บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรและเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมให้มีความเจริญงอกงามทางกาย อารมณ์ สังคม มีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลและเป็นระบบ มีความคิดที่สร้างสรรค์ สติปัญญา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตราที่ 4 ระบุว่า “การศึกษา เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกการอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลง ความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” ซึ่งการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิตในประเทศที่พัฒนาแล้วการพัฒนาศักยภาพของคนจะต้องนำหน้าการพัฒนาประเทศในมิติอื่นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา เพื่อพัฒนาคนในชาติให้มีความรู้และประสบการณ์โดยให้การศึกษาเป็นตัวนำการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ เพื่อคนในชาติจะได้นำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนาประเทศให้มีความเจริญรุ่งเรืองดังที่เราจะพบว่าประเทศที่พัฒนาแล้วหลาย ๆ ประเทศ จะมีประชากรที่ได้รับการศึกษาในอัตราที่สูง

ในปัจจุบันสังคมก็เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและยังเกิดผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยในการทำงาน และยังไม่ค่อยมีประสบการณ์ในเรื่องของกระบวนการบริหารงานบางทีมักจะใช้การกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ทำให้ประโยชน์ที่ได้รับมีจำกัด ถึงแม้ว่าเชาว์ปัญญาดั้งเดิมและประสบการณ์ที่มีจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการบริหารก็ตาม (จันทรานี สงวนนาม. 2553 : 11) แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดอีกอย่างหนึ่งก็คือ ผู้นำ ซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานในองค์กรได้แสดงความสามารถสูงสุดของตนเอง เพื่อที่จะสร้างผลงานได้เต็มที่ ซึ่งปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดีและมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควรเข้ามาเพื่อที่จะบริหารงานขององค์การ ให้สำเร็จไปตามเป้าหมายที่วางไว้ และผู้นำที่ดีนั้นจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้องและครบถ้วน (กวี วงศ์พุฒ. 2550 : 1) ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับคนที่วางแผนในตำแหน่งผู้นำจะต้องมีเหตุผลของวิธีคิดในเรื่องผู้นำและรู้ว่าทำอย่างไรให้วิธีการคิดนั้นค่อย ๆ พัฒนาปรากฏขึ้น ด้วยขอบเขตที่สำคัญในการบริหารจัดการของผู้นำกำหนดได้จากการ

บริหารไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำจะมีการส่งผ่านการบริการ การให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมและได้รับผลความสำเร็จจากการสนับสนุนของชุมชน ในส่วนการบริหารจัดการเป็นความสัมพันธ์ถึงช่วงเวลาการทำงานของคณะกรรมการในความรับผิดชอบเกี่ยวข้องกับองค์กร การบริหารจัดการที่เน้นในประสิทธิภาพของการใช้ทรัพยากร และความเป็นผู้นำที่เน้นถึงจุดมุ่งหมาย โดยตรงที่เกี่ยวข้องกับองค์กร (Paula A. Cordeiro and William G. Cunningham. 2014: 73) จึงนับได้ว่า ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์การประการหนึ่ง ซึ่งมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารขององค์การ ให้มีความเป็นมืออาชีพ

ในขณะที่ผู้บริหารเองก็ต้องเล็งเห็นถึงความจำเป็นในบทบาทและหน้าที่ที่สำคัญยิ่งของตัวผู้บริหารคือ ทำให้บุคคลในองค์กรนั้นมีความรู้สึกต้องการปฏิบัติหน้าที่และอุทิศตนเพื่อผลสำเร็จของงานอย่างแท้จริง การทำให้บุคคลในองค์กรตั้งใจปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ยาก เพราะถึงแม้เราจะได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถใช้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้ตรงกับความสามารถ แต่ถ้าหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก็เป็นที่แน่นอนว่าองค์กรมักจะหวังให้บุคคลเหล่านั้นทำงานให้เต็มความรู้ เต็มความสามารถและได้งานที่ออกมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งก็คงเป็นไปไม่ได้ถ้ายังขาดแรงจูงใจ ดังนั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นจะต้องมีปัจจัยในการบริหารที่ดีเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (บรรจบ สมอาษา. 2550 : 1) การบริหารจึงไม่ใช่เป็นเพียงแค่การทำงานกับบุคคลแล้วให้ได้งานและสำเร็จลุล่วงไปเท่านั้น แต่จะต้องคำนึงถึงบรรยากาศในการทำงาน ความรู้สึกนึกคิดของผู้ปฏิบัติงานด้วย

การที่องค์กรใดก็ตามจะทำงานให้บรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในบรรดาทรัพยากรการบริหาร ที่เรียกย่อว่า 4Ms ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การบริหาร (Management) แม้ว่าการกำหนดลักษณะงานและเป้าหมายผลงานจะมีส่วนช่วยให้บุคลากรปฏิบัติให้เป็นไปตามผลที่คาดหวังได้ แต่สิ่งที่สำคัญถ้าหากบุคลากรมี “แรงจูงใจ (Motivation)” ในการทำงานแล้ว ย่อมทำให้บุคลากรมีความตั้งใจ ความกระตือรือร้นในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงจูงใจเป็นเสมือนแรงขับ (Driving Force) ที่ซ่อนอยู่ภายในจิตใจของบุคลากร สิ่งนี้จะช่วยขับเคลื่อนพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามความสำเร็จขององค์กรที่วางไว้ ทำให้องค์กรได้รับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ได้ง่ายขึ้น และเรายังพบว่าองค์ประกอบที่จะช่วยจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มใจ ซึ่งได้แบ่งเป็น 2 ชนิด ชนิดแรกเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยกระตุ้นมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จากการศึกษาของเฮอร์ซเบอร์ก พบว่า องค์ประกอบนี้มี

ความสำคัญอยู่ในระดับสูงมาก ในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและมีกำลังใจที่จะทำงาน ปัจจัยชนิดที่สอง เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งมี 11 องค์ประกอบ ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาฐานะทางอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและความมั่นคงในงาน (Herzberg. 1959 : 60-63) และจากการศึกษาของเฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนนี้เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยมาก ที่จะส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของตน แต่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น

จากการสำรวจในปัจจุบัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจลาออกของคนในระบบราชการ พบว่า สถานะทางอาชีพ (Professional status) และสัมพันธภาพในการทำงานของครู (Interpersonal relationship) ทั้ง 2 ปัจจัยทำให้ข้าราชการครูส่วนใหญ่อยากลาออก (วรรษพร อากาศแจ้ง. 2556 : 55) และยังพบว่าครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการรายงานของโครงการสถาบันวิจัยการเรียนรู้ สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยพบว่า ครูมีภาระงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการสอนล้นจนไม่มีเวลาพัฒนาการสอน ผลการสำรวจปี 2557 ของสำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพเยาวชน พบว่า ครูใช้เวลาเพื่อทำงานที่ไม่ใช่การสอนถึง 84 วันจาก 200 วันในช่วงเปิดเทอม ส่วนใหญ่เป็นภาระงานประเมิน กิจกรรมการแข่งขันวิชาการ และการอบรมจากภายนอกสัญญาจ้างงานและการประเมินยังไม่ส่งเสริมให้ครูให้ปรับปรุงพัฒนาการสอน การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนและวิทยฐานะของข้าราชการครูพิจารณาผลการเรียนของนักเรียนค่อนข้างน้อยและไม่มีการสังเกตการสอนจริง ในขณะที่ครูอัตราจ้างส่วนใหญ่ได้สัญญาจ้างเพียงปีเดียวและอาจถูกยกเลิกการจ้างงานเมื่อไม่มีงบประมาณหรือไม่เป็นที่พอใจของผู้อำนวยการโดยไม่เกี่ยวกับคุณภาพการสอน ครูอัตราจ้างได้รับเงินเดือน 15,000 บาทหรือต่ำกว่าและไม่มีการเลื่อนเงินเดือนตามผลงานรวมถึงข่าวในปัจจุบัน เช่น ข่าวผู้อำนวยการโรงเรียน มีพฤติกรรมไม่เหมาะสมโดยเฉพาะการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูไม่เป็นไปตามหนังสือสั่งการของกระทรวงศึกษาธิการไม่สามารถชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับผู้ที่ได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือไม่ได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ จึงทำให้ครูรู้สึกไม่ได้รับความเป็นยุติธรรมกับการทำงาน (สปริงนิวส์. ออนไลน์. 2562)

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีทั้งหมด 111โรงเรียน มีจำนวนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมด 1,536 คน จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ในด้านลักษณะของงาน ครูมีปริมาณงานมากเกินกำลังความสามารถ และต้องทำในเวลาที่จำกัด ซึ่งจริง ๆ แล้วครูควรมีหน้าที่สอน และยิ่งในปัจจุบันครูบางท่านต้องมาปฏิบัติงานไม่ตรงกับ

