

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู ของข้าราชการครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู

ชาตรี วงเวียน¹
ประวัติ เอรารรณ์²
มนูญ ศิวารมย์³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู ของข้าราชการครูในจังหวัดหนองบัวลำภู และ เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ การปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู ของข้าราชการครูในจังหวัดหนองบัวลำภู กลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการครูในจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบ วัดการปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการ ปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเป็น ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .232 ถึง .674 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ บุคลิกภาพของความเป็นครู (X_5) กับมนุษย์สัมพันธ์ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .674 และ ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ แรงจูงใจในการทำงาน (X_1) กับเจตคติต่อวิชาชีพครู (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .232

2. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูของข้าราชการ ครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียน (X_3) มนุษย์สัมพันธ์ (X_6) บุคลิกภาพของความเป็นครู (X_5) แรงจูงใจในการทำงาน (X_1) การพัฒนาตนเอง (X_4) เจตคติต่อวิชาชีพครู (X_2) สามารถสร้าง สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y' = .940 + .229X_3 + .161X_6 + .150X_5 + .097X_1 + .072X_4 + .078X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z'_y = .281Z_{x_3} + .199Z_{x_6} + .184Z_{x_5} + .155Z_{x_1} + .104Z_{x_4} + .087Z_{x_2}$$

คำสำคัญ: การปฏิบัติตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู, แรงจูงใจในการทำงาน, เจตคติต่อ

วิชาชีพครู, ความผูกพันต่อโรงเรียน, การพัฒนาตนเอง บุคลิกภาพของความเป็นครู,
มนุษย์สัมพันธ์

¹ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาการวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

³ อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

The Factors Related to Teacher Performance in Accordance with Standards of Professional Ethics in Nongbualamphu Province

Chatree Wongwian⁴

Prawit Erawan⁵

Manoon Siwarom⁶

Abstract

The purposes of this study were to examine the factors related to teacher performance in accordance with standards of professional ethics in Nongbualamphu province and to create predictive equations of teacher performance in accordance with standards of professional ethics in Nongbualamphu province. The sample consisted of 351 teachers in Nongbualamphu province. Two types of the instruments used in this study were: inventories on factors related to teacher performance in accordance with standards of professional ethics and a questionnaire on factors related to teacher performance in accordance with standards of professional ethics. The statistics used for analyzing data were stepwise multiple regression analysis.

The results of the study were as follows:

1. All of the predictive variables were positively related at the .01 level of significance with correlation coefficients ranging .232-.674. The predictive variables with the highest relationship with each other were personalities of being teachers (X_5), and human-relationship (X_6) with a correlation coefficient of .674, whereas the predictive variables with the lowest negative relationship with each other were motivation in working (X_1) and attitudes towards teacher profession (X_2) with a correlation coefficient of .232.

2. The variables which could predict teacher performance in accordance with standards of professional ethics in Nongbualamphu province included : commitments with school (X_3), human-relationship (X_6), personalities of being teachers (X_5), motivation in working (X_1), self-development (X_4) and attitudes towards teacher

⁴ M. Ed. Candidate in Educational Research, Administration, Faculty of Education, Mahasarakham University

⁵ Associate Professor, Faculty of Education, Mahasarakham University

⁶ Lecturer, Faculty of Education, Education, Northeastern University

profession (X_2). The predictive equations could be constructed in raw-score and standard-score forms as below.

The predictive equation in a raw-score form :

$$Y' = .940 + .229X_3 + .161X_6 + .150X_5 + .097X_1 + .072X_4 + .078X_2$$

The predictive equation in a standard-score form :

$$Z'_y = .281Z_{X_3} + .199Z_{X_6} + .184Z_{X_5} + .155Z_{X_1} + .104Z_{X_4} + .087Z_{X_2}$$

Keyword : Teacher Performance in Accordance with Standards of Professional Ethics, motivation in working, attitudes towards teacher profession, commitments with school, self-development, personalities of being teachers, human-relationship

บทนำ

การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปครูจึงเป็นเงื่อนไขความสำเร็จของการปฏิรูปการเรียนรู้ ดังนั้น ครูมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ดีที่สุด ทั้งนี้ ครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีมาตรฐานเหมาะสมที่จะเป็นผู้ปฏิบัติการศึกษาด้วย (พอตา บุตรสุทธีวงศ์. 2550 : 38) ขณะเดียวกันในการจัดการศึกษาก็ต้องมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพียงใดนั้นจึงขึ้นอยู่กับ “คุณภาพการสอนของครู” กล่าวคือ ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ มีการพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มีเจตคติที่ดี และมีพฤติกรรมการสอนที่พึงประสงค์ เพราะสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากจะส่งผลให้การปฏิรูปการศึกษา ประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นโยบายปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดให้มีการปฏิรูปบุคลากรด้วย ซึ่งจะมีการพัฒนาบุคลากร ตามแผนการดำเนินงาน โดยให้โรงเรียนจัดแหล่งค้นคว้าหาความรู้ให้กับข้าราชการครูที่หลากหลาย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับจัดให้มีการประชุมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอและกระตุ้นให้ครู มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ถวิล มาตรเลี่ยม. 2542 : 2) เดิมสังคมไทยที่เคยยกย่องว่าครู เป็นผู้ที่มีความรู้ เป็นผู้ให้ที่เปี่ยมล้นด้วยจิตเมตตา เป็นผู้เสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อจะอบรมให้ความรู้แก่ศิษย์ แม้บางครั้งจะเหนื่อยล้า ครูยังเปี่ยมล้นด้วยความกระตือรือร้นที่จะทำให้ศิษย์ทุกคนได้รับความรู้จากครูเท่าที่จะมากได้ โดยไม่หวังวิชา ถ้านบพินแผ่นดินนี้ไม่มีครูเลยสักคนเดียว เชื่อเหลือเกินว่าชีวิตของมนุษย์ทุกคนก็จะขาดความรู้ คุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสม เพราะด้านสังคม ครูเป็นผู้มีบทบาทในการอบรมสั่งสอนให้ศิษย์เป็นคนดี (พรไพโรจน์ คนมี. 2547: 35) จะเห็นได้ว่า “ ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในวงการการศึกษา เพราะครูเป็นผู้มีอิทธิพลในด้านเสริมสร้างความคิด พัฒนาสติปัญญา ความเชื่อทัศนคติและค่านิยม ตลอดจนวิถีทางดำเนินชีวิตให้แก่ผู้เรียน บทบาทที่สำคัญยิ่งของครูดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ครูมีความรู้เพียงอย่างเดียว ย่อมไม่เพียงพอ หากแต่จะต้องมีคุณลักษณะต่าง ๆ ประกอบอีกหลายประการ กล่าวโดยสรุปคือ ครูจะต้องมีความรู้ ความสามารถในด้านวิชาการ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและทักษะวิธีการสอน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านคุณธรรม รวมทั้งมีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู ครูจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ของความเป็นครูได้อย่างสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (สุรพงษ์ ปาหนกุล. 2521 : 1)

จากภาวะสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ส่งผลให้ครูเป็นอีกวิชาชีพหนึ่ง ที่ได้รับผลกระทบทั้งในเชิงบวกและลบ ทำให้ความเชื่อมั่นของครูไทยเปลี่ยนแปลงไป เห็นได้จากสวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ได้จัดทำดัชนีความเชื่อมั่นครูไทย ปี 2548 พบว่า จุดเด่นของครูไทย ที่ประชาชนพึงพอใจมากที่สุด คือการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ในการเรียนการสอน ส่วนจุดด้อยที่ต้องการให้มีการปรับปรุงมากที่สุด คือ พฤติกรรมของครูที่ขาดจิตสำนึก คุณธรรม ศีลธรรม จรรยาบรรณของความเป็นครู นอกจากนี้เพื่อให้การพัฒนาครูมีความชัดเจนและมีทิศทางที่เป็นรูปธรรมมากขึ้น สวนดุสิตโพลยังได้จัดทำดัชนีครูไทยที่คนไทยอยากได้ 2549 พบว่า สิ่งที่คุณคนไทยอยากให้คุณครูไทยมีและเป็นั้น อันดับ 1 คือ ครูที่มีจรรยาบรรณในความเป็นครู อันดับ 2 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และอันดับ 3 ให้ความเอาใจใส่ต่อเด็ก จากผลสำรวจดังกล่าว ทั้งความเชื่อมั่นครูไทย และครูไทยที่คนไทยอยากได้ ล้วนแต่เป็นนัยที่แสดงให้เห็นถึงความคาดหวังของสังคมต่อครูไทยไม่ว่าจะเป็นจรรยาบรรณ

ของความเป็นครู ความรู้ ความสามารถ การเอาใจใส่ต่อเด็ก ล้วนแล้วแต่เป็นคุณลักษณะของครูที่ดีและ
พึงมีที่สังคมต้องการทั้งสิ้น (สุขุม เฉลยทรัพย์. 2550 : 64-65) และปัจจุบันวิชาชีพครูได้ถูกกำหนดเป็น
วิชาชีพควบคุม เนื่องจากครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติจึงต้องมีความรู้ความสามารถ
และทักษะเฉพาะในการประกอบอาชีพทางการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตน
เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพ

ดังนั้น การสรรหาครู การกำกับควบคุมความประพฤติของครู เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้อง
รีบเร่งพัฒนาให้ได้ครูที่มีจรรยาบรรณความเป็นครูที่เหมาะสม ในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้บริหารโรงเรียน
ซึ่งมีหน้าที่ในการกำกับ ส่งเสริมสนับสนุน ในระบบการสรรหาบุคลากรครู ตลอดจนการพัฒนาครูให้มี
คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณครู ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ
การปฏิบัติตน ตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูของข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนในจังหวัดหนองบัวลำภู
เพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนาทรัพยากรครูต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูของ
ข้าราชการครูในจังหวัดหนองบัวลำภู
2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู ของข้าราชการครู
ในจังหวัดหนองบัวลำภู

สมมติฐานของการวิจัย

1. แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อโรงเรียน การพัฒนาตนเอง
บุคลิกภาพของความเป็นครู มนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณ
ครู ของข้าราชการครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู
2. แรงจูงใจในการทำงาน เจตคติต่อวิชาชีพครู ความผูกพันต่อโรงเรียน การพัฒนาตนเอง
บุคลิกภาพของความเป็นครู มนุษยสัมพันธ์สามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู
ของข้าราชการครู ในจังหวัดหนองบัวลำภูได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ข้าราชการครูสายผู้สอน ปีการศึกษา 2554 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัด
หนองบัวลำภู จำนวน 3,900 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูสายผู้สอน ปีการศึกษา 2554 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัด
หนองบัวลำภู จำนวน 351 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบวัดการปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู เป็นมาตราส่วนประมาณค่า
5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตามมาตรฐาน
จรรยาบรรณครู เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 66 ข้อ

การเก็บข้อมูล

1. วัดการปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูกับข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
2. สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล

1. วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูล ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 1
2. วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว และตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์ ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ และสร้างสมการพยากรณ์พยากรณ์จรรยาบรรณครูของข้าราชการครูในจังหวัดหนองบัวลำภูดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 3

ผลการศึกษา

1. เมื่อพิจารณาตัวแปรพยากรณ์ พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพครู (X_2) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มนุษยสัมพันธ์ (X_6) และ ความผูกพันต่อโรงเรียน (X_3) บุคลิกภาพของความเป็นครู (X_5) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67, 4.46 และ 4.42, 4.42 ตามลำดับ ตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ แรงจูงใจในการทำงาน (X_1) มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 และเมื่อพิจารณาตัวแปรเกณฑ์ การปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู (Y) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์

ปัจจัย	คะแนนเต็ม	$\bar{X}$	S.D.
<u>ตัวแปรพยากรณ์</u>			
แรงจูงใจในการทำงาน (X_1)	5	4.02	.56
เจตคติต่อวิชาชีพครู (X_2)	5	4.67	.39
ความผูกพันต่อโรงเรียน (X_3)	5	4.42	.43
การพัฒนาตนเอง (X_4)	5	4.21	.51
บุคลิกภาพของความเป็นครู (X_5)	5	4.42	.43
มนุษยสัมพันธ์ (X_6)	5	4.46	.44
<u>ตัวแปรเกณฑ์</u>			
การปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู (Y)	5	4.39	.35

2. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ด้วยกัน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .232 ถึง .674 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ บุคลิกภาพของความเป็นครู (X_5) กับมนุษยสัมพันธ์ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .674 และตัวแปรพยากรณ์ที่มี

ความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ แรงจูงใจในการทำงาน (X_1) กับเจตคติต่อวิชาชีพครู (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .232

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวกับตัวแปรเกณฑ์พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรเกณฑ์ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .468 ถึง .697 ตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์สูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียน (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .697 รองลงมาคือ บุคลิกภาพของความเป็นครู (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .656 และอันดับที่ 3 คือ มนุษยสัมพันธ์ (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .652 และตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรเกณฑ์น้อยที่สุด คือ เจตคติต่อวิชาชีพครู (X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .468

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	Y
X_1	1.000						
X_2	.232**	1.000					
X_3	.506**	.498**	1.000				
X_4	.467**	.321**	.525**	1.000			
X_5	.379**	.426**	.635**	.605**	1.000		
X_6	.374**	.471**	.617**	.539**	.674**	1.000	
Y	.510**	.468**	.697**	.571**	.656**	.652**	1.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. เมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกตัวแปรเป็นลำดับขั้น (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียน (X_3) มนุษยสัมพันธ์ (X_6) บุคลิกภาพของความเป็นครู (X_5) แรงจูงใจในการทำงาน (X_1) การพัฒนาตนเอง (X_4) และเจตคติต่อวิชาชีพครู (X_2) โดยสามารถพยากรณ์การปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูของข้าราชการครู ได้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .791 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ .625 จึงมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 62.50 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ .035 และมีค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ .940

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบลำดับขั้นตอน เพื่อค้นหาตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ การปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูของข้าราชการครูในจังหวัดหนองบัวลำภู

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	b	β	SE _b	t
X ₃	.697	.486	.229	.281	.041	5.626 [*]
X ₃ X ₆	.752	.565	.161	.199	.040	4.080 [*]
X ₃ X ₆ X ₅	.769	.592	.150	.184	.042	3.604 [*]
X ₃ X ₆ X ₅ X ₁	.784	.614	.097	.155	.025	3.885 [*]
X ₃ X ₆ X ₅ X ₁ X ₄	.787	.620	.072	.104	.031	2.339 [*]
X ₃ X ₆ X ₅ X ₁ X ₄ X ₂	.791	.625	.078	.087	.035	2.210 [*]
R = .791	R ² = .625	R ² _{adj} = .619	SE _{est} = .035			
F = 95.748	a = .940	b = .078	β = .087			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิเคราะห์ถดถอย สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ และในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ คือ

$$Y' = .940 + .229X_3 + .161X_6 + .150X_5 + .097X_1 + .072X_4 + .078X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ

$$Z'_y = .281Z_{x_3} + .199Z_{x_6} + .184Z_{x_5} + .155Z_{x_1} + .104Z_{x_4} + .087Z_{x_2}$$

อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู ของ ข้าราชการครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกตัว กับตัวแปรเกณฑ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรเกณฑ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตรงกับ สมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่าตัวแปรพยากรณ์ทุกตัวเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตาม มาตรฐานจรรยาบรรณครู ของข้าราชการครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู และตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ การปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครูของข้าราชการครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ตัวแปร พยากรณ์ที่ดีที่สุด ได้แก่ ความผูกพันต่อโรงเรียน (X₃) มนุษยสัมพันธ์ (X₆) บุคลิกภาพของความเป็นครู (X₅) แรงจูงใจในการทำงาน (X₁) การพัฒนาตนเอง (X₄) เจตคติต่อวิชาชีพครู (X₂) ตามลำดับ มีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .791 และสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 62.50 มีความคลาด เคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ .035 ซึ่งจะเห็นได้ว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดี 3 อันดับแรกที่สำคัญน่าสนใจควรแก่ การนำมาอภิปรายผล คือ

1. ความผูกพันต่อโรงเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามมาตรฐาน จรรยาบรรณครู ของข้าราชการครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ตรงกับ สมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ ความรู้สึกผูกพันของข้าราชการครูในจังหวัดหนองบัวลำภูที่มีต่อโรงเรียน

ของตน แสดงออกโดยการกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียน ด้วยความเต็มใจในการปฏิบัติงานจึงทำให้โรงเรียนดำเนินกิจกรรมใด ๆ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ สุระธรรมนิติ (2549: 77) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราโมทย์ จิตต์โพโรจน์ (2548: 67) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ระดับความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากรทางการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับนักวิชาการ หลายท่านได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กร เช่น ธีระวัฒน์ มานะกิจ (2543: 10) ได้ศึกษา ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และสรุปลักษณะโดยรวมของบุคคลไว้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร จะมีความความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร บุคคลจะปฏิบัติตนตามค่านิยมขององค์กร เพื่อ ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ เอลเลน และเมเยอร์ (1993 : 18) กล่าวว่า ความเต็มใจพยายามทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร โดยแสดงออกถึงความพยายามอย่าง เต็มที่ เต็มใจที่จะอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าของ องค์กร สร้างสรรค์ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีการแสดงออกมาในรูปความสม่ำเสมอของพฤติกรรม คงเส้นคงวาในการทำงาน มีการใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อตอบสนองหรือมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร ได้สะดวกขึ้น เป็นต้น

2. มนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู ของข้าราชการครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้ง ไว้ ทั้งนี้เพราะการสร้างความเป็นมิตร หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกัน และกัน เกิดความนับถือรักใคร่ชอบพอ แสดงออกถึงความร่วมมืออันดีต่อกัน ทำให้อยู่ร่วมกันด้วยความ ดีและมีความสุข ของข้าราชการครูในจังหวัดหนองบัวลำภู สอดคล้องกับความคิดเห็นของนักวิชาการ หลายท่านได้กล่าวไว้ เช่น วิชัย แหวนเพชร (2543 : 16) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ เป็นการสร้างเสริม ความสัมพันธ์อันดีระหว่างเรากับผู้อื่น และอยู่ร่วมกันด้วยดีและมีสุข สอดคล้องกับ ชลอ ธรรมศิริ (2543: 480) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สร้างขึ้นเพื่อยึดเหนี่ยวระหว่างกัน ให้เกิดความรักใคร่ชอบพอ ความร่วมมือร่วมใจในการทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย และดำเนินชีวิตให้มี ความราบรื่น สอดคล้องกับ วิชาพร มาพบสุข (2543 : 16-17) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นวิชาที่ เกี่ยวข้องกับคนทุกคนและทุกคนต้องนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันตลอดเวลาทั้งนี้เป็นเพราะว่ามนุษย์ จะต้องติดต่อสัมพันธ์กันตลอดเวลาในทุกหนทุกแห่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่มนุษย์จะต้อง ติดต่อกับสัมพันธ์ช่วยเหลือ และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญและมี ประโยชน์ต่อมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับวิจิตร อาวะกุล (2542 : 75-76) ได้กล่าวถึงการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ให้ได้รับความสำเร็จนั้นมีคุณลักษณะจำเป็นอย่างที่จะต้องคำนึงถึงในการปรับปรุงแก้ไข และสร้าง ให้เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล ที่เรียกว่า มีคุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีดังต่อไปนี้ 1) การมีลักษณะท่าทาง ที่ดี กิริยามารยาทเรียบร้อย การพูดคุยนุกขบขันเบิกบาน ผู้คบด้วยความสบายใจมีลักษณะโอภา ปราศรัย 2) บุคลิกภาพ รูปร่าง หน้าตา การแต่งตัว การเคลื่อนไหว กิริยาท่าทาง การพูดจาดี 3) มีความ เป็นเพื่อน สนทนสนมเป็นเพื่อนได้ง่ายเป็นกันเอง มนุษยสัมพันธ์ดี ทำการงานอะไรก็ได้รับความสำเร็จ 4) มีความอ่อนน้อม รวมทั้งกิริยามารยาทสุภาพ พูดจาอ่อนน้อมถ่อมตนใครเห็นก็นิยมชมชอบ ยกย่อง

นับถือ ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ 5) การมีน้ำใจ เติมใจช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยด้วยกำลังกาย กำลังความคิด กำลังเงินในลักษณะเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ รู้จักเอาใจผู้อื่น 6) การให้ความร่วมมือดี การให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว เห็นประโยชน์ส่วนตัวเป็นสำคัญให้การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แสดงให้เห็นความมีเมตตากรุณา 7) การมีความกรุณา เอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารี แก่ผู้ได้รับความทุกข์ยาก กรุณาปราณีแก่คนเดือดร้อนทั่วไป 8) เป็นคนมีประโยชน์ ช่วยเหลือกิจการงานแก่คนทั่วไปโดยมิได้หวังประโยชน์ อำนาจประโยชน์แก่สังคม ไม่ว่าจะเป็นด้วยความคิด กำลังกายหรือ กำลังทรัพย์ย่อมได้รับความยกย่องชื่นชม 9) มีความรับผิดชอบต่องาน คำพูด คำมั่นสัญญารักษา เวลาทำให้เป็นผู้มีเกียรติ และมีความซื่อตรง ความซื่อสัตย์สุจริต ย่อมเป็นคนมีเสน่ห์ย่อมมีคนอยากคบหา 10) การมีอารมณ์ดี การควบคุมและการใช้อารมณ์ได้ดีเหมาะสมอยู่เสมอเป็นเสน่ห์ชอบคนใกล้ชิด 11) มีความกระตือรือร้น คือ ความมีชีวิต จิตใจ ไม่เชื่องซึมหรือหงอยเหงามินชาไม่เบิกบานแจ่มใจ 12) มีความอดทน อดทนต่อความเหน็ดเหนื่อย ความยากลำบากอดทนต่อกิริยาท่าทางการกระทำ คำพูดที่ไม่สบอารมณ์ หรือทำให้เราโกรธ 13) มีความพยายาม มีความพยายามพากเพียรที่จะฝึกฝน ฝึกหัดตนให้มีคุณสมบัติทางด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างไม่ทอดอถอยพยายามปรับปรุงตนเองอยู่เสมอพยายามเอาชนะใจคนและอุปสรรคต่าง ๆ อันจะเป็นหนทางนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดี และสอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2525: 133) ได้เสนอหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นให้มีความสุข ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติ คือ 1) ทั้งเราและผู้อื่นต่างก็มีความสุข 2) ทั้งเราและผู้อื่นต่างยอมรับซึ่งกันและกัน 3) ทั้งเราและผู้อื่นต่างฝ่ายต่างได้ประโยชน์ร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เดชา สว่างวงศ์ (2545: 86) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษา กับบรรยากาศองค์การตามทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า การใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารของผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษาตามทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. บุคลิกภาพของความเป็นครู มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณครู ของข้าราชการครู ในจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้แสดงว่าบุคลิกภาพการแสดงออกทั้งกาย วาจา และความคิดโดยรวมเป็นส่วนสำคัญในการกระทำตนหรือ ปฏิบัติตนในสถานะความเป็นครู ของข้าราชการครูในจังหวัดหนองบัวลำภู ซึ่งสอดคล้องกับ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ เช่น ยนต์ ชุ่มจิต (2546: 241) กล่าวว่า บุคลิกภาพของคนเราสามารถจำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ บุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายใน ดังนั้น เมื่อพิจารณาในส่วนที่เป็นบุคลิกภาพที่ดี จึงสามารถจำแนกประเภทของบุคลิกภาพที่ดีได้เป็น 2 ประเภท เช่นเดียวกัน คือ บุคลิกภาพภายนอกที่ดี และบุคลิกภาพภายในที่ดี สอดคล้องกับ อัครบวร (2542: 86) กล่าวว่า บุคลิกภาพที่สำคัญของครูอาจจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ 1) บุคลิกภาพทางกาย เป็นบุคลิกภาพที่สังเกตได้ง่ายและเป็นสิ่งที่ปรากฏต่อบุคคลทั่วไป เป็นความประทับใจครั้งแรกที่เกิดกับผู้พบเห็น 2) บุคลิกภาพทางสังคม เป็นบุคลิกภาพที่แสดงออกให้ผู้อื่นพบเห็นได้ เช่นเดียวกับบุคลิกภาพทางร่างกาย เพียงแต่บุคลิกภาพทางสังคมนั้นอาจมีผลจากบุคลิกภาพภายในของบุคคลนั้น ๆ เป็นแรงขับที่สำคัญด้วย โดยเฉพาะค่านิยมทางสังคม ทัศนคติ เจตคติตลอดจนคุณธรรม 3) บุคลิกภาพทางอารมณ์เป็นบุคลิกภาพภายใน ที่อาจแสดงออกมาให้เห็น หรือไม่ก็ได้ อารมณ์บางด้านก็เป็นความลับของบุคคล เช่น อารมณ์โรแมนติก อารมณ์เพศ เป็นต้น 4) บุคลิกภาพทางสติปัญญา เป็นเรื่องเกี่ยวกับสมองของแต่ละคนด้วย เขาวินิจฉัยเป็นเรื่องของพันธุกรรมที่ได้รับการถ่ายทอดจากบรรพ

บุรุษ บุคคลใดจะโง่หรือฉลาด สติปัญญาจะดีเพียงใด เฉลียวฉลาดมากน้อยแค่ไหนย่อมขึ้นอยู่กับ
มันสมองเป็นสำคัญคนที่มีสมองใหญ่กว่า หรือหนักรกว่าเมื่อเทียบกับน้ำหนักตัวย่อมมีสติปัญญาดีกว่า
ในทางวิทยาศาสตร์พบว่าคนที่มีสติปัญญาปานกลางจะมีสมองหนักประมาณ 1,470 กรัม ส่วนคนปัญญา
อ่อน จะมีสมองหนักประมาณ 300 กรัมเท่านั้น อย่างไรก็ตามการศึกษาและสิ่งแวดล้อมก็สามารถช่วย
พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพของสติปัญญาได้ไม่น้อยพอสมควร สอดคล้องกับ ฮิลการ์ด และแอทกินสัน
(กัลยา แสงสุวรรณ. 2533 : 11 ; อ้างอิงมาจาก Hilgard and Atkinson. 1988 : 162) กล่าวว่า
บุคลิกภาพ เป็นลักษณะรวมของบุคคลและวิธีการแสดงออกของพฤติกรรมแต่ละบุคคลซึ่งเป็นเครื่อง
กำหนดวิธีการปรับตัวของแต่ละบุคคลในสิ่งแวดล้อมของเขา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เคลเดอร์อน
(Calderon. 1988 : 2512-A) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของครูที่สอนได้ดีเยี่ยมในทัศนะ
ของนักเรียน เพื่อนครู และผู้บริหารโรงเรียนในเขตวิทยาลัยชุมชนลอสแอนเจลิส (Los Angeles
Community College District) การวิจัย พบว่า นักเรียน ครู และผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น
ตรงกันโดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพหรือคุณลักษณะที่ดี 3 ลักษณะ คือ 1) ลักษณะการสอนที่ดี
2) ลักษณะเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่ดี และ 3) ลักษณะเกี่ยวกับอาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับ พรหมทิพย์
ศิริวรรณบุษย์ (2547: 87) กล่าวว่า ลักษณะที่ดีของครูประการหนึ่งก็คือ การมีบุคลิกภาพที่ดี เรียกว่า
ภูมิฐานหรือสง่างามนั่นเอง ครูต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมและมีบุคลิกภาพที่ดี ทั้งนี้เพราะครู
ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์และชุมชนอีกด้วย ครูเป็นต้นแบบที่นักเรียนจะใช้เป็นแบบอย่าง นอกจากนี้
บุคลิกภาพของครูยังมีส่วนช่วยให้ครูประสบความสำเร็จในด้านการดำเนินวิชาชีพครู บุคลิกภาพมี
ความสำคัญทั้งในด้านส่วนตัวและด้านอาชีพสำหรับผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูนั้น ความมีบุคลิกภาพที่ดีย่อม
เป็นที่ชื่นชอบของลูกศิษย์ ของผู้ปกครอง และส่งผลให้ครูสามารถสร้างสัมพันธภาพกับสังคมได้อย่าง
ง่ายดาย เพราะเป็นที่น่าเชื่อถือแก่คนที่พบเห็นซึ่งนับเป็นบุคลิกภาพภายนอกที่ดีและในขณะเดียวกัน
อาชีพครูจะต้องเป็น “แม่แบบ” ให้แก่สังคมจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้เป็นครูจะต้องมีบุคลิกภาพ
ภายในที่งดงามด้วย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนควรดำเนินการด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้ครูมีความรู้สึกผูกพัน
ต่อโรงเรียน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมกับความเป็นครู สร้าง
แรงจูงใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้ครูได้มีการพัฒนาความรู้ตนเองอย่างต่อเนื่อง และสร้างเจตคติที่ดี
ต่ออาชีพตนเอง

1.2 การสรรหา หรือการคัดเลือกครู ต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะที่สำคัญในด้าน ความ
ผูกพันต่อโรงเรียน มนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพของความเป็นครู แรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาตนเอง
และเจตคติต่ออาชีพครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาโดยการเพิ่มตัวแปรที่ศึกษาอื่น ๆ เช่น ผลประโยชน์ อำนาจมืด เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานจรรยาบรรณ
ครู ของข้าราชการครู ประชากรในระดับภาค หรือ ระดับประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา แสงสุวรรณ. (2553). การวิเคราะห์องค์ประกอบความมีวินัยในตนเองของนักเรียน
ประถมศึกษาปีที่ 6 ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ชลอ ธรรมศิริ. (2553). เอกสารการสอนชุดวิชา ประสบการณ์วิชาชีพบริหารรัฐกิจ. นนทบุรี:
สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เดชา สว่างวงศ์. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารของ
ผู้อำนวยการวิทยาลัยพลศึกษากับบรรยากาศองค์การตามทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชา.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- ถวิล มาตรเลี่ยม. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. วิทยาจารย์.
- ธนวรรณ สุระธรรมนิติ. (2549). ความผูกพันต่อองค์กรของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
รำไพพรรณี.
- ธีรศักดิ์ อัครบรร. (2542). **ความเป็นครู**. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด.
- ธีระวัฒน์ มานะกิจ. (2543). ความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษาพนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์และ
วัสดุก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปราโมทย์ จิตต์โพธิ์จัน. (2548). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาเขตตรวจราชการที่ 7 กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรไพโรจน์ คนมี. (2547). **เทิดพระคุณครู วันครู 2547**. กรุงเทพฯ: ครูสภาลาดพร้าว.
- พอลา บุตรสุขทิวังค์. (2550). **ครูดีที่ชาติต้องการ**. วิทยาจารย์, 3, 38.
- ยนต์ ชุ่ม. (2546). การศึกษาและความเป็นครูไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย แหวนเพชร. (2543). **มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม**. กรุงเทพฯ : ธรรมกมล.
- วิภาพร มาพบสุข. (2543). **มนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : จัดพิมพ์โดยซีเอ็ด.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2544). **มนุษยสัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัลพับลิเคชั่น.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2525). **พฤติกรรมผู้นำ ทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สุรพงษ์ ปทานุกุล. (2521). **องค์ประกอบด้านความถนัดและทัศนคติที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนวิชาเอกอุตสาหกรรมศิลป์ของนักศึกษาประกาศนียบัตร วิชาการศึกษา
ชั้นสูง**. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุขุม เกลยทรัพย์. (2550). **ครูไทยแบบไหนที่ถูกใจประชาชน**. วิทยาจารย์, 4: 64 – 65.
- Allen, N.J. and Mayer. (1993). Organizational Commitment : Evidence of Career Stage
Effect,” **Journal of Business Research**. 26(1), 49-61.
- Calderon, Larry Anthony. (1998). “Characteristics of the excellent Teacher as Perceived
by Students, Teachers and Administrators in the Los Angeles Community
College District,” **Dissertation Abstracts International**. 49(9), 2512-A.