

ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสงขลา สตูล

Relationship between the ethics of school administrators and performance
motivation of teachers under the Songkhla Satun secondary educational service
area office



จันทร์ พัทคง
Jantra Patkong
สุดาพร ทองสวัสดิ์
Sudapron Thongsawat
จรัส อติวิทยากรณ์
Jaras Atiwittayapron
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
Hatyai University
E-mail: jantra.pat014@hu.ac.th

Received: 22 March 2024; Revised: 30 August 2024; Accepted: 30 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล 2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 350 คน โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูลในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r=.768^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

This research article rtitle aimed to study (1) the ethics of school administrators (2) the performance motivation of teachers (3) the relationship between the ethics of school administrators and performance motivation of teachers under the Songkhla Satun Secondary Educational Service Area Office the sample were 350 teachers. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson Correlation Coefficient. The research results were found as follows; 1) the ethics of school administrators, in both holistic and individual aspects, were at a high level 2) the performance motivation of teachers under the Songkhla Satun Secondary Educational Service Area Office, in both holistic and individual aspects, was at a high level 3) the relationship between the ethics of school administrators and performance motivation of teachers under the Songkhla Satun Secondary Educational Service Area Office was positive at a high level ($r=.768^{**}$) with a statistical significance level of .01.

Keywords: Relationship, Ethics of School Administrators, Performance Motivation

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูปประเทศท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก "ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 - 11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืนในการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2500 -2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน(Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ "ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน" การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็น จุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงานโครงการสำคัญเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อน การติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย (ภานุพงษ์ คำภูษา, 2562)

การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนให้เกิดการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย แต่จะบริหารและจัดการอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญที่สุด เพราะผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศ

ทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความหมายความสำเร็จที่ชัดเจนและมีความมุ่งมั่นที่จะไปสู่เป้าหมายนั้นให้จงได้ ทุ่มเทพลังกายและความคิดอย่างเต็มกำลัง มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ รอบรู้เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดการองค์กร บริหารจัดการให้มีครูสอนอย่างพอเพียง มอบหมายงานให้บุคลากรได้เหมาะสมกับศักยภาพ สอดรับกับภาระและปริมาณงาน ใช้หลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการบริหาร ส่งเสริมให้จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือ การทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบแม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอนมีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันการ (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554)

ในระบบการศึกษาต่างยอมรับว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวงในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีมีการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดี มีคุณลักษณะทางวิชาชีพ มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็งมีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบที่ดี ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร กล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ เป็นนักพัฒนาและบริการสังคม มีสุขภาพจิตดี มีความรัก ในสถาบันของชาติและอนุรักษศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถชักนำแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผน การทำงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อนำการศึกษาให้ก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป (ประภาพร เจริญศิริ, 2556) อีกทั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ในการบริหารงาน เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้รู้สึกว่าคุณเองมีความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2560) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารการศึกษา เพื่อความไว้วางใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและมีแรงบันดาลใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555)

จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับพฤติกรรม ปรับวิธีการบริหารงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน การบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับคน และงานเท่าๆ กัน การจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ การพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้ามั่นคง ยั่งยืนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้ผู้ร่วมงานให้ความจงรักภักดีต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถเป็นที่พึ่ง และเป็นแบบอย่างให้กับครูผู้สอนได้ด้วย ฉะนั้นในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องรู้จักใช้อำนาจให้เหมาะสม โดยมีความสุจริตยุติธรรมและตั้งอยู่บนรากฐานของคุณธรรม ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถความรับผิดชอบและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ความสำเร็จของสถานศึกษายังต้องขึ้นอยู่กับครูผู้สอน เพราะครูผู้สอนคือผู้มีหน้าที่หลักในด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารงานที่กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพ ดังนั้น พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในอันที่จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของการบริหารงาน (ธนศรี กามาต, 2556)

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของครู การสร้างแรงจูงใจนั้นเกิดจากสมมติฐานที่ว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์จะทำงานได้เต็มตามความสามารถหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ดีตรงกับความพอใจของเขาสิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็แรงกระตุ้นหรือแรงที่ผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่ทำมากขึ้นในทางตรงกันข้าม หากองค์กรหรือองค์กรใด ไม่สร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรหรือองค์กรน้อยลง ทำให้ผลงานตกต่ำเกิดความเบื่อหน่ายและทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น จึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารองค์กรทุกระดับต้องเรียนรู้ ผึกฝนและนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร การสร้างจูงใจที่ถูกต้องจะต้องเป็นเครื่องดึงดูดความรู้สึกและจิตใจของบุคคลในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรมากยิ่งขึ้น (จันทราณี สงวนนาม, 2553) นอกจากนี้ การสร้างแรงจูงใจยังมีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะการสร้างแรงจูงใจจะช่วยให้ลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารองค์กรและพนักงาน และจะช่วยให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร และของตนเองไปพร้อมๆ กันช่วยส่งเสริมและสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รวมถึงการช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (เนตรพัฒนา ยาวีราข, 2552)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นองค์กรที่บริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพคู่คุณธรรม มีสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 53 แห่ง ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยมีแนวทางสรุปได้ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ 2) ประสานความร่วมมือสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นๆ จัดทำหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ด้านดิจิทัล ทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษ และทักษะสื่อสารภาษาที่สาม 4) ส่งเสริมการจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพ 5) ปรับปรุงระบบตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ซึ่งบุคคลสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา

จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาใช้เป็นข้อมูลและแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และรักษาระดับแรงจูงใจของคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา อันจะส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีวิธีและลำดับขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีเขตพื้นที่บริการในการบริหารการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 2 จังหวัด 53 โรงเรียน ได้แก่

- 1) จังหวัดสงขลา 16 อำเภอ มีโรงเรียน 41 โรงเรียน
- 2) จังหวัดสตูล 7 อำเภอ มีโรงเรียน 12 โรงเรียน

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 2,778 คน

2) กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 350 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลาก

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อจำแนกเป็น เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความรับผิดชอบ 3) ความซื่อสัตย์ 4) การเป็นแบบอย่างที่ดี 5) ความไว้วางใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จำนวน 30 ข้อ ประกอบด้วยคำถาม 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) ความก้าวหน้า 3) การได้รับการยอมรับนับถือ 4) เงินเดือนและผลตอบแทน 5) ความมั่นคงในงาน

4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1) การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1.1) ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด ตำราและเอกสาร วารสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

1.2) ศึกษาวิธีสร้างเครื่องมือจากเอกสารต่างๆ รวมทั้งศึกษาการสร้างแบบสอบถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม

2) การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

2.1) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา โดยตรวจสอบความสอดคล้องของวัตถุประสงค์และข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะและนำผลคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยข้อคำถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่ามีความ

ความเที่ยงตรง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

2.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับข้าราชการครู โรงเรียนอนุบาลละงูและโรงเรียนบ้านควนฟ้า แล็บ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ซึ่งไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นหาความเชื่อมั่น ตามวิธีการของครอนบัค (Cronbach, 1990) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985 และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว จัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

1) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา โดยวิเคราะห์คำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับจริยธรรมของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับแนวคิดของการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งคะแนนตามช่วง ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เทียบกับแนวคิดของการแปลความหมายค่าเฉลี่ยที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า แบ่งคะแนนตามช่วง ดังนี้

4.51 - 5.00	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 - 4.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	อยู่ในระดับมาก
2.51 - 3.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	อยู่ในระดับปานกลาง
1.51 - 2.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.50	หมายถึง	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ 1 กับตัวแปรที่ 2 ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และความสัมพันธ์อยู่ในระดับใด สำหรับหลักเกณฑ์ ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่า +1 ถึง -1 โดยมีเกณฑ์กว้างๆ ดังนี้

ค่า r อยู่ในช่วง 0.81-1.00	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.61-0.80	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.41-0.60	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่า r อยู่ในช่วง 0.21-0.40	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ

ค่า r มีค่าไม่เกิน 0.20 หมายความว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

หากค่า r มีค่าเป็น ลบ (-) หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ เนื่องจากคะแนน 2 ชุด มีการแปรผันร่วมกันในทิศทางตรงข้ามกัน

2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การหาค่าความเที่ยงตรง โดยใช้เทคนิค IOC และหาค่าความเชื่อมั่นตามวิธีการของครอนบักโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

2.2 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย ค่าร้อยละ, ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2566 จำนวน 350 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู จำแนกตาม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดสถานศึกษา

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครู	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	เพศ		
	1.1 ชาย	94	26.85
	1.2 หญิง	256	73.14
	รวม	350	100.00
2	อายุ		
	2.1 น้อยกว่า 31 ปี	51	14.57
	2.2 31 - 40 ปี	177	50.57
	2.3 41 - 50 ปี	73	20.85
	2.4 มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	49	14.00
	รวม	350	100.00
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	3.1 น้อยกว่า 5 ปี	54	15.42
	3.2 5 - 10 ปี	195	55.71
	3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	101	28.86
	รวม	350	100.00
4	วุฒิการศึกษา		
	4.1 ปริญญาตรี	258	73.71
	4.2 สูงกว่าปริญญาตรี	92	26.28

	รวม	350	100.00
5	ขนาดสถานศึกษา		
	5.1 สถานศึกษาขนาดกลาง	65	18.57
	5.2 สถานศึกษาขนาดใหญ่	75	21.42
	5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ	210	60.00
	รวม	350	100.00

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ทั้งหมด 350 คน พบว่า เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 73.14 และเพศชายร้อยละ 26.85 โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.57 ตามมาด้วยอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 20.85 อายุต่ำกว่า 31 ปี ร้อยละ 14.57 และ อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.00 มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 55.71 รองลงมามากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.86 และประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 15.42 ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 73.71 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 26.28 โดยส่วนใหญ่เป็นข้าราชการในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ร้อยละ 60 รองลงมาสถานศึกษาขนาดใหญ่ ร้อยละ 21.42 และสถานศึกษาขนาดกลาง ร้อยละ 18.57

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวม

จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความยุติธรรม	4.513	0.470	มากที่สุด
2. ความรับผิดชอบ	4.382	0.424	มาก
3. ความซื่อสัตย์	4.267	0.486	มาก
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี	4.419	0.393	มาก
5. ความไว้วางใจ	4.231	0.514	มาก
รวม	4.362	0.353	มาก

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.362$, S.D. = 0.353) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.362$, S.D.= 0.353) โดยเรียงลำดับคือ ความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.513$, S.D. = 0.470) การเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.419$, S.D. = 0.393) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.382$, S.D. = 0.424) ความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.267$, S.D. = 0.486) และ ความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.231$, S.D. = 0.514) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น		ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.307	0.450	มาก
2. ความก้าวหน้า	4.321	0.417	มาก
3. การได้รับการยอมรับนับถือ	4.458	0.414	มาก
4. เงินเดือนและผลตอบแทน	4.375	0.450	มาก
5. ความมั่นคงในงาน	4.420	0.406	มาก
รวม	4.376	0.349	มาก

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.376$, S.D. = 0.349) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล อยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.458$, S.D. = 0.414) ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.420$, S.D. = 0.406) เงินเดือนและผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.375$, S.D. = 0.450)) ความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.321$, S.D. = 0.417) และความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.307$, S.D. = 0.450) ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน

จริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู						
	ความสำเร็จในการทำงาน(Y_1)	ความก้าวหน้า (Y_2)	การได้รับการยอมรับนับถือ(Y_3)	เงินเดือนและผลตอบแทน (Y_4)	ความมั่นคงในงาน (Y_5)	Y	
1. ความยุติธรรม (X_1)	.392**	.351**	.419**	.44	.358**	.367**	.461**
2. ความรับผิดชอบ (X_2)	.513**	.446**	.4**	.551**	.433**	.577**	
3. ความซื่อสัตย์ (X_3)	.794**	.568**	.467**	.647**	.498**	.733**	
4. การเป็นแบบอย่างที่ดี (X_4)	.562**	.447**	.348**	.550**	.394**	.567**	
5. ความไว้วางใจ (X_5)	.569**	.499**	.387**	.602**	.428**	.612**	
X	.738**	.602**	.528**	.704**	.552**	.768**	

* * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สงขลา สตูล พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์

ทางบวก ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .768^{**}$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นในการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แสดงให้เห็นว่าจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เป็นผู้บริหารที่มีจริยธรรมใช้หลักคุณธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักว่าจริยธรรมจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องมี เพื่อที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น มีการปฏิบัติตัวต่อครูและตัดสินใจโดยใช้กระบวนการที่ยุติธรรม โดยมีพื้นฐานจากจริยธรรม มีความรับผิดชอบในการทำงานตามหน้าที่ ด้วยความมุ่งมั่นและตั้งใจเพื่อพัฒนางานและองค์กรให้ดีขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น ในการปฏิบัติตน รักษากฎ ระเบียบวินัย ของราชการโดยยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติตน ยึดถือความถูกต้องในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีกระบวนการทำงานที่สามารถตรวจสอบได้ และสำคัญที่สุดคือให้ความไว้วางใจในการทำงาน ปกป้องผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความสามัคคีเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560) พบว่า พฤติกรรมผู้นำทางจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากมุมมองของครู ผลวิจัยพบว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารในตัดสินใจด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม และมีจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือ รองลงมาคือ ความมั่นคงในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน

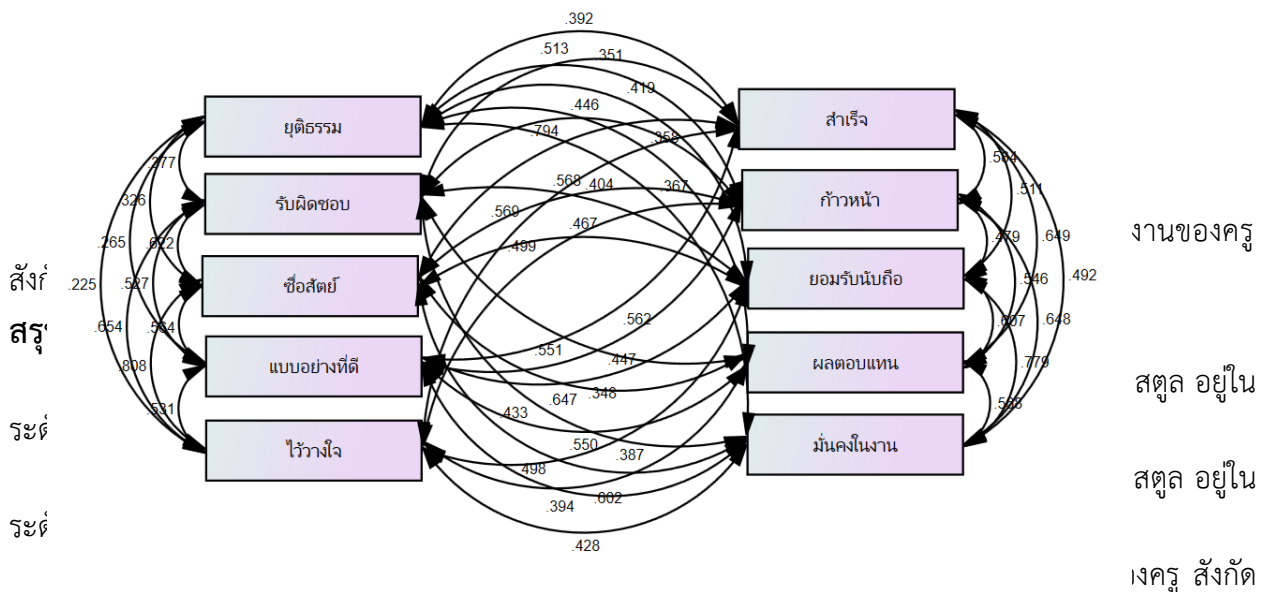
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสำเร็จในการทำงานของบุคคลเป็นแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงานของครู เมื่อครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจกับงานที่รับผิดชอบ จะส่งผลให้ครูปฏิบัติหน้าที่จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยความซื่อสัตย์ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมากที่สุด รองลงมาความไว้วางใจ ความรับผิดชอบ การเป็นแบบอย่างที่ดี และความยุติธรรมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูน้อยที่สุด

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่มีความรับผิดชอบ แสดงออกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน รับผิดชอบต่อทั้งผลดี และผลเสียที่เกิดจากการบริหาร ไม่ก้าวล่วงงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ อีกทั้งยังค้นหาวิธีที่จะพัฒนาให้งานดีขึ้นอยู่เสมอส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ ทองทับ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติ กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย แสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .768^{**}$)

สรุป

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การศึกษาดังนี้ 1) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = .768^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ โดยสร้างความเข้าใจระหว่างผู้บริหารและครู ควรดำเนินตนอย่างเปิดเผยเพื่อแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสและเปิดกว้างในการติดต่อสื่อสารกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านความก้าวหน้า โดยให้ความสำคัญกับหน้าและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปฏิบัติการของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เข้าใจถึงประสิทธิภาพของงานและข้อควรปรับปรุงตนเอง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ให้ความไว้วางใจ เปิดโอกาสให้ครูรับผิดชอบ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและมีความยุติธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการบริหารเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต่อการสร้างจริยธรรมในสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์ .

ชุดิภาณูญณ์ ทองทับ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธเนศร์ กามาต. (2556). พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายขนาดเล็กอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยพะเยา.

เนาวรัตน์ รอดเพียน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.

บุญชม ศรีสะอาด. (2543). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ภานุพงษ์ คำภูษา. (2562). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยทางการบริหาร ที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประภาพร เจริญศิริ. (2556). ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- รุ่งชัชดาพร เวหชาติ. (2560). *คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อาจอง ชุมสาย ณ อยุธยา. (2553). *คุณธรรมนำความรู้*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ปริมาyard.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed.. New York: Harper Collins Publishers.(pp.202-204).
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.