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สายงานของตนเอง และด้านภาระงาน พบว่า ผู้บริหารให้ครูทำงานแบบระบบกระจุกงาน คือ ถ้าคนไหนใช้ได้หรือทำได้ก็จะให้แต่งานคนนั้นทำ ทำให้ครูมีความรู้สึกเหนื่อยและไม่ยุติธรรม ตลอดจนการทำกิจกรรมต่าง ๆ หรืออบรมที่ทางโรงเรียนมอบหมายและยังรวมไปถึงปัญหาการย้ายของข้าราชการครูเพื่อหนีจากสิ่งเดิม ๆ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. 2560 : 6-13) แต่นอกเหนือจากปัญหาดังกล่าว ก็ยังพบจุดเด่นที่โรงเรียนมีการจัดระบบ และส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ในการพัฒนาการเรียนการสอน และเป็นครูมืออาชีพ สนับสนุนให้ครูจัดการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสนับสนุนให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีหลักฐานสนับสนุนคือ โครงการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โครงการนิเทศภายใน โครงการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา โครงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โครงการส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นต้น

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัย จึงมองเห็นว่าพฤติกรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีผลที่ทำให้ครูมีและไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนโดยตรง การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จะสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดและเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อการปฏิบัติงานของตนในโรงเรียน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

สถาบันวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ประโยชน์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารหรือการพัฒนาพฤติกรรม เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาได้ และยังสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและได้งานที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,536 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan.1970 : 607 - 610) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้อำเภอเป็นชั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละอำเภอ ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1.1 การครองตน

1.2 การครองคน

1.3 การครองงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ความมีความสัมพันธภาพ

2.2 ค่าตอบแทน

2.3 ความก้าวหน้า

2.4 วิธีการปกครองบังคับบัญชา

2.5 ความสำเร็จในการทำงาน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

นิยามศัพท์เฉพาะ

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำที่แสดงออกทางวาจาและลักษณะท่าทางต่าง ๆ โดยยึดมั่นในคุณธรรม ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. การครองตน หมายถึง การกระทำ การแสดงออก การดำเนินชีวิตโดยเป็นการดำเนินไปตามทางที่ถูกต้องดีงาม ผู้ร่วมงานสามารถสังเกตเห็นได้ทั้งในเรื่องกิริยา มารยาท วาจา การพึ่งพาตนเอง ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง ประหยัด และเก็บออม มีระเบียบวินัย หมั่นพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

2. การครองคน หมายถึง การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีและมีการนำหลักคุณธรรมมาใช้เพื่อสร้างความยุติธรรมและความสามัคคีให้เกิดขึ้นในหมู่คณะในสถานศึกษา รวมถึงมีการมอบหมายงานได้ตรงตามความสามารถและความรู้ของครูและบุคลากรในสถานศึกษา และผูกไมตรีด้วยการให้ความจริงใจ ใช้วาจาที่อ่อนหวาน พูดตรงตามความจริง ให้เกียรติต่อทุกคน รวมทั้งเอาใจใส่ ดูแลทุกข์สุขของครูและบุคลากรในสถานศึกษาและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาและอบรมอย่างเท่าเทียมกัน

3. การครองงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและกระตือรือร้น ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานอย่างอดทน พยายามแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้วยความตั้งใจ คิดพิจารณา ไตร่ตรองด้วยเหตุ ด้วยผลและด้วยปัญญา ยึดหลักประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีการวางแผนและความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความขยันและความมั่นใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงมีอุดมการณ์ในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามเพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งออกตามลักษณะการเกิด ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย ดังนี้

1. ความมีสัมพันธภาพ หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีการติดต่อสร้างสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในเรื่องของการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นกันเอง ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลและเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา ให้การยอมรับความสามารถและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

2. ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งที่คนทำงานในองค์กรทุกคนคาดหวังที่จะได้รับจากการทำงาน ซึ่งอยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้างหรือบางครั้งค่าตอบแทนนั้นอาจจะไม่ได้อยู่ในรูปของตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการหรือผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ และยังเพิ่มเงินเดือนโดยพิจารณาจากการทำงานด้วยความยุติธรรม ซึ่งการที่บุคลากรทำงานให้กับองค์กรไปแล้วจะต้องการที่จะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม สิ่งนี้จะก่อให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในใจกับสิ่งที่ทำไปและได้รับผลกลับมา

3. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับความยุติธรรมเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน การสัมมนา การได้รับศึกษาต่อ การอบรมไปศึกษาดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ หรือการทำกิจกรรมที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งและวิชาชีพ และเมื่อคนเรามีความก้าวหน้าแล้วก็ย่อมมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นให้ลุล่วงไปด้วยกำลังใจดีเสมอ

4. วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถ เทคนิคของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถการบริหารงานให้ผ่านไปด้วยดี มีการวิเคราะห์ตัวบุคคลและมอบหมายงานให้ตรงความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนในองค์กรอย่างเหมาะสม รวมถึงให้คำแนะนำ ดูแลการปฏิบัติงานอยู่เสมอและให้ความเที่ยงธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน

5. ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การให้ความทุ่มเทกำลังกายและใจในทำงาน และทำงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มีความเพียรพยายามในการพัฒนาตนเองและสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงสำเร็จ รวมถึงมีความพึงพอใจและภูมิใจในผลงานการปฏิบัติงานของตนเอง และผู้บริหารสถานศึกษาให้การยกย่องชมเชยมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานเพื่อผลดีต่อตนเองและองค์กร

ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

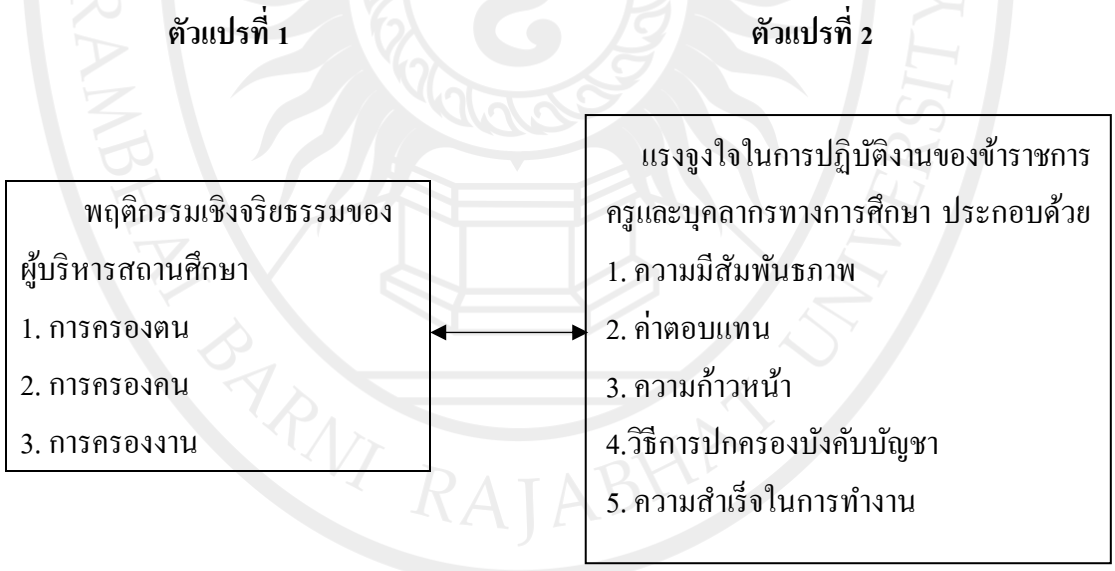
บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ครูอัตราจ้าง พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนัก

งานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์และสรุปพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของ พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, ป.ธ. 9) (2548 : 4), เกษม วัฒนชัย (2552 : 28), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2557 : 158), สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (ออนไลน์ : 2562), กระทรวงศึกษาธิการ (2556 : 14-16), กิตติทัศน์ ผกาทอง (2551 : 171-172), พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2551 : 407), ไสว มาลาทอง (2552 : 33), พระมหาบุญมี มาลาวชิโร (2550 : 19), ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2551 : 102), ว. วชิรเมธี (2551 : 92), สนอง วรอุไร (2556 : 97) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดของ สุรางค์ โค้วตระกูล (2553 : 153), สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553 : 17), จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556 : 216), สัมมา รธนิธย์ (2556 : 133), Steers and Porter (1893 : 3), Herzberg (1959 : 113 - 115), McGregor (1960 : 49 - 52), Alderfer (1972 : 507 - 532), Maslow (1954 : 80), McClelland (1962 : 99 - 122), Barnard (1972 : 142 - 149), Vroom (1964 : 17) จากนั้นนำมาวิเคราะห์และปรับประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สมมุติฐานในการวิจัย

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด