



ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์  
ของ  
นนทวี จุลจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
กรกฎาคม 2567  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์  
ของ  
นนทวี จุลจันทร์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา  
กรกฎาคม 2567  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ETHICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING  
WORK MOTIVATION OF TEACHERS IN SCHOOLS UNDER  
SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 3

BY  
NONTAWEE CHUNLAKHAN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
The Master of Education Degree in Educational Administration and Development  
at Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2024




All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา


ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3  
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นนทวี จุลจันทร์

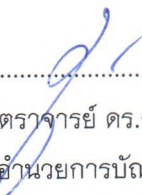
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 .....ประธานกรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์) (ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์  
 .....กรรมการสอบ .....กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชราเทพ เตมีรักษ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์  
 .....กรรมการสอบ  
(ดร.นิภาพร แสนเมือง) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

 .....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์)  
ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

 .....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 10 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2567  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ ความร่วมมือและกำลังใจอย่างยิ่ง จากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่างและโรงเรียนต่าง ๆ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตาดูแล เอาใจใส่และให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีตลอดเวลา โดยการให้แนวคิดให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ซึ่งให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้ความเมตตากรุณาในการ สอบวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี คำแนะนำ ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้รับการจากการสอบ ถือเป็นกำไรที่ข้าพเจ้าได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมและเป็นประโยชน์อย่างมาก จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดา ของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

นนทวิ จุลพันธ์

<b>ชื่อเรื่อง</b>	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
<b>ผู้วิจัย</b>	นนทวิ จุลจันทร์
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ดร.ทรัพย์ศิริณัฐ จันทร์ภักษ์
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2567

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครู ปีการศึกษา 2566 จำนวน 336 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.52-0.90 และค่าความเชื่อมั่น 0.98 ส่วนด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.60-1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.47-0.88 และค่าความเชื่อมั่น 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

- องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่
  - 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความน่าเคารพนับถือ และ 5) ความรับผิดชอบ โดยทุกองค์ประกอบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด
- ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
- แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจ ( $X_1$ ) และความรับผิดชอบ ( $X_5$ ) มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.00 สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y' = 1.65 + 0.25X_1 + 0.35X_5$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z'_y = 0.28X_1 + 0.44X_5$$

6. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจและด้านความรับผิดชอบ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความไว้วางใจ  
ความรับผิดชอบ

<b>TITLE</b>	Ethical Leadership of School Administrators Affecting Work Motivation of Teachers in Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
<b>AUTHOR</b>	Nontawee Chunlakhon
<b>ADVISORS</b>	Dr. Apisit Somsrisuk Dr. Suphirun Jantarak
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration and Development)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2024

## ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the ethical leadership of school administrators affecting work motivation of teachers in schools under Sakon Nakhon primary educational service area office 3. The participants of this study included 336 school administrators and teachers, who were working in academic year 2023. The participants were recruited by using multi-stage sampling. The instrument in data collection was a 5-rating scale questionnaire, which the part of ethical leadership of school administrators indicated validity index ranged 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.52–0.90 and reliability index was at 0.98, whereas the part of work motivation of teachers in schools indicated validity index ranged between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.47–0.88 and reliability index was at 0.96. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficient of Pearson and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows.

1. The ethical leadership of school administrators comprised five components, namely 1) Trust, 2) Fairness, 3) Integrity, 4) Respect and 5) Responsibility. All components showed the highest level of appropriateness.



2. The ethical leadership of school administrators, in overall and each aspect, were at high level.

3. The work motivation of teachers in schools in overall and each aspect, were at high level.

4. The ethical leadership of school administrators showed positive correlation with work motivation of teachers was at high level with statistical significance at .01.

5. The ethical leadership of school administrators involved Trust ( $X_1$ ) and Responsibility ( $X_5$ ) were able to predict the work motivation of teachers with statistical significance at .01. The predictive power was at 47.00, and could be written as the predictive equation as follows.

The predictive equation in raw scores:

$$Y' = 1.65 + 0.25X_1 + 0.35X_5$$

The predictive equation in standardized scores:

$$Z'_y = 0.28X_1 + 0.44X_5$$

6. The guidelines to develop ethical leadership of school administrators affecting work motivation of teachers comprised two aspects, namely Trust and Responsibility.

**Keywords:** Ethical Leadership, Work Motivation, Trust, Responsibility

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามของการวิจัย .....	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	6
สมมติฐานของการวิจัย .....	6
ความสำคัญของการวิจัย .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	15
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	16
ความหมายของภาวะผู้นำ .....	16
ความสำคัญของภาวะผู้นำ .....	18
ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	19
ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	22
ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม .....	24
องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร .....	27
แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	
ในโรงเรียน .....	45
ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู .....	45
ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู .....	47
ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู .....	49
องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู .....	57

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู .....	81
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู .....	84
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	91
ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและ องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	92
ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	92
สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและ องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน .....	92
ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารและองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน .....	93
ระยะที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน .....	95
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	95
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	103
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	105
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	106
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	107
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	108
กลุ่มเป้าหมาย .....	108

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	109
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	109
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	110
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	115
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	116
ระยะที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร .....	117
ผลการศึกษาระดับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ....	117
ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหาร .....	120
ระยะที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	123
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิชยฐานะและประสบการณ์ การทำงาน .....	123
ตอนที่ 2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	125
ตอนที่ 3 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ....	131
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ....	137

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มี อำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ....	139
ระยะที่ 3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	140
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	147
สรุปผลการวิจัย .....	147
อภิปรายผล .....	149
ข้อเสนอแนะ .....	153
บรรณานุกรม .....	155
ภาคผนวก .....	165
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย .....	167
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ .....	187
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ .....	193
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	201
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ค่าอำนาจจำแนกและ ค่าความเชื่อมั่น .....	211
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา .....	217
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	223

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร .....	33
2 การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู .....	63
3 จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามอำเภอ .....	96
4 แผนการดำเนินการวิจัย .....	112
5 องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมชี้วัดองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร .....	117
6 ผลการยืนยันองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร .....	120
7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ....	123
8 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม .....	125
9 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความน่าไว้วางใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายข้อ .....	126
10 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความยุติธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายข้อ .....	127
11 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความซื่อสัตย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายข้อ .....	128
12 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความน่าเคารพนับถือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายข้อ .....	129

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายชื่อ .....	130
14 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม .....	131
15 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายชื่อ .....	132
16 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายชื่อ .....	133
17 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านลักษณะของงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายชื่อ .....	134
18 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายชื่อ .....	135
19 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายชื่อ .....	136
20 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 3 โดยรวมและรายชื่อ .....	137

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	138
22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	139
23 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	140
24 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารด้านความน่าไว้วางใจ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	141
25 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	143
26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	213
27 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	215



## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	11
2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	111

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

อิทธิพลจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ประเทศไทยได้รับเช่นเดียวกับประเทศอื่นทั่วโลก จากความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ วัฒนธรรม และองค์ความรู้ต่าง ๆ ส่งผลกระทบในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม หากประเทศไทยสามารถตั้งรับได้เป็นอย่างดีจะสามารถป้องกันปัญหาที่มาพร้อมกับกระแสโลกาภิวัตน์ สามารถพัฒนาและแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้ แต่ในทางตรงกันข้ามหากประเทศไทยไม่ตระหนักและไม่ได้ตั้งรับกระแสโลกาภิวัตน์อย่างเท่าทัน จะเกิดปัญหาตามมาอย่างมากมาย เช่น ปัญหาคุณธรรมจริยธรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาความรุนแรงทางการเมืองการปกครอง ปัญหาความล้าหลังของประเทศ ฯลฯ และอาจต้องเสียประโยชน์หรือถูกเอาเปรียบจากประเทศอื่น ผลของความเจริญด้านวัตถุที่ขาดการพัฒนาทางจิตใจในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นที่มาของปัญหาสังคมที่ทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ เช่น ปัญหายาเสพติด อาชญากรรม ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหาการทุจริตฉ้อราษฎร์บังหลวง ปัญหาแหล่งอบายมุขแหล่งเร่ร่อนมั่วสุม เสพสุรา การใช้แรงงานและละเมิดสิทธิเด็ก ปัญหาแหล่งเสื่อมโทรมมลภาวะ ปัญหาจราจรและอุบัติเหตุ รวมทั้งปัญหาสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ (หงษา วงศ์จำปา, 2560, หน้า 1)

อิทธิพลดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนไทย ถือเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ทำให้หน่วยงานทุกสังกัดมีความจำเป็นจะต้องเร่งพัฒนาเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นับว่าเป็นหน้าที่โดยตรงของสถานศึกษาในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ นอกจากนี้จะเกิดปัญหากับเด็กและเยาวชนไทยดังกล่าวข้างต้นแล้ว ปัญหาครูและบุคลากรทางการศึกษาก็ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาเด็กและเยาวชนไทยเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกิดจากครูในการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม เช่น การกอบโกยผลประโยชน์จากอาชีพตน ปัญหาครูเล่นการพนัน ดิตสุรา การล่วงละเมิดทางเพศของครูที่กระทำต่อนักเรียน เรื่องการทำร้ายร่างกายเด็ก การลงโทษเกินกว่าเหตุ การใช้คำพูดที่รุนแรงและก้าวร้าวกับนักเรียน และประเด็น

ปัญหาสำคัญยังเป็นประเด็นของผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีประพฤติกรรมที่ยังไม่เหมาะสม ซึ่งอาจจะเกิดการขาดคุณธรรมอันได้แก่ การทุจริตต่อหน้าที่ การก่อกวนตื้ออาญา การประพฤติผิดต่อระเบียบ ผิดศีลธรรม ขาดการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อันเหมาะสมอย่างไม่มีสาเหตุอันควร ดิถสุราและของมีนเมา ดิถการพนันอบายมุขต่าง ๆ การทะเลาะวิวาทกัน การทำร้ายร่างกายผู้อื่น การมีความสัมพันธ์กับคู่สมรสผู้อื่น ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่หลาย ๆ ภาคส่วนต้องให้ความสำคัญหรือต้องเร่งรัดให้มีการพัฒนามากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากแผนยุทธศาสตร์ชาติได้มีจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ด้วยการบูรณาการจัดการเรียนการสอนด้วยการสอดแทรกปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และการมีจิตสาธารณะเข้าไปในทุกสาระวิชาและในทุกกิจกรรม (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580, 2561, หน้า 31) จึงถือเป็นหน้าที่สำคัญของสถานศึกษาที่จะต้องพัฒนาสิ่งที่เป็นปัญหาข้างต้น เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษามีความเข้มแข็ง ส่งเสริมให้พฤติกรรมของบุคลากรทั้งครูและนักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลที่สำคัญในการปฏิรูปการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ และส่งเสริมเยาวชนที่จะเป็นกำลังพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้จะมีสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานความรู้อย่างครบถ้วนแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษายังจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำที่ถือว่าจำเป็นอย่างยิ่งต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เนื่องจากภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้นำแสดงออกถึงค่านิยมเชิงจริยธรรม และมีความกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม เพื่อยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย (ชุตินา รักษ์บางแหลม, 2559, หน้า 11) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ค้นพบเกี่ยวกับความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบด้วย ความสามารถในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม

ความสามารถในการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ความสามารถในการสื่อสารเชิงจริยธรรมกับผู้ตาม ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ความไวทางจริยธรรมและความกล้าหาญทางจริยธรรม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานจัดการศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (อชิรญาณ์ แยมทับ, 2561, หน้า 2)

ในการปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับใดก็ตาม ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าหากครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดขึ้นตามมาย่อมเกิดผลสำเร็จอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 16) กล่าวว่า พลังผลักดันและกระตุ้นให้ครู หรือบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และสอดคล้องกับบุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 13) ที่กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ กระบวนการในการกระตุ้นครูให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับนารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563, หน้า 13 ) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น มีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นตัวบุคคล หรือวิธีการบริหารจัดการ แต่ในการบริหารจัดการนั้นตัวบุคคลเป็นผู้กำหนดผลสำเร็จ บุคคลจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคคลนั้นมีชีวิต จิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก มีความต้องการ และพฤติกรรมที่ซับซ้อนยากแก่การเข้าใจ กระบวนการที่จะได้บุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานมีความตั้งใจ ความรับผิดชอบ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพื่อให้องค์กรพัฒนาต่อไป นั้น จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ดังนั้น แรงจูงใจที่มีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรย่อมมีผลต่อความสำเร็จของงานและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร รวมทั้งความสุขในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลในองค์กรใดขาดแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานแล้วจะส่งผลต่อความสำเร็จของงาน คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน การลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม แล้วปัญหาสังคมตามมาอีกมากมาย นอกจากนี้ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2553, หน้า 5-6) ดังนั้นเมื่อโรงเรียนคือองค์ประกอบหลักทางการศึกษา บุคลากรที่มีความสำคัญในโรงเรียน นอกเหนือจากผู้บริหารแล้วยังมีครูผู้สอน ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ครูผู้สอนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งแรงจูงใจอาจจะเป็น สวัสดิการ หรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 46-49)

ผู้นำหรือผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นความหวังของการเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านจริยธรรมต่อครู และบุคคลอื่นในสังคม สอดคล้องกับคำกล่าวของ Sergiovanni (1992, p. 143) ที่ว่า โรงเรียนที่มีประสิทธิผลจะต้องมีข้อกำหนดที่เป็นพันธสัญญาร่วมกัน ของทุกคน โดยพันธสัญญาดังกล่าวเป็นแกนของค่านิยมสำคัญในโรงเรียน และสามารถใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐานอ้างอิงในการตัดสินว่าพฤติกรรมหรือการกระทำใดของสมาชิกผิดถูก เหมาะสมหรือไม่ในเชิงจริยธรรม ผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญยิ่ง ไม่เพียงแต่จัดทำข้อพันธสัญญาของโรงเรียน แต่ต้องให้การสนับสนุนอย่างแข็งขัน และให้มีผลนำไปใช้ปฏิบัติอย่างจริงจังและเมื่อมีผู้ฝ่าฝืนต่อพันธสัญญาดังกล่าว ผู้นำต้องกล้าตัดสินใจใช้มาตรการเฉียบขาดต่อผู้นั้น ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีจริยธรรม ไม่เพียงแต่รอบรู้ด้านคุณธรรม หรือสอนคนด้วยคำพูดเท่านั้น แต่สำคัญที่สุดคือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนทั่วไป (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, อ้างถึงใน หงษา วงศ์จำปา, 2560, หน้า 5 )

จากปัญหาในสังคมซึ่งมีสาเหตุมาจากอิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้เกิดการขาดคุณธรรมจริยธรรม และทางแก้ปัญหาหรือป้องกันด้วยการสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยมุ่งหวังให้ได้ทราบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ซึ่งสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้ร่วมงาน ให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่สูงขึ้นและสามารถเป็นต้นแบบของผู้ที่บังคับบัญชาได้ ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารนั้น

ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ในเรื่องความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย คุณภาพของงาน ด้วยผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดการความสำเร็จในการพัฒนาการศึกษา

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ให้มีคุณภาพและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ต่อไป

### คำถามการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีองค์ประกอบอะไรบ้าง
2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับใด
3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับใด
4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
3. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

## สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

### ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และสามารถนำผลการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากำหนดเป็นโครงการจัดอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ให้มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสูงขึ้น

2. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในการนำไปประกอบกระบวนการบริหารอย่างมีระบบเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้



1.1 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ประกอบด้วย

1.1.1 ความไว้วางใจ

1.1.2 ความยุติธรรม

1.1.3 ความซื่อสัตย์

1.1.4 ความน่าเคารพนับถือ

1.1.5 ความรับผิดชอบ

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ทำให้ได้องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

1.2.1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

1.2.2 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.2.3 ลักษณะของงาน

1.2.4 การยอมรับนับถือ

1.2.5 ความรับผิดชอบ

1.2.6 เงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบและสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

ระยะที่ 2 การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,970 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 189 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,781 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้จำนวน 320 คน โดย

งานวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 336 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi Stage Random Sampling)

ระยะที่ 3 การศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เลือกแบบเจาะจงตามคุณสมบัติที่กำหนด

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

3.1.1 ความไว้วางใจ

3.1.2 ความยุติธรรม

3.1.3 ความซื่อสัตย์

3.1.4 ความน่าเคารพนับถือ

3.1.5 ความรับผิดชอบ

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประกอบด้วย

3.2.1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

3.2.2 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

3.2.3 ลักษณะของงาน

3.2.4 การยอมรับนับถือ

3.2.5 ความรับผิดชอบ

3.2.6 เงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ

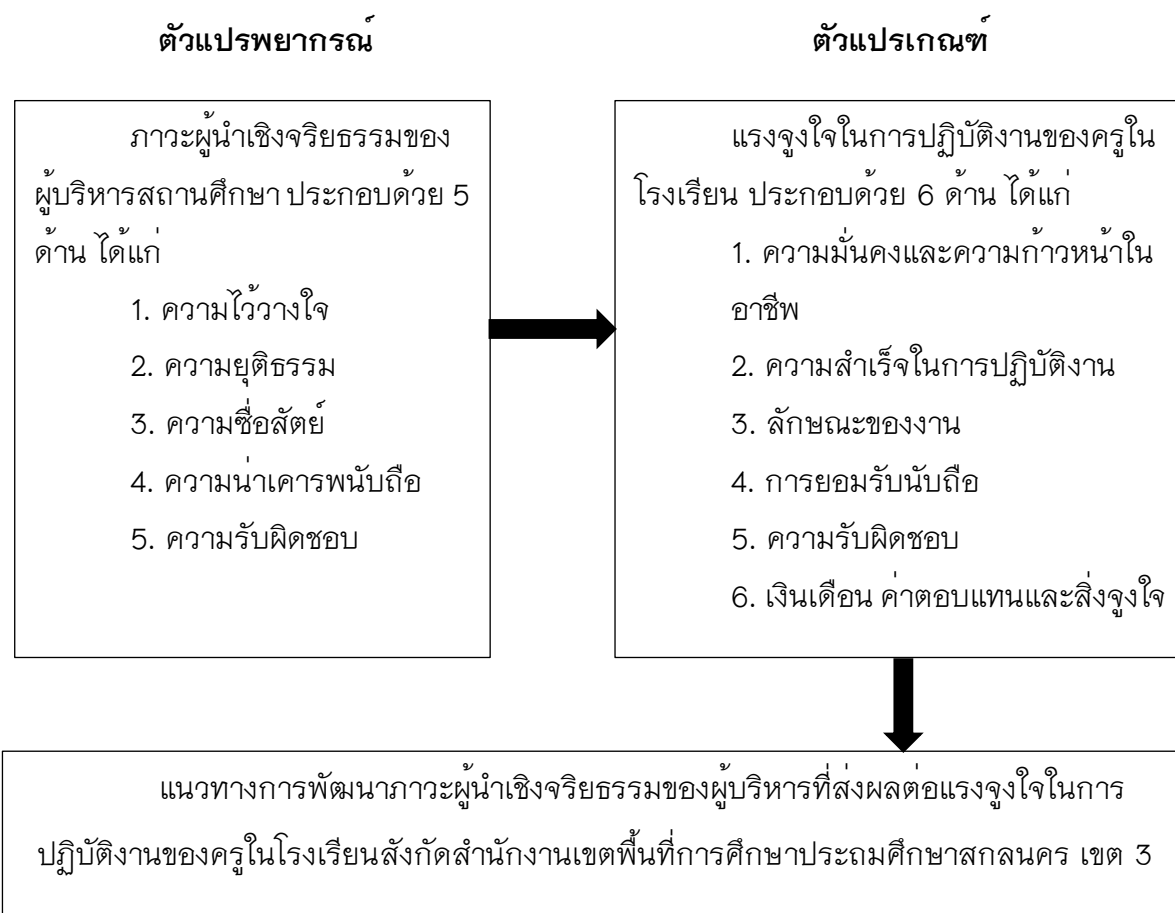
### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยมุ่งศึกษา

1. ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ได้ทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ของ

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, หน้า 40); ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 23); สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 74); หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 50); ไกรศร รักสวน (2559, หน้า 56); เนาวรัตน์ รอดเพียร (2560, หน้า 67); ขนิษฐา นิษา ทองสุข (2560, หน้า 69); หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 155); คำพร กองเตย (2560, หน้า 38); วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 34); ญัฐริดา นิพนธ์ (2562, หน้า 28); ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 31); พระมานิต ทุมทินโน (2563, หน้า 31); ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 53) และวันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 28) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่เป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความน่าเคารพนับถือ และความรับผิดชอบ

2. ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของพงศ์ภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์ (2559, หน้า 33); อรสา เพชรนุ้ย (2560, หน้า 53); ชัญญาภัค ดิเรกชนาสิน (2562, หน้า 37); รัตน์บงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563, หน้า 52); มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 45); ชัชกร จับใจนาย (2563, หน้า 35); ญัฐริดา สุระเสนา (2564, หน้า 69); ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 61); หน้า 35); บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 81); Herzberg (1959, pp. 113 – 115) และ Gibson (2006, pp. 135–136) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจ มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ  
ผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ เพื่อให้เข้าใจ  
เกี่ยวกับความหมายของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่  
แสดงออกถึงค่านิยม ความกล้าหาญ การสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธา ให้ทุก  
คนเห็นว่า ตั้งมั่นอยู่ในพื้นฐานของความดี มีเหตุมีผล เป็นแบบอย่างที่ดี ตระหนักถึง  
ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย 5  
องค์ประกอบ คือ

1.1 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ความมีเมตตากรุณา ความเชื่อมั่นเชื่อใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใสจริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใฝ่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรง มั่นคง ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

1.2 ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริงโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ตลอดจนไม่เอาัดเอาเปรียบ ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

1.3 ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่คดโกง เป็นผู้มีส่วนร่วม รักษาവാจาสัจย์อย่างเคร่งครัด และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

1.4 ความน่าเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่ดูบุคลิกและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

1.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด การเสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม พร้อมทั้งจะยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันที่กระตุ้นให้ครู ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ

2.1 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ได้รับการประเมินผลและเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีโอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

2.2 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือพลังที่ทำให้ครูรู้สึกว่าจะสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตัวเอง ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลาอย่างถูกต้อง จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น ต้องทำงานอย่างมีแผน มีขั้นตอน รู้จักคิด รู้จักพูดและรู้จักปฏิบัติงานด้วยฝีมือของตนเองเพื่อบ่มงูเป้าหมายที่ตั้งไว้ รู้จักป้องกันปัญหาและ แก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

2.3 ลักษณะของงาน หมายถึง การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหา เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานได้เสร็จในเวลาอันสั้น มีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของตนเอง มีเป้าหมายอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ดีมีความสุขและทำงานอย่างเต็มใจ

2.4 การยอมรับนับถือ หมายถึง ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็นและศักยภาพในตนเองจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม แสดงความยินดีให้กำลังใจ จากการทำหน้าที่หรือการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน

2.5 ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มความสามารถ เสียสละให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ ไม่ต้องมีการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

2.6 เงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการทำงานตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย สิ่งตอบแทนที่ได้อาจเป็นเงินเดือน เงินรางวัล เงินสวัสดิการ หรือเงินพิเศษในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเพียงพอต่อการนำไปใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน คู่กับการทำงานแล้วมีความพอใจ ผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจและมีความยุติธรรม

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ผู้วิจัยนำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มาวางแผนทางพัฒนาแล้วนำไปสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อให้นำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาองค์ประกอบดังกล่าวให้ดีขึ้นกว่าที่มีอยู่แล้ว

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง หน่วยงานของราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษา ประกอบ ด้วยท้องที่ในจังหวัดสกลนคร 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอดงเจริญ อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง และอำเภอคำตากล้า

5. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2566

6. ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2566

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร  
และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
  - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
  - 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม
  - 1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
  - 2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
  - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
  - 2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
  - 2.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู



## 1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

### 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ดังนี้

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 26) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลทางสังคม เพื่อให้กลุ่มดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือการมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และนำคนโดยคนเหล่านั้น มีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ

นารินทิพย์ สิงห์ฮ้อย (2563, หน้า 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะหรือศักยภาพ ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคล สามารถใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้บุคคลอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

อรทัย สุวรรณมณี (2563, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ และสามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามภารกิจตามแผนงาน เพื่อให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรม ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหนึ่ง ซึ่งผู้นำคือ ผู้ที่มีอิทธิพลสามารถโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การมีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง

มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ อิทธิพลในการโน้มน้าวจิตใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เพื่อบรรลุผลสำเร็จ

ลักขณา ลักเข็มหาร (2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของความสามารถ หรือกิจกรรมซึ่งก่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่น โดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง ให้ความร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 19) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลเหนือบุคคลอื่นในสถานศึกษา ดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้เป็นไปตามนโยบายโดยใช้กำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลมีความเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน ผสานความขัดแย้งในองค์กรของตน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจนนำไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือของ องค์การ สามารถ กระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล เห็น ด้วยกับเป้าหมายขององค์การและผู้ตามพยายามหาหนทางลงมือปฏิบัติ เพื่อให้ประสบ ผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์

สุธิกานต์ บริเอก (2564, หน้า 46) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใส ศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ

จากความหมายของภาวะผู้นำของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะและความสามารถของบุคคลที่ส่งผลต่อบุคคลหรือกลุ่มคนที่อยู่ ภายใต้บังคับบัญชา ให้รู้สึกคล้อยตาม ปฏิบัติตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นบุคคลที่มีความรู้ สติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ

ในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ และสามารถนำพาองค์กรให้ปฏิบัติตามแผนงาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

## 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

มีผู้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2559, หน้า 91) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้า หากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ

2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย

3. คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำ แม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้ ซึ่งแม้จะมีข้อถกเถียงกันว่า ภาวะผู้นำมีมาแต่กำเนิดหรือเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ในภายหลัง ซึ่งแม้จะยังไม่มีความชัดเจน แต่ก็ยังมีข้อยืนยันจากผลการวิจัยมากมายแล้วว่า ภาวะผู้นำไม่ได้มีมาแต่กำเนิด แต่ต้องพัฒนาขึ้นอย่างทุ่มเทและต้องทำงานอย่างหนักด้วย ดังนั้นทุกคนจึงต่างเป็นผู้นำกันได้ และทุกคนก็มีสมรรถภาพที่จะพัฒนาเป็นผู้นำได้เช่นกัน

รัตนบงกช นิพัทธ์ศิริผล (2563, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยองค์กรจะมีความสามารถในการขับเคลื่อนปฏิบัติได้ดี มีประสิทธิภาพหรือความล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์กร ซึ่งความร่วมมือร่วมใจในองค์กรเกิดจากความสามารในการโน้มน้าวใจ การชักจูงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรของผู้บริหาร

วิภาวดี อินทรดวง (2561, หน้า 21) สรุปความสำคัญของภาวะผู้นำได้ว่า คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญสำหรับภาวะผู้นำคือ ความมีวุฒิภาวะ ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ มีความมั่นใจในตนเอง และนอกจากนี้ในส่วนของพฤติกรรมผู้นำแนวใหม่ พบว่า การมองการณ์ไกล การสร้าง การสร้างทีมงาน การเพิ่มอำนาจปฏิบัติ การเป็นแบบอย่างที่ดี การระับผิดชอบและความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นสิ่งที่

ควรพึงมีอยู่ในตัวผู้นำ จากทัศนคติของบุคคลต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความจำเป็นกับบุคคลหรือภาวะผู้นำในการในการปฏิบัติให้ได้ผลตามเจตนารมณ์ แต่จะมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและความสามารถในการแสดงบทบาทต่อผู้อื่น เราควรนำแนวทางการแสดงถึงภาวะผู้นำมาใช้ตามสภาพการณ์และความเหมาะสมของงาน บุคลากร และลักษณะของหน่วยงานหรือองค์การ การดำเนินการใด ๆ หนึ่งประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะเป็นบุคคล สร้างบรรยากาศในองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีศิลปะในการบริหารงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

จากความสำคัญของภาวะผู้นำของนักวิชาการหลายท่าน สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ความมีวุฒิภาวะ ความยืดหยุ่น ความเป็นผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ มีความมั่นใจในตนเอง การมองการณ์ไกล การสร้างทีมงาน การเพิ่มอำนาจปฏิบัติ การเป็นแบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบและความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ควรพึงมีอยู่ในตัวผู้นำ จากทัศนคติของบุคคลต่าง ๆ ที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำมีความจำเป็นกับบุคคลหรือภาวะผู้นำในการในการปฏิบัติให้ได้ผลตามเจตนารมณ์ แต่จะมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและความสามารถในการแสดงบทบาทต่อผู้อื่น

### 1.3 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

จริยธรรมในการบริหารงานองค์การถือเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจำเป็นที่จะต้องมีความคู่ไปกับความรู้ความสามารถ เพราะผู้บริหารถือเป็นบุคคลต้นแบบขององค์การ เป็นผู้แบกรับความคาดหวังขององค์การและถือเป็นผู้รักษาภาพลักษณ์อันดีงามขององค์การด้วย ดังนั้นผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในและนอกองค์การ รวมถึงการใช้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารยังเป็นตัวสนับสนุนแบบอย่างทางจริยธรรมและเป็นเครื่องมือหนึ่งที่น่าไปสู่การยอมรับของบุคลากรในองค์การ อันเป็นสิ่งช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์การให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

(รัชนิวรรณ สุวรรณชัยรบ, 2566, หน้า 20)

#### 1.3.1 ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2538, หน้า 2-5 อ้างถึงใน หงษา วงศ์จำปา, 2560, หน้า 111-113) ได้ทำการศึกษาวิจัยถึงสาเหตุพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง โดยประมวลผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสาเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนไทยทั้งเด็กและผู้ใหญ่อายุตั้งแต่ 6-60 ปี ว่าพฤติกรรมเหล่านั้นมีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้างและได้นำมาประยุกต์เป็นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย โดยแบ่งต้นไม้จริยธรรมออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ส่วนที่หนึ่ง ได้แก่ ดอกและผลไม้มบนต้นที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงาน เว้นชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวมซึ่งล้วนแต่เป็นพฤติกรรมของ พลเมืองดีพฤติกรรมที่เอื้อเพื่อต่อการพัฒนาประเทศ

2. ส่วนที่สอง ได้แก่ ส่วนลำต้นของต้นไม้แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานอาชีพอย่างขยันขันแข็งซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ

2.1 เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลรู้จักใช้เหตุผลในการเลือกกระทำหรือไม่กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเมื่อมีเหตุการณ์บังคับเหตุผลนี้จะแสดงให้ทราบถึงเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ บุคคลที่มีจริยธรรมที่ต่างกันอาจมีเบื้องหลังการกระทำที่แตกต่างกันหรือการกระทำที่เหมือนกัน

2.2 มุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ลักษณะมุ่งอนาคตคาดการณ์ไกล หมายถึง ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นความสามารถในการคาดการณ์ไกลและสังเกตเห็นผลดีผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรองรับผลดีหรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การมุ่งอนาคตจึงเกิดจากการสะสมผลของการเรียนรู้ประสบการณ์ตั้งแต่อดีตของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อมการควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติเพื่อผลที่มีค่าสูงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตความสามารถควบคุมตนเองนี้มีหลายขั้นตอนเริ่มตั้งแต่การสังเกตตนเอง การจัดสภาพแวดล้อม การกระทำหรืองดเว้นที่จะกระทำพฤติกรรมและการให้รางวัลหรือ ลงโทษตนเองซึ่งจะทำให้เกิดความมีระเบียบวินัยและการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม

2.3 ความเชื่ออำนาจในตน ความเชื่ออำนาจในตนของบุคคล ประกอบด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถในการทำนาย (Predictability) ความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุหนึ่งและผลหนึ่ง และ 2) ความเชื่อที่ว่าตนสามารถควบคุมให้เกิดผลนั้นตามที่ต้องการได้ (Controllability) ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนมากเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามากกว่าผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนน้อย

2.4 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะประกอบพฤติกรรมที่จะประสบผลสำเร็จตามมาตรฐานความเป็นเลิศ (Standard of Excellence) ที่ตนตั้งไว้ บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะไม่ทำงานเพราะหวังรางวัล แต่ทำเพื่อจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) มุ่งหาความสำเร็จ (Hope of Success) และกลัวความล้มเหลว (Fear of Failure) 2) มีความทะเยอทะยานสูง 3) ตั้งเป้าหมายสูง 4) มีความรับผิดชอบในการงานดี 5) มีความอดทนในการทำงาน 6) รู้ความสามารถที่แท้จริงของตนเอง 7) เป็นผู้ที่ทำงานอย่างมีการวางแผน 8) เป็นผู้ที่ตั้งระดับความคาดหวังไว้สูง

2.5 ทศนคติ คุณธรรมและค่านิยม ทศนคติเป็นความสัมพันธ์ที่คาบเกี่ยวกันระหว่างความรู้สึกและความเชื่อหรือการรับรู้ของบุคคลกับแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมใดต่อบในทางใดทางหนึ่งต่อเป้าหมายของทศนคตินั้น คุณธรรมคุณงามความดีที่เป็นธรรมชาติก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม สรุปว่า คือสภาพคุณงาม ความดี ค่านิยมทางสังคมเป็นระบบความชอบพิเศษที่คนในแต่ละสังคมมีอยู่ ค่านิยมประเภทนี้เกิดจากการเรียนรู้จากสังคมในระดับต่าง ๆ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม เช่น นาย ก ชอบสิ่งใดมากก็จะทำสิ่งนั้นมาก เป็นต้น ดังนั้นการสังเกตค่านิยมของสังคม อาจพิจารณาได้จากพฤติกรรมเด่น ๆ ของสมาชิกในสังคมแล้วอนุมานว่าสังคมนั้นมีค่านิยมอย่างไร เช่น ค่านิยมสังคมไทยที่เป็นค่านิยมดั้งเดิมคือยึดถือตัวบุคคล ความรักสนุก และยึดทางสายกลาง เป็นต้น

3. ส่วนที่สาม ได้แก่ รากของต้นไม้ ที่แสดงถึงพฤติกรรมการทำงาน อาชีพ อย่างขยันขันแข็งซึ่งประกอบด้วยจิตลักษณะ 3 ด้าน คือ สติปัญญา ประสพการณ์ทาง สังคม และสุขภาพจิต จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือบุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านใน ปริมาณที่สูงพอเหมาะแก่กับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติถ้าบุคคลที่มีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาจิตลักษณะ บาง ประการใน 5 ด้านนี้โดยวิธีการอื่น ๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการจึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งนั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้นทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้เกิดจากผลการวิจัยพฤติกรรมและจิตลักษณะของคนไทยโดยเมื่อสร้างขึ้นแล้วทฤษฎีนี้ก็ได้

ชี้แนวทางการตั้งสมมติฐานการวิจัยเพื่อหาหลักฐานใหม่ ๆ มาเพิ่มเติมในทฤษฎีนี้ อีก เช่น การวิจัยที่เกี่ยวกับจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่สามารถจำแนกคนเป็น 4 ประเภท เหมือน บั้วลีเหล่านี้กับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลโดยพบว่าคนที่ เป็นบัว เหนือน้ำเท่านั้น (มีจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ด้านนี้ในปริมาณสูงเหมาะสมกับอายุ) เป็นผู้ที่ จะสามารถรับการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเหมาะสมกับอายุตามทฤษฎีของ Kohlberg

ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมได้สรุปรวมผลการวิจัยคนไทยไว้ว่า คนไทยที่มี พฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้น มีลักษณะทางจิตตามหลักธรรมของพุทธศาสนา ที่สำคัญ 8 ประการ

1. การเป็นคนที่ไม่เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าที่จะเห็นแก่ส่วนตัวหรือพวกพ้อง
2. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถคาดการณ์ไกล และรู้จักบังคับตนเองให้ อดได้รอได้
3. เป็นผู้ที่มีความเชื่ออย่างมั่นคงในหลักคำสอน “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว”
4. มีความวิริยะอุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรค ใช้หลักอิทธิบาท 4 จนเกิด ความสำเร็จตามเป้าหมาย
5. มีความพอใจและเห็นความสำคัญของความดีงาม มองเห็นโทษของ ความชั่วร้ายต่าง ๆ
6. มีความเฉลียวฉลาด สามารถเข้าใจและคิดในระดับนามธรรมได้
7. รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีทักษะและประสบการณ์ทางสังคมสูง
8. มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อยหรือในปริมาณที่เหมาะสมกับ เหตุการณ์

#### 1.4 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ ดังนี้

ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง รูปแบบของผู้นำที่ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของ ทั้งผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะ เกิดขึ้นเมื่อทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม เกิดความขัดแย้งระหว่างค่านิยม กับวิธีปฏิบัติ สร้างจิตสำนึกผู้ตามให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิมนำไปสู่ จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติการกระทำและการสื่อสาร เพื่อให้เกิด การยอมรับและศรัทธาของผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของ องค์การ

กฤษณา เหลืองทอง (2556, หน้า 6) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำเชิง จริยธรรม หมายถึง ผู้นำที่มีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่ดีต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อผู้ได้บังคับบัญชา ต่อองค์กรและต่อสถานศึกษา เพื่อประโยชน์สุขของตนเองและ สวนรวม

ชุติมา รักษ์บางแหลม (2559, หน้า 170) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง และกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้น ในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวมอีกทั้งยัง สามารถจูงใจให้ผู้ตาม มองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์การ หรือเพื่อส่วนรวมแทนซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความประพฤติและการสื่อสาร เพื่อให้ เกิดการยอมรับและศรัทธาจากผู้ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมดังกล่าว

เนาวรัตน์ รอดเพียร (2560, หน้า 56) ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในลักษณะการบริหารงานที่ดี แสดงออกผ่านการกระทำและ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ทุกคนเห็นว่าตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความดี มีเหตุผล มี ความชอบธรรม มุ่งประโยชน์และความสุขส่วนรวม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคม

