

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นผลการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 1,536 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ปีการศึกษา 2562 จำนวน 310 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 607 - 610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 คน และใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยอำเภอในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เป็นขั้นของการสุ่ม หลังจากนั้นคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สร้างและพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เทคนิคการวัดเจตคติของไลเคิร์ต (Likert. 1993 : 247 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2556 : 101) แบบสอบถามพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 และได้ข้อความที่ใช้สอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนี IOC ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00

นำข้อความที่ได้ มาสร้างเป็นแบบสอบถามพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดเรียงข้อความตามลำดับของตัวแปรโดยการสุ่ม (Random) แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา

แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach. 1990 : 202 - 204) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเท่ากับ 0.99 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 ฉบับ โดยผู้วิจัยได้ไปส่งแบบสอบถามและไปรับกลับด้วยตนเอง แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ จำนวน 310 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับโดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับโดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่สมควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านทุกด้านมีผลการแสดงความคิดเห็นในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานในสถานศึกษาโดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาเลือกที่จะยึดหลักทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานควบคู่ไปพร้อมกับกฎระเบียบปฏิบัติของทางราชการ ซึ่งในหลักธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารประกอบด้วยหลักธรรม 3 ประการ ได้แก่ หลักในการครองตน หลักในการครองคน และหลักในการครองงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้บริหารให้ความสำคัญ เพราะการปฏิบัติตนให้ผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล และรู้จักแยกแยะผิดชอบชั่วดี คุณและโทษ รู้ว่าสิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำบนพื้นฐานของความจริง และความสามารถ ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะสร้างแรงศรัทธา การยอมรับนับถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังสามารถช่วยจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ จนเกิดความรักสามัคคี และทำงานจนบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ried (1965 : 40) ได้กล่าวถึง จริยธรรม และค่านิยมซึ่งครูที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเห็นว่าเรื่องที่จะสอนได้ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความนับถือผู้อื่น การปฏิบัติตนตามหลักศาสนา ความรับผิดชอบ ความเชื่อในพระเจ้า ความยุติธรรม และการเข้าใจตนเองและผู้อื่น จริยธรรมและค่านิยม นอกจากนี้ ผลการสำรวจยังพบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป เห็นว่า การให้ จริยธรรมศึกษาแก่นักเรียนควรทำโดยตรง ในขณะที่ครูที่มีประสบการณ์สอนไม่เกิน 5 ปี เห็นว่าควรทำโดยอ้อม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lanier (1993 : 196-198) ได้วิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักเรียนชั้นที่ 11 และชั้นที่ 12 ในโรงเรียนชนบท โดยมีแนวคิดที่เด็กในชนบทได้รับการอบรมให้คิดและปฏิบัติตามต่อๆ กันมา ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนา คุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนทั้งสองกลุ่ม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Biskin & Hoskinson (1997 : 77) ได้ทดลองสอนจริยธรรมโดยใช้วิธีการจัด โครงการ อภิปรายเกี่ยวกับจริยธรรมที่ตัดสินยากจากวรรณคดี และการอ่านเรื่องราว โดยใช้นักเรียนระดับเกรด 4-5 แบ่งออกเป็นกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม แล้ววัดจริยธรรมโดยวิธีของโคลเบอร์ก จากนั้นทดลองโดย กลุ่มทดลอง มีการจัดโครงสร้างการอภิปรายอย่างเป็นระบบ ครูใช้คำถาม 3 แบบ คือ คำถามเกี่ยวกับ ข้อเท็จจริง ดีความการประเมิน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนสมมติบทบาทของตนลงไป ส่วนกลุ่มควบคุมปล่อยให้มีการอภิปรายไปตามยถากรรม จากนั้นวัดระดับจริยธรรมตอนหลัง ผลการวิจัยพบว่า การอภิปราย อย่างเป็นระบบที่ให้อากาศผู้เรียนให้อยู่ในบทบาทที่ถองเรื่อง สามารถเปลี่ยนแปลงตัดสินเชิงจริยธรรม ในระดับที่สูงขึ้นอย่างมี

นัยสำคัญ นั้นหมายความว่า ผู้สอนสามารถพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ได้โดยให้เด็กมีโอกาส อยู่ในสถานการณ์ของสังคมที่ทำให้เขาต้องกระทำบทบาทต่างๆ กัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บลูเมล (Blumel, 2000 : 95) ได้ทำการวิจัยเรื่องความช่วยเหลือระหว่างประเทศความร่วมมือกัน ระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ (ประเทศเคนยา) พบว่า หลัก ธรรมาภิบาลได้มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือต่องานความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ของ นักสังคมสงเคราะห์ต่างๆเนื่องจากเป็นกระบวนการทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือและการ ตรวจสอบ อันจะเป็นแนวทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ส่วนปัจจัยอื่นๆ ที่ช่วยเสริมสร้าง การทำงานร่วมกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์เหล่านี้ในประเทศเคนยา (Kenya) ก็คือความสามารถ ของนักสังคมสงเคราะห์ในการเข้าถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีรวมไปถึงการปรับตัวเข้าหากันเพื่อที่จะสร้างความร่วมมือเป็นกลุ่มย่อยๆเพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารและ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรศักดิ์ ทัฬหิมหิน (2551 : 101 - 105) ได้ศึกษาการปฏิบัติตนตามคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตนตามคุณธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 โดยรวมมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน พบว่าทุกด้านมี ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สลิลทิพย์ ชูชาติ (2556 : 116 - 121) ศึกษาเกี่ยวกับ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิง จริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน

2. ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านทุกด้านมีผลการแสดงความคิดเห็น ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญ และมีความจำเป็น สำหรับทุกองค์กร และทุกหน่วยงาน ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถชักจูงบุคคลในองค์กรได้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการ ก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานต่อไป รวมถึงแรงจูงใจยังเป็นตัวกระตุ้นให้เขา เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานและให้ความร่วมมือปฏิบัติงานให้งานบรรลุ เป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแรนดอล (Randall, 1987 : 21 - A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของหัวหน้างานในการปฏิบัติงานโครงการ

การศึกษาครู พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความพึงพอใจ ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความไม่พึงพอใจ ปัจจัยจูงใจส่งผลในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้ทำงานตามความสามารถ ได้รับงานที่ท้าทายและการยอมรับนับถือ ความสำคัญของปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ นโยบายเพื่อนร่วมงานความรู้ความสามารถในงานของผู้บริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เงื่อนไขของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเรย์ (Ray, 1987 : 24 - A) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลในเมืองหลวง พบว่าการประสบความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นกับกลุ่มเพื่อน ผู้ปกครองมีผลในทางบวกกับแรงจูงใจ เงินเดือน ความมั่นคงในงานทั้งทางบวกและทางลบ แรงจูงใจขึ้นอยู่กับแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก ได้แก่ ลักษณะงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไดเลแมน และคณะ (Dieleman and et al. 2003 : 10) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยของ แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเวียดนามเหนือผลการศึกษาวิจัยพบว่าแรงจูงใจได้รับอิทธิพลจากเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเงินและไม่เกี่ยวข้องกับการเงินปัจจัยหลักของแรงจูงใจของ บุคลากรสาธารณสุข คือ ความประทับใจในการทำงานจากผู้บริหารเพื่อนร่วมงานและสังคมที่อยู่งานที่มั่นคงและรายได้และการฝึกอบรมปัจจัยหลักที่จะทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง คือ การได้เงินเดือนที่น้อยลงและการอยู่ในสถานการณ์การทำงานที่ยุงยาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโกมล บัวพรหม (2553 : 45 - 60) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 205 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปหาค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และ 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านงานที่ทำในปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุทธภูมิ ช่างเหล็ก (2553 : 65 - 70) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชุมพร เขต 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร จำนวน 6 ด้าน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 อำเภอทุ่งตะโก จังหวัดชุมพร 6 โรงเรียน ได้ประชากรทั้งสิ้นจำนวน 103 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายทุ่งตะโก 2 อำเภอทุ่ง

ตะโก จังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในหน้าที่การงาน ด้านปริมาณการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านค่าตอบแทน และด้านอาคารสถานที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิตา เศษลือ (2556 : 59 - 81) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ 1) แรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านฐานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านเงินเดือน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) แรงจูงใจในการทำงานของครูกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของครูโรงเรียนในเครือสารสาสน์ โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานในการวิจัย กล่าวคือ เมื่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเพิ่มขึ้น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก็จะมีค่าเพิ่มขึ้นตามไปด้วย จะเห็นได้ว่าในการที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น จะเกี่ยวข้องกับการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ยึดหลักการบริหารตามหลักทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คอลเมอร์ (Collmer. 1990 : 30 - A) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของนักเรียนระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเท็กซัส พบว่า ลักษณะของผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียน และความพึงพอใจของครูมีมากขึ้นเมื่อผู้บริหารได้เปิดเผยพฤติกรรม

ผู้นำของตนเอง ตลอดจนให้ความรัก ความอบอุ่น ยอมรับความคิดเห็นของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาวิณ เหมือนแสง (2553 : 119 - 125) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษากับพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร พบว่า การบริหารสถานศึกษา และการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก อีกทั้งยังพบว่า โดยภาพรวมการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุทสาคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาดา สุขบำรุงศิลป์ (2553 : 111 - 122) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี ด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กรอบแรงจูงใจตามทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค่าจูง 10 ด้าน ผลการวิจัย พบว่าความสำเร็จของงาน การได้รับความยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ นโยบายและการบริหารงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยครูเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ รับฟังความคิดเห็นของครู ให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของโรงเรียน และผู้บริหารควรวางตัวเป็นกันเอง ส่งเสริมให้ครูทำ กิจกรรมนันทนาการร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีขั้นตอนการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน โรงเรียนควรสนับสนุนทุนในการศึกษาต่อ และพิจารณาค่าตอบแทนให้กับครูที่มีปริมาณงานมากและประสบการณ์มากให้เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และโรงเรียนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ ศรีวรสาร (2557 : 104 - 106) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับพฤติกรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการครองตน รองลงมาคือ ด้าน การครองคน และด้านการครองงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการครองตน ครองคนและครองงาน ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงการรู้จักประหยัดและเก็บออม การมอบหมายงานให้ตรงความสามารถและความรู้ของครูและบุคลากร รวมถึงการปรับปรุงในการวางแผนในการทำงาน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ควรให้ความสำคัญแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มากขึ้น เพราะถ้าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก สิ่งที่มาคือ จะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในการสอนแล้วก็ส่งผลไปยังตัวผู้เรียนและงานมีคุณภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการนำหลักพุทธธรรมอื่น ๆ มาศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมการนำหลักพุทธธรรมมาช่วยส่งเสริมการบริหารงานสถานศึกษา

2. ควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน