



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน*

FACTORS THAT AFFECT BETWEEN ETHICAL BEHAVIOR OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND WORK MOTIVATION OF GOVERNMENT TEACHER
UNDER MAEHONGSON SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA



ณัฐวรรณ ปัญเจริญ, ประพันธ์ ธรรมไชย, ธนัต บัญชัย

Nuttawan Panjaroen, Prapan Thamachai, Thanat Boonchai

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Chiang Mai Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: nuttawan21@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน 2. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน กลุ่มตัวอย่าง คือข้าราชการครูของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวนทั้งสิ้น 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสังเคราะห์เนื้อหา การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$) 2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) 3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r=0.69$)

คำสำคัญ: พฤติกรรมเชิงจริยธรรม; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

Objectives of this research article were: 1. To study the levels of the ethical behavior of school administrators under Mae Hong Son Secondary Educational Service Area 2. To study the levels of the work motivation of government teachers under Mae Hong Son Secondary Educational Service Area 3. To study relationship between the levels of the ethical behavior of school administrators and the levels of the work motivation of government teachers under Mae Hong Son Secondary Educational Service Area. The sample were government teachers of the schools under the Educational Service Area Mae Hong Son totaling 198 people. The instruments of this research were questionnaires on the level of ethical behavior of school administrators and a questionnaire on the level of motivation in the performance of government teacher. The data were analyzed by content analysis descriptive lecture summary, frequency, percentage, means, standard deviation and Pearson product-moment correlation.

The results of the study were as follows: 1. The ethical behavior of school administrators according to the opinions of government teachers overall and in each aspect was at a high level. (= 4.34) 2. The motivation and performance of government teachers and educational personnel according to the opinions of government teachers overall and in each aspect were at a high level. (=4.20) 3. The relationship between the ethical behavior of school administrators and the level of motivation in the performance of government teachers under the Mae Hong Son Secondary Educational Service Area Office overall and in each aspect had a statistically significant positive relationship at the .01 level. ($r=0.69$).

Keywords: Ethical Behavior; Motivation and Performance; School Administrators

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและยังเกิดผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยในการทำงาน และยังไม่ค่อยมีประสบการณ์ในเรื่องของกระบวนการบริหารงานบางทีมักจะใช้การกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการ



ตัดสินใจ ทำให้ประโยชน์ที่ได้รับมีจำกัด ถึงแม้ว่าปัญหาดังเดิมและประสบการณ์ที่มีจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการบริหารก็ตาม (จันทร์านี สงวนนาม, 2553) แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดอีกอย่างหนึ่งก็คือ ผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในองค์กรได้แสดงความสามารถสูงสุดของตนเอง เพื่อที่จะสร้างผลงานได้เต็มที่ซึ่งปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดี และมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควรเข้ามาเพื่อที่จะบริหารงานขององค์การให้สำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้นำที่ดียิ่งจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้องและครบถ้วน (กรี วงศ์พูน, 2550)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานหลักที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาโดยมีครูบรรณารักษ์และบุคลากรทางการศึกษาใหม่เข้ามาบรรจุในโรงเรียนจำนวนมาก สาเหตุหนึ่งผู้บริหารมักจะนำครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ไปทำหน้าที่ในตำแหน่งงานที่ค่อนข้างไม่ตรงกับความสามารถในสายงาน ทำให้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ครูรุ่นใหม่เกิดการอยากลาออกจากวิชาชีพครูเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากมีภาระงานพิเศษที่มากกว่างานสอนจึงทำให้ไม่มีเวลาในการเตรียมการสอนและพัฒนาตนเอง ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องการให้ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญในการนำครูและบุคลากรทางการศึกษาไปปฏิบัติงานในตำแหน่งงานพิเศษที่เหมาะสม ผู้บริหารมักจะมองเห็นในมุมมองของตัวเองว่าครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องทุ่มเทและอุทิศตนพัฒนางานพิเศษที่ได้รับมอบหมายให้เต็มที่เต็มเวลาให้ได้มากที่สุด โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพในการสอนของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารควรมุ่งเน้นเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกิดความรู้สึกลอยอยากพัฒนางานที่ทำยิ่งขึ้น (ดวงกมล โถทอง, 2563) ผู้บริหารจะต้องพิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา ไม่เพียงแค่นี้ให้ครูทำงานให้สำเร็จเท่านั้น แต่ยังต้องคำนึงถึงบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งสู่การดำเนินการแก้ไขปัญหาคือครูและบุคลากรทางการศึกษา มีใจรักต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพการทำงานที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานที่มุ่งมั่นพร้อมร่วมมือร่วมใจกันพัฒนางานอย่างเข้มแข็งและสามัคคี จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมาผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์มาปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความต้องการของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน



2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวนทั้งสิ้น 8 โรงเรียน ประชากรข้าราชการครูทั้งหมดจำนวน 409 คน

กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาข้อมูลระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน จำนวนทั้งสิ้น 198 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert, 1967)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และบางส่วนผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์พร้อมแนบซองเปล่าติดดวงตราไปรษณียากร เพื่อส่งคืนผู้วิจัย

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำร่างแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติหรือคณิตศาสตร์ และด้านการจัดการเรียนร่วมหรือการศึกษาพิเศษ จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ผลปรากฏว่าข้อคำถามของแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (Cronbach, 1990) ผลปรากฏว่าค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เท่ากับ 0.98 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน เท่ากับ 0.92

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1981)

5.2 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) และนำเสนอข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบการพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสต์ (Best, 1981) ดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวม

ด้านที่	พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับปฏิบัติพฤติกรรม		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	การครองตน	4.38	0.55	มาก
2.	การครองคน	4.29	0.65	มาก
3.	การครองงาน	4.35	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย		4.34	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.56) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมจากมากไปน้อย พบว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา การครองตน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.55) รองลงมาคือ การครองงาน ($\bar{X}=4.35$, S.D.=0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารน้อยที่สุด คือ การครองคน ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.65) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน ใช้การหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1981) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนโดยรวม

ด้านที่	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ความสำเร็จของงาน	4.20	0.56	มาก
2.	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.20	0.60	มาก
3.	การได้รับความยอมรับนับถือ	4.13	0.58	มาก
4.	ความรับผิดชอบต่องาน	4.21	0.54	มาก
5.	ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.25	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย		4.20	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากมากไปหาน้อยสองลำดับแรก พบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่องาน ($\bar{X}=4.21$, S.D.=0.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือการได้รับความยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.58) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมผู้บริหารสถานศึกษา และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวม

ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครู	ความ กล้า เริ่ จ อง ง า น	ความ ก ว า ห ว า น ใน ด ำ แ ท ง น ก ง า ที่ ท ำ การ งาน	การ ได้ รับ ความ ย อ ม ร ับ น ิ ย ใ ส ือ	ความ ร ับ ผ ิด ข อบ ต อ งาน	ลักษณะ ของ งาน ที่ ป ฏิ บัติ	ระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน
		(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y _{tot})
การครองตน (X ₁)		0.66	0.65	0.57	0.51	0.52	0.64
การครองคน (X ₂)		0.70	0.65	0.61	0.51	0.54	0.66
การครองงาน (X ₃)		0.69	0.68	0.59	0.53	0.56	0.67
พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X _{tot})		0.72	0.70	0.62	0.54	0.57	0.69

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู (X_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r=0.69) เมื่อพิจารณาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านทั้ง 3 ด้าน กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้าน พบว่า ความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลมาจากผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษาด้วยการยึดหลักธรรมในการบริหาร ได้แก่ การครองตน การครองคน และการครองงานที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นหลักธรรมในการปฏิบัติตน รู้จักตนเอง อยู่บนพื้นฐานของความ เป็นกลางและบนความจริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Pojman (1993) ที่กล่าวถึงจริยธรรมว่า เป็นความพยายามที่จะสร้างหลักเกณฑ์ของพฤติกรรมที่ถูกต้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ สำหรับแต่ละบุคคลหรือกลุ่ม และสอดคล้องกับแนวคิดของอาภาพร ฝ่ายสกุล (2560) ที่ได้สรุป จริยธรรมคือหลักการที่มนุษย์ในสังคมยอมรับว่าดีงามและเห็นว่าควรยึดถือปฏิบัติเพื่ออยู่ร่วมกัน



อย่างเป็นสุขในสังคม และนำไปใช้กับการประกอบอาชีพหรือการทำงานซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ โดยที่สังคมย่อมเห็นว่ามนุษย์ย่อมจะต้องมีจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบวิชาชีพ เพราะในการทำงานมนุษย์ต้องมีสังคม

2. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยมีความตั้งใจในการกระทำเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จตามเป้าหมายและจุดประสงค์ เมื่อพิจารณาผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน รายด้านพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดทั้งนี้อาจจะเป็นผลมาจากโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอนมีการกระตุ้นในข้าราชการครูให้มีความสนใจในการปฏิบัติงานที่เต็มไปด้วยความเต็มใจและพร้อมพัฒนางานให้ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของฟาวล์ สีมอก (2555) ที่ได้กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจ เป็นประสบการณ์หรือจิตใต้สำนึกภายในที่มีอิทธิพลกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างมีพลังและมีทิศทางที่ชัดเจน ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ความตั้งใจ และพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรค

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน พบว่าพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 3 ด้าน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการครองตน โดยปฏิบัติหน้าที่ตรงต่อเวลา มีการรักษาระเบียบวินัย และเคารพกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้าร่วมการพัฒนาตนเองทางวิชาการอยู่เสมอ ส่งผลให้ข้าราชการครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการครูมีความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งมั่นในการแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของกนกวรรณ นิสสัย (2554) ที่ได้เสนอไว้ว่าพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่แสดงและนำออกมาโดยการถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยทำให้งานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการ

องค์ความรู้จากการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ผลการวิจัยข้างต้นเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการวิจัยสรุปเป็นองค์ความรู้ได้ว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการครูมีความพยายามในการทำงานให้ประสบความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสถานศึกษา โดยบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จจะมีความทะเยอทะยาน มีการมุ่งมั่นในการแข่งขัน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

หน่วยงานหรือต้นสังกัดควรมีการพัฒนาให้พฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้านการครองคน สูงขึ้น โดยการจัดอบรมหรือกิจกรรมให้ผู้บริหารมีส่วนร่วมหรือปฏิบัติตามหลักการครองคน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชย และปฏิบัติกับข้าราชการครูให้เท่าเทียมกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผู้บริหารควรกระตุ้นในข้าราชการครูกล้าเสนอความคิดเห็นและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยเช่นกัน



2. ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีการรับชอบให้โครงการต่าง ๆ ตามความสามารถของข้าราชการครู สามารถเลือกวิธีปฏิบัติได้ มอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ท้าทายให้ทำแทนการทำงานเก่า ๆ อีกทั้งควรกระตุ้นให้ข้าราชการครูติดตามงานจากผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

2. ควรศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการครองคนกับความรับผิดชอบต่องานของข้าราชการครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแม่ฮ่องสอน

3. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ นิสสัย. (2554). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสฤชดิเดช จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กวี วงศ์พูน. (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.
- จันทร์านิ สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: ไทเนรมิตกิจอินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.
- ดวงกมล โถทอง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ฟ้าวลัย สีหมอก. (2555). *การศึกษาแรงจูงใจที่มีต่อการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดพะเยา* (การศึกษาค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- อาภาพร ฝ่ายสกุล. (2560). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Best, J. W. (1981). *Research in Education*. Englewood cliff, CA: Prentice-Hall, Inc.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essential of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins.



- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Likert, R. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale Attitude Theory and Measurement* Fishbein, Martin. New York: Wiley & Son.
- Pojman, L. P. (1993) *Moral Philosophy: A Reader*. Indianapolis: Hackett Publishing Company.

