

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย
The Relationship Between Ethical Behavior of School Administrators and Motivation in
the Performance of Teachers Under the Office of Non-formal Education
and Informal Education Loei Province

พรชัย อินทร์ตาโคตร

พิมพอร์ สดเอี่ยม

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

Pornchai Intakod

Pim-on Sod-ium

Mahamakut Buddhist University, Srilanchang Campus

Email: pornchailoei@gmail.com

วันที่รับบทความ: 3 เมษายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 20 เมษายน 2566; วันที่ตอบรับบทความ: 21 เมษายน 2566

Received: April 3, 2023; Revised: April 20, 2023; Accepted: April 21, 2023

บทคัดย่อ

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารงานและการปฏิบัติตน
ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการ
ครู และบุคลากรทางการศึกษาและเพื่อการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อ
ศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ
ครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย กลุ่ม
ตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด
เลย ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie &
Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional
stratified random sampling) แบ่งชั้นตามตำแหน่งงานและที่ตั้งของสถานศึกษา เครื่องมือการวิจัยเป็น
แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย มี
ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่
ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์
สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : พฤติกรรมเชิงจริยธรรม, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู, การบริหารการศึกษา

Abstract

The ethical behavior of school administrators is a guideline for administration and behavior. The school administrators can apply this principle in order to create the motivation and performance of government teachers and educational personnel and to administrate effectively. The objectives of research was to 1) examine the Ethical Behavior of School Administrators under the Office Non-Formal Education and Informal Education Loei Province, 2) investigate Motivation in the Performance of Teachers under the Office of Non-Formal Education and Informal Education Loei Province, 3) examine the Relationship Between Ethical Behavior of School Administrators and Motivation in the Performance of Teachers Under the Office of Non-Formal Education and Informal Education Loei Province. The sample were 170 teachers under the Office of Non-Formal Education and Informal Education Loei Province in the academic year 2022. The sample size was calculated by using Krejcie and Morgan Table and Proportional stratified random sampling by position and location of the school. The research tool was a 5-level scales questionnaire with a confidence value of 0.98. The statistics used in this study were descriptive statistics is Frequency, Percentage, Mean, standard deviation and Inferential statistics is Pearson's Product moment correlation coefficient.

The results of the study revealed as follows 1) The Ethical Behavior of School Administrators under the Office Non-Formal Education and Informal Education Loei Province was overall at a highest level. 2) The Motivation in the Performance of Teachers under the Office of Non-Formal Education and Informal Education Loei Province was overall at a high level. 3) The Relationship Between Ethical Behavior of School Administrators and Motivation in the Performance of Teachers Under the Office of Non-Formal Education and Informal

Education Loei Province using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient had a positive relationship with a high level at the .01 level of significance.

Keywords: The Ethical Behavior, The Motivation, Education Administrator

บทนำ

การบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลสูงนั้น จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างในการบริหาร ซึ่งผู้บริหารเป็นองค์ประกอบหลักสำคัญที่จะเป็นกำลังขับเคลื่อนให้สถานศึกษาบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารจะต้อง ทำหน้าที่เหนือคนอื่น และมีอิทธิพลในการสร้างแรงจูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตาม และพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกมาจะส่งผลถึงความสำเร็จของโรงเรียนด้วยเช่นกัน ผู้บริหารต้องรับบทบาทในการพัฒนาและแสดงภาวะความเป็นผู้นำ เพื่อให้มั่นใจในความมีประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงาน ทั้งการสร้างแรงจูงใจ การกระตุ้น การเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และเป็นตัวแทนขององค์กร เป็นศูนย์รวมแห่งพลังของบุคลากร นอกจากนี้ยังรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการด้านการเรียน การสอน ซึ่งเป็นบทบาทที่พึงกระทำเพื่อแสดงถึงสมรรถภาพทักษะและประเมินการปฏิบัติงานของครู (วิโรจน์ สารรัตน์. 2555 : 167)

ปัจจุบันนักการบริหารการศึกษานั้น ภาวะผู้นำมีความสำคัญมาก และการจัดการสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยภาวะผู้นำ มากกว่าการบริหารจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่เหมาะสมกับวิวัฒนาการของโลกเพื่อสามารถนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงและสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิผลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญขององค์กร ที่จะประสบความสำเร็จ จึงจำเป็นต้องเข้าใจปัจจัยที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล ทั้งปัจจุบันและอนาคต (ธวัช บุญยณ 2550 : 9) ลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม กล่าวคือ มีศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ของตน สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความประสงค์ของตนที่ต้องการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพนับถือ มีความจงรักภักดีและให้ความช่วยเหลือ มีอำนาจเหนือบุคคลอื่น มีความสามารถควบคุมเหตุการณ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร

การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องมีในตัวของผู้บริหารเพราะจะส่งผลต่อการบริหารงานที่มีคุณภาพ การบริหารงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชนก็ตามจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องสามารถที่จะนำปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัจจัยทางการบริหารรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ มาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วย ส่วนประกอบสำคัญ 2 ประการ คือความสามารถ หรือทักษะในการทำงานและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถ หรือทักษะในการทำงาน แรงจูงใจจึงเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ในการปฏิบัติหรือแสดงการกระทำออกมา แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ศิริพร จันทศรี, 2550, หน้า 85) พิรุณย์ ป่องทับไทย (2560) ได้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ คือความก้าวหน้าในงาน ควรมีการปรับเพิ่มเงินเดือนอย่างมีระบบและมีมาตรฐาน มีการสนับสนุนให้บุคลากร ครู ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และควรสนับสนุนด้านสื่ออุปกรณ์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับจำนวนนักเรียน สอดคล้องกับจารุนันท์ เจริญฤทธิ์ (2560) ได้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาชายแดนสยาม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดมากที่สุดคือด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และจะเห็นได้ว่าการจูงใจที่ดีจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าบุคลากรที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด (ธนิกันต์ มาชะศิริานนท์, 2545)

สภาพปัญหาบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย มีการโยกย้ายรวมไปถึงการขอยกจากราชการก่อนการเกษียณ ปัญหาเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนทำให้ขาดความต่อเนื่อง รวมไปถึงส่งผลกระทบต่อการทำงานในสถานศึกษาและคุณภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ (วราพร เนืองนนท์, 2564)

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจของครู ว่ามีแรงจูงใจด้านใดบ้างที่มีระดับความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริม และพัฒนากระบวนการบริหารงาน และสร้างแรงจูงใจให้ครู มีความรักองค์กรใช้ความรู้ความสามารถ พยายามพยายามในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพื่อเป็นกลไกในการพัฒนาการจัดการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้ชุมชนเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงตามนโยบายของรัฐบาล และสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

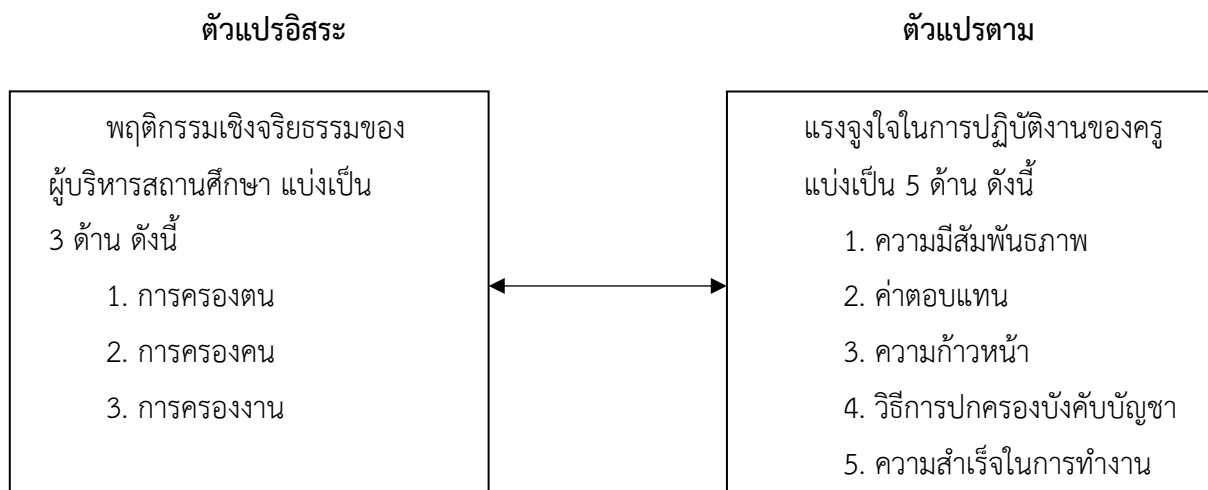
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

สมมติฐานการวิจัย

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย ซึ่งพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดของ Herzberg (1959 : 11 3 - 11 5) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลยปีการศึกษา 2565 รวมทั้งสิ้น 305 คน จากทั้งหมด 14 อำเภอ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของ

แบบสอบถามทั้งหมด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรดังนี้ 1) ตัวแปรต้น ได้แก่ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน 2) ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความมีสัมพันธภาพ ด้านค่าตอบแทน ด้านความก้าวหน้า ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสำเร็จในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check List) ถามเกี่ยวกับตำแหน่งและที่ตั้งสถานศึกษา ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ตอนที่ 3 แบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) และมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือในครั้งนี้ เท่ากับ 0.92

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาเพื่อหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ส่วนสถิติอ้างอิงใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ การครองตน การครองคน และการครองงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตาราง 1-2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. การครองตน	4.55	0.44	มากที่สุด	1
2. การครองคน	4.52	0.39	มากที่สุด	2
3. การครองงาน	4.47	0.44	มาก	3
รวม	4.51	0.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการครองตนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.44) รองลงมา คือ ด้านการครองคน ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.39) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการครองงาน ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.44)

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย ด้านการครองตน โดยรวมและรายข้อ

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการครองตน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ผู้บริหารสถานศึกษากระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.55	0.51	มากที่สุด	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินชีวิตตามหลักทางพุทธศาสนา	4.56	0.51	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีกิริยา มารยาท วาจาที่ดีงาม	4.55	0.53	มากที่สุด	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันหมั่นเพียร	4.52	0.51	มากที่สุด	7
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง	4.54	0.52	มากที่สุด	5
6. ผู้บริหารสถานศึกษารักษาระเบียบวินัยของตนเอง	4.53	0.51	มากที่สุด	6
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่น่าศรัทธา	4.58	0.51	มากที่สุด	1
รวม	4.55	0.44	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ด้านการครองตน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D. = 0.44) และพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 7 ผู้บริหารสถานศึกษามีบุคลิกภาพที่น่าศรัทธา ($\bar{X}=4.58$, S.D. = 0.51) รองลงมา คือ ข้อ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินชีวิตตามหลักทางพระพุทธศาสนา ($\bar{X}=4.56$, S.D. = 0.5) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความขยันหมั่นเพียร ($\bar{X}=4.52$, S.D. = 0.51)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ความมีสัมพันธภาพ ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า วิธีการปกครอง บังคับบัญชา และความสำเร็จในการทำงาน วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยภาพรวม รายด้านและรายข้อ ผลปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ความมีสัมพันธภาพ	4.49	0.46	มาก	1
2. ค่าตอบแทน	4.21	0.59	มาก	5
3. ความก้าวหน้า	4.41	0.44	มาก	2
4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา	4.40	0.44	มาก	3
5. ความสำเร็จในการทำงาน	4.39	0.42	มาก	4
รวม	4.38	0.36	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.=0.36) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมีสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.49$, S.D.=0.46) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D.=0.44) และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D.=0.59)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย วิเคราะห์ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) (r) ผลปรากฏดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

ตัวแปร	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	X	Y
X1	-	.473**	.463**	.448**	.182*	.301**	.299**	.363**	.786**	.407**
X2		-	.671**	.561**	.331**	.395**	.479**	.453**	.847**	.573**
X3			-	.453**	.343**	.513**	.415**	.491**	.859**	.572**
Y1				-	.390**	.308**	.410**	.434**	.584**	.663**
Y2					-	.513**	.447**	.461**	.341**	.772**

ตัวแปร	X1	X2	X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	X	Y
Y3						-	.512**	.609**	.486**	.761**
Y4							-	.748**	.475**	.797**
Y5								-	.524**	.830**
X									-	.621**
Y										-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r_{xy} = 0.621$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) พบว่า การครองคน (X_2) และการครองงาน (X_3) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ($r_{x_2x_3} = 0.671$) รองลงมา คือ การครองตน (X_1) กับ การครองคน (X_2) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{x_1x_2} = 0.473$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การครองตน (X_1) กับ การครองงาน (X_3) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{x_1x_3} = 0.463$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภายในของตัวแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) พบว่า วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Y_4) กับ ความสำเร็จในการทำงาน (Y_5) มีความสัมพันธ์กันสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ($r_{y_4y_5} = 0.748$) รองลงมา คือ ความก้าวหน้า (Y_3) กับ ความสำเร็จในการทำงาน (Y_5) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง ($r_{y_3y_5} = 0.609$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ความมีสัมพันธภาพ (Y_1) กับ ความก้าวหน้า (Y_3) มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับต่ำ ($r_{y_1y_3} = 0.308$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรย่อยของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับตัวแปรย่อยของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การครองคน (X_2) กับ ความมีสัมพันธภาพ (Y_1) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{x_2y_1} = 0.561$) รองลงมา คือ การครองงาน (X_3) กับ ความก้าวหน้า (Y_3) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_3} = 0.513$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การครองตน (X_1) กับ ค่าตอบแทน (Y_2) โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับต่ำมาก ($r_{x_1y_2} = 0.182$)

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดถือจริยธรรมในการประพฤติปฏิบัติตนควบคู่ไปกับการบริหารสถานศึกษาที่ใช้หลักและทฤษฎีในการบริหารงาน ซึ่งจริยธรรมที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 3 หลักได้แก่ หลักครองตน หลักครองคน และหลักครองงาน หลักพฤติกรรมเชิงจริยธรรมนี้ ทำให้ผู้บริหารกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการสร้างบุคลิกภาพภายนอก หรือแม้กระทั่งการดำเนินชีวิตตามหลักของศาสนาพุทธ การมีกิริยามารยาทที่ดี มีความรับผิดชอบ ความขยันหมั่นเพียร รู้จักเหตุ รู้จักผลบนพื้นฐานของความจริง รวมทั้งการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมยังส่งเสริมให้เกิดแรงศรัทธาต่อผู้บริหาร การยอมรับนับถือรวมทั้งยังสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเต็มใจและสามารถแสดงศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่จนทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับ พรธณประภา ใจดี (2560) ได้ศึกษา ระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแบ่งตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดสอดคล้องกับดวงกมล โถทอง (2563) ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านทุกด้านมีผลการแสดงความคิดเห็นในระดับมาก เพราะว่าการบริหารงานในสถานศึกษาโดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาเลือกที่จะยึดหลักทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานควบคู่ไปด้วยกับกฎระเบียบปฏิบัติของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐฐากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ (2563) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) ด้าน การครองตน 2) ด้าน การครองคน 3) ด้านการครองงาน ตามลำดับ และสอดคล้องกับ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ได้ศึกษาพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เพราะฉะนั้นนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องแสดงออกถึงความสามารถในด้านการติดต่อสื่อสารกับกลุ่มคน กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำพาองค์กรหรือหน่วยงานของตนเองไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือเป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจหรือการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลอื่นทำตามความต้องการของตนเอง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยประสบความสำเร็จและหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความมีสัมพันธภาพอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก และค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เพราะว่าครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความสุจริต เสียสละ ทุ่่มเท และอุทิศตนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของโรงเรียนด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะทำงานอื่นที่นอกเหนือจากงานภาระสอนของตนเองมีความสุขในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา พันชนง (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก ในด้านสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ตามกลางความอบอุ่นและการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีทำให้เกิดความสนใจในการทำงานทำให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรุณย์ ป้องทับไทย (2560) ได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดบุรีรัมย์ ตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรสา เพชรนุ้ย (2560) ได้ค้นคว้าศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสถานที่ตั้งของสถานศึกษา จากการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากวิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออก มีนโยบายในการทำงานให้แก่ครูได้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการอย่างเป็นระบบและนโยบายการบริหารงานของ วิทยาลัยในปัจจุบันมีความชัดเจน มีการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านการศึกษา ตลอดจนมีหลักเกณฑ์และมาตรฐานในการประเมินครูเพื่อเป็นหลัก ในการพิจารณาความดีความชอบโดยใช้การประเมินผลงานทางวิชาการเชิงประจักษ์ ส่งเสริมให้ครู มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดเลย โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัย กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมีค่าเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จะเห็นได้ว่าการที่ครูจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น จะเกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงมล โถทอง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน 3) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับ บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า 1) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) พฤติกรรมทางการ

บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6. พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ที่ระดับ ($r_{xy} .758$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรวิชัยดิษฐ์ พลานิตและคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาระดับความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ จังหวัดชายแดนใต้ และ 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงาน การศึกษาเอกชนอำเภอ จังหวัดชายแดนใต้ พบว่า เพศต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง มีความพึงพอใจด้านปัญญาพละ (ปัญญา) ด้านวิริยพละ (ขยัน) และด้านอนวัชพละ(สุจริต) ไม่แตกต่างกัน และการเปรียบเทียบจำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ จังหวัดชายแดนใต้ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงในด้านของการพัฒนาตนเองให้มีอุดมการณ์ความคิดสมัยใหม่ให้ทันกับยุคการบริหารในศตวรรษที่ 21 ทำงานอย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล กล้าเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชยครูที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้การดำเนินงานในภาระหน้าที่ของครูประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาตัวแปรที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันในหน่วยงานที่สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดเลย

เอกสารอ้างอิง

- จารุพันธ์ เจริญฤทธิ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาชายแดนสยาม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ปรินญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐธากาญจน์ ลักษณะเพ็ญ. (2563). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. ปรินญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ดวงกมล โกลทอง (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. ปรินญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธนิกานต์ มาชะศิริานนท์. (2545). พฤติกรรมการเสพติดอินเทอร์เน็ตและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสพติดอินเทอร์เน็ตของผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. ปรินญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรรณประภา ใจดี. (2560). พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. ปรินญานิพนธ์เทคโนโลยีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดอนเมือง.
- พิรุณย์ ป่องทับไทย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปรินญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก. ปรินญานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ลัดดา พันชนง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. ปรินญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรวิชาติธารณ์ พลาณินันท์ และคณะ (2565) .ความพึงพอใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อพฤติกรรมคุณธรรม จริยธรรม และการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอ จังหวัดชายแดนใต้. วารสารพิภูล, 20(1), 227-246.

- วราพร เนืองนนท์ (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 สหวิทยาเขตนวลจันทร์จังหวัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(6), 114-125.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ. ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริพร จันทศรี (2550). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Herzberg, Frederick and others. (1959). *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons.