



แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู Guideline for Developing Work Ethics of the Teachers

¹สมบัติ แซ่เบ้ Sombut Sae-be

²โกศล มีคุณ Kosol MeeKun

³ศักดิ์ชัย นิรันธทวี Sakchai Nirunthawee

⁴วิภาภรณ์ ภูวัฒนกุล Vipaporn Poovatanakul

¹²³⁴วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยพะเยา

¹²³⁴College of Management Bangkok, University of Phayao

¹Corresponding Author, E-mail: Mafengyuanklw@gmail.com

Received April 4, 2023; Revised July 11, 2023; Accepted: December 11, 2023



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โดยใช้การศึกษาจากเอกสาร หนังสือและบทความที่เกี่ยวข้อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู จะต้องเริ่มต้นศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู จากนั้นสร้างรูปแบบการพัฒนา ซึ่งแนวทางการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครูนั้น จะเริ่มต้นด้วยการกำหนดแนวคิด/ทฤษฎี ที่ใช้เป็นกรอบของการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุ โดยอาศัยแนวคิดรูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยม หรือทฤษฎีอื่น ๆ ทางจิตพฤติกรรมศาสตร์ (Psycho-behavioral theories) ประมวลเอกสารเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีจริยธรรม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มของตัวแปร 3 ด้าน ได้แก่ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม และกลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ เมื่อกำหนดตัวแปรพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครูและกลุ่มตัวแปรปัจจัยได้ครบ สามารถกำหนดเป็นแนวคิดหาความสัมพันธ์เปรียบเทียบ ซึ่งจะสามารถอธิบายพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู ด้วยกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุต่าง ๆ ซึ่งองค์ความรู้ส่วนนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูต่อไปได้

คำสำคัญ: การพัฒนา; จริยธรรม; ครู

Abstract

This article entitled to study the concept of the Guideline for developing work ethics of the teachers. This is qualitative research done by studying academic documents. The study to developing work ethics of the teachers and then create

developing model. The causal factors study work ethics of the teachers by setting the ascetical framework of the study, may be use start concept of system theory as interactionism model or another Psycho-behavioral theory, review literature related to teacher's behavior compose of 3 group of causal factors, those are psychological trait factors, situational factors and psychological state factors. After fine shed setting of behavior work ethics of the teachers and the causal factors, we can set conceptual of correlation cooperation study. In the research, it was found that the results yield behavior work ethics of the teacher's causal model. This body of knowledge can be used as a guideline for developing work ethics of the teachers or activated create.

Keyword: Development; Ethics; Teachers

บทนำ

การศึกษาเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา กระบวนการจัดการศึกษาถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญและต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562) การจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ 2560 – 2579 เน้นการพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้งบประมาณทางการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้ใช้งบประมาณเพื่อการศึกษา ซึ่งได้รับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) และเพื่อตอบสนองนโยบายแผนพัฒนายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งการศึกษาก็เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน โดยพัฒนาศักยภาพคนตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2561)

นอกจากนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีหน้าที่กำกับดูแลสนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัยภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน กอปรกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดให้การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมในการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคล เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม



วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้สังคม มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2550)

ในอดีตที่ผ่านมา ครูจะเป็นกลุ่มบุคคลที่สังคมให้ความเคารพนับถือและให้เกียรติสูงกว่าคนในอาชีพอื่น เนื่องจากครูมีจริยธรรมในการทำงานและได้ให้ความเป็นครูอย่างสูงแก่ศิษย์และสังคม แต่ในปัจจุบันครูมีจริยธรรมในการทำงานและให้ความสำคัญของความเป็นครูลดลงเพราะอิทธิพลทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง ระบบจริยธรรมทางจิตใจในอดีตจึงถูกแทนที่ด้วยระบบจริยธรรมทางวัตถุ ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ครูมีปัญหาจริยธรรมในการทำงาน จำนวนครูที่มีปัญหาจริยธรรมนั้นอาจจะมีจำนวนมากเนื่องจากจริยธรรม มีขอบข่ายค่อนข้างกว้างและเป็นพื้นฐานของทุกกิจกรรมในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ครูคนหนึ่งอาจมีจริยธรรมในการทำงานดี บางประการและไม่ดีบางประการ ครูบางคนอาจมีจริยธรรมในการทำงานดีในบางโอกาสและไม่ดีในบางโอกาส (ดวงเดือน พิณสุวรรณ, 2559)

