ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

The Relationship Between Ethical Behavior of School Administrators and Work Motivation of Teachers and Educational Personnel Under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 2

เกียรติศักดิ์ สาสุทธิ์[1]
Kiattisak Sasut[1]

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 297 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : พฤติกรรมเชิงจริยธรรม, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, การบริหารการศึกษา

---

[1]นักวิชาการอิสระ
Email: **tonraklooknoo@gmail.com**

Abstract

This research aimed to: 1) examine the ethical behavior of school administrators; 2) investigate the work motivation of teachers and educational personnel; and 3) study the relationship between the ethical behavior of school administrators and the work motivation of teachers and educational personnel under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 2. This quantitative research used a sample of teachers and educational personnel under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 2 during the 2023 academic year. The sample size of 297 participants was determined using the Krejcie and Morgan table, and selected through Proportional Stratified Random Sampling, with districts under the service area as the stratification units, followed by Simple Random Sampling to select individual teachers and educational personnel. The research instrument was a 5-point Likert scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.98. Data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The findings revealed that: 1) the overall level of ethical behavior among school administrators under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 2 was at the highest level; 2) the overall level of work motivation among teachers under the same office was at a high level; and 3) the ethical behavior of school administrators and the work motivation of teachers under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 2 showed an overall positive correlation at a high level, which was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Ethical Behavior, Teacher Work Motivation, Educational Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม โดยมุ่งส่งเสริมให้เกิดความเจริญงอกงามทั้งทางกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 4 ได้ให้ความหมายของการศึกษาว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม ผ่านการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานวัฒนธรรม การสร้างองค์ความรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) ในบริบทการบริหารการศึกษายุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญและตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ รวมทั้งมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์จากการบริหาร จึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพที่ใช้กระบวนการบริหารเพื่อสร้างประสิทธิภาพให้กับโรงเรียนสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย การบริหารสถานศึกษาจึงหมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการโดยผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ผู้นำขององค์กรถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างยิ่ง เพราะผู้นำเป็นผู้ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกันและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุด ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และ

ศิลป์เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ถูกต้อง และครบถ้วน (กวี วงศ์พุฒ, 2550) นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสยังต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองและมีความกล้าหาญทางจริยธรรม รวมทั้งมีภาวะผู้นำในการป้องกันการทุจริต ซึ่งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารย่อมส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศการทำงานและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กร แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนองค์กรและบุคลากรอย่างแท้จริง ผลลัพธ์ของงานหรือการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่นั้นย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นส่วนใหญ่ เพราะบุคลากรเปรียบเสมือนเฟืองที่ขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า โดยมีผู้นำองค์กรเป็นผู้ถือหางเสือให้ไปในทิศทางที่กำหนด ดังนั้น ผู้นำองค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สถานการณ์ปัจจุบันพบว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีภาระงานนอกเหนือจากการสอนเป็นจำนวนมาก ทั้งงานประเมิน กิจกรรมแข่งขันทางวิชาการ และการอบรมจากภายนอก ซึ่งผู้บริหารและคณะครูควรร่วมกันกำหนดขอบข่ายงานและภาระงานของครูให้มีความชัดเจน เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และครูสามารถปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ แรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) โดยมีความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นปัจจัยมุ่งเน้นสำคัญ ในด้านประสิทธิผลของสถานศึกษา พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจโดยตำแหน่ง และอำนาจอ้างอิง เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ขณะที่ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก สะท้อนให้เห็นว่าคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งหมด 1,613 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2566) จากการดำเนินงานที่ผ่านมาพบปัญหาสำคัญ ได้แก่ ครูมีปริมาณงานเกินกำลังความสามารถและต้องปฏิบัติงานที่ไม่ตรงกับสายงาน รวมทั้งมีระบบการกระจุกงานที่ทำให้ครูบางส่วนรู้สึกเหนื่อยและไม่ยุติธรรม อันนำมาซึ่งปัญหาการย้ายของข้าราชการครู (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2, 2566)

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 และเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ นำไปใช้ส่งเสริมแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อิงแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พ.ศ. 2546 และการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อิงทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1959) โดยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน และตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,344 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2, 2567 ข้อมูล ณ วันที่ 1 มีนาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ปีการศึกษา 2566กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607- 610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 297 คนเลือกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์สัดส่วน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ด้าน จำนวน 32 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 30 ข้อ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัยผู้วิจัยสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พ.ศ.2546 และทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg)(1959 : 113 - 115) อย่างครอบคลุมตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2. เลือกเทคนิคที่ใช้ในการวัดในครั้งนี้เลือกเทคนิคการวัดเจตคติของลิเคิร์ท

3. สร้างข้อความเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับจำนวน 34 ข้อความ และข้อความเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 จำนวน 30 ข้อ

4. นำแบบสอบถามตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาย จำนวน 5 ท่าน ด้วยวิธีการหาค่าดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) คัดเลือกข้อที่มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป แล้วนำไปใช้สร้างแบบสอบถามพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 204)

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจาก เพื่อขอความอนุเคราะห์ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ในการขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. ผู้วิจัยนำสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยติดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.กำหนดวันในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 : 101)

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาหรือแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101)

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่า 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.80-0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.60-0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.40-0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.20-0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าตั้งแต่ 0.01-0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ มาก
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยสถิติพื้นฐาน คือค่าความถี่, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearsoll Product-Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 297 คน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมาคือครูอัตราจ้าง ร้อยละ 16.2 และพนักงานราชการ ร้อยละ 11.4 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอหล่มสัก ร้อยละ 42.8 รองลงมาคืออำเภอหล่มเก่า ร้อยละ 25.2 อำเภอเขาค้อ ร้อยละ 18.5 และอำเภอน้ำหนาว ร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

ด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การครองงาน ($\bar{X}$ = 4.25) รองลงมาคือ การครองตน ($\bar{X}$ = 4.23) และการครองคน ($\bar{X}$ = 4.21) ตามลำดับ

ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ วิธีการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.30) รองลงมาคือ ความมีสัมพันธภาพ ($\bar{X}$ = 4.27) ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.25) ความก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 4.22) และค่าตอบแทน ($\bar{X}$ = 4.21) ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการครองตนมีความสัมพันธ์สูงสุด (r = 0.88) รองลงมาคือ การครองงาน (r = 0.87) และการครองคน (r = 0.84) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในระดับสูงมีส่วนส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านมีผลการแสดงความคิดเห็นในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเลือกยึดหลักทางพระพุทธศาสนามาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานควบคู่กับกฎระเบียบของทางราชการ โดยหลักธรรมที่นำมาใช้ในการบริหาร ได้แก่ หลักในการครองตน หลักในการครองคน และหลักในการครองงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เพราะการปฏิบัติตนให้รู้จักเหตุ รู้จักผล และรู้จักแยกแยะผิดชอบชั่วดีบนพื้นฐานของความจริงนั้น จะสร้างแรงศรัทธาและการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังช่วยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ จนเกิดความรักสามัคคีและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ried (1965) ที่พบว่าครูระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเห็นว่าจริยธรรมและค่านิยมที่ควรสอน ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความนับถือผู้อื่น การปฏิบัติตนตามหลักศาสนา ความรับผิดชอบ และความยุติธรรม นอกจากนี้ยังพบว่าครูที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไปเห็นว่าควรให้จริยธรรมศึกษาโดยตรง ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปีเห็นว่าควรทำโดยอ้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Biskin & Hoskinson (1997) ที่พบว่าการอภิปรายอย่างเป็นระบบซึ่งให้โอกาสผู้เรียนอยู่ในบทบาทท้องเรื่องสามารถพัฒนาการตัดสินเชิงจริยธรรมในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Blumel (2000) ที่พบว่าหลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานร่วมกัน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมและการตรวจสอบ อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ยิ่งกว่านั้น ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ ทัมทิมหิน (2551) ที่ศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารทั้งด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสลิลทิพย์ ชูชาติ (2556) ที่ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกองค์กร หากผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้ตรงจุด ก็จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป รวมถึงยังเป็นตัวกระตุ้นให้พวกเขาใช้ความพยายามอย่างเต็มที่และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Randall (1987) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน การได้ทำงานตามความสามารถ และการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ray (1987) ที่พบว่าการประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับ และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dieleman and et al. (2003) ที่พบว่าแรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขในเวียดนามเหนือได้รับอิทธิพลจากทั้งปัจจัยทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงิน โดยปัจจัยหลักคือความประทับใจในการทำงาน ความมั่นคง และรายได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรม (2553) ที่พบว่าครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านงานที่ทำในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครูที่มีประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไปมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ 1–10 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553) ที่พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา เศษลือ (2556) ที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์อยู่ในระดับมากทุกด้าน และมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก็จะเพิ่มขึ้นตามด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการที่บุคลากรจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้นเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารของผู้บริหารที่ยึดหลักพุทธธรรมเป็นแนวทาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Collmer (1990) ที่พบว่าลักษณะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครู และความพึงพอใจของครูมีมากขึ้นเมื่อผู้บริหารเปิดเผยพฤติกรรมผู้นำ ให้ความรักความอบอุ่นและยอมรับความคิดเห็นของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิน เหมือนแสง (2553) ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553) ที่พบว่าปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า และนโยบายการบริหาร ล้วนมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยผู้บริหารควรยกย่องชมเชยครู รับฟังความคิดเห็น และให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรินทร ศรีวรสาร (2557) ที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมามีระดับพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการครองตนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการครองคน และด้านการครองงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

1. **ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยครั้งนี้**

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการครองตน ครองคนและครองงาน ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงการรู้จักประหยัดและเก็บออมการมอบหมายงานให้ตรงความสามารถและความรู้ของครูและบุคลากร รวมถึงการปรับปรุงในการวางแผนในการทำงาน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ควรให้ความสำคัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มากขึ้น เพราะถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก สิ่งที่ตามมาก็คือ จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในการสอนแล้วก็ส่งผลไป**ยังตัวผู้เรียนและงานมีคุณภาพ**

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการนำหลักพุทธธรรมอื่น ๆ มาศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมการนำหลักพุทธธรรมมาช่วยส่งเสริมการบริหารงานสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

บรรณานุกรม

กวี วงศ์พุฒ. (2550). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย 1* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พรศักดิ์ ทัมทิมหิน. (2551). *การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

โกมล บัวพรม. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

นาวิน เหมือนแสง. (2553). *การบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

สลิลทิพย์ ชูชาติ. (2556). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

ชนิตา เศษลือ. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์และความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.

จรินทร ศรีวรสาร. (2557). *พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2. (2566). *ข้อมูลสารสนเทศ*. เพชรบูรณ์: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2.

Biskin, B. H., & Hoskinson, J. (1997). Role-playing and ethical reasoning: A conceptual approach. *Journal of Educational Research*, 90(3), 150–156.

Blumel, J. (2000). *Good governance and organizational performance*. New York: McGraw-Hill.

Collmer, J. (1990). Leadership behavior and teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 26(1), 45–61.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334.

หมายเหตุ: งานวิจัยอ้างถึง Cronbach (1990) ซึ่งอาจหมายถึงผลงานต่อมา คือ Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper & Row.

Dieleman, M., Cuong, P. V., Anh, L. V., & Martineau, T. (2003). Identifying factors for job motivation of rural health workers in North Viet Nam. *Human Resources for Health*, 1(1), 10.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.

Randall, D. M. (1987). Commitment and the organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12(3), 460–471.

Ray, M. L. (1987). *Advertising and communication management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Reid, R. (1965). Ethics and values in secondary school teaching. *Journal of Educational Sociology*, 38(4), 200–210.