดสินว่าการปฏิบัติผิด ทางการศึกษาไม่ควรจะต้องได้รับโทษดังเช่นความรับผิดชอบทางการเงิน ของโรงเรียน เพราะ (1) การยอมรับว่าความผิดพลาดทางด้านการศึกษา จะเป็นการเปิดประตูแห่งปัญหานานัปการ, และนักศึกษามักจะมาร้องเรียนกัน เล่น ๆ เป็นการเพิ่มภาระให้แก่ศาลในระบบของโรงเรียน (2) การฟ้องร้อง ในกรณีดังกล่าวจะนำไปสู่การใช้อำนาจศาลเข้าไปแทรกแซงนโยบายทาง การศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และจะก่อให้เกิดความยากลำบากในการหา พหุผลากร (3) ตามปกติก็มีขั้นตอนของการบริหารสำหรับอำนวยความสะดวก

ในการร้องเรียนอยู่แล้ว ในด้านการฟ้องที่ไม่สมบูรณ์ และ (4) การพิสูจน์ การประเมินความเสียหายทางด้านการฟ้องก็เป็นการยากอย่างยิ่ง

สภาพปัจจุบันทางด้านการปกครอง บทบัญญัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องทางด้านครู ก็มีรูปแบบที่ปรากฏชัดอยู่ในภาคผนวก บรรดาคดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในศาลเกี่ยวกับความผิดทางการศึกษา ในระหว่างปี 1976-1984 ได้มีการวิเคราะห์องค์ประกอบทั้งทางด้านการศึกษาและทางกฎหมายไว้แล้ว

ดริฟส์ (Drips, 1984 : 1932) ได้วิจัยเรื่องคณะกรรมการปฏิบัติการสอนวิชาชีพไอโอวา (The Iowa Professional Teaching Practices Commission) เรียกโดยย่อว่า ไอพีทีพีซี (IPTPC) ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการการปฏิบัติทางการศึกษา แสดงตัวเลขแห่งความเจริญในระหว่างปี 1973 และ 1982 ไม่เด่นชัด สถาบันการเตรียมการสอนของครูแสดงถึงการสอนที่ขาดมาตรฐาน แม้จะมีคณะกรรมการดังกล่าวควบคุม จากประวัติในการณ์ของไอพีทีพีซียังต้องจัดให้มีการปฏิบัติทางจริยธรรมให้กว้างขวางยิ่งขึ้นในหมู่นักการศึกษาของไอโอวา มีข้อพิสูจน์ชัดแจ้งว่านักการศึกษาแห่งไอโอวาซึ่งขาดความรู้เกี่ยวกับคณะกรรมการ ไอพีทีพีซีความแตกต่างที่เป็นสาระสำคัญทางด้านความคิดเห็นของกลุ่มทำงานในอาชีพนี้ยังปรากฏอยู่ในบรรดาครู และผู้บริหารโรงเรียน ผู้ตรวจการศึกษา และอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ถึงแม้ว่าประวัติของไอพีทีพีซีจะสะท้อนให้เห็นถึงความพยายามทางด้านกำหนดแนวทางการศึกษาสำหรับนักการศึกษาแห่งไอโอวา คณะกรรมการ ไอพีทีพีซีก็ได้ส่งเสริมให้นักการศึกษาแห่งไอโอวาปรับปรุงสภาพทางอาชีพ ไอพีทีพีซี ได้กำหนดและแก้ไขมาตรฐานของอาชีพแห่งนักการศึกษาไอโอวาด้วยวงเงินที่มีอยู่จำกัด เพื่อประสิทธิภาพของการช่วยปกครองตนเอง และทิศทางแห่งอาชีพของนักการศึกษาแห่งไอโอวา

เลมมันซ์ (Lemmons, 1985 : 146) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของครูใหญ่ และครูเชิงจริยธรรมในการประกอบอาชีพ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ใหญ่และครู

รวมทั้งความสำคัญของค่าเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ใหญ่และครูเชิงมาตรฐาน โดยพิจารณาจากกลุ่มย่อยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรต่าง ๆ เช่น ประสบการณ์ คุณวุฒิ เพศ เชื้อชาติและอายุ ประการสุดท้าย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ก็ได้สำรวจไปถึงความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความสำคัญทางด้านอาชีพ โดยอาศัยกลุ่มย่อยและตัวแปร พบว่า อาจารย์ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จตามเกณฑ์มาตรฐานอาชีพ ค่าสัมพันธ์อื่นเป็นสาระสำคัญเชิงสถิติระหว่างอาจารย์ใหญ่ และครูไม่แตกต่างกันโดยเกณฑ์เฉลี่ย ที-เทสต์ (t-tests) เปิดเผยว่า ไม่ว่าจะความแตกต่างกันในด้านสาระสำคัญของตัวแปร เช่น ระดับ ประสบการณ์ เพศ เชื้อชาติ หรืออายุ ตามวิธีการของอโนวา (one-way ANOVA) แสดงความแตกต่างเฉพาะด้านคุณวุฒิ ที-เทสต์ (t-tests) และอโนวา (one-way ANOVA) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันในสาระสำคัญของเกณฑ์เฉลี่ย

วินเซนต์. (Vincent, 1986 :227) ได้วิจัยเรื่อง การยอมรับของครูในเรื่องเกณฑ์สำหรับจำแนกองค์ประกอบที่สำคัญเชิงการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเมน (มาตรฐาน, เส้นทางอาชีพ) สรุปสาระสำคัญคือ การปฏิรูปการศึกษาหลายครั้งที่ผ่านมาเมื่อเร็ว ๆ นี้ มีองค์ประกอบหนึ่งที่มุ่งคัดเลือกครูดีเด่น เป็นที่ยอมรับเป็นพิเศษทางด้านสถานะหรือเงินเดือนครู นักการศึกษาเห็นด้วยที่ว่า การยอมรับของครูในโครงการที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้แน่นอน และความเห็นของครูเกี่ยวกับการเลือกเกณฑ์ที่จะมีผลให้เกิดการยอมรับโครงการ อย่างไรก็ตามก็ยังมีบางอย่างที่ต้องทำความเข้าใจในเรื่องของค่าจำกัดความเกี่ยวข้องกับครูดีเด่น ให้ชัดเจนว่าเกณฑ์อย่างไรจึงจะเหมาะสม องค์ประกอบของเกณฑ์ที่สำคัญ คือ มาตรฐานที่ใช้ในโครงการแนวทางอาชีพของรัฐเทนเนสซี เกณฑ์ชนิดต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยการสอนของครู ระดับการวินิจฉัย สอบถามกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเมน เพื่อประเมินการยอมรับเกณฑ์ดังกล่าวคล้าย ๆ กันที่ได้ใช้ไปในเขตทดลอง ผลของการสำรวจระบุว่า เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ อย่างไรก็ตามความแตกต่างอันเป็นสาระสำคัญได้มีการจำแนกและอภิปราย เพื่อความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับ การวิเคราะห์เปรียบเทียบองค์ประกอบที่นำมาใช้ในการสอนในมหาวิทยาลัยเมน โดยอาศัยการตอบแบบสอบถามของกลุ่มทดลองแล้วนำมาประเมินหาเกณฑ์อันเป็นที่ยอมรับ

และเชื่อถือได้ ซึ่งจะสามารถนำมาเปิดเผยได้ โดยทั่วไปแล้ว ครูมีความพอใจในเรื่องการสอนในชั้นเรียน และเกณฑ์ใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวนักเรียนโดยตรงมากกว่า ส่วนสิ่งที่ไม่ค่อยเป็นที่ยอมรับได้แก่ลักษณะการเป็นผู้นำ การขาดเรียน ตลอดจนผลงานที่นักเรียนทำตามคำสั่ง แต่สิ่งที่ดูจะชัด ๆ กันอยู่ก็ตรงที่เกณฑ์ใดที่ครูยอมรับมักเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันได้ผลน้อยที่สุด ในที่สุดวิธีการหรือเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้กันอยู่แล้วในท้องถิ่นกลับเป็นที่ยอมรับกันมากกว่าอย่างกว้างขวางในกลุ่มครูทั่วไป

ชวอรัทชเบอร์ก, (Schwartzberg, 1986 : 118) ได้วิจัยเรื่องผลที่ได้รับจากความชัดเจนที่เกี่ยวกับเกณฑ์และมาตรฐานความถี่ของการสังเกต ตลอดจนความตื่นตัวในการใช้เกณฑ์การวัดผลของครู จากผลการวิจัยเปิดเผยว่า ลักษณะวิชาต่าง ๆ แต่ละวิชามีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างสูง และตัวแปรความถี่ของผลที่สะท้อนกลับมานั้นมีผลอย่างมากต่อการยอมรับของการใช้ประโยชน์จากการวัดผล ยิ่งไปกว่านั้น จากงานวิจัยฉบับนี้ทำให้เรารู้ว่า ถึงแม้ลักษณะวิชาต่าง ๆ จะมีความสัมพันธ์กันและกันอยู่ แต่โอกาสที่ครูจะนำมาใช้ให้สัมพันธ์กันอย่างจริงจังนั้นน้อยที่สุด หรือเรียกได้ว่านาน ๆ ครั้ง ดังนั้น งานวิจัยฉบับนี้จึงสรุปเอาไว้ว่า เพื่อให้การใช้หลักเกณฑ์การวัดผลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จะต้องย้าให้ครูเห็นเด่นชัดถึงความสัมพันธ์กันเองในลักษณะวิชาต่าง ๆ แล้วนำมาปรับปรุงการเรียนการสอนในส่วนโครงสร้างการสอนทั้งหมดของโรงเรียนอย่างเต็มที่

โรเมธ (Roames, 1987 : 495) ได้วิจัยเรื่องการยอมรับในวิชาครู : ประสิทธิภาพพัฒนามาตรฐานของครูโดยสภาแห่งชาติ ในการยอมรับวิชาชีพครู (สหรัฐอเมริกา) เมื่อปี 1987 สรุปสาระสำคัญ คือ การยอมรับในแง่ของการพัฒนาการศึกษาอเมริกา มีกระบวนการในลักษณะที่ดำเนินการพัฒนากันแบบไม่ต้องอาศัยหน่วยราชการของรัฐบาลอื่นเป็นผลสืบเนื่องมาจากคนอเมริกันในระยะบุกเบิกไม่ต้องการให้มีสถาบันหรือโครงการใด ๆ มาควบคุมการดำเนินงานทางด้านการศึกษา ในทำนองเดียวกับอาชีพอื่น ๆ ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมครูก็ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับ "มาตรฐาน" ของโครงการฝึกอบรม ในฐานะที่เป็นสื่อแห่งการที่จะทำให้มีความเชื่อมั่นใจได้ว่าเป็นผู้ประกอบ

อาชีพทางการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งปฏิบัติการเช่นว่านี้เป็นมาตรฐานระดับชาติมาตั้งแต่ปี 1800 เป็นเวลานานเกินกว่าหนึ่งศตวรรษแล้ว หลังจากการจัดตั้งโรงเรียนครั้งแรก ก่อนที่จะมีการยอมรับมาตรฐานดังกล่าว การยอมรับมาตรฐานความสำคัญของครูเริ่มต้นเมื่อปี 1926 โดยสมาคมวิทยาลัยครูอเมริกา ในปี 1954 สภาแห่งชาติ เพื่อการศึกษาวิชาชีพครู หน่วยงานร่วมวิชาชีพ ผู้ประกอบการ สมาคมการศึกษาแห่งรัฐ มีความรับผิดชอบร่วมกันในโครงการฝึกอบรมครูแห่งสหรัฐอเมริกา มาจนถึงยุคที่มีสมาคมวิทยาลัยครู การพัฒนามาตรฐานของวิชาชีพครูมีผลสะท้อนต่อลักษณะหลายประการทางการพัฒนาการสอนมาตรฐานต่าง ๆ ที่ได้ถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการกระตุ้นการเตรียมการทางการศึกษาและสร้างบุคลากรที่ดีเหมาะสมตามลักษณะอาชีพมากกว่าการวางข้อกำหนดกฎเกณฑ์แต่ฝ่ายเดียว มาตรฐานเป็นแกนกลางที่สำคัญในด้านวิชาชีพครู เป็นตัวนำให้เกิดความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษา มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาของอเมริกัน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษาพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จะเห็นได้ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูงและเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อสังคม ซึ่งสังคมจะขาดการบริการจากวิชาชีพนี้ไม่ได้ ผู้ประกอบวิชาชีพนี้ต้องมีคุณลักษณะที่ดีด้วยพฤติกรรมของครูนั้นจะต้องดี และมีมาตรฐานในการปฏิบัติ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน นั่นคือคุณภาพของการศึกษา และนั่นก็จะหมายถึงการยอมรับจากสังคมด้วย ซึ่งจะทำให้ความเป็นปึกแผ่นของครูคงมืออยู่ตลอดไป