

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ปนัดดา วัฒน* และ ปรีชา วิจิตรธรรมรส**

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ตัวอย่าง คือ ครูระดับมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 804 คน ที่ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างหลายชั้นแบบแบ่งชั้นภูมิ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM)

ผลการศึกษา พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ค่าดัชนีความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.900 และค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA) เท่ากับ 0.049) เมื่อพิจารณาปัจจัยเชิงสาเหตุ พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ เจตคติต่อวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และเส้นทางที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุด คือ อิทธิพลของนโยบายและการบริหารงาน ส่งผ่านไปยังเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่งผ่านไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผ่านไปยังแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผ่านไปยังเจตคติต่อวิชาชีพ ส่งผ่านไปยังความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ และส่งผ่านไปยังการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

คำสำคัญ: การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โมเดลสมการโครงสร้าง ปัจจัยเชิงสาเหตุ

* นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

Causal Factors which influence Professional Morality Conduct of Teacher in the Northeastern of Thailand

Panutda Wattano* and Preecha Vichitthamaros**

Abstract

The objective of this research was to study the teachers in the northeastern part of Thailand in terms of their causal factors affecting their Professional morality practice. The sample in this survey research was 804 teachers from secondary schools selected by multi – stage stratified random sampling. Data were collected by questionnaire and analyzed by using Structural Equation Modeling (SEM).

The results indicated that adjusted model fitted well with the empirical data. (RMSEA = 0.049 and GFI = 0.900) Analyzing the causal factors affecting the teacher practice, in terms of direct effect it was found that professional morality practice was positively affected by professional morality knowledge, followed by professional attitude, personal relationship and working motivation respectively. Finally, in terms of indirect effect, it was found that the professional practice was indirectly affected by working policy and administration via salary and other benefits, working content, working motivation, professional attitude, professional morality knowledge and their practice, respectively.

Keywords: Professional Morality Conduct of Teacher, Structural Equation Model, Causal Factors

* Graduate Student, Faculty of Applied Statistic, Nation Institute of Development Administration

** Assistant Professor, Faculty of Applied Statistic, Nation Institute of Development Administration

บทนำ

การศึกษา เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคน เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรมของบุคคล รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนพัฒนาด้านตนเอง พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถในทุกด้าน (ภาวิณี เจริญยิ่ง, 2544: 18)

การศึกษาสามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากการเตรียมพร้อมในด้านครอบครัว ทรัพยากร และเทคโนโลยีนั้น บุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพของคนในสังคม คือครู เพราะครูมีหน้าที่หลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อบรม สั่งสอน แนะนำแนวทางที่ถูกต้องทั้งความรู้ที่นำไปประกอบอาชีพและความรู้ในการนำไปดำรงชีวิต จึงเป็นที่ยอมรับว่าคุณภาพของคนนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของการศึกษา และคุณภาพของการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูเป็นหลัก (กรมวิชาการ, 2541: 1)

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครูในวันนี้ จึงมีบทบาทของผู้สร้างประเทศชาติในอนาคต โดยผ่านศิษย์ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ในวันข้างหน้า วิชาชีพครูควรเป็นวิชาชีพของคนเก่งคนดีในสังคม และผู้ประกอบวิชาชีพนี้ควรเป็นแบบทางคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตน การดำรงชีวิต และสามารถชี้นำสังคมไปในทางที่เหมาะสม (ดิเรก พรสีมา และคณะ, 2541: 1) ดังนั้น ครูต้องปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ด้วยเหตุนี้การกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพครู เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพครู อีกทั้งมีบทลงโทษทั้งทางกฎหมายและทางสังคม เพื่อการคัดกรอง ควบคุม และดูแลคุณภาพของครูให้เป็นตามลักษณะที่เหมาะสม (ธีรศักดิ์ อัครบวร, 2542: 108)

เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปเป็นสังคมทุนนิยมและมีความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการมากขึ้น ย่อมส่งผลให้ค่านิยมและเจตคติของผู้ประกอบวิชาชีพครูเปลี่ยนแปลงไป อาชีพครูจึงไม่ได้รับความสนใจจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถและผู้ที่มีความอุดมการณ์ในการประกอบวิชาชีพ ประกอบกับความเสื่อมทางด้านคุณธรรมและศีลธรรมในสังคมทำให้ครูบางส่วนขาดจรรยาบรรณและคุณธรรมยิ่งซ้ำเติมให้วิชาชีพนี้ถูกดูถูกดูแคลนกลายเป็นวิกฤติวิชาชีพ (เชาวลิต อามานนท์ชัย, 2544: 2)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยศึกษาครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เนื่องจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นภูมิภาคที่มีประชากรอาศัยอยู่มากที่สุดของประเทศ และจากสถิติจำนวนครูในปี พ.ศ. 2553 พบว่า ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวนครูคิดเป็นร้อยละ 40.42 ของครูทั่วประเทศ (สารสนเทศทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2553) ผู้วิจัยคาดว่าการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายของผู้บริหารทั้งในระดับสถานศึกษาไปจนถึงระดับกระทรวง เพื่อเป็นข้อมูลส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูที่ถูกต้องและเหมาะสมกับความต้องการ และเป็นแนวทางที่ช่วยในการกำหนดหลักสูตรในการผลิตผู้ประกอบวิชาชีพครู นำไปสู่การเป็นครู

ที่มีคุณค่าทั้งด้านการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดี ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา และจิตใจที่เต็มศักยภาพ เกิดการพัฒนาของวิชาชีพและประเทศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ทบทวนวรรณกรรม

จรรยาบรรณวิชาชีพครู

จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นข้อกำหนดหรือข้อปฏิบัติที่ผู้มีอาชีพควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมผู้ประกอบวิชาชีพครู ให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครู (พิชัย ไชยสงคราม, 2542: 126) ซึ่งในปัจจุบันมีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา โดยความเห็นชอบของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการคุรุสภา จึงออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผน พฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 (“ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2550”, 2550: 38-52) กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้อง ประพฤติและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
3. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้อง ดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ และต้องให้บริการด้วยความจริงใจ ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ และต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ
4. ด้านจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. ด้านจรรยาบรรณต่อสังคม คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เมื่อพิจารณางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู พบว่า เจตคติต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของข้าราชการครู (วัชรพร ปุริมาตร์, 2544) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 (สุระสิทธิ์ คะลีล้วน, 2551) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี (นัญจรณ์ เกลิมพงษ์, 2553) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู (พินิจนารถ ลำดวง, 2552) และประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู (นิพนธ์ แสนนางชน, 2548)

ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน อย่างไรก็ตาม มีปัจจัยที่ไม่เคยมีการศึกษามาก่อน และผู้วิจัยเห็นว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญควรนำมาศึกษา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกรู้สึกต่อความพอใจของบุคคลต่อสถานศึกษาหรือองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ ในด้านงานที่ทำและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าได้รับการตอบสนอง ความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจจนทำให้ตนเองเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือองค์กรได้ตามความต้องการขององค์กรที่กำหนดไว้จนสำเร็จ

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (ฮารี พันธมณี, 2538: 10) พบว่า ระบบการทำงานในองค์กรนั้นมีปัจจัยอยู่ 2 ประเภท ที่จะมีส่วนสร้างความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจให้กับพนักงาน คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ความยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและความท้าทายของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการงาน และการเติบโตของแต่ละบุคคล และปัจจัยที่

ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Hygiene Factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เทคนิคและการควบคุมงาน เงินเดือนและผลประโยชน์ ความสัมพันธ์ภายในต่อผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน และเรื่องราวส่วนตัว

เมื่อพิจารณางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า การบริหารจัดการการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาพิเศษ (สำเนียร สามแก้ว, 2546) การได้รับการยอมรับจากคนรอบข้างและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงาน (สรียา จันทรเพ็ญ, 2550) การพิจารณาความดีความชอบประจำปี และการให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ ด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานที่ทำด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ธวัชชัย ศรีสำราญ, 2549) และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2 และครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร (สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน, 2545; รสสุคนธ์ รุดชาติ, 2550) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจ เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีความสามารถและกำหนดตัวเองในการทำกิจกรรม ความต้องการดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและการกระตุ้นให้บุคคลพยายามเอาชนะสิ่งที่ท้าทายในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง (วิลาสลักษณ์ ขววัลลี, 2544: 5) และยังเป็นกระบวนการชุดหนึ่งซึ่งทำให้พฤติกรรมของบุคคลเกิดพลังและกำกับให้พฤติกรรมเหล่านั้นได้บรรลุเป้าหมาย (Baron, 1986: 73)

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้ศึกษาอาศัยทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) (Ryan และ Deci, 2000: 68) เป็นแบบแผนที่เน้นความต้องการทางจิตเป็นฐาน โดยจะตระหนักถึงความพึงพอใจพื้นฐานที่เกิดขึ้นกับกิจกรรมน่าสนใจที่ได้เข้าร่วม โดยจะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจบนพื้นฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทฤษฎีความคาดหวังหรือทฤษฎีแรงจูงใจของวรูม (Expectancy Theory) (Davis and Newstrom, 1985: 95) ได้เสนอแนวคิดว่าการจูงใจเป็นผลของความมากมายของบุคคลที่มีความต้องการต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และการคาดคะเนของบุคคลนั้นต่อความน่าจะเป็นของการกระทำที่จะนำไปสู่สิ่งนั้น ซึ่งรูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย ความพอใจ ความคาดหวัง จะเป็นตัวทำให้เกิดการจูงใจ และผลลัพธ์

เมื่อพิจารณางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (ธีรวิทย์ สลิล, 2536) รวมทั้ง ความมั่นคงและปลอดภัย การให้ความมั่นใจว่าจะไม่ประสบสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มั่งงานทำ การสูญเสียตำแหน่งจะเป็นการจัดความกลัว และสร้างความมั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้น เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารควรนำมาใช้ (วิชัย ไกลสุวรรณจินดา, 2535: 75) ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน

เจตคติต่อวิชาชีพ

เจตคติ เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หลังจากบุคคลได้มีประสบการณ์ในสิ่งนั้น ความรู้สึกนี้แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ ความรู้สึกในทางบวก ความรู้สึกในทางลบ และความรู้สึกที่เป็นกลาง (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 56) เมื่อพิจารณาเจตคติต่อวิชาชีพในที่นี้ เป็นความรู้สึกที่มีต่อวิชาชีพ ทั้งด้านความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และพฤติกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภท (ศักดิ์ สุนทรเสณี, 2531: 4) ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านสติปัญญา เป็นองค์ประกอบด้านความรู้ ความคิดและความเชื่อที่บุคคลมีต่อเป้าหมายเจตคติ เป็นขั้นตอนของการสัมผัสหรือรับรู้เพื่อเป็นเหตุผลในการสรุปความ และรวมเป็นความเชื่อหรือช่วยในการประเมินเจตคติ
2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก เป็นองค์ประกอบด้านความรู้สึกหรืออารมณ์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งเร้า ต่างเป็นผลต่อเนื่องมาจากการที่บุคคลประเมินค่าสิ่งเร้าแล้ว พบว่า พอใจหรือไม่พอใจ ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ ต้องการหรือไม่ต้องการ ดีหรือเลว
3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม เป็นองค์ประกอบทางด้านความพร้อมหรือความโน้มเอียงที่บุคคลประพฤติปฏิบัติ หรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าในทิศทางที่สนับสนุนหรือคัดค้าน ที่บุคคลมีต่อเป้าหมายเจตคติ

เมื่อพิจารณาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อเจตคติต่อวิชาชีพ พบว่า สิ่งเร้ารอบตัวบุคคล การอบรมเลี้ยงดู วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี รวมทั้งแรงจูงใจ เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดเจตคติ แม้ว่ามีความสัมพันธ์ที่เหมือนกัน ก็อาจมีเจตคติที่แตกต่างกันได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 56) ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ สนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อเจตคติต่อวิชาชีพ

ความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ

ความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นความรู้และความเข้าใจในข้อกำหนดหรือข้อปฏิบัติ

ที่ผู้มีอาชีพครูควรประพฤติปฏิบัติ เพื่อรักษาส่งเสริมผู้ประกอบการวิชาชีพครู ให้มีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 (“ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2550”, 2550: 38-52) ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรู้ พบว่า หน้าที่ของเจตคติที่สำคัญประการหนึ่ง คือ เจตคติช่วยให้เกิดความรู้ (Knowledge Function) การใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างเหล่านั้น และต้องสามารถคิดแก้ไขปัญหาได้ (Oskamp, 1977: 4) ดังนั้นปัจจัยที่มีต่อความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ เจตคติต่อวิชาชีพ และผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรที่ยังไม่เคยศึกษา ได้แก่ นโยบายและการบริหาร และประสบการณ์ในการทำงาน

ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน

ความมั่นคงในหน่วยงาน เป็นความรู้สึกปลอดภัยในงานและรายได้ที่แน่นอน มีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้และสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพได้รับการปกครองอย่างเป็นรูปธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุเพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระแก่สังคม (สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ, 2540) โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ, 2528) คือ ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจหรือความมั่นคงทางการเงิน ได้แก่ ความแน่ใจว่าจะได้รับการว่าจ้างให้ทำงานตลอดไป การมีหลักประกันในการทำงาน และความมั่นคงทางด้านอารมณ์ ได้แก่ การมีอิสระในขอบเขตของการปฏิบัติงาน ความเชื่อมั่นในการรักษาความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และองค์กรฝ่ายบริหารขององค์การธุรกิจ อาจช่วยให้เกิดความมั่นคงทางด้านอารมณ์แก่ลูกจ้างได้ โดยการออกกฎหรือนโยบายขององค์การที่เข้าใจได้ง่าย การมีโปรแกรมการติดต่อสื่อสารในองค์การที่ได้ผล การมีผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการฝึกฝนอบรมอย่างดี

ในการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อความมั่นคงให้หน่วยงาน พบว่า ตัวบ่งชี้ความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือ การควบคุมแนะนำทั่วไป นโยบายและการบริหารการปกครองบังคับบัญชา ความสำคัญของตนเองต่อองค์การ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ, 2540) ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ จึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีต่อความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหน่วยงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

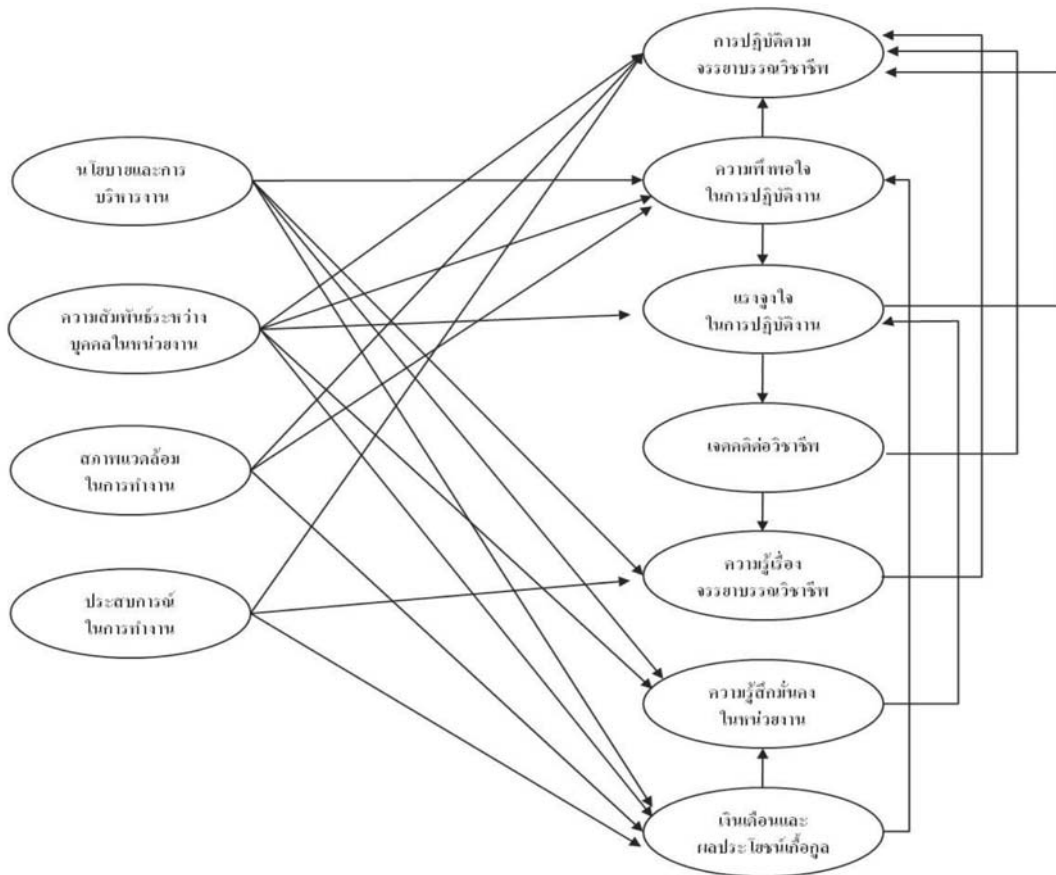
เงินเดือน เป็นเงินที่ให้เป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน โดยจ่ายเป็นรายเดือนมีรูปแบบที่แน่นอน จะเท่ากันหรือเหมือนกันสำหรับช่วงระยะเวลาการจ่ายแต่ละครั้งคือเป็นรายเดือน อาจ

กล่าวได้ว่า เงินเดือน เป็นสิ่งจูงใจเบื้องต้นสำหรับให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง และแสดงฐานะทางสังคม และเป็นเครื่องสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นของการดำรงชีวิต เมื่อพิจารณาผลประโยชน์เกื้อกูลในที่นี้ หมายถึง การจัดสวัสดิการและบริการ หรือสิ่งที่ยองค์กรจัดให้บุคลากรในองค์กร เพื่อบริการหรือให้ประโยชน์แก่บุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งสวัสดิการจะยังผลไปสู่ผลผลิตของงาน เพื่อบำรุงขวัญของบุคลากร เนื่องจากเป็นแรงจูงใจให้เกิดความมั่นใจและมั่นคง พึงพอใจสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ดำรงชีวิต โดยสวัสดิการอาจเป็นรูปตัวเงินหรือไม่ใช้ก็ได้ (รุ่งนภา เพ็ญเพ็ญ, 2546: 32)

เมื่อพิจารณาแนวคิดและงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีต่อเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อกฎเกณฑ์ โครงสร้างของเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยที่สภาพแวดล้อมเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากนั้น สภาพแวดล้อมในการทำงาน จะมีลักษณะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงลักษณะที่เห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ของความเป็นผู้บังคับบัญชา เป็นต้น (สมยศ นาวิการ, 2533: 193) และอีกประการหนึ่งองค์กรต้องอาศัยหลักการบริหารงานด้วยความเสมอภาคในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ทำให้คนส่วนใหญ่ในองค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม (อัญญา ผลอนันต์, 2546: 37) ดังนั้น ปัจจัยที่มีต่อเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบายและการบริหารงาน นอกจากนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาตัวแปรที่ยังไม่เคยศึกษา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. นโยบายและการบริหารงาน ความรู้สึกล้มเหลวในหน่วยงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเจตคติต่อวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
3. ความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพมีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตัวแปรในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ (Independence Variable) ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน โดยตัวแปรประสบการณ์การทำงาน จัดอยู่ในมาตรวัดแบบอัตราส่วน (Ratio Scale) ตัวแปรนอกนั้นจัดอยู่ในมาตรวัดแบบช่วง (Interval Scale)

2. ตัวแปรแทรกกลาง (Intervening Variable) ได้แก่ ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เจตคติต่อวิชาชีพ และความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยตัวแปรทั้งหมดจัดอยู่ในมาตรวัดแบบช่วง (Interval Scale)

3. ตัวแปรตาม (Dependence Variable) ได้แก่ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย การปฏิบัติตน 5 ด้าน คือ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2553 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 92,433 คน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูซึ่งปฏิบัติหน้าที่สอนระดับชั้นมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2553 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 804 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายชั้นแบบแบ่งชั้นภูมิ (Multi-Stage Stratified Random Sampling) ดังขั้นตอน ต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 19 จังหวัด ใช้แผนการสุ่มอย่างง่ายแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งจังหวัดออกเป็น 4 ชั้นภูมิ ตามลักษณะภูมิศาสตร์โดยอาศัยการแบ่งของรหัสโทรศัพท์พื้นฐาน จากนั้นทำการสุ่มจังหวัดในแต่ละชั้นภูมิด้วยการสุ่มอย่างง่าย โดยสุ่มตามขนาดของแต่ละชั้นภูมิ สุ่มจำนวนจังหวัดมาร้อยละ 50 ของจังหวัดในแต่ละชั้นภูมิ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ชั้นภูมิที่ 1 ประกอบด้วย จังหวัดอุดรธานี เลย หนองบัวลำภู หนองคาย สกลนคร มุกดาหาร และนครพนม สุ่มได้จังหวัดตัวอย่าง ได้แก่ อุดรธานี มุกดาหาร หนองคาย และสกลนคร

ชั้นภูมิที่ 2 ประกอบด้วย จังหวัดขอนแก่น มหาสารคาม ร้อยเอ็ด และกาฬสินธุ์ สุ่มได้จังหวัดตัวอย่าง ได้แก่ ขอนแก่น และร้อยเอ็ด

ชั้นภูมิที่ 3 ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์ สุ่มได้จังหวัดตัวอย่าง ได้แก่ ชัยภูมิ และบุรีรัมย์

ชั้นภูมิที่ 4 ประกอบด้วย จังหวัดศรีสะเกษ อุบลราชธานี ยโสธร และอำนาจเจริญ สุ่มได้จังหวัดตัวอย่าง ได้แก่ ศรีสะเกษ และอุบลราชธานี

ขั้นที่ 2 เมื่อได้จังหวัดตัวอย่างในจากขั้นที่ 1 ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยให้โรงเรียนแต่ละโรงเรียนมีลักษณะเหมือนกัน จากนั้นสุ่มโรงเรียนจากแต่ละจังหวัดตัวอย่างมาจังหวัดละ 2 โรงเรียน ดังนั้น จึงสุ่มโรงเรียนตัวอย่างทั้งหมด 20 โรงเรียน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1: โรงเรียนตัวอย่างซึ่งจำแนกตามจังหวัดที่สุ่มได้เป็นตัวอย่าง

จังหวัดตัวอย่าง	โรงเรียนตัวอย่าง	
อุดรธานี	วังสามหมอวิทยาการ	อุดรพิชัยรักษ์พิทยา
มุกดาหาร	จุฬารามรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร	อุดมวิทย์
หนองคาย	บ้านใหม่ศรีชมภู	เชิมพิทยาคม
สกลนคร	นาวังศึกษาวิซ	วาริชวิทยา
ขอนแก่น	ศรีกระนวนวิทยาคม	แก่นนครวิทยาลัย
ร้อยเอ็ด	ร้อยเอ็ดวิทยาลัย	เมืองน้อยวิทยาคม
ชัยภูมิ	ภูเขียว	บ้านนารี
บุรีรัมย์	สิงห์วิทยาคม	นางรองพิทยาคม
ศรีสะเกษ	บ้านคำสะอาด	เบญจลักษณ์พิทยา
อุบลราชธานี	นาจะหลวย	บ้านโขง

ขั้นที่ 3 เมื่อได้โรงเรียนตัวอย่างจากขั้นตอนที่ 2 ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสุ่มจำนวนครูจากรายชื่อครูในแต่ละโรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งได้ครูที่เป็นตัวอย่างจำนวน 804 คน ซึ่งทำยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 3.44%

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งประกอบด้วย 7 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ข้อถามจำนวน 8 ข้อ คือ เพศ อายุ ตำแหน่ง/ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การทำงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ ระดับการศึกษา รายได้ (บาท/เดือน) และสถานภาพการสมรส

ส่วนที่ 2 นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองเป็นแบบประเมินค่าของลิเคอร์ทที่มี 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ของตัวแปรนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลเท่ากับ 0.753 0.778 0.866 0.740 และ 0.794 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในแต่ละตัวแปร ดังนี้

นโยบายและการบริหารงาน เป็นความรู้สึกที่มีต่อแนวทางในการดำเนินการและบริหารงานของโรงเรียนเพื่อให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเหมาะสม ดังตัวอย่างข้อคำถาม “โรงเรียนของท่านมีนโยบายและมาตรการในการกระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ”

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เป็นความรู้สึกที่มีต่อผู้บริหาร และเพื่อนครูอันเกิดจากการทำงานและอยู่ร่วมกัน ดังตัวอย่างข้อคำถาม “เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน”

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้การปฏิบัติงานคล่องตัว ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ดังตัวอย่างข้อคำถาม “โรงเรียนของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม”

ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน เป็นความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในอาชีพครูที่ปฏิบัติและรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ดังตัวอย่างข้อคำถาม “ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน”

เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นความรู้สึกที่มีต่อเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนตลอดจนสวัสดิการที่โรงเรียนจัดให้ ดังตัวอย่างข้อคำถาม “เงินเดือนของท่านเพียงพอต่อการดำรงชีวิต”

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นการปฏิบัติตนของครูหรือสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของครูอาจเกิดจากความต้องการ พลังกดดัน ความปรารถนา เพื่อให้บรรลุผลตามหน้าที่ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีการกำหนดตนเอง (Self-Determination Theory: SDT) (Ryan และ Deci, 2000: 68) และและทฤษฎีความคาดหวังหรือทฤษฎีแรงจูงใจของวูม (Expectancy Theory) (Davis and Newstrom, 1985: 95) เป็นแบบประเมินค่าของลิเคอร์ทที่มี 5 ระดับ ประกอบด้วย

ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.876 ดังตัวอย่างข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

“ผู้บังคับบัญชายอมรับและชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นของท่าน”

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดจากการตอบสนองในปัจจัยซึ่งกระตุ้นให้ครูปฏิบัติหน้าที่การสอนในสถานศึกษา เกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะเกิดปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยมีแนวคิดมาจากทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ชเบอร์ก (อาร์รี พันธมณี, 2538: 10) เป็นแบบประเมินค่าของลิเคอร์ทที่มี 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.879 ดังตัวอย่างข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

“ท่านมีความพึงพอใจที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในหน่วยงาน”

ส่วนที่ 5 เจตคติต่อวิชาชีพ เป็นความรู้สึกที่มีต่อวิชาชีพครู ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งประเภทของเจตคติออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ด้านสติปัญญา ความรู้สึก และพฤติกรรม (ศักดิ์ สุนทรเสณี, 2531: 4) เป็นแบบประเมินค่าของลิเคอร์ทที่มี 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.707 ดังตัวอย่างข้อคำถามเกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพ

“ท่านคิดว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติควรค่าแก่การยกย่องและสรรเสริญ”

ส่วนที่ 6 การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 (ราชกิจจานุเบกษา, 2550: 38-52) เป็นแบบประเมินค่าของลิเคอร์ทที่มี 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 29 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) เท่ากับ 0.896 ดังตัวอย่างข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในแต่ละด้าน ดังนี้

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อตนเอง เช่น “ท่านเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา และทำวิจัยในชั้นเรียน แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาวิชาที่สอนอยู่เสมอ”

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ เช่น “ท่านมีความสนใจต่อความเคลื่อนไหวด้านต่าง ๆ ที่อาจจะมีผลกระทบต่อโรงเรียนและวิชาชีพครู”

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ เช่น “ท่านให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือศิษย์ด้วยความเมตตากรุณาอย่างเต็มกำลังความสามารถและเสมอภาค”

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ เช่น “ท่านให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการจัดการเรียนการสอนด้วยความเต็มใจ”

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณต่อสังคม เช่น “ท่านมักจะเข้าร่วมกิจกรรม วันสำคัญทางศาสนา ประเพณีของชุมชน”

ส่วนที่ 7 ความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 (“ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2550”, 2550: 38-52) เป็นแบบทดสอบชนิดเลือกตอบ 2 ตัวเลือก (ใช่ หรือ ไม่ใช่) จำนวน 10 ข้อ ดังตัวอย่างข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ

“ครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ เป็นพฤติกรรมตามจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ”

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลเอง โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนมีนาคม-เมษายน 2554

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่

1. การทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้ทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแอลฟา (Cronbach's Alpha)
2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้ร้อยละในการอธิบายคุณลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง
3. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistic) โดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ อิทธิพล และประมาณพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis) ใช้ในการจัดกลุ่มตัวแปรเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

ผลของการวิจัย

จากข้อมูลทั่วไป พบว่า ครูภาคตะวันออกเฉียงซึ่งถูกเลือกเป็นตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.40 มีอายุเฉลี่ย 39 ปี ดำรงตำแหน่งครูอัตราจ้างหรือครูผู้ช่วย ร้อยละ 33.50 ตำแหน่งครู ร้อยละ 31.30 ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ร้อยละ 27.50 และ

ครูชำนาญการ ร้อยละ 7.70 ปฏิบัติหน้าที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ร้อยละ 25.70 กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ร้อยละ 16.70 กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานพื้นฐานอาชีพ ร้อยละ 12.60 และกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาเท่ากับกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ร้อยละ 11.60 มีระดับการศึกษานุปริญญาและปริญญาตรี ร้อยละ 80.50 และระดับการศึกษاپริญญาโทและปริญญาเอก ร้อยละ 19.50 โดยมีรายได้ 10,000-19,999 บาทต่อเดือน ร้อยละ 30.20 และรายได้ 30,000-39,999 บาทต่อเดือน ร้อยละ 24.40 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 55.70 และโสด ร้อยละ 37.70 และมีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ยประมาณ 15 ปี

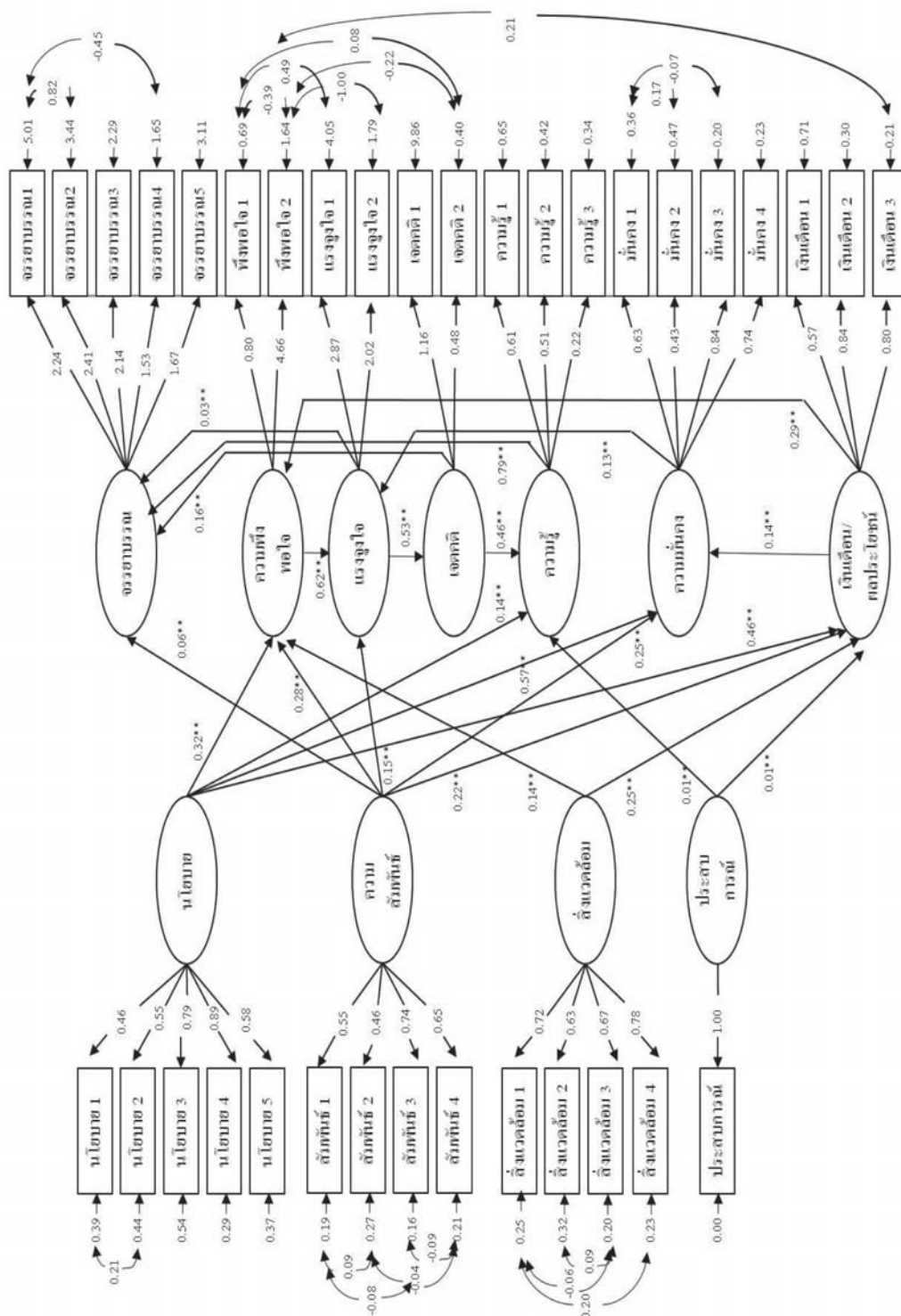
ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุทั้งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย พบว่า แบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุไม่กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงปรับแก้แบบจำลองโครงสร้าง โดยตัดเส้นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ไม่มีนัยสำคัญ จนแบบจำลองโครงสร้างมีความกลมกลืนและสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์แบบจำลองโครงสร้างหลังจากปรับแก้ พบว่า โมเดลสุดท้ายมีความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในระดับดีมาก (RMSEA = 0.049 GFI = 0.900 และ CFI = 0.980) ดังตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาความตรงของตัวแปรที่ใช้วัดตัวแปรแฝงในโมเดล พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) มีนัยสำคัญทั้งหมด ส่วนความเที่ยงของตัวแปรแฝงในโมเดล พบว่า ตัวแปรแฝงมีความคงเส้นคงวาในการวัด ($p_c > 0.60$ และ $p_v > 0.50$)

ตารางที่ 2: ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินผลการวิเคราะห์โมเดลการวัด
(Model Fit Indices of Measurement Model)

ค่าสถิติที่ตรวจสอบ	ค่าสถิติของ โมเดลสุดท้าย
ค่าสถิติไค – สแควร์ (χ^2)	1523.790
ค่าองศาอิสระ (df)	515
ค่าสถิติไค – สแควร์ / ค่าองศาอิสระ (χ^2/df)	2.959
ระดับความน่าจะเป็น (Probability Level)	0.000
ค่าความคลาดเคลื่อน (RMSEA)	0.049
ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน GFI	0.900
ดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบ CFI	0.980

เมื่อพิจารณาอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า ตัวแปรอิสระมีอิทธิพลเชิงบวกทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อย่างมีนัยสำคัญ พิจารณาอิทธิพลโดยรวม พบว่า ความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ ($TE = 0.79$) รองลงมา คือ เจตคติต่อวิชาชีพ ($TE = 0.52$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($TE = 0.31$) นโยบายและการบริหารงาน ($TE = 0.22$) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ($TE = 0.19$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ($TE = 0.18$) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($TE = 0.06$) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($TE = 0.04$) ความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน ($TE = 0.04$) และประสบการณ์ในการทำงาน ($TE = 0.01$) ตามลำดับ ส่วนอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพมากที่สุด ($DE = 0.79$) รองลงมา คือ เจตคติต่อวิชาชีพ ($DE = 0.16$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ($DE = 0.06$) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($DE = 0.03$) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า อิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถดูได้หลายเส้นทาง แต่เส้นทางที่ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีค่าสูงที่สุด คือ อิทธิพลของนโยบายและการบริหารงาน ส่งผ่านไปยังเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ส่งผ่านไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่งผ่านไปยังแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผ่านไปยังเจตคติต่อวิชาชีพ ส่งผ่านไปยังความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ และส่งผ่านไปยังการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ รายละเอียดดังภาพที่ 2 และตารางที่ 3



ภาพที่ 2: ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ตารางที่ 3: ผลการวิเคราะห์ถดถอยในสมการโครงสร้าง

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม												
	ความรู้สึกล้มคนง ในหน่วยงาน				เงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล				ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน				
	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	TE	IE	DE	
นโยบายและการบริหารงาน	0.63**	0.07**	0.57**	0.46**	-	0.46**	0.45**	0.13**	0.22**	0.36**	0.36**	-	
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	0.28**	0.03**	0.25**	0.22**	-	0.22**	0.34**	0.06**	0.28**	0.39**	0.24**	0.15**	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.02**	0.02**	-	0.15**	-	0.15**	0.18**	0.04**	0.14**	0.11**	0.11**	-	
ประสิทธิภาพการทำงาน	0.01**	0.01**	-	0.01**	-	0.01**	0.00**	0.00**	-	0.01**	0.01**	-	
ความรู้สึกล้มคนงในหน่วยงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.13*	-	0.13*	
เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	0.14**	-	0.14**	-	-	-	0.29**	-	0.29**	0.20**	0.20**	-	
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0.62**	-	0.62**	
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
เจตคติต่อวิชาชีพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
R ²	0.760				0.520				0.650				0.780

ตารางที่ 3: ผลการวิเคราะห์ถดถอยในสมการโครงสร้าง (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม											
	เจตคติต่อวิชาชีพ				ความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ				การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ			
	TE	IE	DE	TE	TE	IE	DE	TE	TE	IE	DE	TE
นโยบายและการบริหารงาน	0.19**	0.19**	-	0.23**	0.09**	0.14**	0.22**	0.22**	0.22**	0.22**	-	-
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	0.21**	0.21**	-	0.10**	0.10**	-	0.18**	0.12**	0.12**	0.12**	0.06**	0.06**
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.06**	0.06**	-	0.03**	0.03**	-	0.04*	0.04*	0.04*	0.04*	-	-
ประสบการณ์การทำงาน	0.01**	0.01**	-	0.01*	-	0.01*	0.01**	0.01**	0.01**	0.01**	-	-
ความรู้สึกลับคั่งในหน่วยงาน	0.07*	0.07*	-	0.03*	0.03*	-	0.04*	0.04*	0.04*	0.04*	-	-
เงินเดือนและผลประโยชน์แก่กุล	0.11**	0.11**	-	0.05**	0.05**	-	0.06**	0.06**	0.06**	0.06**	-	-
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	0.33**	0.33**	-	0.15**	0.15**	-	0.19**	0.19**	0.19**	0.19**	-	-
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.53**	-	0.53**	0.25**	0.25**	-	0.31**	0.28**	0.28**	0.28**	0.03**	0.03**
เจตคติต่อวิชาชีพ	-	-	-	0.46**	-	0.46**	0.52**	0.36**	0.36**	0.36**	0.16**	0.16**
ความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ	-	-	-	-	-	-	0.79**	-	0.79**	-	0.79**	0.79**
R ²	0.220				0.330				0.810			

หมายเหตุ: ** p-value < 0.01 * p-value < 0.05 (DE หมายถึง อิทธิพลทางตรง IE หมายถึง อิทธิพลทางอ้อม TE หมายถึง อิทธิพลโดยรวม)

อภิปรายผล

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษา พบว่า การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้รับอิทธิพลทางตรงเชิงบวกจากความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูมีความรู้ความเข้าใจเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ พฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ บทลงโทษและวินัย ที่มีความถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งจะทำให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้เหมาะสมมากขึ้น ปัจจัยรองลงมาคือ เจตคติต่อวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวัชรพร ปุริมาตร์ (2544) ที่กล่าวไว้ว่า เจตคติต่อวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของข้าราชการครู นั่นคือ เมื่อครูมีเจตคติต่อวิชาชีพทั้งในด้านของความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่ดี ย่อมส่งผลให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม ปัจจัยเชิงสาเหตุถัดมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน แสดงให้เห็นว่าถ้าครูมีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาที่ดี ก็สามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้อย่างเหมาะสมเช่นกัน และปัจจัยเชิงสาเหตุถัดมา คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับสุระสิทธิ์ คะลีลวัน (2551) ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3 และนันทวรรณ เณิมพงษ์ (2553) ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี แสดงให้เห็นว่า เมื่อครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น จะส่งผลให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า เส้นทางที่ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีค่าสูงที่สุด คือ อิทธิพลของนโยบายและการบริหารงาน ส่งผ่านไปยังเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ัญญา ผลอนันต์ (2546) ที่กล่าวไว้ว่า องค์การต้องอาศัยหลักการบริหารงานด้วยความเสมอภาคในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ทำให้คนส่วนใหญ่ในองค์กรได้รับผลประโยชน์อย่างเท่าเทียม

จากนั้นเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลส่งผ่านไปยังความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (ฮาร์รี พันธมณี, 2538: 10) ที่กล่าวไว้ว่า เงินเดือนและผลประโยชน์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจให้กับพนักงานในองค์กร และรัชชัย ศรีสำราญ (2549) ที่กล่าวไว้ว่า การพิจารณาความดีความชอบประจำปี และการให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุ ด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการทำงานที่ด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

ต่อมาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานส่งผลไปยังแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Ryan & Deci (2000: 68) ที่กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีจะให้ความสำคัญกับแรงจูงใจบนพื้นฐานของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทฤษฎีแรงจูงใจของวูมหรือที่เรียกอีกชื่อว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (Davis and Newstrom, 1985: 95) ที่กล่าวไว้ว่า รูปแบบของการจูงใจตามทฤษฎีนี้ ประกอบด้วย ความพอใจ ความคาดหวัง จะเป็นตัวทำให้เกิดการจูงใจ และผลลัพธ์

หลังจากนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลไปยังเจตคติต่อวิชาชีพ ส่งผลไปยังความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ และส่งผลไปยังการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากผลการศึกษาอิทธิพลทางอ้อมข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ถ้าครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเกิดความคิดตอนโยบายและการบริหารงานที่เหมาะสม ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่งผลให้มีเจตคติต่อวิชาชีพที่ดี และมีความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมได้มากขึ้นเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติต่อวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเมื่อพิจารณาร่วมกับอิทธิพลทางอ้อมเส้นทางการทำให้ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลมีค่าสูงที่สุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะจากการศึกษาที่สำคัญ ดังนี้

1. ความรู้เรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพ

1) โรงเรียนควรมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2550 โดยเฉพาะกับครูที่ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครู เพื่อให้ครูเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ในการจัดอบรมโรงเรียนควรจัดในช่วงเวลาที่เหมาะสม เลือกสถานที่อบรมที่มีบรรยากาศดี

2) ผู้บริหารโรงเรียนหรือครูที่รับผิดชอบ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบใหม่หรือนำเสนอข่าวเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดวินัยในการประชุมครูแต่ละครั้ง เพื่อให้ครูมีความรู้และทราบถึงการกระทำผิดในมาตราต่าง ๆ และพึงระมัดระวังการปฏิบัติตน

3) โรงเรียนควรมีการจัดป้ายประกาศให้ความรู้เกี่ยวกับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดกิจกรรมของชุมชน คุณครูที่ได้รับการยกย่อง หรือในเรื่องที่น่าสนใจในการสถานที่ที่เห็นได้ชัดเจน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดงานวันครู ให้รางวัลกับครูดีเด่นในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการรักษาชื่อเสียงวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนและการสอน และด้านการให้ความร่วมมือกับสังคม เมื่อครูได้รับการชมเชยหรือรางวัล ก็ย่อมเกิดความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และยอมส่งผลให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนและผู้ร่วมประกอบวิชาชีพต่อไป

2) การจัดกิจกรรมในระดับกลุ่มงานของโรงเรียน อาจจัดกิจกรรมในโรงเรียน เช่น การจัดการแสดงในงานวันสำคัญของโรงเรียนร่วมกัน การร่วมทำบุญตักบาตรร่วมกัน หรือเมื่อมีเพื่อนร่วมงานจัดงานสำคัญ ก็ไปร่วมงานหรือช่วยงานตามสมควร เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ และบรรยากาศในโรงเรียนให้มีความร่มรื่นน่าอยู่ รวมทั้งจัดห้องพักครู ให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพราะการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือเป็นการจัดเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูลแบบหนึ่ง จึงทำให้ครูเกิดความสุข ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

4) ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญธรรมาสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่ครู ทั้งในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เช่น มีเกณฑ์ เงื่อนไขที่ชัดเจน และมีคณะกรรมการในการพิจารณาที่เป็นกลาง

5) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น สหกรณ์ครู ในโรงเรียน การยืมเงินโรงเรียนสำหรับครูที่บรรจุเข้ารับราชการใหม่ การสนับสนุนเงินเข้าร่วมอบรมจากหน่วยงานภายนอก การจัดรถบริการเมื่อครูเดินทางไปทำกิจกรรมหรือพานักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันในหน่วยงานภายนอก เป็นต้น เพื่อให้ครูรู้สึกว่าได้สวัสดิการที่เหมาะสม เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

1) โรงเรียนควรมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน อาจจัดปีการศึกษาละ 1 ครั้ง โดยให้ครูได้มีโอกาสเลือกสถานที่ที่ต้องการศึกษาดูงานตามความต้องการในการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งในการจัดกิจกรรมอาจมีการสอดแทรกกิจกรรมที่หล่อหลอมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูเกิดเจตคติที่ดี

ต่อผู้บริหาร ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และเจตคติต่อวิชาชีพมากขึ้น ส่งผลให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสม

2) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับครู โดยให้ความสำคัญอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนบุคคลของครูตามสมควร เช่น เมื่อครูประสบความสำเร็จ ผู้บริหารมีการกล่าววยพร เพื่อให้ครูเกิดความประทับใจในผู้บริหาร จึงเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความพึงพอใจ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เจตคติที่ดีต่อผู้บริหาร และเจตคติต่อวิชาชีพมากขึ้น ส่งผลให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมเช่นกัน

4. เจตคติต่อวิชาชีพ

โรงเรียนควรจัดโครงการหรือกิจกรรมที่ครูและนักเรียนมีส่วนร่วม เพื่อให้ครูปฏิบัติกิจกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ทำให้นักเรียนให้ความเชื่อใจ เคารพและศรัทธาในครูมากขึ้น ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและอาชีพ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ จึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำปัจจัยเชิงสาเหตุที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปศึกษาในเชิงคุณภาพต่อไป เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงเชิงลึก และสามารถนำไปกำหนดนโยบายในการบริหาร หรือพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพได้เพิ่มขึ้น

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีต่อการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในแต่ละด้าน ซึ่งประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม เพื่อให้ได้ข้อมูลในการนำไปพัฒนาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม เพื่อให้การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพเหมาะสมมากขึ้น

ข้อจำกัดของการศึกษาครั้งนี้

1. ในการศึกษาครั้งนี้สามารถอธิบายและนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย หรือวางแผนงานให้บุคลากรมีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเหมาะสมได้เฉพาะครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเท่านั้น แต่หากต้องการนำไปใช้ในภูมิภาคหรือพื้นที่อื่น สามารถนำไปเป็นแนวทาง แต่ต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม

2. ในการศึกษาครั้งนี้มีดัชนีวัดความสอดคล้องบางตัวไม่อยู่ในเกณฑ์ความสอดคล้อง เนื่องจากมีขนาดตัวอย่างใหญ่ ดังนั้น โมเดลสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นครั้งนี้มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงระดับหนึ่งเท่านั้นในการนำโมเดลนี้ไปพัฒนาควรปรับปรุงโมเดลให้เหมาะสมมากกว่านี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2541). *แนวคิดการประกันคุณภาพครู*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พุทธศักราช 2550” (2550, 27 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 124 ตอนที่ 51ง. หน้า 38-52.
- เชาวลิต อามานนท์ชัย. (2544). การปฏิรูปการศึกษากับบทบาทสถานภาพครู. *ข้าราชการครู*, 22 (ตุลาคม-พฤศจิกายน), 2.
- ดิเรก พรสีมา และคณะ. (2541). *การพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- ธวัชชัย ศรีสำราญ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบประจำปี กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *บริหารค่าตอบแทนแบบสร้างสรรค์ด้วยระบบ Broad banding*. กรุงเทพมหานคร: ขวัญข้าว.
- ธีรวิทย์ สลิล. (2536). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะเขตจตุจักร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2542). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ก.พลพิมพ์.
- ณัญจรณ์ เกลิมพงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพนธ์ แสนนางชน. (2548). *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณครู ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตตรโธ. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์ดี จำกัด.
- พิชัย ไชยสงคราม. (2542). *ความเป็นครู*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พินิจนารถ ลำดวง. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ภาวิณี เจริญยิ่ง. (2544). *ครูของแผ่นดิน*. *วิทยาทาน* 9. (ธันวาคม): 18.

- รสสุคนธ์ รุดชาติ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอน ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำปาง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- รุ่งนภา เพ็ญเพ็ญ. (2546). *สภาพการจัดการสวัสดิการและแนวทางพัฒนาสวัสดิการครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัชรพร ปุริมาตร์. (2544). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเลิงสาง จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิชัย โสวรรณจินดา. (2535). *ความลับขององค์การ*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมนิติ.
- วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี. (2544). *รายงานวิจัยผลของรางวัลภายนอกและการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อแรงจูงใจภายในของนักเรียน*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศักดิ์ สุนทรเสณี. (2531). *เจตคติ*. กรุงเทพมหานคร: รุ่งวัฒนา.
- ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. (2528). *จิตวิทยาธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม*. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมล.
- สรียา จันทร์เพ็ญ. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมั่นคงในงาน ความเป็นครอบครัว และการได้รับการยอมรับจากคนรอบข้าง กับความภักดีในองค์กรและความพอใจในงานกรณีศึกษา: วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ประเภทอุตสาหกรรมเครื่องหนัง เฉพาะ บริษัท คราฟท์ เดอะ เบสท์ จำกัด และบริษัท พี ที เทรดิง จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ. (2540). *ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาพนักงานขาย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สารสนเทศทางการศึกษา. (2553). ข้อมูลจำนวนนักเรียนปีการศึกษา 2553. วันที่ค้นข้อมูล 8 กรกฎาคม 2554. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/home/home.php>
- สำเนียร สามแก้ว. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศึกษาพิเศษ สังกัดกองการศึกษาเพื่อคนพิการ กรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุพัตรา เลิศฤทธิ์เรืองสิน. (2545). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุระสิทธิ์ คะลีลวัน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อารี พันธุ์มณี. (2538). *จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน*. กรุงเทพมหานคร: ดันอ้อ.

Baron, Robert A. (1986). *Behavior in Organization*. Boston: Ally and Bacon.

Davis, K. & J. Newstrom. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Oskamp, S. (1977). *Attitude and Opinion*. New Jersey: Prentice-Hall.

Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). *Self - Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. American Psychological Association.