ความสำคัญของการมีจริยธรรม นับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของมนุษย์ทุกคน ถ้าคนใดขาดจริยธรรม อาจมีผลร้ายต่อตนเองและสังคม สังคมที่มีคนขาดจริยธรรมมาก ย่อมเป็นสังคมที่ทวนวายไร้ความสุข ดังจะพบได้จากการเกิดวิกฤตศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนงในปัจจุบัน ทั้งในวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร หรือนักการเมือง เป็นต้น จึงมีคำกล่าวว่า เราไม่สามารถสร้างครูบนพื้นฐานของคนไม่ดี และไม่สามารถผลิตแพทย์ ตำรวจ ทหาร นักธุรกิจที่ดีได้ ถ้าหากบุคคลเหล่านั้น มีพื้นฐานทางนิสัย และความประพฤติที่ไม่ดี (รัตนวดี โชติกพนิช, 2554) การมีจริยธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตและสังคม มีส่วนสำคัญที่จะนำความสุขและความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้น ๆ เพราะเมื่อคนในสังคมมีจริยธรรม ย่อมทำให้มีจิตใจที่ดีและสะอาด จะทำการใดก็ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน ไม่ก่อให้เกิดทุกข์แก่ตนเองและผู้อื่น เป็นบุคคลที่มีค่า มีประโยชน์ต่อสังคม คนทุกคนควรได้รับการปลูกฝังคุณธรรม และพฤติกรรมเชิงจริยธรรมไปพร้อม ๆ กัน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมและคุณธรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมมาก

ดังนั้น การที่จะพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูได้ จะต้องมีการศึกษาวิจัยปัจจัยที่เป็นสาเหตุของจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งจะต้องเริ่มจากการประมวลเอกสารและนิยามการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู มีการกำหนดปัจจัยเชิงสาเหตุในกลุ่มต่าง ๆ ของพฤติกรรม เชื่อมโยงเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการศึกษาวิจัย ดำเนินการวิจัย หารูปแบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อยกระดับการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นไป

แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูนั้น เนื่องจากมีปัจจัยที่เป็นไปได้จำนวนมาก การประมวลและคัดสรรปัจจัยให้ได้ใกล้เคียง หรือตรงที่สุด จำเป็นต้องมีการรอบหรือขอบเขตในการศึกษา จากการศึกษาพบว่า มีการพัฒนารอบ/ขอบเขตของการคัดเลือก และกำหนดตัวแปรที่เป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของพฤติกรรมของบุคคล โดยกรอบที่กำหนดกลุ่มของตัวแปรได้อย่างเป็นระบบ ได้แก่ รูปแบบปฏิสัมพันธ์นิยมของ Magnusson and Endler ในส่วนของกรอบ

ที่เป็นสาเหตุด้านจิตใจของบุคคล (Magnusson and Endler, 1997) อาจพิจารณาลักษณะทางจิตใจจากทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรมของ ดวงเดือน พันธมนาวิน ซึ่งสามารถอธิบายกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุต่าง ๆ ของการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครูได้ คือ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม และ 3) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า 2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ 3) บรรยายาศสถานศึกษา และ 4) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 1) ทักษะต่อการสอนและ 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน และกำหนดให้ผลผลิตหรือพฤติกรรม คือ พฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2544)

1. การทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู มีการศึกษาและให้ความหมายที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู การให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานของ Albanese กล่าวว่า การทำงาน หมายถึง พฤติกรรมกระทำของคนที่ส่งผลต่อความสำเร็จต่องานโดยตรง และพฤติกรรมนั้นยังรวมไปถึงการแสดงออกของคนที่ติดต่อสภาพแวดล้อมในสังคมที่เขาปฏิบัติงานอยู่ เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม เป็นต้น (Albanese, 1981) และ White ได้ให้ความหมายของการทำงาน ไว้ว่า คือ การแสดงออกของบุคคลเพื่อตอบสนองสิ่งใดสิ่งหนึ่งในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ตรงกัน ไม่ว่าการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้น จะเกิดขึ้นภายนอกหรือภายในร่างกายก็ตาม นอกจากนี้ ยังรวมถึง การกระทำที่ปรากฏออกมาเพื่อวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน โดยมีกลไกกำกับสั่งการจากความคิด ความรู้สึก ที่มีอยู่ภายในของบุคคลตลอดเวลา (White, 1989) ในส่วนที่เกี่ยวกับการทำงานอย่างมีจริยธรรม ดนัย ขาดิศรี ที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึง สภาพการทำงานอย่างมีจริยธรรม สรุปสาระสำคัญได้ว่า ประกอบด้วย 1) การทำงานตามจรรยาอาชีพของตน 2) การบริหารการปกครอง การใช้พระเดชพระคุณของหัวหน้าต่อลูกน้อง 3) การทำงานที่ยึดหลักธรรมทางศาสนา เช่น บารมี 10 ประการ อิทธิบาท 4 และ 4) ทำงานเพื่องาน (เงินสำคัญเป็นรอง) ทำตามกฎระเบียบ ทำเพื่อส่วนรวมและผลที่ยั่งยืน (ดนัย ขาดิศรี, 2553) ในงานวิจัยของ หทัยรัตน์ ดุจจานุทัศน์ ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับความตระหนักในจรรยาบรรณวิชาชีพครูของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 กล่าวถึงสาระสำคัญของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของครูผู้สอนว่า การกระทำและการแสดงออกทางกาย วาจา ใจ ที่ตั้งตามถูกต้องตามกฎเกณฑ์ของสังคมที่ก่อให้เกิดประโยชน์และความสุขต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม (หทัยรัตน์ ดุจจานุทัศน์, 2559) และงานวิจัยล่าสุดที่พบ คือ งานวิจัยของพิพัฒน์ ศรีไพบุลย์ ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กล่าวถึงสาระสำคัญของการทำงานอย่างอุทิศตนไว้ว่า เป็นการกระทำหรือการแสดงออกทางความคิด ความรู้สึกของครู ที่เป็นผู้รู้จักให้ มีความเต็มใจ ความรับผิดชอบ ทุ่เมทะ กระตือรือร้น เสียสละด้วยแรงกาย แรงใจ ในการส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย และจิตใจ ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการดูแลช่วยเหลือนักเรียน และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน (พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์, 2562)



ความสำคัญของพฤติกรรมการทำงาน และการทำงานที่แสดงถึงการมีจริยธรรมจากที่นำเสนอมา อาจให้ความหมายการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครูได้ว่า หมายถึง การคิด และการกระทำของครู ในการปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จ ด้วยการยึดหลักความรับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และสามัคคี โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ผลดีแก่งานของสถาบัน หรือสังคม มากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง ซึ่งเป็นการศึกษาการทำงานอย่างมีจริยธรรม ทั้งที่เป็นลักษณะทางจิตใจและพฤติกรรม จึงให้ความหมายลักษณะ 2 ประการ ดังกล่าวไว้ ดังนี้

1.1 จิตลักษณะการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู หมายถึง ความคิด ความรู้สึกที่แฝงอยู่ในใจของครูผู้สอน ที่มุ่งการกระทำให้บรรลุความสำเร็จ ด้วยการยึดหลักความรับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และสามัคคี โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ผลดีแก่งานของสถาบัน หรือสังคม มากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง จิตลักษณะการทำงานอย่างมีจริยธรรม ประกอบด้วย ด้านการสอน และด้านการพัฒนา

1.2 พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของครูผู้สอน ในการทำงานใช้บรรลุความสำเร็จ ด้วยการยึดหลักความรับผิดชอบ สุจริต ยุติธรรม เสียสละ มีน้ำใจ และสามัคคี โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ผลดีแก่งานของสถาบัน หรือสังคม มากกว่ามุ่งประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง โดยพฤติกรรมการทำงานจะประกอบด้วยพฤติกรรมการสอนและพฤติกรรมการพัฒนา (พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร)

2. ประเด็นวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู การกำหนดรูปแบบแนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูได้นั้นจะต้องทราบปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู ซึ่งกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 กลุ่ม มีดังนี้

2.1 กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม จากการศึกษาวรรณกรรมพบตัวแปรปัจจัยจิตลักษณะเดิม ที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และ การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน

1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน คือ ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน คือ ความสามารถในการคาดการณ์ไกล เล็งเห็นสิ่งที่จะเกิดกับตน ในอนาคต เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งที่จะเกิดในอนาคต และความสามารถบังคับควบคุมตน เพื่อบรรลุเป้าหมายในอนาคต (งามตา วรินทร์านนท์, 2536) มีผลการวิจัยพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนสามารถ เป็นจิตลักษณะประการหนึ่งที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างเคารพสิทธิผู้ป่วย (สุพัตรา ธรรมวงษ์, 2544) และสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู (พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์, 2562) ทำให้คาดได้ว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนจะมีความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู

2) เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ ความคิดเชิงหลักการที่บุคคลใช้เพื่อการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ เมื่อเผชิญสถานการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ผลประโยชน์หลายฝ่ายขัดแย้งกัน (โกศล มีคุณ, 2557) มีผลการวิจัยพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม และเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุทางจิตของพฤติกรรมของเด็กโตและนิสิต นักศึกษา (ดุจเดือน พันธมนาวิน, 2550) และสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู (พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์,

2562) ทำให้คาดได้ว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู

3) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน คือ ภาวะทางจิตใจของบุคคลที่รับรู้ถึงประโยชน์หรือ คุณค่าที่ตนได้รับจากสังคมและประเทศชาติ ก่อให้เกิดความตระหนักรู้ และกระทำการตอบแทนคุณ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งเป็นไปตามคำอธิบายของ อุบล เลี้ยววาริณ (2558) มีผลการวิจัยพบว่า ความกตัญญูทุกเวที ประกอบด้วย การสำนึกในบุญคุณหรืออุปการคุณของผู้อื่นหรือสิ่งอื่นที่มีแก่ตน และการทำตอบแทนคุณด้วยการแสดงออกทางกายและทางวาจาด้วยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง (พระครูศรีสุตโสภณ, 2549) และภายหลังการฝึกอบรมการบริหารจิตของกลุ่มทดลองที่ได้รับการฝึกมีจิตลักษณะทางพุทธ ได้แก่ ความกตัญญูรู้คุณต่อแผ่นดิน สูงกว่ากลุ่มควบคุม (กิตดา ปรีตถจริยา และ อุบล เลี้ยววาริณ, 2558) ทำให้คาดได้ว่า การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู

2.2 กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม จากการศึกษาวรรณกรรมพบตัวแปรปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู คือ การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า ภาวะผู้นำเชิงพุทธ บรรยายภาควิชาการศึกษา และการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด

1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า คือ การที่สมาชิกรับรู้ว่า ผู้บริหาร มีการแสดงออกมาให้เห็นถึงการบริหารจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจ และวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดี พัฒนาความสามารถ และศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น (สันติ หอมทวีโชค, 2554) มีผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (พัทธนันท์ หลีประเสริฐ, 2558) และสภาพที่พึงประสงค์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด (พัชรินทร์ สงครามศรี, 2561) ทำให้คาดได้ว่า การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู

2) ภาวะผู้นำเชิงพุทธ คือ ภาวะผู้นำที่ใช้อำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการอำนวยความสะดวกและปฏิบัติการ โดยกระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน โดยอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาประยุกต์ใช้เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (สมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2562) มีผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธเพื่อผู้นำท้องถิ่น อาศัยปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธ 6 ประการ คือ พุทธิปัญญา มีศรัทธา กฎหมาย ชื่อสัตย์ โปร่งใส ปฏิบัติดี 5 สามารถเป็นแนวทางในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีส่งผลให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในการพัฒนาจังหวัดให้เข้มแข็งในอนาคตต่อไป (ประสิทธิ์ พันธวงษ์, 2560) และการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้หลักพุทธธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นกรอบสำหรับการพัฒนาประกอบด้วยทศพิธราชธรรม, พรหมวิหาร 4, อิทธิบาท 4 และสังคหะวัตถุ 4 ซึ่งหลักพุทธธรรมทั้ง 4 หลัก ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับนำมาปรับใช้กับการดำเนินชีวิต การทำงานของผู้นำได้เป็นอย่างดี (อำนาจ มลสิน, 2563) ทำให้คาดได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู



3) บรรยากาศสถานศึกษา คือ สภาพที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา และส่งผลถึงการรับรู้หรือความรู้สึบบุคคลในสถานศึกษา สภาพดังกล่าว คาดว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลทุกคนในสถานศึกษา ซึ่งเป็นไปตามคำอธิบายของ (นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์, 2562) มีผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศโดยรวมขององค์การอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านนโยบายการบริหารจัดการ ผลการศึกษาระดับของพฤติกรรมการทำงานของครู ในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะพฤติกรรมด้านการพัฒนาตนเอง ส่วนผล การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (สุกัญญา จันทะศรี, 2556) และการรับรู้บรรยากาศองค์การและ พฤติกรรมการทำงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของครู ในระดับค่อนข้างสูง (เรวดี วิจารณ์, 2556) ทำให้คาดได้ว่า บรรยากาศสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู

4) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด คือ การที่ครูได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานจากผู้มี ความสัมพันธ์ใกล้ชิดทั้งทางด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้ง ทรัพยากร งบประมาณ และแรงงาน ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ของการเพิ่มแรงจูงใจ ผลการปฏิบัติงาน หรือประสิทธิผลในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของครูที่ได้รับการสนับสนุนจากคนใกล้ชิดนั้น (ไพศาล แยม วงษ์, 2555) มีผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครู เพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (สรายุทธ วรเวก, 2562) และการสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยสำคัญที่ สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร (พิพัฒน์ ศรีไพบุลย์, 2562) ทำให้คาดได้ว่าการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู

2.3 กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ จากการศึกษาวรรณกรรมพบตัวแปรปัจจัยจิต ลักษณะตามสถานการณ์ ที่มีแนวโน้มเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู คือ ทักษะคติต่อ การสอน และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน

1) ทักษะคติต่อการสอน คือ ลักษณะทางจิตใจของครูที่ประกอบด้วย ความรู้ ในประโยชน์ โทษ ความรู้สึกพอใจ ไม่พอใจ และพร้อมที่จะกระทำตามความรู้สึกต่อการสอน (อดุลย์ จาตุรงค์กุล, 2543) มีผลการวิจัยพบว่า ทักษะคติต่อวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า ครูผู้สอนมีทักษะคติต่อวิชาชีพครูอยู่ในระดับดีมาก มี 4 ด้าน (นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์, 2562) และทักษะคติ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสอนของครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี (สรายุทธ วร เวก, 2562) ทำให้คาดได้ว่า ทักษะคติต่อการสอน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมี จริยธรรมของครู

2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน คือ การที่ครูเกิดการเรียนรู้และเชื่อว่าผลดี ผลเสียที่ จะเกิดขึ้นกับตนนั้น มีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากตนเอง ทำให้เกิดความเชื่อว่าตนสามารถ ควบคุมได้ สามารถจัดการที่สาเหตุเพื่อให้เกิดผลที่ต้องการได้จริง (มนเสษฐ ประชาศิลป์ชัย, 2555) มีผลการวิจัย พบว่า ความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรงกับพฤติกรรมพัฒนาตนให้รอบรู้ของ ข้าราชการครู (ศิวกานต์ ธิมาชัย, 2552) และความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์และร่วมกับ

ลักษณะอื่นอีกบางประการ พยากรณ์การทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัด กรุงเทพมหานคร (พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์, 2562) ทำให้คาดได้ว่า ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู

จากการนำเสนอการศึกษาเอกสาร ได้กำหนดจริยธรรมในการทำงานของครูไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) จิตลักษณะการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู และ 2) พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู ขณะที่ได้กำหนดกลุ่มปัจจัยเชิงสาเหตุต่าง ๆ ของการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู ได้แก่ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย 1) ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน 2) เหตุผลเชิงจริยธรรม และ 3) การเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย 1) การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า 2) ภาวะผู้นำ เชิงพุทธ 3) บรรยากาศสถานศึกษา และ 4) การสนับสนุนจากคนใกล้ชิด กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย 1) ทศนคติต่อการสอน และ 2) ความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน

แนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู หากได้มีการดำเนินการวิจัย ในเชิงความสัมพันธ์เปรียบเทียบ (Correlative Comparative Study) จะทำให้ทราบปัจจัยที่เป็นสาเหตุสำคัญของพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู สามารถนำไปสู่การกำหนดรูปแบบบริหาร การพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูได้ ถ้าจะมีการดำเนินการวิจัยเสนอ จะต้องดำเนินการใน กิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย การกำหนดประชากรและการเลือกตัวอย่าง การเลือก และ/ หรือ สร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทสรุป

บทความนี้ได้เสนอ ความเป็นมาและความสำคัญของการศึกษาเพื่อพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู กำหนดแนวทางการศึกษาเพื่อพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครู โดยได้มีการเสนอ ผลการศึกษาวรรณกรรม ให้นิยามพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู และได้เสนอผลการศึกษาวรรณกรรม ให้นิยามกลุ่มตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุทั้ง 3 กลุ่ม ที่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงานของครู ได้แก่ กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะเดิม ประกอบด้วย ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และการเชื่อในบุญคุณแผ่นดิน กลุ่มปัจจัยสถานการณ์ทางสังคม ประกอบด้วย การรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า ภาวะผู้นำเชิงพุทธ บรรยากาศสถานศึกษา และการสนับสนุนจากคนใกล้ชิด กลุ่มปัจจัยจิตลักษณะตามสถานการณ์ ประกอบด้วย ทศนคติต่อการสอน และความเชื่ออำนาจในตนในการทำงาน สุดท้ายได้เสนอแนวคิดเพื่อหาองค์ความรู้ปัจจัยเชิงสาเหตุของการทำงานอย่างมีจริยธรรมของครู เพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนาจริยธรรมในการทำงานของครูต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กิตตา ปรีตถจริยา และอุบล เลี้ยววาริณ. (2558). ผลของการใช้ชุดฝึกอบรมการบริหารจิตตามแนวพุทธเพื่อเสริมสร้างจิตลักษณะทางพุทธ และลักษณะทางพุทธ ของนักศึกษาระดับอุดมศึกษา. วารสารปัญญาวิวัฒน์. 7(2): 207 – 220.
- โกศล มีคุณ. (2557). การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดเหตุผลเชิงจริยธรรม ชนิดทั่วไปและชนิดเฉพาะกิจ และการประเมินความตรงจากการวัด. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย. 11(1): 16 – 65.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2544). ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคลากร ตำราชั้นสูงทางสังคมพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2557). การวิจัยเพื่อสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนทั่วไปและเฉพาะกิจ เพื่อใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินคุณลักษณะของคะแนนจากการวัด. วารสารจิตพฤติกรรมศาสตร์: ระบบพฤติกรรมไทย. 11(2): 121-188
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2559). ประมวลสาระชุดวิชาความเป็นครู. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จุฑาเดือน พันธมนาวิน. (2550). รายงานการวิจัยปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมใฝ่รู้และใฝ่ดีของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ตามแนวทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์. (2562). ทศนคดีต่อวิชาชีพครูของครูที่สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ประสิทธิ์ พันธวงษ์. (2560). รูปแบบภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นจังหวัดสุราษฎร์ธานี. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูศรีสุตโสภณ. (2549). ความกตัญญูต่อเวทียุทธศาสตร์คุณธรรมค้ำจุนสังคมจากมุมมองพระพุทธศาสนา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชรินทร์ สงครามศรี. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 12(1). 161-173.
- พัชรนันท์ หลีประเสริฐ. (2558). การศึกษาความต้องการจำเป็นของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูกลุ่มกรุงเทพตะวันออก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์. (2562). รูปแบบการพัฒนาการทำงานอย่างอุทิศตนของข้าราชการครู สังกัด

- กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไพศาล แยมวงษ์. (2555). การศึกษาการสนับสนุนทางสังคมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิตของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนวดี โชติกพนิช. (2554). *จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เรวดี วิจารณ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต ระยอง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิวกานต์ อิมาชัย. (2552). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการพัฒนาดนให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สรายุทธ วรเวก. (2562). รูปแบบการวัดจิตลักษณะและพฤติกรรมการสอนนักเรียนให้เป็นคนดี. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สันติ หอมทวีโชค. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2562). การพัฒนาและการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ. *วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2561). *มทกรรมงานวิจัยแห่งชาติ 2561*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2550). *แนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุกัญญา จันทะศรี. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพัตรา ธรรมวงษ์. (2544). *ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในงานพยาบาลผู้ป่วยใน*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล. (2543). *กลยุทธ์การตลาด (พิมพ์ครั้งที่2)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อำนาจ มลสิน. (2563). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรธุรกิจเอกชนผลิต*



- ยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ*, 7(9). 359-374.
- Albanese, R. (1981). *Managing: Toward accountability for performance* (3rd ed.). Homewood, IL: Richard D. Irwin.
- Magnusson, D. and Endler, N.S. (1977). *Personality at the crossroad*. New Jersey: LEA.
- White, P. A. (1989). *Resource Materials on School-Based Management*. New Brunswick, NJ: Center for Policy Research in Education, Rutgers University.