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 28) สรุปว่า ผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง ค่านิยมหลักการที่ยึดถือจริยธรรมเป็นหลัก โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำสิ่งที่ เป็น นามธรรมให้เป็นรูปธรรมตัดสินใจโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล รวมถึงนำหลักการครองตน ครองคน ครองงาน มาใช้ในการบริหารงาน เพื่อเป็นแบบอย่างและสร้างความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความน่าเชื่อถือและความเคารพต่อตัวผู้บริหารและองค์กร จนทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่ดี



สรุป ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงค่านิยม ความกล้าหาญ การสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธา ให้ทุกคนเห็นว่า ตั้งมั่นอยู่ใน พื้นฐานของความดี มีเหตุมีผล เป็นแบบอย่างที่ดี ตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

### 1.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

มีผู้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ ดังนี้

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า การกล้าหาญที่จะยึดมั่นในค่านิยมหลักเหล่านั้นในการบริหารที่ดีต่อส่วนรวม สามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นด้วย

ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ (2555, หน้า 11) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ช่วยให้ผู้บุคคลสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมศีลธรรมอันดีงาม การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารโรงเรียน เป็นแบบอย่างที่ดี จึงสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสมโดยตรง

วิโรจน์ สารรัตน์ (2555, หน้า 92) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ได้แก่ 1) ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าการจูงใจและภาวะผู้นำเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การบริหารมีความเติบโตก้าวหน้าหากต้องการประสบความสำเร็จก็ต้องพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติว่าจะดีหรือไม่ดีด้วย 3) คนเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคน ไม่มุ่งพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจจะเติบโตก้าวหน้าได้

ภานุพงศ์ ธนุสาร (2555, หน้า 35) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติภาวะผู้นำที่ประพฤติปฏิบัติเป็นผู้มีศีลธรรม แบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป ควรมีทักษะเชิงเทคนิคและเชิงความรู้ความคิด โดยจะต้องมีความรู้เชิงอาชีพ ความสามารถในการบริหารและการจัดการองค์กร มีความสามารถในการกำหนดนโยบายที่ดี มีทักษะในการมอบหมายงาน มีทักษะในการเรียนรู้และเข้าใจ

ความรู้สึกของผู้ตาม สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงานในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและสังคมยอมรับ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2559, หน้า 182) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ผู้บริหารที่มีจริยธรรมมักจะได้รับ การรับรู้ว่าเป็นผู้นำที่มุ่งคนมากกว่าผู้ที่เป็นกลางทางจริยธรรม ผู้นำที่มีจริยธรรมถูกมองว่าเป็นผู้นำตัวอย่างของการปฏิบัติจริยธรรม พวกเขาจึงเป็นพวกที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้องและมีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติ เป็นคนดี มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย และเป็นผู้ฟังที่มีความเคารพผู้อื่น พวกเขาจะเป็นผู้ที่มีอิทธิพลเป็นผู้ที่ให้แรงบันดาลใจ กล้าหาญและเข้มแข็ง พวกเขาจะกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติ ให้แรงเสริมกับความประพฤติทางจริยธรรม ใช้รางวัลและการลงโทษเพื่อให้คนยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2558, หน้า 126) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า คุณสมบัติของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ช่วยในการทำงาน ซึ่งผู้นำจะต้องมีในอุปนิสัยทางจริยธรรมที่เข้มแข็ง 7 ประการ คือ

1. คุณลักษณะส่วนตัวที่เข้มแข็ง เป็นผู้นำที่มีหลักเหตุผลทางจริยธรรมมากกว่าเป็นคนที่มีศีลธรรมในการแก้ปัญหาขัดแย้งด้านจริยธรรมจำต้องมีทักษะความฉลาดทางจริยธรรม ซึ่งจะต้องมีเหตุผลทางจริยธรรมในการตัดสินใจปัญหาทางด้านจริยธรรมต่าง ๆ
2. ความกระตือรือร้นในการทำสิ่งที่ถูกต้อง สิ่งนี้เป็นเสมือนก้าวที่ยึดแนวคิดจริยธรรมเข้าด้วยกัน การมีความกระตือรือร้นในการทำสิ่งที่ถูกต้องแสดงถึงลักษณะของบุคคลที่ไม่เพียงแต่แสดงถึงความสำคัญของพฤติกรรมจริยธรรมเท่านั้น แต่ยังแสดงถึงความยินดีที่จะเผชิญความท้าทายและการตัดสินใจที่ยากเย็น
3. ผู้นำเชิงรุก จะเป็นผู้ที่เข้าใจความต้องการทางสังคมและมีการประยุกต์และแม่แต่พัฒนา “แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ” ของผู้นำเชิงจริยธรรมที่ปรากฏอยู่ในวงการ
4. คำนี้ถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้นำเชิงจริยธรรมต้องมีความรับผิดชอบต่อการสร้างสมดุลของผลประโยชน์ของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรจะเล่นบทบาทพลเมืององค์กรได้ดีที่สุด

5. ตัวแบบสำหรับค่านิยมองค์กร ถ้าผู้นำเชิงจริยธรรมไม่แสดงบทบาทที่จะเป็น แบบอย่างถึงค่านิยมขององค์กรแล้ว ค่านิยมองค์กรที่สื่อสารไปยังพนักงาน ค่านิยมองค์กรที่สื่อสารไปยังพนักงานก็จะเป็นเพียงลมปากที่พ่นออกมาเท่านั้น การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กรได้อย่างจริงจัง

6. การตัดสินใจอย่างโปร่งใสและแข่งขัน ความโปร่งใสจะส่งเสริมการเปิดเผยเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและความสามารถในการตั้งคำถามต่อการกระทำและส่งเสริมผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เรียนรู้และให้ข้อเสนอแนะต่อสิ่งที่องค์กรจะกระทำ

7. ผู้จัดการที่มีความสามารถในการมองภาพรวมของวัฒนธรรมจริยธรรมและมองจริยธรรมเป็นองค์ประกอบเชิงกลยุทธ์ของการตัดสินใจเช่นเดียวกับการตลาด การผลิต การเงิน เป็นต้น

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2560, หน้า 60) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมว่า ผู้นำที่ใช้หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและวิชาชีพและต่อสังคมหลายประการ คือ

1. ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ
2. ทำให้ได้รับคำยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใด ๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลที่ให้ความรักและนับถือ
4. ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัว ผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคมทั่วไป
5. ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่
6. ทำให้สังคมและชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีความสำคัญ คือช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติและเป็นคนดี การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์การได้อย่างจริงจัง ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ มีทักษะในการเรียนรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้ตาม สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ

### 1.6 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, หน้า 40) ได้ทำการวิจัยโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ออกเป็น 11 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การ
2. ความยุติธรรม
3. การดูแลเอาใจใส่
4. การเสริมพลังอำนาจ
5. ความรับผิดชอบ
6. การสะท้อนคิด
7. วิสัยทัศน์
8. ความซื่อสัตย์
9. ความไว้วางใจ
10. การยึดหลักคุณธรรมและความดี
11. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 23) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้ ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย

1. การให้ความเคารพผู้อื่น
2. การบริการผู้อื่น
3. การแสดงถึงความเที่ยงธรรม
4. ยืนหยัดความซื่อสัตย์
5. การสรรสร้างความเป็นทีมงาน

สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 74) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ออกเป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความไว้วางใจ (trust)
2. ความรับผิดชอบ (responsibility)
3. ความเคารพ (respect)
4. ความเป็นพลเมืองดี (citizenship)
5. ความยุติธรรม (fairness)

หนูไกร มาเชค (2559, หน้า 50) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และได้สังเคราะห์องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) จำนวน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความไว้วางใจ (Trust)
2. ความรับผิดชอบ (Responsibility)
3. ความเคารพ (Respect)
4. ความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)
5. ความยุติธรรม (Fairness)

ไกรศร รักสวน (2559, หน้า 56) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถิพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม
2. ด้านความกระตือรือร้น
3. ด้านความซื่อสัตย์
4. ด้านความมีน้ำใจ
5. ด้านความเฉลียวฉลาด
6. ด้านใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา

เนาวรัตน์ รอดเพ็ญ (2560, หน้า 67) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคลากรของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร และได้เสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมไว้ มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ความน่าเชื่อถือ
3. การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม
4. การให้บริการที่ดี

ชนิษฐ์นิชา ทองสุข (2560, หน้า 69) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้ จำนวน 8 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความจงรักภักดี (loyalty)
2. ความยุติธรรม (justice)
3. ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)
4. ความซื่อสัตย์ (integrity)
5. ความน่าเชื่อถือ (credibility)
6. การสะท้อนคิด (reflection thinking)
7. ความรับผิดชอบ (responsibility)
8. วิสัยทัศน์ (vision)

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 155) ได้ทำการวิจัยรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความซื่อสัตย์
2. การเป็นผู้ให้บริการ
3. ความไว้วางใจ
4. ความยุติธรรม
5. ความผูกพันต่อองค์กร

คำพร กองเตย (2560, หน้า 38) ได้ทำการวิจัยการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 5 องค์ประกอบ คือ

1. ความไว้วางใจ
2. ความยุติธรรม
3. ความเคารพ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความซื่อสัตย์

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 34) ได้ทำการวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้สรุปองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารว่ามี 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม (Fairness)
2. ด้านความน่าไว้วางใจ (Trust)
3. ด้านความน่าเคารพ (Respect)
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ด้านความเป็นพลเมืองดี (Citizenship)

ณัฐริตา นิพนธ์ (2562, หน้า 28) ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 และได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความยุติธรรม
2. ความซื่อสัตย์
3. ความเอื้ออาทร
4. ความไว้วางใจ
5. ความเคารพ

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 31) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ธรรมภิบาล
2. การมีส่วนร่วม
3. ความไว้วางใจ
4. ความเคารพนับถือ

พระมานิต ธมฺทีนฺโน (2563, หน้า 31) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมสังกัดมหาเถรสมาคมสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความไว้วางใจ
2. ความเคารพ
3. ความยุติธรรม
4. ความรับผิดชอบ



ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 53) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู พบว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านความยุติธรรม
2. ด้านความรับผิดชอบ
3. ด้านความซื่อสัตย์
4. ด้านความไว้วางใจ
5. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ด้านความเคารพ
7. ด้านความเป็นพลเมืองดี

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 28) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 7 องค์ประกอบ คือ

1. ความซื่อสัตย์ (integrity)
2. การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม (altruism)
3. ความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility)
4. ความเห็นอกเห็นใจและการเยียวยาสภาพจิตใจ (empathy and healing)
5. ความก้าวหน้าส่วนบุคคล (personal growth)
6. ความเป็นธรรมและความยุติธรรม (fairness and justice)
7. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (empowerment)

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 15 แห่งดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับ ดังแสดงในตาราง 1



ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อนักการศึกษา	องค์ประกอบ															รวม	ร้อยละ
	สุชาติณี แมนญาติ (2554)	ปัทมา แคนยุกต์ (2554)	สุเทพ ปากลสาร (2555)	หนูเกียร มาเขต (2559)	ไกรศร รักสวน (2559)	เนาวรัตน์ รอดเพชร (2560)	ชนิษฐาธิษฐาน ทองสุข (2560)	หงษา วงศ์จำปา (2560)	คำพร กอทอง (2560)	วิภาวดี อินทรดวง (2561)	ณัฐริดา นิพนธ์ (2562)	ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562)	พระमानต์ ธมทินันท์ (2563)	ภาณุวัฒน์ บุญญกิจ (2564)	วันเฉลิม รูปสูง (2564)		
องค์ประกอบ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
<b>6. ความเป็นพลเมืองดี</b>																5	33
- ความเป็นพลเมืองดี			✓	✓							✓			✓			
- ความเป็นแบบอย่างที่ดี						✓											
<b>7. ความเอื้ออาทร</b>											✓					1	6
<b>8. การดูแลเอาใจใส่</b>	✓															1	6
<b>9. ความผูกพันต่อองค์กร</b>	✓						✓	✓								3	20
<b>10. การเสริมพลังอำนาจ</b>																2	13
- การเสริมพลังอำนาจ	✓																
- การเสริมสร้างพลังอำนาจ															✓		
<b>11. การสะท้อนคิด</b>	✓						✓									2	13
<b>12. วิสัยทัศน์</b>	✓						✓									2	13
<b>13. ความมีคุณธรรม</b>																2	13
- การยึดหลักคุณธรรมและความดี	✓																
- ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม					✓												
<b>14. การมุ่งผลสัมฤทธิ์</b>																2	13
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์	✓																
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน														✓			

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อนักการศึกษา	องค์ประกอบ															รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
15. ด้านการให้บริการ																3	20
- การให้บริการผู้อื่น		✓															
- การให้บริการที่ดี						✓											
- การเป็นผู้ให้บริการ								✓									
16. ด้านการมีส่วนร่วม																3	20
- การมีส่วนร่วม												✓					
- การสรรสร้างความเป็นทีม		✓															
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม															✓		
17. ความกระตือรือร้น					✓											1	6
18. ด้านความมีน้ำใจ					✓											1	6
19. ด้านความเฉลียวฉลาด					✓											1	6
20. ด้านการแก้ไขปัญหา					✓											1	6
21. ด้านการตัดสินใจ						✓										1	6
21. ด้านความจงรักภักดี							✓									1	6
22. ธรรมาภิบาล												✓				1	6
23. ความอ่อนน้อมถ่อมตน															✓	1	6
24. ความกาวหนาส่วนบุคคล															✓	1	6
25. ความเห็นอกเห็นใจ															✓	1	6

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป หรือร้อยละ 50 เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความไว้วางใจ (Trust)

องค์ประกอบที่ 2 ความยุติธรรม (Fairness)

องค์ประกอบที่ 3 ความซื่อสัตย์ (Integrity)

องค์ประกอบที่ 4 ความน่าเคารพนับถือ (Respect)

องค์ประกอบที่ 5 ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ผู้วิจัยได้นำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมากำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยตามรายละเอียด ดังนี้

### 1. ความไว้วางใจ (Trust)

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, หน้า 81) สรุปความไว้วางใจ หมายถึงระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นว่าผู้นำมีความมั่นคง มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการเป็นผู้นำสูง

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 177) ได้สรุปความไว้วางใจ หมายถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความสามารถ ความเมตตาากรุณา ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเปิดเผย โปร่งใส จริงใจ มีความมั่นคง สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ มีความเป็นธรรม มีการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ และจัดกระทำได้อย่างเหมาะสม มีความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ

คำพร กองเตย (2560, หน้า 39) สรุปว่า ความไว้วางใจ หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความซื่อตรง ความจงรักภักดี การให้เกียรติและเคารพตนเอง

วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 38) สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ (Trust) เป็นพฤติกรรมแสดงออกด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความตรงไปตรงมา มีความคงเส้นคงวา ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ มีความจงรักภักดี

ต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติ ประพฤติปฏิบัติทำให้บุคลากรไว้วางใจ มีความน่าเชื่อถือ บริหารงานด้วยความจริงใจ

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562, หน้า 33) สรุปว่า ความไว้วางใจ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงถึงความเชื่อมั่น ความเชื่อใจ ต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการสร้างบรรยากาศแห่งไว้วางใจให้เกิดขึ้นการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสมาชิก

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 40) สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของผู้บริหารและบุคลากรที่เกิดจากความรู้สึกน่าเชื่อถือ มีการสื่อสารที่เปิดเผย ให้ความใส่ใจห่วงใย ปกป้องผลประโยชน์ของบุคลากร ตลอดจนมีความพร้อมจะเผชิญความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 53) สรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่ทุ่มเทเอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรง มั่นคง สร้างความเชื่อมั่นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร มีความสามารถและมีวิจาร์ณ ญาณในการแก้ไข ปัญหา มีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีความสามารถเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา หลีกเลี่ยงการให้คำมั่นสัญญาที่มีเหตุผลเป็นไปไม่ได้ ไม่ขัดเซนหรือคลุมเครือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รักษาคำพูดและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับปาก รวมถึงให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาองค์กร และมีความผูกพันเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเต็มความสามารถ

จากการศึกษาข้อมูลของนักวิชาการสามารถสรุปได้ว่า ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ความมีเมตตากรุณา ความเชื่อมั่นเชื่อใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใสจริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจาร์ณญาณในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรง มั่นคง ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

## 2. ด้านความยุติธรรม (Fairness)

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ทรงมีพระราชดำรัสถึงความหมาย ของความยุติธรรมไว้ว่า “คำว่ายุติธรรมนั้นเป็นคำที่แปลว่าการตกลงพิจารณา ในทางที่ถูกต้องตามธรรมะ แล้วธรรมะนี้ก็หมายความว่าสิ่งที่ควรที่จะปฏิบัติ นำความเจริญ แก่มวลมนุษย์ ในการปฏิบัตินี้ก็จะต้องมีความเที่ยงตรง และปราศจากอคติ ซึ่งพูดกันมาก ว่าทุกคนที่จะปฏิบัติงานต้องปราศจากอคติ อันนี้ก็ต้องเข้าใจเหมือนกัน คำว่าอคตินี้ แปลว่าอะไร อคติ แปลว่าเป็นทางที่ไม่ควรไป อะ ก็หมายถึง ไม่ คติ แปลว่า ไป เป็นทางที่ ไม่ควรไปดูจะเป็นในทางลบมากกว่า แต่ว่าก็ต้องลบในสิ่งที่ไม่ดี และก็ส่งเสริมในสิ่งที่ดี สิ่งที่ดีคือความยุติธรรม สิ่งที่ไม่ดีก็คืออคติ อคตินี้จะต้องทราบว่ามีเหตุที่ทำให้ไปในทางที่ ไม่ดีหลายอย่าง ถ้าชอบอะไรโดยไม่ได้พิจารณาก็ทำให้เกิดความยุติธรรมไม่ได้ ก็เป็นอคติ อย่างหนึ่ง ถ้าไม่ชอบอะไรก็เป็นทางที่จะทำให้ความยุติธรรมเสียไป เพราะว่าถ้าเราตัดสิน อะไรโดยที่ว่า เพราะว่าเรามีความชอบหรือชอบใจ ถูกใจ มันก็ทำให้ความคิดของเราไม่ เที่ยงตรง ถ้าเราไม่ชอบอะไรก็ทำให้ไม่เที่ยงตรงเหมือนกัน ไม่ได้ไปตามกระบวนการของ ความยุติธรรม ถ้าเรากลัวอะไร เช่น กลัวอิทธิพลหรือกลัวสิ่งใดก็ตาม ก็เป็นสิ่งที่ทำให้ เราไม่มีความยุติธรรมได้ เราจึงต้องกล้าหาญ ต้องไม่มีความหวาดกลัวต่ออะไรเลย จะต้อง สามารถที่จะปฏิบัติโดยไม่นึกถึงว่า ถ้าเราพูดอย่างนี้ ปฏิบัติอย่างนี้ก็จะบั่นทอน กระทบนั้นก็เป็น สิ่งที่สำคัญที่จะให้ไม่กลัวภัย นอกจากนั้นสิ่งที่สำคัญก็ต้องไม่ให้ความไม่รู้อะไรมาครอบงำเรา เราจะต้อง ค้นคว้าให้ลึกซึ้ง พิจารณาให้รอบคอบ ถึงจะปฏิบัติหน้าที่ผู้พิพากษาได้ อคติ 4 อย่างนี้เป็นสิ่งที่สำคัญ เราก็เอาไปพิจารณาดู เราปราศจากอคติทั้ง 4 นี้ เราจะสามารถที่จะ ปฏิบัติงานโดยเฉพาะผู้พิพากษาได้อย่างดี ฉะนั้นก็ต้องทบทวนอยู่เสมอว่าอย่าให้ ความชอบใจ ความไม่ชอบใจ ความกลัว หรือความไม่รู้อะไรมาครอบงำเรา ถ้าปฏิบัติในการเว้น อคติ 4 อย่างนี้ก็จะเป็นทางที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดี เป็นเกียรติเป็นศรีแก่ตัวและแก่สถาบัน ความยุติธรรมจะทำให้เกิดประโยชน์ผลดีต่อประชาชนทั่วไป ตลอดจนประเทศชาติ จะมีชื่อเสียง”

ความหมายของความยุติธรรม จากพระราชดำรัสนี้ คือ การพิจารณา ตัดสินคดีความตามหลักธรรมอย่างเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียง ไม่มีอคติ 4 อย่าง คือ 1) ลำเอียง เพราะรัก เรียก ฉันทาคติ 2) ลำเอียงเพราะชัง เรียก โทษาคติ 3) ลำเอียงเพราะหลง เรียก โมหาคติ และ 4) ลำเอียงเพราะกลัว เรียก ภัยาคติ

สุธาสิณี แม่นญาติ (2554 หน้า 52) สรุปว่า ความยุติธรรม หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่น และการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560, หน้า 74) สรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออก ถึงการกระทำที่เคารพสิทธิของคนอื่น และการไม่ยอมทำความชั่วต่อผู้อื่น

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 181) สรุปได้ว่าความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงความสุจริต ความเป็นธรรม ปราศจากอคติ ความชอบธรรม ความชอบด้วยเหตุผล ความชอบด้วยกฎหมาย ความถูกต้องตามกฎหมาย เคารพสิทธิ์ตามกฎหมาย การปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณี และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

คำพร กองเตย (2560, หน้า 43) สรุปว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการตัดสินใจอย่างมีกระบวนการ ด้วยความเป็นกลางและมีการตัดสินใจด้วยความถูกต้อง

วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561, หน้า 35) สรุปได้ว่า ความยุติธรรม (Fairness) หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการหาข้อมูลที่มีความเป็นกลาง เปิดเผยและไม่ลำเอียง มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศไว้สำหรับการตัดสินใจ ข้อมูลที่ได้ต้องมีความถูกต้อง มีความเป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง โดยการตัดสินใจต่าง ๆ ต้องมีเหตุผล ไม่เอาอคติหรือความชอบส่วนตัวเขามาร่วมตัดสินใจ และที่สำคัญ จะต้องไม่คำนึงถึงพรรคพวกของตนเอง และต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย กระบวนการที่ไม่ลำเอียงและต้องแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้องโดยทันทีทันใดโดยไม่ปล่อยปะละเลยให้สิ่งที่ผิดพลาดเขาเปรียบผู้อื่น หรือไม่มุ่งแต่ผลประโยชน์ให้กับตนเอง

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562, หน้า 29) สรุปได้ว่า ความยุติธรรม คือ คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกและปฏิบัติถึงการเคารพสิทธิของคนอื่น ยอมรับความเป็นตัวตนของบุคคลอื่น บนพื้นฐานของความเที่ยงธรรม ความชอบธรรมอย่างมีเหตุผล การทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติตนเองกับผู้อื่นได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ตัดสินใจด้วยความไม่อคติ ให้รางวัลความสำเร็จกับทุกคนอย่าง เสมอภาค และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยกระบวนการอย่างเป็นระบบ



ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 59) สรุปได้ว่า ด้านความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เที่ยงธรรม ไม่เป็นผู้ปฏิบัติตนในการละเมิดสิทธิของบุคคลอื่น สร้างบรรยากาศให้ผู้ร่วมงานในสถานศึกษารู้สึกอบอุ่น เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน กล้าเผชิญปัญหาและแสดงจุดยืนในการตัดสินใจ โดยไม่หวั่นเกรงอิทธิพลใด ๆ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้องทันสมัย ประกอบการตัดสินใจเสมอ อีกทั้งต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกโอกาส มีความเมตตากรุณา เอื้ออาทรต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมทั่วถึง สามารถแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากตัวบุคคลหรือหน่วยงานได้ทันเวลาที่

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรม และสอดคล้องกับความเป็นจริง โดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ตลอดจนไม่เอาัดเอาเปรียบ ให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ

### 3. ด้านความซื่อสัตย์ (Integrity)

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554 หน้า 76) ได้สรุป ความซื่อสัตย์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมา ทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

ไกรสร รักสวน (2559, หน้า 57) ได้ให้ความหมายของ ความซื่อสัตย์ ว่าหมายถึง การที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการประพฤติตรงไปตรงมา ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ต่อหน้าที่การงาน ต่อคำมั่นสัญญา แบบแผน ระเบียบกฎเกณฑ์ และความถูกต้องดีงามทั้งหลาย พฤติกรรมความซื่อสัตย์ของผู้บริหารนั้น จะส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสายตาของผู้อื่นและบุคคลรอบข้าง มีสัจจะ พูดจริงทำจริง ไม่โกหกหรือพูดเหลวไหล พูดคำไหนเป็นคำนั้น เป็นที่เคารพรักนับถือว่าเป็นคนมีเกียรติ ความซื่อสัตย์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นที่ต้องการในทุกองคการ ความซื่อสัตย์นอกจากจะหมายถึง การรักษาความลับผลประโยชน์และทรัพย์สินต่าง ๆ ความซื่อสัตย์ยังหมายรวมไปถึงการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

ขนิษฐา นิพนธ์ (2560, หน้า 81) สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 158) สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่าง ตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ต่อตนเองและผู้อื่น รวมตลอดทั้งต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562, หน้า 31) สรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออกถึงการยึดมั่นความจริง ความถูกต้องดีงาม ปฏิบัติตามกฎระเบียบและกฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลักในการดำเนินชีวิต ทั้งทางกาย วาจาและใจ มีความจริงใจให้ข้อมูลที่ถูกต้องและสามารถเปิดเผย โปร่งใส โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เป็นแบบการปฏิบัติตนที่เหมาะสมโดยการรับรู้หน้าที่ของตนเองและปฏิบัติอย่างเต็มที่ถูกต้อง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 67) สรุปได้ว่า ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ยกยอทรัพย์สินสมบัติของส่วนรวมหรือของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผล ประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ไม่มีพฤติกรรมหลอกลวงให้ผู้อื่นเชื่อในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่เบียดบังเวลาราชการไปทำประโยชน์ส่วนตัว ปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นผู้ที่สำรวจ รักษาความซื่อสัตย์อย่างเคร่งครัด ต่อเพื่อนร่วมงาน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพแก่บุคลากร

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่คดโกง เป็นผู้ที่สำรวจ รักษาความซื่อสัตย์อย่างเคร่งครัด และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง

#### 4. ด้านความน่าเคารพนับถือ (Respect)

คำพร กองเตย (2560, หน้า 49) สรุปว่า ความน่าเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ความสุภาพ การยอมรับผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี 2) ความสุภาพ และ 3) การยอมรับผู้อื่น

วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561, หน้า 41) สรุปได้ว่า ความน่าเคารพ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรมด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจมี สัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น รักษาไว้ซึ่งความยุติธรรมและยึดถือกฎเกณฑ์ของสังคม ขึ้นพื้นฐานที่การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ขณะเดียวกันก็ให้เกียรติผู้อื่นและ คำนึงถึงผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสิทธิต่าง ๆ การตัดสินใจและจะไม่ปิดเป็นหรือปิดบัง ข้อมูลที่ฟังจะต้องรู้หรือต้องทำของเขา การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดย ปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของ ผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่ดูบุคลิกและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอก เท่านั้น

ณัฐริดา นิพนธ์ (2562, หน้า 34) สรุปได้ว่า ความเคารพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงออก ถึงการปฏิบัติด้วยความสุภาพ ความอ่อนน้อม ให้เกียรติ ผู้อื่น ปฏิบัติตนถูกต้องจากระเบียบและจรรยาบรรณในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม ทำให้ เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาเกิด การยอมรับนับถือด้วยความจริงใจ

ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 41) สรุปได้ว่า ความเคารพนับถือ คือ การที่ผู้บริหารแสดงอาการนับถือให้เกียรติไม่ล่วงเกินผู้อื่น เคารพในการตัดสินใจของ บุคลากร ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เคารพในความรู้ความสามารถ รวมถึง ปฏิบัติต่อค่านิยมความเชื่อของบุคลากรในองค์การด้วยความเคารพ

พระมานัต ฐมทินโน (2563, หน้า 45) ได้สรุปความหมายด้านความ เคารพ หมายถึง ความตระหนัก ซาบซึ้ง รู้ถึงคุณค่าที่ดีที่มีอยู่จริงของตนเอง บุคคลอื่น หรือสิ่งต่าง ๆ จนกระทั่งยอมรับนับถือด้วยใจจริง แล้วแสดงความนับถือด้วยการแสดง ความอ่อนน้อม อ่อนโยนอย่างเหมาะสม ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 67) สรุปได้ว่า ด้านความเคารพ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะ เคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน เป็นผู้ที่ดำรงชีวิตโดยยึดหลักค่านิยมพึงตนเองเรียบง่าย พอประมาณ ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และรักษาไว้ซึ่งความยุติธรรม ยึดถือตามกฎเกณฑ์ของสังคมในการให้รางวัลและการลงโทษบุคลากร มีความเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง อีกทั้งเป็นผู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความต้องการ เพื่อผลักดันให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ให้ความเป็นอิสระ สร้างทางเลือกแก่เพื่อนร่วมงานในการทำงานอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน ยอมรับความแตกต่างและความเชื่อของแต่ละบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง ไม่ปิดป้องหรือปิดบังข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่บุคลากรพึงทราบ รวมทั้งการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงาน ดำเนินถึงหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กร

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความน่าเคารพนับถือ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่คุณลักษณะและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น

### 5. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

สุธาสิณี แม่นญาติ (2554 หน้า 62) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ

ชนิษฐ์ณิชา ทองสุข (2560, หน้า 92) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นว่าได้ยอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ

คำพร กองเตย (2560, หน้า 53) สรุปว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติด้วยการมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ มีความพยายามสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง

วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561, หน้า 41) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การแสดงออกทางพฤติกรรม ด้านการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึลักษณะ ประกอบไปด้วย การเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ และมีการควบคุมตนเอง ความรับผิดชอบในงานที่ตนทำเป็นสิ่งสำคัญ เป็นแบบอย่างในเรื่องที่รับผิดชอบ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจะคำนึงถึงทีมงาน ดังความรับผิดชอบแต่ ละด้าน ได้แก่ เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ พัฒนาการสู่ความเป็นเลิศ

พระมานัต ธมฺทินุโน (2563, หน้า 45) ได้สรุปความหมายด้านความ รับผิดชอบ ว่าหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่ายอมรับหน้าที่หนึ่ง ๆ และนำไปปฏิบัติ ด้วยความพร้อมที่จะรับทั้งผิดและชอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่ กำหนด

ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 64) สรุปได้ว่า ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความ มุ่งมั่น ตั้งใจ เอาใจใส่ในหน้าที่การทำงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วถูกต้อง เต็มกำลังความสามารถด้วยความละเอียดรอบคอบ ระมัดระวัง เสร็จ ตามกำหนดเวลา ยอมรับผลดีและผลเสียจากการปฏิบัติหน้าที่ ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นผู้ที่มีความเพียรพยายาม อุตุน ไม่ยอมแพ้ต่อ ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้เป็นที่ ยอมรับในเรื่อง ความผิดชอบ ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมิชอบ ไม่คิดอาฆาต มาตราภัยและไม่แค้นผู้ร่วมงานที่เป็นปฏิปักษ์

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด การเสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม พร้อมทั้งจะ ยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

## 2. แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

### 2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

อรสา เพชรนุ้ย (2560, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นผลักดัน ให้ครูเกิดความพยายามในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีด้วยความมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศ แรงกายแรงใจและสติปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ เป็นความรู้สึกในทางบวกที่ช่วยเสริมแรงให้ครูมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้

ชญัญญาภัค ดิเรกชนาสิน (2562, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจที่กระตุ้นให้ครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาลสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เกิดความเต็มใจ และอยากมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

รัตนบงกช นิพัทธ์ศิริผล (2563 หน้า 6) สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ทศนคติของบุคคลที่มีความต้องการ การตอบสนองจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกระตุ้นความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ หรือเป้าหมายที่วางแผนไว้ โดยบุคคลต้องการการตอบสนองทั้งขณะที่ปฏิบัติงาน และหลังจากการปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยแรงจูงใจ 2 ด้าน คือ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน

พรรณี ศรีปราชญ์ (2564, หน้า 44) สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง พลังหรือแรงขับจากภายในและภายนอกของบุคคลที่เกิดขึ้นโดยการกระตุ้นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 14) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง กระบวนการในการกระตุ้นครู ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อผลการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 13) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงออกของครูในการปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล เพื่อบรรลุเป้าหมาย

1. ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง โรงเรียนปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลาอย่างถูกต้อง ปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน สามารถแก้ไขปัญหาของงานได้มีความพึงพอใจในผลการทำงานของท่าน และมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ

2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง โรงเรียนมีความยอมรับในความอาวุโสในฐานะเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือและช่วยเหลือกันเป็นอย่างดีทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนเต็มใจที่จะร่วมมือในการทำงานกันทุกคนเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดีและบรรลุเป้าหมาย ปกครอง ชุมชนและท้องถิ่นยกย่องให้เกียรติในอาชีพครูเสมอและอาชีพครูมีความสำคัญและช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้ไม่น้อยกว่าอาชีพอื่น ๆ

3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง โรงเรียนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถจากการอบรมด้านความก้าวหน้า เปิดโอกาสให้บุคลากรไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง โรงเรียนได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของตนเองมีแผนการเรียนการสอนที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีปริมาณทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป

5. ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต หมายถึง โรงเรียนมีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการ เช่น ค่า รักษาพยาบาล, เงินอุดหนุน ได้รับการสนับสนุน เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติงานของท่านมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพราชการ และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

6. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง โรงเรียนมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา ร่วมกันในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการประชุมหรือ ปฏิบัติงาน มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ได้รับความร่วมมือและ สนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน และมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ต่างสาขา

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 16) สรุปว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ครู หมายถึง พลังผลักดันและกระตุ้นให้ครู หรือบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถของ ตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ กำหนดหรือตอบสนองความต้องการ และมีความ พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันที่กระตุ้นให้ครู ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความ สามารถ เต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจเมื่องานประสบความสำเร็จ

## 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะการ ทำงานใดก็ตาม ถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ ความสามารถหรือทักษะ ในการทำงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโนมน้าวบุคคลให้ใช้ ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไว้ดังนี้

พงศ์ภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์ (2559, หน้า 10) สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นสิ่งที่มิใช่ประโยชน์ มีความสำคัญและมีความจำเป็น อย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของทุกคน เพราะแรงจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะนำไปสู่ ผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารทุกระดับจะต้องคำนึงถึง และเสริม สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กรของตน เพราะแรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่นำไปสู่ ความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

อรสา เพชรนุ้ย (2560, หน้า 20) สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญมาก ในการทำงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น ผลักดัน หรือจูงใจให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานด้วย



ความเต็มอกเต็มใจ ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมากขึ้น อันก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการดังนั้นผู้บริหารทุกระดับจะต้องทำหน้าที่จูงใจให้ผู้บังคับบัญชา ได้ใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร มีความเข้าใจแรงจูงใจของตนเองและผู้อื่น รู้วิธีตอบสนองความต้องการของตนและผู้อื่น และกลายเป็นคนที่รู้จักคนอื่นได้ดี อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ธัชกร จับใจนาย (2563, หน้า 28) สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผล งานจะสำเร็จได้หรือไม่นั้นผู้บริหารจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในใช้แรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร

รัตนบงกช นิพัทธ์ศิริผล (2563, หน้า 28) สรุปได้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการบริหารงานเนื่องจากความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้น เกิดจากการทำงานของทุกคน แต่ละคนมีศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่บุคคลนั้นจะแสดงความสามารถออกมามากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ หรือสิ่งที่ล่อใจในการปฏิบัติงาน แสดงให้เห็นว่างานที่ปฏิบัติจะสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการ นั่นก็คือ แรงจูงใจ

พรรณี ศรีปราชญ์ (2564, หน้า 46) กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาเริ่มต้นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญมากต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร โดยเฉพาะผู้บริหารถ้ารู้จักบริหารโดยใช้เทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจจะ ผลักดันให้บุคลากรเกิดพฤติกรรม หรือการกระทำบางอย่างด้วยความสมัครใจ เต็มใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งเป้าหมายตามที่ต้องการ ทำให้การดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 14) กล่าวสรุปได้ว่า แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการของบุคคลนั้นจะเพียรพยายามทุกวิถีทางในอันที่จะให้บรรลุความต้องการที่ละชั้น เมื่อความต้องการชั้นแรกได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการชั้นนั้นก็ลดลง ความสำคัญลงจนหมดความสำคัญ ไม่เป็นแรงกระตุ้นอีกต่อไป แต่จะเกิดความสนใจและความต้องการสิ่งใหม่อีกต่อไป แต่ความต้องการขั้นต้น ๆ ที่ได้รับการตอบสนองไปเรียบร้อยแล้วนั้นอาจกลับมาเป็นความจำเป็นหรือความต้องการครั้งใหม่อีกได้เมื่อการ

ตอบสนองความต้องการครั้งแรกได้สูญเสียหรือขาดหายไป และความต้องการที่เคยมีความสำคัญจะลดความสำคัญลงเมื่อมีความต้องการใหม่ ๆ เข้ามาแทนที่

ทักซิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 45) สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสูงย่อมส่งผลให้องค์การนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างคนให้ดีขึ้นเพราะการปฏิบัติงานของครูเป็นหัวใจหลักสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและจากความหมายของแรงจูงใจ สามารถกล่าวได้ว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นหลังจากความต้องการของมนุษย์ ความต้องการจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจหรือตอบสนองความต้องการตามเป้าหมายในลำดับต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นสิ่งสำคัญมากในการทำงาน เพราะเป็นเครื่องมือที่ช่วยกระตุ้นให้บุคคลเกิดความคิด กระตือรือร้น ผลักดันหรือจูงใจให้บุคคลแสดงบทบาทความสามารถออกมาได้อย่างเต็มศักยภาพ ทำงานด้วยความเต็มอกเต็มใจ ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมากขึ้น ผู้บริหารจะต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้แรงจูงใจเป็นตัวขับเคลื่อนความสำเร็จ

### 2.3 ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ทฤษฎีแรงจูงใจ คือ เครื่องมือที่ผู้บริหารจะใช้เพื่อทำการวิเคราะห์แรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และวิเคราะห์ว่าระบบการจูงใจขององค์การที่เป็นอยู่นั้นเหมาะสมกับความต้องการและแรงจูงใจของคนเหล่านั้นหรือไม่เพียงใด ซึ่งได้นำทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจมี ดังนี้

2.3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจของ Ghiselli and Brown (1965, อ้างถึงใน บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์, 2564, หน้า 63) ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานไว้ 5 ประการ ได้แก่

2.3.1.1 ระดับอาชีพ หมายถึง สถานะหรือความนิยมของคนต่ออาชีพ ถ้าอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2.3.1.2 สถานะทางสังคมและสภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ตีเหมาะสมต่อสภาพของผู้ปฏิบัติงานครูที่ปฏิบัติงานมานานควรได้รับเกียรติได้รับการยกย่อง ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีครูหรือผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นก็จะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.3.1.3 อายุของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี และ 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุในกลุ่มอื่น

2.3.1.4 สิ่งจูงใจทางด้านรายได้ประจำและรายได้พิเศษก็เป็นสิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.3.1.5 คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานคนงาน หรือผู้บริหารโรงเรียนกับครู รวมทั้งการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงานหรือครูก็เป็นผลต่อความพึงพอใจในการทำงานเช่นเดียวกัน การจูงใจมนุษย์นั้นต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและประสานสัมพันธ์เป็นกระบวนการคือ เมื่อมนุษย์มีความต้องการก็จะเกิดแรงกระตุ้นหรือแรงขับเคลื่อนในร่างกายและจะแสดงพฤติกรรม ออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือเพื่อให้ได้สิ่งล่อใจ หรือสิ่งจูงใจ ซึ่งสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจ นับเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นแรงผลักดันให้มนุษย์กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้

2.3.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของดักลาส แมกเกรเกอร์ (Douglas McGregor) Douglas McGregor (1960, pp. 49-52 อ้างถึงใน ธัชกร จับใจนาย, 2563, หน้า 28)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McGregor หรือทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่ง ทฤษฎี X มีทัศนะในการมองความเป็นมนุษย์ในแง่ไม่ดี เนื่องจากโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ชอบทำงาน หากมีโอกาสหลีกเลี่ยงได้ก็พยายามหลีกเลี่ยงเพื่อที่จะไม่ต้องเหน็ดเหนื่อยกับงาน เมื่อมนุษย์ไม่ชอบทำงานแล้ววิธีที่จะทำให้มนุษย์ทำงานได้นั้นต้องใช้วิธีบังคับ ควบคุม ช่มชู้ สั่งการ หรือลงโทษ เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และมนุษย์ส่วนใหญ่ชอบเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ พยายามหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่ค่อยหวังความก้าวหน้า ความทะเยอทะยานมีน้อย แต่มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยเป็นอย่างยิ่ง จากแนวคิดที่มองว่ามนุษย์ไม่ดีข้างต้น ทำให้ผู้ที่เชื่อตามแนวคิดของทฤษฎีนี้มองว่า หากจะมอบหมายให้ใครทำงานอะไรจะต้องมีหัวหน้างานคอยควบคุม บังคับบัญชา เนื่องจากมนุษย์มักมีความเกียจคร้านและขาดความรับผิดชอบ ทฤษฎีนี้จึงมองมนุษย์ในแง่ลบเป็นส่วนใหญ่

ทฤษฎี y มองความเป็นมนุษย์ในแง่ดี ซึ่งตรงกันข้ามกับทฤษฎี x โดยที่ทฤษฎี y มองธรรมชาติของมนุษย์ส่วนใหญ่มีความมานะ มีความพยายามทั้งจิตใจและร่างกายไม่รังเกียจการทำงานและไม่จำเป็นต้องใช้การควบคุมหรือบังคับ สามารถทำงานด้วยตนเองในบรรยากาศที่ต้องการอย่างอิสระ และผลของงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ดี อีกทางเชื่อว่ามนุษย์ โดยทั่วไปให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม เป็นคณะ และการทำงานมักยึดมั่นกับวัตถุประสงค์ของงาน เมื่อทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานจะเกิดความรู้สึกพอใจ สมใจ เกิดความพยายามในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยส่วนรวมมีการเรียนรู้จากสถานการณ์ที่เหมาะสม พร้อมต่อการยอมรับในความรับผิดชอบของตน และพร้อมต่อการแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีความเชื่อว่ามนุษย์มีคุณลักษณะในตัวเองมีความสามารถ ทางความคิด ความฉลาด การสร้างจินตนาการความคิดสร้างสรรค์จะเห็นได้ว่าทฤษฎี y มองมนุษย์ในแง่ดี จากแนวคิดที่มองมนุษย์ในแง่ดีดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน นอกจากนั้นทฤษฎี y ยังเน้นการพัฒนาตนเองของมนุษย์แต่ละคน มนุษย์มักรู้จักตนเองดีและรู้ขีดความสามารถของตน ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ไปสู่เป้าหมาย ทั้งที่เป็นเป้าหมายส่วนบุคคล และเป้าหมายขององค์การ ทฤษฎีของแมคเกรเกอร์ สามารถนำไปประยุกต์ในการทำงานได้โดยลักษณะการทำงานจะแตกต่างกันกับทัศนะของฝ่ายจัดการ คือ ทฤษฎี x เหมาะกับองค์การที่ต้องการจะควบคุมการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเข้มงวด และใช้ปัจจัยพื้นฐานทางวัตถุ เช่น เงินค่าจ้างเพื่อจูงใจพนักงาน ส่วนทฤษฎี y เหมาะกับองค์การที่ต้องการให้อิสระแก่พนักงานในการทำงานให้ความไว้วางใจให้พนักงานผลักดันให้พนักงานรู้สึกว่าคุณสามารถปฏิบัติงานได้โดยใช้ความสามารถของตนได้เต็มที่โดยไม่ถูกควบคุม บังคับบัญชาอย่างไรเข้มงวดเป็นการใช้ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นสิ่งจูงใจพนักงาน

2.3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human Motivation) มาสโลว์ (Maslow, 1970, pp. 35-58 อ้างถึงใน ชัญญาภัค ดิเรกชนาสิน, 2562, หน้า 23-24) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้เสนอทฤษฎีการจูงใจโดยอธิบายว่าการจูงใจคน คือ การปฏิบัติการตอบสนองความต้องการของคน ซึ่งมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

2.3.3.1 ความต้องการทางกาย (Physical Needs) เป็นความต้องการทางร่างกายขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อากาศ ชาติ อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน และรวมถึงความต้องการทางเพศ เป็นต้น ถ้าหากคนเราอยู่ในสภาพที่อดอยากแล้ว ความต้องการสิ่งแรกของเขาก็เป็นความต้องการทางด้านร่างกายดังกล่าว มนุษย์จะมีความต้องการในลำดับต่อไปได้ก็ต่อเมื่อความต้องการชนิดนี้ได้รับการตอบสนองแล้ว

2.3.3.2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความปลอดภัยดังกล่าวมี 2 รูปแบบ คือ ความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการความปลอดภัยทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีความปลอดภัยในชีวิต การมีสุขภาพดี การปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและอุบัติเหตุ เป็นต้น ส่วนความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การมีอาชีพการงานที่มั่นคง การปฏิบัติงานที่มีหลักประกันอย่างเพียงพอ จะมีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่อไป อันจะเป็นข้อมูลในการตัดสินใจลาออกจากงานหรือการพิจารณาเลือกงานใหม่ แต่ถ้าทราบได้ที่เขาไม่ได้รับความต้องการเบื้องต้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว ความต้องการที่จะได้รับความมั่นคงปลอดภัยก็ค่อนข้างจะมีน้อย

2.3.3.3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการ 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่อยู่ในระดับที่สูงกว่าก็จะเข้ามาครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการการยอมรับในผลงาน ความเอื้ออาทร ความเป็นมิตรที่ดี ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และความรักจากผู้บริหารองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

2.3.3.4 ความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญในสังคม (Esteem Needs) ซึ่งหมายรวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพในการทำงาน ตลอดจนความต้องการมีฐานะเด่น และเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั้งหลาย การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือการที่สามารถเข้าใกล้ชิดกับบุคคลสำคัญ ๆ ล้วนแล้วแต่เป็นการส่งเสริมให้ฐานะของบุคคลเด่นขึ้นทั้งสิ้น

2.3.3.5 ต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิต (Self-Actualization) โดยธรรมชาติแล้วเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองของความต้องการทั้ง 4 ระดับข้างต้น โดยที่เขาไม่ต้องกังวลเรื่องปากท้อง ไม่ต้องกังวลเรื่องความปลอดภัย ไม่ต้องกังวลเรื่องความรักจากคนหรือจากสังคม และไม่ต้องคำนึงถึงเรื่องเกียรติยศชื่อเสียงหรืออย่างอื่น แต่เรียนเพราะสนใจรักที่จะเรียน เรียนให้ดีที่สุดที่สุดความสามารถที่ตนมีอยู่ หรือในการปฏิบัติงานก็เช่นเดียวกัน ไม่ใช่ทำงานเพื่ออะไร แต่ทำงานเพื่องาน ทำเพราะสนใจ รักที่จะทำ ทำเพื่อต้องการได้มีโอกาสพัฒนาศักยภาพ (Potential) ของตนให้ถึงจุดสูงสุด

2.3.4 ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Motivation – Hygiene Theory) Herzberg, Mausner & Snyderman (1959, อ้างถึงใน อรสา เพชรนุ้ย, 2560, หน้า 35) ได้ร่วมกันทำวิจัยโดยวิธีการสัมภาษณ์พนักงานจากบริษัทต่าง ๆ จำนวน 200 คน ในมลรัฐเพนซิลวาเนีย เพื่อสำรวจและศึกษาว่าประสบการณ์จากการทำงานแบบใดที่ทำให้บุคคลเหล่านั้น เกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ และความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์แต่ละแบบนั้นไปในทางบวกหรือลบ จากนั้นก็นำคำตอบที่ได้มาทำการวิเคราะห์และจัดเรียง ลำดับ โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย (Two – Factor Theory) ซึ่งเฮอริชเบิร์กและคณะได้อธิบายไว้ดังนี้

2.3.4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ประกอบด้วย 6 ปัจจัยย่อยได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานด้วยความสามารถและทักษะของตนเองได้อย่างอิสระ จนสามารถประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและปลื้มในความสำเร็จของงานนั้น
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้ที่มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย การได้รับความไว้วางใจ การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ท้าทาย ตองอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่มีสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ผลหรือการเปลี่ยนแปลงสถานภาพของบุคคลในสถานที่ทำงานในทางที่ดีขึ้น เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง หรือ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) หมายถึง โอกาส ที่ จะ ได้รับการ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และ ประสบ กับ ความสำเร็จ จากการ ทำงาน นั้น ๆ

2.3.4.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 10 ปัจจัยย่อย ได้แก่

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการการบริหารงานขององค์กรซึ่งสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision – Technical) หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน รวมไปถึงความยุติธรรมในการบริหาร

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations – Supervisor) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น สถานที่ทำงานอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

5. เงินเดือน (Salary) หมายถึง รายได้ ค่าจ้างประจำเดือนที่เป็นธรรม ซึ่งบุคคลได้รับอันเป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลนั้น หากบุคคลได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรม จะส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิต มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีผลต่อความภักดีกับบริษัท

6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations – Peers) หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีในชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงาน

8. ความสัมพันธ์กับพีไต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations – Subordinates) หมายถึง การที่บุคคลต่างระดับสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน

9. สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพที่ทำนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพ รวมถึงความมั่นคงขององค์กร

2.3.5 ทฤษฎีการจูงใจ ERG (Existence–Relatedness–Growth Theory) ของ Alderfer (Alderfer, 1990, อ้างถึงใน มัณฑนา ชุมปัญญา, 2563, หน้า 40) ได้นำความรู้ทางด้านความต้องการของ Maslow และ Herzberg มาสร้างรูปแบบการจูงใจใหม่ที่คล้ายคลึงกัน เรียกว่า ทฤษฎี ERG (ERG Theory) โดยไม่ได้คำนึงว่าความต้องการใดเกิดก่อนหรือเกิดหลังความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อม ๆ กัน ทฤษฎี ERG จะแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความต้องการความอยู่รอด (E–Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางร่างกายของมนุษย์เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น หากเป็นการทำงานในองค์การ ความต้องการระดับนี้ คือ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน สัญญาว่าจ้าง เป็นต้น

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (R–Relatedness Needs) เป็นความต้องการในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ ความต้องการเชิงสังคม ความผูกพันการยอมรับ

3. ความต้องการความก้าวหน้า (G–Growth Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงของบุคคล การพัฒนา การเปลี่ยนแปลงสถานภาพ ความเติบโต ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความต้องการความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎี ERG มีส่วนคล้ายและแตกต่างจากทฤษฎีของ Maslow โดยมีแนวคิดที่ซับซ้อนกว่า ความต้องการอาจเป็นไปได้ทั้งสูงขึ้นและน้อยลง คือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อย ความต้องการประเภะนั้นจะสูง เช่น หากต้องการเงินค่าตอบแทนสูงแต่ได้น้อย จะมีความต้องการเงินเดือนสูงขึ้น หากความต้องการ



ในระดับต่ำกว่าได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้ความต้องการที่อยู่สูงขึ้นเพิ่มมากขึ้น เช่น หากได้รับเงินเดือนสูงขึ้นจนพอใจแล้ว ก็จะต้องการการยอมรับหรือตำแหน่งงานสูงขึ้นและ หากความต้องการที่อยู่ในระดับสูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนองหรือตอบสนองน้อยก็จะมี ความต้องการในระดับต่ำกว่าลงไปมีความสำคัญมาก เช่น ไม่มีโอกาสได้รับตำแหน่งงาน ใหม่ ก็จะหันมาให้ความสนใจกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้นเพื่อต้องการการยอมรับสูงขึ้น เป็นต้น

### 2.3.6 ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (1962, pp. 99–122

อ้างถึงใน ธัชกร จัปใจนาย, 2563, หน้า 33) ได้อธิบายว่า ความต้องการจะสะท้อนมาจาก คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่บุคคลนั้นเคยมีประสบการณ์มาจากการเลี้ยงดูมาตั้งแต่เด็ก ทฤษฎีนี้ ต่างจากทฤษฎีของมาสโลว์ตรงที่ไม่เน้นความต้องการในลักษณะตามลำดับขั้น แต่ เชื่อว่าพฤติกรรมแต่ละอย่างเป็นผลสืบเนื่องมาจากความต้องการ จึงได้เสนอความต้องการ 3 ประเภท ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการ ความรักใคร่ผูกพัน และความต้องการอำนาจ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) คือ เป็นผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเลือกทำงานที่มี ลักษณะท้าทาย คือชอบสถานการณ์ที่ทำให้มีโอกาสได้รับผิดชอบจากงานโดยตรง และ ชอบที่จะเรียนรู้จากการสร้างความสำเร็จด้วยตนเองได้ ชอบตั้งเป้าหมายการทำงานใน ระดับที่ยากปานกลาง มีความเสี่ยง และถ้ากำหนดเป้าหมายยากเกินไป ก็อาจพบ ความสำเร็จได้น้อยมาก พร้อมเสี่ยงต่อความสำเร็จ จึงเป็นเครื่องจูงใจสำหรับผู้ที่มีความ ต้องการความสำเร็จสูง มีความต้องการได้ข้อมูลป้อนกลับ จากการทำงานของตนเอง ทั้งนี้ เพราะความต้องการใช้ข้อมูลป้อนกลับที่ได้เพื่อการปรับปรุงครั้งต่อไป รวมทั้งยังเป็น เครื่องมือชี้วัดความสำเร็จของตนเองอีกด้วย ต้องการความสำเร็จสูงและจะแข่งขันกับ ตนเองและผู้อื่นอยู่ตลอด เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีขึ้น สนใจต่อการริเริ่มเป้าหมายที่แปลกใหม่ และเป็นเป้าหมายระยะยาว ทำให้ผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จสูงตามทฤษฎีนี้ เป็น ตัวอย่างของผู้ที่มีความต้องการที่ได้ทำในสิ่งที่ตนปรารถนา และผู้ที่มีความต้องการออก งามในทฤษฎีของมาสโลว์ตามลำดับ

2. ความต้องการความรักใคร่ผูกพัน (Need for Affiliation) คือ ผู้ที่มีความ ต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันสูง เป็นผู้ที่มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการ สร้างและรักษามิตรภาพ และยึดมั่นต่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือเป็นคนที่รักใคร่

ผูกพันต่อผู้อื่นและต้องการได้รับผลตอบแทนทำนองเดียวกันจากผู้อื่น มีความสามารถพิเศษในการสร้างเครือข่ายกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว สามารถติดต่อสื่อสารด้วยรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เป็นคนที่ชอบหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและแข่งขันกับผู้อื่น บางครั้งชอบผูกพันตนเองกับความต้องการของผู้อื่น ผู้มีความต้องการด้านความรักใคร่ผูกพันตามทฤษฎีนี้ จึงตรงกับผู้มีความต้องการเป็นสมาชิกของสังคมและผู้มีความต้องการด้านความสัมพันธ์ของทฤษฎีมาสโลว์

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) คือ ผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงมีความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการสร้างผลกระทบหรือสร้างความสำเร็จต่อผู้อื่น เป็นผู้ที่ต้องการมีอำนาจสูงที่จะพยายามสร้างสถานการณ์หรือสภาวะแวดล้อมทางสังคม เพื่อให้มีอิทธิพลควบคุมกำกับผู้อื่น แต่เรื่องของความต้องการอำนาจสูงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน เนื่องจากอำนาจสามารถใช้เพื่อวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันได้ บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อใช้เป็นเครื่องมือแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว ในขณะที่บางคนต้องการมีอำนาจเพื่อจะใช้ในการให้บริการแก่คนอื่น และทำประโยชน์แก่องค์กร ความต้องการมีอำนาจสูงตามทฤษฎีนี้ ค่อนข้างใกล้เคียงกับความต้องการสมหวังในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow, 1954, p. 80) มากที่สุด และจากทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1962, pp. 99–122) คาดว่าคนจะเกิดแรงจูงใจเมื่อได้ค้นพบและทำงานที่ตรงกับความต้องการของตน

#### 2.4 องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

พงศภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์ (2559, หน้า 33) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงานที่ทำ
2. ด้านผลประโยชน์ต่างตอบแทน
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน
5. ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร
6. ด้านโอกาสในการบรรลุความสำเร็จในงาน
7. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อรสา เพชรนุ้ย (2560, หน้า 53) พบว่า องค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สรุปเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ชัยญาภักดิ์ ดิเรกชนาสิน (2562, หน้า 37) เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ควรจะมี 13 ด้าน คือ

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
6. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
7. ด้านนโยบายการบริหาร
8. ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา
9. ด้านสภาพการทำงาน
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
11. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
12. ด้านเงินเดือน
13. ด้านความมั่นคงในงาน

รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563, หน้า 52) พบว่า แรงจูงใจมีประเด็นที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่สอดคล้องกันมาผนวกเข้าด้วยกัน จำนวนทั้งสิ้น 15 ด้าน ได้แก่

1. ลักษณะงานที่ทำ
2. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
3. การได้รับการยอมรับนับถือ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้า

6. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
7. เงินเดือน
8. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
9. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
10. สถานะทางอาชีพ
11. นโยบายและการบริหาร
12. สภาพการทำงาน
13. ความเป็นอยู่ส่วนตัว
14. ความมั่นคงในการทำงาน
15. วิธีการปกครองบังคับบัญชา

มัทธนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 45) ได้กำหนดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน
3. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
4. ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน
5. ด้านความสำเร็จของงาน
6. ด้านความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ

ธัชกร จับใจนาย (2563, หน้า 35) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสำเร็จในงานที่ทำ
2. การได้รับการยอมรับยกย่องและนับถือ
3. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ
4. ลักษณะของงานที่ทำ
5. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
6. ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 69) สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีทั้งหมด 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
6. ด้านสภาพการทำงาน
7. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
8. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 61) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครุมีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
4. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
5. ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต
6. ด้านความรับผิดชอบ

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 81) พบว่า องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ
3. ด้านคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

Herzberg (1959, pp. 113-115) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงานว่าปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแบ่ง ออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัย สนับสนุนที่ทำให้บุคคลทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ชอบและรักงาน ทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement)
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
5. ด้านความก้าวหน้า (Advancement)

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยป้องกันรักษา (Hygiene factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร (Company policy and administration)
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers)
4. ด้านสภาพการทำงาน (Work conditions)
5. ด้านผลประโยชน์ตอบแทน (Salary)

Gibson (2006, pp. 135–136) กล่าวว่า แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้ทดสอบทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ผลจากการวิจัยพบว่าในทางปฏิบัติ ไม่ตรงกันกับทฤษฎีจึงได้ปรับเปลี่ยนความต้องการให้เข้าใจได้ง่ายยิ่งขึ้น ซึ่งได้สร้างทฤษฎีความต้องการที่ตั้งใหม่ขึ้นว่า “ทฤษฎีความต้องการ อีอาร์ จี” (Existence – Relatedness – Growth Theory: ERG) ดังนี้

1. ความต้องการดำรงอยู่ (Existence needs: E) เป็นความต้องการของมนุษย์ขั้นพื้นฐานที่จะต้องทำให้มีชีวิตอยู่รอดได้โดยเป็นการตอบสนองทางด้านสรีระร่างกาย ได้แก่ ความต้องการทางกาย และความต้องการความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ร่างกายตัวเอง ความต้องการนี้เป็นการรวมความต้องการขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 ของมาสโลว์รวมเข้าด้วยกัน

## 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness needs: R)

ความต้องการนี้ แอลเดอร์เฟอร์ ได้ให้ความสำคัญมาก เพราะถือว่ามนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่ไม่ได้เพียงลำพัง แต่การรวมตัวเป็นกลุ่มหรือเป็นพวกนั้น มีความจำเป็นอย่างยิ่ง มนุษย์ต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานกับบุคคลรอบข้าง เพื่อหวังให้สังคมยอมรับในตัวของเขาความต้องการข้อนี้ตรงกับความต้องการขั้นที่ 3 ของมาสโลว์

## 3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความ

ต้องการของมนุษย์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนมีความคาดหวังไว้ เพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิตในหนทางข้างหน้าที่การงานของตน สังคมจะได้ยอมรับและยกย่องสรรเสริญความต้องการข้อนี้ต่างกับความต้องการขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ของมาสโลว์ จะเห็นว่าความต้องการทั้ง 3 กลุ่มของแอลเดอร์เฟอร์ คือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการ ติดต่อสัมพันธ์กันในสังคม และความต้องการเจริญก้าวหน้า มีส่วนที่สอดคล้องกับความต้องการของมาสโลว์บางประการ คือ ความต้องการเพื่อดำรงชีวิต คล้ายกับความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยของมาสโลว์ ความต้องการด้านความสัมพันธ์คล้ายกับ ความต้องการทางสังคมและความต้องการด้านความรัก ความต้องการเจริญก้าวหน้า คล้ายกับความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต

จากผลการศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยเพื่อการสังเคราะห์กำหนด

องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากทัศนะและจากผลการศึกษาวิจัยของนักวิชาการ 11 แห่ง ดังกล่าวมานั้น ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual framework) ตามลำดับดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ชื่อนักการศึกษา	องค์ประกอบ											รวม	ร้อยละ
	พงศภัทร สุภประเสริฐพงษ์	อรสา เพชรบุญ (2560)	ชัยญาภัค ดิเรกขนาสิน (2562)	รัตนบงกช นิพัทธ์นศิริผล (2563)	สัมพันธ์นา ชุมปัญญา (2563)	รัชกร ด้ปใจนาย (2563)	ทักษิณ มวลมนตรี (2564)	เนติธิดา สุระเสนา (2564)	บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564)	Herzberg (1959)	Gibson (2006)		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
<b>1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>												10	91
- ความสำเร็จของงาน			✓		✓			✓					
- ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		✓											
- ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล				✓						✓			
- ความสำเร็จในงาน							✓						
- ความสำเร็จในงานที่ทำ						✓			✓				
- โอกาสในการบรรลุความสำเร็จในงาน	✓												
<b>2. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ</b>												11	100
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน			✓						✓				
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	✓												
- ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่		✓						✓	✓				
- ความก้าวหน้า				✓						✓			
- ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ					✓								
- ความต้องการเจริญก้าวหน้า										✓			



ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อนักการศึกษา	องค์ประกอบ											รวม	ร้อยละ
	พงศภัทร์ สุภาพระเสวีรุพงษ์	อรสา เพชรนุ้ย (2560)	ชญัญญาภัค ดีเรกชนาสิน (2562)	รัตนาบงกช นิพัฒน์ศิริมงคล (2563)	มณฑิมา ชุ่มปัญญา (2563)	รัชกร จัปใจนาย (2563)	ทักษิณ มาลมนตรี (2564)	ณัฐธิดา สุระเสนา (2564)	บุญวัฒน์ คำสุราษฎร์ (2564)	Herzberg (1959)	Gibson (2006)		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ						✓							
<b>3. ด้านการยอมรับนับถือ</b>												8	73
- การได้รับการยอมรับนับถือ			✓	✓					✓	✓			
- การยอมรับนับถือ		✓											
- การได้รับการยอมรับยกย่องนับถือ						✓							
<b>4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>	✓		✓	✓								3	27
<b>5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>			✓	✓								5	46
- ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน					✓								
- ความต้องการมีสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น											✓		
<b>6. ด้านลักษณะของงาน</b>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10	92
<b>7. ด้านความรับผิดชอบ</b>												8	73
- ความรับผิดชอบ		✓	✓	✓			✓	✓		✓			
- ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย						✓			✓				



ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อนักการศึกษา	องค์ประกอบ											รวม	ร้อยละ
	พงศภัทร สุภาพระเสริฐพงษ์	อรสา เพชรน้อย (2560)	ชัยภูมิภัค ดิเรกชนาสิน (2562)	รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล (2563)	มณฑนา ชุ่มปัญญา (2563)	รัชกร จัปเจินาย (2563)	ทักษิณ มวลมนตรี (2564)	ณัฐธิดา สุระเสนา (2564)	บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564)	Herzberg (1959)	Gibson (2006)		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		
<b>13. ด้านโอกาสในอนาคต</b>												3	27
- โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	✓												
- ความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต				✓									
- ความเจริญเติบโตส่วนบุคคล					✓								
<b>14. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว</b>												2	18
- ความเป็นอยู่ส่วนตัว				✓									
- ความต้องการดำรงอยู่											✓		
<b>15. สถานะทางอาชีพ</b>				✓								1	9
<b>16. ด้านการติดต่อสื่อสาร</b>												1	9

จากตาราง 2 การสังเคราะห์องค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป หรือตั้งแต่ร้อยละ 55 เพื่อคัดเลือกองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการสังเคราะห์ดังกล่าวทำให้ได้องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

องค์ประกอบที่ 2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านลักษณะของงาน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการยอมรับนับถือ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความรับผิดชอบ

องค์ประกอบที่ 6 ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมา

กำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ ตามรายละเอียด ดังนี้

### 1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 76) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งและผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความรู้สึกพอใจต่อสภาพตำแหน่งและผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ ผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ได้รับความยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนการทำงานเป็น อย่างดีจาก ผู้บังคับบัญชาและได้รับการยอมรับคุณค่าในการทำงานด้วยใจจริง

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งการทำงาน หมายถึง การได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากผลการปฏิบัติงานใน องค์การ การได้รับโอกาสในการศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมให้ได้วุฒิการศึกษาสูงขึ้น หรือ ได้รับการอบรมเพื่อให้บุคคลมีโอกาสในการเพิ่มทักษะและพัฒนาการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งจะให้มีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานรวมถึงสภาพและ รายได้ หากบุคคลมีลักษณะดังกล่าวจะเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วรวิมล ทองเยี่ยม (2558, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน หมายถึง การมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคลหรือตำแหน่งในสถานที่ ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นและมีโอกาสได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

สุ่มธนา สร้อยสน (2558, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในการ ทำงาน หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคลหรือตำแหน่งในสถานที่ ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นและมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

กีรติศักดิ์ แสนอ้วน (2560, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง การได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในงานและได้รับความสำเร็จทุกสิ่งทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ ความคิดริเริ่มบุกเบิก ความรู้ความสามารถที่สามารถนำมาพัฒนาศักยภาพตน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงานและลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมาย

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การพัฒนาในหน้าที่การงาน อาจถูกกำหนดโดยเงินเดือน ตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้นจากประสิทธิภาพในการทำงานหรือระยะเวลาการทำงาน

มุฮัมหมัด มะลี (2560, หน้า 31) กล่าวว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน รวมถึงสถานการณ์ที่สามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ซึ่งทำให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เกียรติภูมิหรือฐานะทางสังคมก็สูงขึ้นด้วย

ประชุมพร บุญมา (2561, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการความก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนซึ่งเกิดจากการได้รับความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความรู้สึที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้ ได้แก่ การริเริ่ม บุกเบิก การพัฒนาเติบโตด้วยความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 40) ได้สรุปไว้ว่า ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์การ มีโอกาสศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ชญัญญภัค ดิเรกชนาสิน (2562, หน้า 43) สรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าโดยการจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการศึกษาดูงาน จัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้คิดค้นสื่อการสอนใหม่ ๆ ส่งเสริมให้ได้แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้า ให้ครูมีโอกาสได้ศึกษาต่อ ส่งเสริมให้มีผลงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง และให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น มีกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ และมอบหมายงานพิเศษให้ตรงกับความสามารถ ได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และระบบการเลื่อนขั้นมีความเป็นธรรม

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 73) สรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อสภาพตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและศึกษาต่อหรือดูงานในสถานที่ต่าง ๆ การได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความรู้สึกพอใจกับการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และ ได้รับการพิจารณาการประเมินผลงาน ผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐาน

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 90) สามารถสรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้ได้รับการเปลี่ยนแปลงเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นพิเศษ ได้มีโอกาสรับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงานตลอดจนมีโอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ได้รับการประเมินผลและเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีโอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง

## 2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ภาคจี ปัญญาพีชน์ (2556, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี โดยบุคคลสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตัวเอง ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ จากความสำเร็จที่เกิดขึ้น บุคคลจะประสบความสำเร็จได้ต้องทำงานอย่างมีแผน มีขั้นตอน รู้จักคิด รู้จักพูดและรู้จักปฏิบัติงานด้วยฝีมือของตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นที่รวมของบุคลากรที่มีความรับผิดชอบ และมีน้ำใจ แต่ละคนมุ่งมั่นและปรารถนาที่จะปฏิบัติงานและปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและตนเอง ความสำเร็จของงานจึงเป็นปัจจัยที่สามารถส่งผลต่อแรงจูงใจของครู

วรวิมล ทองเยี่ยม (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา มองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงาน เป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตาม กำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ในการ ปฏิบัติงาน

สุ่มธนา สร้อยสน (2558, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง ความสมบูรณ์ของงานและความสามารถในการแก้ปัญหา มองเห็นผลงาน ความ ชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในการปฏิบัติงาน

ธนัชชา ชาสงวน (2558, หน้า 7) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จ เป็น ความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงาน การที่ครูคาดหวังไว้ว่าเมื่อตั้งใจ ทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้นบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความ สามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม ปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคายกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน เมื่องานสำเร็จ ส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

อริญชญา วงศ์ใหญ่ (2558, หน้า 3) ได้กล่าวว่า ความสำเร็จในงานที่ทำ หมายถึง ความสำเร็จของครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงความสุข ความพึง พอใจ ในการปฏิบัติงานทั้งต่องานตนเองและการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน การ ทำงาน สามารถส่งผลดีต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, หน้า 67) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จของงาน หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จและ พึงพอใจในผลสำเร็จนั้น

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ผลจากการทำงานที่ตรงตามเป้าหมายขององค์กรและตนเอง ความพึงพอใจใน ประสิทธิภาพจากการทำงานในองค์กรและความสำเร็จในการแก้ไขจัดการกับปัญหาที่ เกิดขึ้นได้

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ความสัมฤทธิ์ผลการ  
ทำงาน หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วงเมื่อได้รับมอบหมาย โดย  
ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและสามารถปฏิบัติงานออกมาด้วยความต้องการที่  
จะทำจนประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผล

ภัทรดา จ่านงประโคน (2561, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า ความสำเร็จในการ  
ทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบ ความสำเร็จ  
อย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ผลงาน  
สำเร็จของเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 70) สรุปได้ว่า ความสำเร็จของงาน  
หมายถึง ความรู้สึกต้องการทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ตามเป้าหมาย มีความต้องการทำงาน  
ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล รู้สึกภูมิใจ ที่สามารถแก้ไขปัญหา  
ในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ การปฏิบัติงาน  
สำคัญ ๆ จนประสบผลสำเร็จ มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ปรากฏชัดเจน สามารถ  
ตรวจสอบได้ และไม่รู้สึกรู้สึกเหน็ดเหนื่อยกับงานและพอใจกับงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 84) สามารถสรุปได้ว่า ด้านความ สำเร็จ  
ในงานที่ทำ หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรง กระตุ้น ส่งผลให้สามารถทำงานได้  
สมบูรณ์โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพและ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการ  
ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ รู้จักป้องกันปัญหาและ แก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์  
ที่เกิดขึ้น เมื่องานประสบความสำเร็จจึงเกิดความรู้สึก พอใจ และเกิดความภาคภูมิใจใน  
ผลสำเร็จของงานนั้น ๆ เป็นแรงกระตุ้นที่จะก่อให้เกิด ความเต็มใจในการทำงานต่อ ๆ ไป

ทักษิณ มวลมมนตรี (2564, หน้า 13) สรุปว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง  
โรงเรียนปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล  
ปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลา อย่างถูกต้อง ปฏิบัติงานเห็นผลสำเร็จได้ชัดเจน  
สามารถแก้ไขปัญหาของงานได้มีความ พึงพอใจในผลการทำงานของท่าน และมีความ  
ภาคภูมิใจในงานที่ได้ปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง  
แรงผลักดันหรือพลังที่ทำให้ครูรู้สึกว่า สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ  
อย่างดี สามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตัวเอง ได้รับผลประโยชน์ตอบ  
แทนในรูปแบบต่าง ๆ ปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลาอย่างถูกต้อง จากความสำเร็จที่



เกิดขึ้น ต้องทำงานอย่างมีแผน มีขั้นตอน รู้จักคิด รู้จักพูดและรู้จักปฏิบัติงานด้วยฝีมือของตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ รู้จักป้องกันปัญหาและ แก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

### 3. ด้านลักษณะของงาน

สิริปัญญา ศรนอก (2557, หน้า 54) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะได้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานออกมาเป็นผลงาน ลักษณะของงานซึ่งงานที่ทำ ทายความสามารถ หรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษที่จะต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว ในการทำงานหรือปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ลักษณะงานที่ปฏิบัติผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจะเป็นการผสมผสานระหว่างพฤติกรรม ซึ่งการบริหารผลการปฏิบัติงานจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร หรือพนักงานใหม่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเน้นการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชา และบุคลากรหรือพนักงานซึ่งจะต้องยอมรับซึ่งกันและกันอย่างจริงจัง ในกระบวนการ บริหารผลการปฏิบัติงานหากมีการประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีส่วนอย่างมากในการบูรณาการ เป้าหมายการปฏิบัติงานของบุคลากร หรือพนักงาน หน่วยงาน องค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เป้าหมายสูงสุดขององค์กร ซึ่งจะนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของงาน ที่ปฏิบัติ หมายถึง ความชัดเจนของทิศทางการบริหาร โครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายหากโครงสร้างของงานชัดเจน กระบวนการปฏิบัติงานมีรูปแบบมาตรฐานที่ชัดเจน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมีความถนัดจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

วรวิมล ทองเยี่ยม (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงาน หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติ ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานได้เสร็จในเวลาอันสั้น

สุ่มธนา สร้อยสน (2558, หน้า 9) ได้กล่าวว่า ลักษณะของงานที่สนใจ หมายถึง การลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอันซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตรหรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยากเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติ

ไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานได้เสร็จในเวลาอันสั้น

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง เนื้อหาของงานที่ได้รับมอบหมายไม่หนักเกินความสามารถของครูที่จะสามารถปฏิบัติได้ รวมไปถึงต้องมีความสัมพันธ์กับความรู้ ความสามารถและความถนัดของครูด้วย

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

ธัชกร จับใจนาย (2563, หน้า 7) สรุปได้ว่า ด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่องาน งานมีความน่าสนใจ และท้าทายความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 76) สรุปได้ว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การได้รับผิดชอบสอนในรายวิชา และการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ช่วยพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่มีการวางแผน จัดระบบงาน มีขั้นตอนแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีความท้าทายและส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความยากง่ายสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม และเป็นงานที่มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่และภารกิจในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 84) สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่ครูเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคคลเป็นงานที่น่าสนใจ ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ครูจึงเกิดความพึงพอใจ ทั้งในด้านนโยบายการบริหาร การมอบหมายงาน ระบบการสื่อสาร สิ่งอำนวยความสะดวก และความร่วมมือของบุคลากร เป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นได้ดีมีความสุขและทำงานอย่างเต็มใจ

ทักษิณ มวลมมนตรี (2564, หน้า 13) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง โรงเรียนได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำแนะนำและยกย่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีความเป็นกันเองช่วยเหลือซึ่งกันละกันเพื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับ

ความสามารถของตนเอง มีแผนการเรียนการสอนที่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างชัดเจน และมีปริมาณทั้งในหน้าที่ประจำและที่ได้รับมอบหมายไม่มากหรือน้อยเกินไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะของงาน หมายถึง การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหา เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานได้เสร็จในเวลาอันสั้น มีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของตนเอง มีเป้าหมายอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ดีมีความสุขและทำงานอย่างเต็มใจ

#### 4. ด้านการยอมรับนับถือ

สิริปัญญา ศรนอก (2557, หน้า 57) ได้กล่าวว่า ในการปฏิบัติงาน บุคลากรต่างมีความต้องการเป็นแรงจูงใจ โดยเฉพาะด้านการยอมรับนับถือ เป็นอีกด้านหนึ่งที่เป็นแรงบันดาลใจของบุคลากรอันเป็นที่ยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการ แสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ สรุปได้ว่าการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับว่า เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของโรงเรียน

รุ่งลาวรรณ บำรุงศรี (2558, หน้า 43) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อใดทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

กมลวรรณ ยอดมาลี (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือจากผู้อื่น หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงานซึ่งโดยปกติแล้วทุกคนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน การแสดงออกถึงพฤติกรรมการยอมรับนับถือนี้อาจจะแฝงอยู่ในลักษณะการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับใน

ความสามารถของบุคคล เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน

วรวิมล ทองเยี่ยม (2558, หน้า 7) ได้กล่าวว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ได้รับการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิหรือการกล่าวลงโทษ

สุ่มธนา สร้อยสน (2558, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การได้รับการยอมรับยกย่องในผลงาน หมายถึง การยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจ หรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียนหรือการกล่าวโทษ

ธัญชา ชาสงวน (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การได้รับความยอมรับนับถือ คือ การยกย่องชมเชยได้รับการเชื่อถือไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่น ทำให้เกิดความภูมิใจผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ ยอมรับความรู้ความสามารถในการทำงานและตำแหน่งหน้าที่การงาน ภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นการได้รับความไว้วางใจและได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการต่าง ๆ หน่วยงาน ผู้ปกครองและชุมชนชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นและความรู้ความสามารถ จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศรัณยา มาทิพย์ (2560, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง รวมไปถึงบุคคลในองค์กร จากการทำหน้าที่หรือการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จหรือโดยตำแหน่งหน้าที่งานที่สูง

กมลชนก ศรีวรรณ (2561, หน้า 64) ได้สรุปไว้ว่า การยอมรับนับถือ ซึ่งกันและกัน หมายถึง การเคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน การยอมรับในความรู้ความสามารถของคนอื่นด้วยความจริงใจ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ภัทรดา จำนงประโคน (2561, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในงานด้วยกัน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึง

การยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 76) สรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ความรู้สึกคาดหวังต่อผลที่เกิดขึ้นจากการมีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยกย่อง ชมเชย และรางวัลจากการปฏิบัติงานทำให้รู้สึกต้องการทำงานได้ดียิ่งขึ้น การได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ การได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถทั้งการปฏิบัติหน้าที่ในงานพิเศษและการจัดการเรียนการสอน จากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน นักเรียน ชุมชน และบุคคลภายนอกโรงเรียน เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับงานให้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ และการได้รับโอกาสเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 85) สรุปได้ว่า การได้รับความยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้ได้รับความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็นและศักยภาพในตนเองจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม แสดงความยินดีให้กำลังใจ แสดงออกถึงความเชื่อใจไว้วางใจในผลงานและการแสดงออกอื่น ๆ ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่องานบรรลุผลสำเร็จ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีโอกาสแสดงความรู้ ความสามารถ ความคิดเห็นและศักยภาพในตนเองจนเป็นที่ยอมรับ ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปแบบการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม แสดงความยินดีให้กำลังใจ จากการทำหน้าที่หรือการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงาน

## 5. ด้านความรับผิดชอบ

อรสา เพชรน้อย (2560, หน้า 49) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้น ทุ่มเท เสียสละให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงาน อีกทั้งยังมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ ไม่ต้องมีการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลาและตรงตามเป้าหมายที่กำหนด

ชญญาภัค ดิเรกชนาสิน (2562, หน้า 42) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับโอกาส ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบโครงการพิเศษที่ทำทลายความสามารถ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีอิสระและมีอำนาจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงานตลอดจนในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบ และสามารถทำงานได้สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดด้วยความเต็มใจ เสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อส่วนรวมและงานที่ได้รับผิดชอบนั้นมีความสำคัญต่อโรงเรียน

รัตนบงกช นิพัทธ์ศิริผล (2563, หน้า 45) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานภารกิจตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้อยู่ในหน้าที่ที่ความรับผิดชอบสำเร็จทุกครั้ง และมีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้เพื่อปรับปรุง

ธัชกร จับใจนาย (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในภาระหน้าที่ที่สำคัญ มีความรับผิดชอบต่องานที่มีความท้าทายความสามารถ มีอำนาจอย่างเพียงพอและการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 74) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ โดยรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายทั้งการจัดการเรียนการสอนและงานพิเศษ อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานพิเศษที่ได้รับมอบหมายและการจัดการเรียนการสอน มีความตั้งใจ เอาใจใส่ในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานพิเศษอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ

ของโรงเรียนทุกกิจกรรม มีความรู้สึกกว้างงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญเสมอ และพร้อมที่จะรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจนกว่างานจะสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 13) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง โรงเรียนมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาาร่วมกันในการปฏิบัติงาน สามารถแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในการประชุมหรือปฏิบัติงาน มีการเข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ได้รับความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน และมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานต่างสาขา

บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 14) สรุปได้ว่า ความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคคลเกิดสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มความสามารถมีความกระตือรือร้น ทุ่มเท เสียสละให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงคุณภาพของงานอีกทั้งยังมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ ไม่ต้องการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลาและตรงตามเป้าหมายที่กำหนด

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มความสามารถ เสียสละให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังมีอิสระในการทำงาน มีอำนาจในการตัดสินใจ ไม่ต้องการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้มีความสุขในการทำงาน บรรลุผลสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

## 6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ

วรพจน์ บุษราคัมวดี (2556, หน้า 165-166) กล่าวว่า หลักของสิ่งจูงใจประกอบด้วย 1) การจ่ายค่าจ้างตามเกณฑ์ เป็นวิธีการที่ใช้กันอย่างแพร่หลายและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงาน การจ้างตามเกณฑ์เกิดจากระดับตำแหน่งงาน นอกจากนี้ยังเป็นตัวกำหนดจำนวนเงินที่บุคคลจะได้รับ เช่น เงินประกันชีวิต เงินโบนัส เงินชดเชย เงินตอบแทน เป็นต้น โดยทั่วไปผู้บริหารสามารถกำหนดกฎเกณฑ์การจ่ายเงินตอบแทนหรือเงินชดเชยให้กับบุคคลากร ได้แก่ จากเวลาที่เขาใช้ปฏิบัติงานตามล่ำพัง จากผลการปฏิบัติงานตามล่ำพัง และจากการพิจารณารวมกันทั้งเวลาและผลการปฏิบัติงาน 2) การ เลื่อนขั้นตำแหน่ง เป็นวิธีที่มีประสิทธิผลมากที่สุด เนื่องจากบุคคลจะได้รับสถานภาพที่ สมเกียรติเพิ่มขึ้นนอกจากเงิน เช่น ได้รับการยกย่อง บุคคลทั่วไปรู้จัก ด้วยเหตุ

นี่จึงเป็นที่พึงปรารถนาของบุคคลากร ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาให้ ครอบคลุม ยุติธรรมและเสมอภาค เพราะถ้าเกิดความไม่ยุติธรรมอาจก่อให้เกิดความเสียหาย ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้

ยุพิน บุญสินชัย (2556, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และเงินเดือนที่ได้รับ พอเพียงกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

วรัญญา อุบายลับ (2557, หน้า 61) ได้สรุปไว้ว่า ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง รายได้ประจำ รายได้พิเศษและสวัสดิการที่ได้รับ ได้แก่ ผลประโยชน์เกี่ยวกับต่าง ๆ ซึ่งทางราชการมอบให้แก่บุคคลากร ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ การรักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงวันหยุดงาน ที่พักอาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ ได้รับอย่างเหมาะสมและเพียงพอ จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เมตตา สอนเสนา (2557, หน้า 77) ได้สรุปไว้ว่า ด้านเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ อาจรวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานนั้นด้วย

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, หน้า 68) ได้สรุปไว้ว่า เงินเดือนหรือผลประโยชน์เกี่ยวกับ หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับ ค่าตอบแทนอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับปกติ และค่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับความมั่นคงในงาน

วิภาภรณ์ ฉายาเรือง (2559, หน้า 6) กล่าวว่า ด้านเงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน สิ่งตอบแทนที่อาจเป็นเงินเดือน เงินรางวัล เงินสวัสดิการ หรือเงินพิเศษในรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความทุ่มเท และเสียสละในงานที่ทำ

ภาวดี ศรีหาญ (2559, หน้า 4) กล่าวว่า ด้านเงินเดือน หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อเงินเดือนที่ตนได้รับ และนโยบายที่เกี่ยวกับเงินเดือนครู ที่มีความรู้สึกว่าได้รับเงินเดือนคุ้มกับการทำงานหรือไม่ และเมื่อเปรียบเทียบกับครูในสังกัดอื่น ๆ แล้ว ตนเองมีความพอใจมากน้อยเพียงใด

สกุลกานต์ โกสีลา (2561, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนที่ครูพึงได้รับให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย เพียงพอต่อการนำไปใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน และมีการมอบรางวัลพิเศษสำหรับครูที่ประสบผลสำเร็จในด้านต่าง ๆ อย่างยุติธรรม



ภัทรดา จ้างประโคน (2561, หน้า 43) ได้สรุปไว้ว่า ผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของ บุคลากรที่ทำงาน

ชัยฎาภักดิ์ ดิเรกชนาสิน (2562, หน้า 48) สรุปได้ว่า ด้านเงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและค่าจ้างให้มีความใกล้เคียงกับภาคเอกชน และมีความเหมาะสมเป็นไปตาม สภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ พอเพียงกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน คู้มกับการทำงาน และเมื่อเปรียบเทียบกับครูในสังกัดอื่น ๆ แล้วมีความ พอใจ ผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจ

รัตนบงกช นิพัทธ์ศิริผล (2563, หน้า 47) สรุปได้ว่า เงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ของบุคคลที่เหมาะสมกับงาน และลักษณะของการปฏิบัติงาน และความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมและ สวัสดิการ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจ

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 79) สรุปได้ว่า ด้านผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง ความเหมาะสมของเงินเดือนกับปริมาณงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ โดย เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับค่าครองชีพ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อน เงินเดือนมีความยุติธรรม โดยวิธีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนเงินเดือนเป็นไป อย่างยุติธรรม การเลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นที่พอใจของครู และบุคลากรในโรงเรียน การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความจำเป็นต่าง ๆ ในโรงเรียน และการได้รับการ สนับสนุนสวัสดิการด้านที่พักอาศัย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า เงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ หมายถึง ผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการทำงานตามตำแหน่งงานที่ได้รับ มอบหมาย สิ่งตอบแทนที่ได้อาจเป็นเงินเดือน เงินรางวัล เงินสวัสดิการ หรือเงินพิเศษใน รูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเพียงพอต่อการนำไปใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน คู้มกับการทำงานแล้วมี ความพอใจ ผลประโยชน์ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและภาระงานที่ ปฏิบัติ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นเป็นที่น่าพอใจและมีความยุติธรรม

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ดังนี้

หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 386) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า 1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีพฤติกรรมที่สำคัญ 5 ประการ คือ ความซื่อสัตย์ การเป็นผู้ให้บริการ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม และความผูกพันต่อองค์กร 2. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 4 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม 3. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่พัฒนาขึ้น มีความเหมาะสมความถูกต้อง ประโยชน์และความเป็นไปได้ โดยรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ กระบวนการ วิธีการ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม และปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุน ยกเว้นประโยชน์ที่ปัจจัยเอื้อหรือสนับสนุนอยู่ในลำดับก่อนภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

ชนิษฐ์ธิดา ทองสุข (2560, หน้า 215) ได้ศึกษาการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1. องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้แก่องค์ประกอบที่ 1 ความจงรักภักดีมี 4 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ความยุติธรรม มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ความผูกพันต่อองค์กร มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ความซื่อสัตย์มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 5 ความน่าเชื่อถือ มี 6 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 6 การสะท้อนความคิด มี 5 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 7 ความรับผิดชอบ มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 8 วิสัยทัศน์มี 7 ตัวบ่งชี้ 2. สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน

โดยรวมเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ 3. โปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีองค์ประกอบทั้งหมด 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) หลักการของโปรแกรม 2) จุดมุ่งหมายของโปรแกรม 3) เป้าหมายของโปรแกรม 4) ระยะเวลา 5) เนื้อหากิจกรรม การพัฒนาของโปรแกรม มีจำนวน 8 ชุดกิจกรรม ได้แก่ชุดกิจกรรมที่ 1 ความจงรักภักดี ชุดกิจกรรมที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ชุดกิจกรรมที่ 3 ความยุติธรรม ชุดกิจกรรมที่ 4 ความซื่อสัตย์ ชุดกิจกรรมที่ 5 การสะท้อนคิด ชุดกิจกรรมที่ 6 ความน่าเชื่อถือ ชุดกิจกรรมที่ 7 วิสัยทัศน์ และชุดกิจกรรมที่ 8 ความรับผิดชอบ 6) กระบวนการพัฒนาและวิธีการเสริมสร้าง มี 4 ขั้นตอน คือ (1) การเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับการพัฒนาใช้วิธีการเสริมสร้างโดยการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (2) การพัฒนาแบบเข้มตามโปรแกรม ใช้วิธีการเสริมสร้างโดยการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาดูงาน (3) การนำไปสู่การปฏิบัติจริงในงานใช้วิธีการเสริมสร้างโดยการใช้ชุดกิจกรรมสร้างทีมงาน การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริงในงาน การใช้เทคนิคการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ และ (4) การติดตามผลและสะท้อนผล 7) สื่อนวัตกรรมหรือแหล่งเรียนรู้ 8) การประเมินผลก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนา เพื่อติดตามผลหลังการพัฒนาและการประเมินความพึงพอใจ และ 9) เงื่อนไขความสำเร็จ

มัทนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 140) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า 1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนมีความแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5. ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก 6. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการเสริมสร้างกำลังใจและด้านกล้าท้าทายต่อกระบวนการทำงาน ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ของการพยากรณ์  $\pm 0.11$

ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, หน้า 171) ได้วิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 พบว่า 1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและสูง ตามลำดับ 4. ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.90 และ 5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มี 3 ด้าน คือ ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม และด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้อื่น

สุทธิษา สมุทวนิช (2563, หน้า 57) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า 1. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในสถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา และพฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก

มากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้า 3. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย เท่ากับ .809

จากข้างต้นสรุปได้ว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน และมีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีทักษะดังกล่าวเพื่อนำมาปรับใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ศัจฉรินทร์ แก้ววงศ์ศรี (2558, หน้า 126) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยในภาคใต้ตอนล่าง กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของคณาจารย์ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth interview) กับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ทั้ง 6 สถาบัน ๆ ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 18 คน ผลการวิเคราะห์มีรายละเอียดดังนี้

4.1 องค์ประกอบด้านการดูแล (Ethics of Care) ประกอบด้วย 11 ตัวแปร ได้แก่ แนะนำและชี้ประเด็นจริยธรรมแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด แนะนำศิษย์ให้รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ตระหนักในคุณธรรมอยู่เสมอ ส่งเสริมวุฒิภาวะด้านคุณธรรมแก่ศิษย์และผู้อื่น มีความศรัทธาในวิชาชีพครู ประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคมและศาสนา มีความประหยัดและมัธยัสถ์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู และมีคุณลักษณะของครูที่ดี ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้ 1) ควรเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมและจิตลักษณะด้านที่สำคัญต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรม เพื่อสร้างความตระหนักในจริยธรรมแก่ตนเองและสามารถแนะนำและชี้ประเด็นจริยธรรมแก่ผู้อื่นได้อย่างถูกต้อง 2) ควรมีกิจกรรมรณรงค์เรื่องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ ความศรัทธาในวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อ เป็นการกระตุ้นให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 3) ควรมีการมอบรางวัลเชิดชู

เกียรติบุคคลตัวอย่าง เช่น อาจารย์ดีเด่นด้านจริยธรรม อาจารย์ดีเด่นด้านการสอน อาจารย์ที่ปรึกษาดีเด่น อาจารย์ตัวอย่าง เป็นต้น เพื่อเป็นต้นแบบคุณลักษณะครูที่ดีแก่บุคคลอื่น ๆ และแก่ศิษย์ 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้อาจารย์เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาสังคม และ ศาสนา โดยการสนับสนุนและเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในรูปแบบภาคีเครือข่ายการพัฒนาจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยทุกภาคส่วนของสังคม ได้แก่ หน่วยงาน / องค์กร / สถาบัน ที่มีบทบาท หน้าที่ในการควบคุมดูแลเกี่ยวกับจริยธรรม ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือเกื้อกูล เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมในทุกมิติ 5) การส่งเสริมการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด ควรมีการ ยกย่องความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพครูโดยการประกาศเป็นนโยบาย แนวปฏิบัติ และมาตรการที่ชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับและรับทราบของบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ 6) ควรเพิ่มกิจกรรมในการพบปะนักศึกษาทุกสัปดาห์ เพื่อความใกล้ชิดกับนักศึกษา เพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำศิษย์ทั้งในเรื่องการเรียนและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

#### 4.2 องค์ประกอบด้านความเป็นพลเมืองดี (Ethics of Good Citizenship)

ประกอบด้วย 6 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนให้มีระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด แสดงออกถึงการเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง มีความจงรักภักดีต่อชาติและพระมหากษัตริย์ มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกาลเทศะ ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้

- 1) สร้างจิตสำนึกที่ดี โดยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุก ๆ คน การจัดกิจกรรมตามวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน
- 2) ควรกำหนดแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรมจริยธรรม และการปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการติดตามตรวจสอบ การกระทำผิดระเบียบวินัย 4) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการเสริมสร้างวินัยและการเคารพกฎหมาย 5) พัฒนาระบบและกลไกในการควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบ

#### 4.3 องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ (Ethics of Relationship) ประกอบด้วย 4

ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรมีความเป็นกัลยาณมิตรต่อทุกคน มีความประนีประนอมถ้อยทีถ้อยอาศัย มีสัมมาคารวะและนอบน้อมถ่อมตน มีความอดทนอดกลั้นต่อความคับข้องใจ ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้ 1) ส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสาร

ภายในองค์อย่างกัลยาณมิตร 2) จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของไทย เพื่อปลูกฝังมารยาทไทยการมีสัมมาคารวะและนอบน้อมถ่อมตน อย่างสม่ำเสมอ 3) รณรงค์ส่งเสริมให้คณาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมจิตอาสาอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเสริมสร้างให้เกิดความมีความรักความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงานถ้อยที่ถ้อยอาศัย 4) เสริมสร้างให้บุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการประสานงานโดยใช้ความประนีประนอมพียงพางกัน

#### 4.4 องค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพ (Ethics of the Profession)

ประกอบด้วยตัวแปร 10 ตัวแปร ได้แก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ยึดหลักคุณธรรมความดีในการปฏิบัติงาน ไม่เห็นแก่ตัวและไม่เอาัดเอาเปรียบผู้อื่น มีความปรารถนาดีต่อศิษย์และผู้อื่น ไม่แสวงผลประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคแก่ศิษย์และผู้อื่น ไม่เบียดเบียนและทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน มีความกล้าหาญที่จะดำรงความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ มีความยุติธรรมและวางใจเป็นกลางในการปฏิบัติงาน ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้ 1) ส่งเสริมการยึดหลักจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ด้วยการสร้างกลุ่มผู้นำจริยธรรม โดยการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติแก่ผู้มีจริยธรรมดีเด่น เพื่อเป็นบุคคลตัวอย่าง เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจสำหรับคนที่ประพฤติปฏิบัติดี และเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจผลักดันให้บุคคลอื่น ๆ ยึดถือเป็นแบบอย่าง 2) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ควรเพิ่มช่องทางและเปิดโอกาสให้เครือข่ายหรือทุกภาคส่วนหรือทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมหรือรับทราบถึงแผนปฏิบัติงานของอาจารย์อย่างเป็นระบบ เช่น ระบบการเรียนการสอน เกณฑ์การวัดและประเมินผลการเรียน เกณฑ์การมอบรางวัลต่าง ๆ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เป็นต้น 3) การเสริมสร้างความกล้าหาญที่จะดำรงความยุติธรรม โดยการจัดกิจกรรมเครือข่ายหรือชมรม เพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมจริยธรรมในเชิงการพัฒนาที่ยั่งยืน เช่น กิจกรรมการให้คำปรึกษา กิจกรรมการสัมมนาฝึกอบรมและพัฒนาจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น 4) การส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และต่อวิชาชีพ ควรเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการกับผู้กระทำผิดจริยธรรมหรือแสดงเจตนาประพฤติผิดตามบทบาทหน้าที่ และต่อวิชาชีพอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ 5) ควรเพิ่มมาตรการการติดตามการประพฤติตนตามจริยธรรม ตลอดถึงข้อร้องเรียน การกระทำผิดของอาจารย์อย่างใกล้ชิด 6) ควรกำหนดมาตรการบทลงโทษผู้กระทำผิดจริยธรรมอย่างจริงจังและควรเปิดเผยข้อมูลให้แก่บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

7) ผู้บริหารสถาบันควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ และเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรม โดยการจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติหรือการกล่าวเชิดชูเกียรติแก่อาจารย์ผู้ปฏิบัติด้านจริยธรรมดีเด่นในวันสำคัญ ๆ ของหน่วยงาน

#### 4.5 องค์ประกอบด้านความมีเหตุผลเชิงจริยธรรม (Ethics of Critique)

ประกอบด้วย 10 ตัวแปร ได้แก่ เป็นผู้ที่มีนิสัยใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสำนึกในหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องแม่นยำ เปิดใจกว้างที่จะเข้าใจค่านิยมของผู้อื่น ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีสติสัมปชัญญะ มีความสามารถในการฟังตนเอง และมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยควรดำเนินการดังนี้ 1) ควรเสริมสร้างประสานการวิจัยและวิชาการด้านองค์ความรู้จริยธรรมเชิงสร้างสรรค์ ให้เกิดจุดศูนย์รวมที่มีมาตรฐานอย่างชัดเจน 2) ควรมีการแลกเปลี่ยน เผยแพร่ประชาสัมพันธ์และเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารด้านการเสริมสร้างจริยธรรมให้แพร่หลายในทุกกระดับ เช่น ระดับครอบครัว ระดับชุมชน และระดับสังคม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและกล้าที่จะแสดงออกทางจริยธรรมที่ดียิ่ง 3) ควรสร้างความเข้มแข็งด้านจริยธรรมด้วยการกำหนดรูปแบบพัฒนาที่สามารถถ่ายทอดอย่างเป็นระบบ เช่น กระบวนการคิดวิเคราะห์ (Thinking process) การพัฒนาระบบการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative education) และกระบวนการสันติศึกษา (Peace education process) 4) การสร้างภาคีเครือข่ายจริยธรรมในหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เพื่อเป็นการเสริมแรงการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม 5) ควรวางระบบและสร้างกลไกการประสานงานระหว่างภาคีเครือข่ายเพื่อการใช้สื่อด้านการเสริมสร้างและปลูกฝังจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง 6) กระตุ้นการสอนและการเรียนรู้โดยการใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์ (Thinking process) อย่างจริงจัง

วิชิตวรณ สุวรรณชัยรบ (2566, หน้า 155) ได้วิจัย ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ในด้านที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาลำดับที่ 1 – 3 จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา



โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร ดังประเด็นสัมภาษณ์สรุปรวมเป็น รายข้อ ดังนี้

1. ด้านความยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็นความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำด้าน ความยุติธรรม มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องบริหารงานโดยใช้ กระบวนการที่ถูกต้องมีความเป็นธรรมในการตัดสินใจ พิจารณาในการเลื่อนเงินเดือนหรือ เลื่อนตำแหน่งบุคลากรตามหลักคุณธรรม บริหารงานบนพื้นฐานที่ไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับ บัญชาหรือผู้ร่วมงาน มีกระบวนการสำหรับการรวบรวมข้อมูลที่เป็นกลางและยุติธรรม ตัดสินใจตามสถานการณ์ด้วยเหตุผล โดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง มีการ สร้างขวัญและกำลังใจโดยการยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับผู้บริหารที่ประพฤติตนเป็นบุคคล ต้นแบบในการบริหารงานด้วยความยุติธรรม จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและ บุคคลอื่นในสังคม รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหา แนวทางในการพัฒนางานด้านความยุติธรรมต่อไป

2. ด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมั่นศึกษาหาความรู้โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทาง วิชาการเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา กระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษา ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ภาวะผู้นำในด้านความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุขโดยไม่ละเลยทอดทิ้ง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่าง สร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ บริหารต้องเข้าใจ ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงาน มีการ บริหารงานโดยใช้หลักคุณธรรม มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ประพฤติตนเป็นบุคคลต้นแบบ

3. ด้านความซื่อสัตย์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ หมั่น ศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการในเรื่องของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักและเห็น ความสำคัญของการพัฒนาภาวะผู้นำด้านความซื่อสัตย์และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมา ปรับใช้ในการบริหารงานให้เกิดความซื่อสัตย์ในสถานศึกษา มีการบริหารงานโดยใช้หลัก

ธรรมาภิบาล ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรงและเที่ยงธรรม โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ โดยไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ จนผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความไว้วางใจในการบริหารงาน มีการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติให้กับผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานเป็นเลิศด้านความซื่อสัตย์ จนเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นในสังคม เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน รวมถึงการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานด้านความซื่อสัตย์ต่อไป

จากข้างต้นสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีหลากหลายวิธีและมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ผู้บริหารควรที่จะได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

- 1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.2 สัมภาษณ์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
- 1.3 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ระยะที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

- 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

- 3.1 กลุ่มเป้าหมาย

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

## **ระยะที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3**

ในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู แล้วนำผลการสังเคราะห์องค์ประกอบมาทำการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำมากำหนดตัวแปรและกรอบแนวคิดการวิจัยซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

### **1.1 ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา โดยยึดหลักความสอดคล้องของข้อมูลกรอบเนื้อหาในการวิเคราะห์เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### **1.2 สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน**

การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ 5 องค์ประกอบ และองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ 6 องค์ประกอบ โดยศึกษาจากนักวิชาการ ดังนี้

1.2.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ได้ทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ของ สุชาลินี แม้นญาติ (2554, หน้า 40); ปัทมา แคนยุกต์ (2554, หน้า 23); สุเทพ ปาลสาร (2555, หน้า 74); หนูไกร มาเชด (2559, หน้า 50); ไกรศร รักสวน (2559, หน้า 56); เนาวรัตน์ รอดเพียร (2560, หน้า 67); ชนิษฐาธิชา ทองสุข (2560, หน้า 69); หงษา วงศ์จำปา (2560, หน้า 155); คำพร กองเตย (2560, หน้า 38); วิภาวดี อินทร์ดวง (2561, หน้า 34); ณัฐริดา นิพนธ์ (2562, หน้า 28); ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 31); พระมานิต ธมฺทินโน (2563, หน้า 31); ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ (2564, หน้า 53) และ

วันเฉลิม รูปสูง (2564, หน้า 28) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นที่ยอมรับ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความไว้วางใจ ความยุติธรรม ความซื่อสัตย์ ความน่าเคารพนับถือ และความรับผิดชอบ

1.2.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ทำการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนของพงศภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์ (2559, หน้า 33); อรสา เพชรนุ้ย (2560, หน้า 53); ชัญญาภักดิ์ ดิเรกชนาสิน (2562, หน้า 37); รัตนบงกช นิพัทธ์ศิริผล (2563, หน้า 52); มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, หน้า 45); ธัชกร จับใจนาย (2563, หน้า 35); ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 69); ทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 61); หน้า 35); บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 81); Herzberg (1959, pp. 113 – 115) และ Gibson (2006, pp. 135 –136) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่เป็นที่ยอมรับประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจ

### 1.3 ประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารและองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร และองค์ประกอบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบ ซึ่งได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิไว้ ดังนี้

#### 1.3.1 กลุ่มเป้าหมาย

- 1) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3) ครูผู้สอนในโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ทางด้านการศึกษา วิชยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

### 1.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนประยุกต์ตามแนวทางของ Likert (Likert Five's Rating Scale) และ บุญชม ศรีสะอาด (2553, หน้า 100) ซึ่งได้กำหนดค่าคะแนนของคะแนนช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเหมาะสมขององค์ประกอบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 1.3.3 การรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

- 1) ติดต่อผู้เชี่ยวชาญโดยตรงเพื่อสอบถามความสมัครใจและความเต็มใจ ที่จะให้ความร่วมมือในการวิจัย
- 2) ผู้วิจัยติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขอหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบ
- 3) ส่งแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองและขอรับคืนด้วยตนเอง และรวบรวมผลการตอบแบบสอบถาม ตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์

### 1.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์การประเมินองค์ประกอบ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ให้ความหมายของค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ผู้วิจัย กำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 21)

- 4.51–5.00 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ "มากที่สุด"
- 3.51–4.50 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ "มาก"

2.51-3.50 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ "ปานกลาง"
1.51-2.50 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ "น้อย"
1.00-1.50 หมายถึง องค์ประกอบ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับ "น้อยที่สุด"

## ระยะที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

### 2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 2.1.1 ประชากร

ประชากรที่ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2566 แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 189 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,781 คน รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1,970 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2566)

#### 2.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2566 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (วารุ เฟ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) ได้จำนวน 320 คน แต่งานวิจัยในครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 336 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน มีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ใช้โรงเรียนในแต่ละอำเภอเป็นหน่วยสุ่ม ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีการจับฉลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ได้โรงเรียนทั้งสิ้น 112 โรงเรียน จำแนกตามอำเภอได้ดังนี้
  - อำเภอวานรนิวาส มี 79 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 47 โรงเรียน
  - อำเภออากาศอำนวย มี 41 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 25 โรงเรียน
  - อำเภอบ้านม่วง มี 43 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง 29 โรงเรียน
  - อำเภอคำตากล้า มี 19 โรงเรียนได้ กลุ่มตัวอย่าง 11 โรงเรียน
2. ใช้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเป็นหน่วยสุ่ม ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษาทุกโรงเรียน ในข้อ 1. เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจะได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 112 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดให้ครูผู้สอนในทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1. โรงเรียนละ 2 คน ซึ่งจะได้ครูผู้สอนจำนวน 224 คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำนวน 336 คน ดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
วานร	1.โรงเรียนบ้านกุดเรือคำ	2	22	24	1	2	3
นิवास	2.โรงเรียนบ้านจำปาตง	1	11	12	1	2	3
	3.โรงเรียนบ้านห้วยน้ำเที่ยง	1	9	10	1	2	3
	4.โรงเรียนบ้านซำกาย	1	12	13	1	2	3
	5.โรงเรียนบ้านขาม	1	9	10	1	2	3
	6.โรงเรียนบ้านวังเวิน	1	11	12	1	2	3
	7.โรงเรียนบ้านสงเปือย	1	14	15	1	2	3
	8.โรงเรียนบ้านหนองนาแซงโนนงิ้ว	1	6	7	1	2	3
	9.โรงเรียนบ้านโคกถาวร	1	6	7	1	2	3
	10.โรงเรียนบ้านคอนศรีปะสะแบง	1	6	7	1	2	3
	11.โรงเรียนบ้านนาโพธิ์	1	4	5	1	2	3
	12.โรงเรียนบ้านคำเจริญสามแยกราษฎร์บำรุง	1	6	7	1	2	3



ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
วานร	13.โรงเรียนบ้านคูสะคาม	1	4	5	1	2	3
นิवास	14.โรงเรียนบ้านหนองปลาหมัดบัวงาม	2	13	15	1	2	3
	15.โรงเรียนบ้านเตือศรีคันไชย	1	11	12	1	2	3
	16.โรงเรียนบ้านยางคำ	1	14	15	1	2	3
	17.โรงเรียนชุมชนบ้านโพธิ์ตาก	1	15	16	1	2	3
	18.โรงเรียนบ้านนาอวนน้อย	1	13	14	1	2	3
	19.โรงเรียนบ้านท่าศรีไศล	1	14	15	1	2	3
	20.โรงเรียนบ้านธาตุตาลเดี่ยว	1	10	11	1	2	3
	21.โรงเรียนบ้านหนองม่วง	1	14	15	1	2	3
	22.โรงเรียนบ้านนาซอ	1	14	15	1	2	3
	23.โรงเรียนบ้านหนองนาหารสมสนุกวิทยา	2	13	15	1	2	3
	24.โรงเรียนบ้านสุวรรณคีรี	2	14	16	1	2	3
	25.โรงเรียนบ้านปลาหลาย	2	13	15	1	2	3
	26.โรงเรียนอนุบาลวานรนิवास	3	59	62	1	2	3
	27.โรงเรียนบ้านวังบง	2	14	16	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
วานร นิวาส	28.โรงเรียนชุมชนข้าวสูง สวรรค์	2	14	16	1	2	3
	29.โรงเรียนบ้านแก่ง	1	14	15	1	2	3
	30.โรงเรียนบ้านศรีวิชัย	1	14	15	1	2	3
	31.โรงเรียนบ้านห้วยหิน ลาด	2	16	18	1	2	3
	32.โรงเรียนบ้านวังเยี่ยม	1	14	15	1	2	3
	33.โรงเรียนบ้านหนองแวง	1	10	11	1	2	3
	34.โรงเรียนบ้านโนน เจริญศิลป์	1	6	7	1	2	3
	35.โรงเรียนบ้านนาบัว	1	6	7	1	2	3
	36.โรงเรียนบ้านโคกกอง หนองแวง	1	4	5	1	2	3
	37.โรงเรียนบ้านนาजार	1	14	15	1	2	3
	38.โรงเรียนบ้านตาตโตน	1	14	15	1	2	3
	39.โรงเรียนบ้านบะป่าคา	1	4	5	1	2	3
	40.โรงเรียนบ้านน้ำบุน	1	5	6	1	2	3
	41.โรงเรียนบ้านเชียงเพ็ง	1	3	4	1	2	3
	42.โรงเรียนบ้านทุ่งโพธิ์	1	15	16	1	2	3
	43.โรงเรียนบ้านหนองสนม	1	4	5	1	2	3
	44.โรงเรียนบ้านโพนแพง	1	9	10	1	2	3
45.โรงเรียนบ้านโนนชนะ สังคม	1	4	5	1	2	3	
46.โรงเรียนบ้านนาคอย	1	2	3	1	2	3	
47.โรงเรียนบ้านก้อ	1	7	8	1	2	3	

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อากาศ	48.โรงเรียนบ้านท่ากอน	1	10	11	1	2	3
อำนาจ	49.โรงเรียนบ้านดอนแดง	1	10	11	1	2	3
	50.โรงเรียนบ้านท่าควาย	1	9	10	1	2	3
	51.โรงเรียนบ้านนาหวาย	1	6	7	1	2	3
	52.โรงเรียนบ้านโพนก้อ	1	5	6	1	2	3
	53.โรงเรียนบ้านโนนสวรรค์	2	14	16	1	2	3
	54.โรงเรียนบ้านนาเกาะหาด	1	15	16	1	2	3
	55.โรงเรียนบ้านนาฮี	1	10	11	1	2	3
	56.โรงเรียนบ้านปะทิวา	2	13	15	1	2	3
	57.โรงเรียนบ้านวังม่วง	1	7	8	1	2	3
	58.โรงเรียนบ้านเม่นน้อย	1	4	5	1	2	3
	59.โรงเรียนบ้านดงสาร	2	14	16	1	2	3
	60.โรงเรียนบ้านเสาวัด	1	11	12	1	2	3
	61.โรงเรียนบ้านดงเสียว	2	14	16	1	2	3
	62.โรงเรียนชุมชนบ้านโพนงาม	2	15	17	1	2	3
	63.โรงเรียนชุมชนบ้านกลางนาโน	2	15	17	1	2	3
64.โรงเรียนบ้านคิม	1	9	10	1	2	3	
65.โรงเรียนบ้านเชื่อม	1	15	16	1	2	3	
66.โรงเรียนบ้านแพงใหญ่	1	11	12	1	2	3	
67.โรงเรียนบ้านชาวแพง	1	9	10	1	2	3	

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อากาศ อำนวย	68.โรงเรียนบ้านโคกไม้ ล้ม	1	10	11	1	2	3
	69.โรงเรียนบ้านวาใหญ่	1	14	15	1	2	3
	70.โรงเรียนบ้านหนองบัว แดง	1	14	15	1	2	3
	71.โรงเรียนบ้านกุดจอก	1	3	4	1	2	3
	72.โรงเรียนบ้านนาเมือง	1	14	15	1	2	3
บ้าน ม่วง	73.โรงเรียนบ้านดงห้วย เปลือย	1	13	14	1	2	3
	74.โรงเรียนบ้านหนอง ลาด	1	14	15	1	2	3
	75.โรงเรียนบ้านหนอง ท่มท่ากระด้น	1	13	14	1	2	3
	76.โรงเรียนบ้านขี้เหล็ก เหล่าสมบูรณ์	1	14	15	1	2	3
	77.โรงเรียนชาวสง่า เจริญวิทย์	2	17	19	1	2	3
	78.โรงเรียนบ้านดงหม้อ ทอง	1	25	26	1	2	3
	79.โรงเรียนบ้านคำยาง	1	4	5	1	2	3
	80.โรงเรียนบ้านดงเหนือ	1	3	4	1	2	3
	81.โรงเรียนบ้านท่าซาง เจริญไพศาล	1	6	7	1	2	3
	82.โรงเรียนบ้านโนน สะอาดนาเหมือด	2	14	16	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
บ้าน ม่วง	83.โรงเรียนบ้านหนอง แอกดอนสวรรค์	1	13	14	1	2	3
	84.โรงเรียนบ้านสามแยก พิทักษ์	1	6	7	1	2	3
	85.โรงเรียนบ้าน พุทธรักษา	1	14	15	1	2	3
	86.โรงเรียนบ้านห้วย ทราย	1	14	15	1	2	3
	87.โรงเรียนบ่อแกวดง มะไฟมิตรภาพที่81	2	14	16	1	2	3
	88.โรงเรียนบ้านหวาน สหวิทยา	1	14	15	1	2	3
	89.โรงเรียนบ้านคำภูทอง	1	6	4	1	2	3
	90.โรงเรียนบ้านजार	1	5	6	1	2	3
	91.โรงเรียนบ้านดงยาง	1	14	15	1	2	3
	92.โรงเรียนอนุบาลบ้าน ม่วง	3	39	42	1	2	3
	93.โรงเรียนประชานา ดอกไม้	1	6	7	1	2	3
	94.โรงเรียนชุมชนบ้าน มาย	2	14	16	1	2	3
	95.โรงเรียนนาจาน กล้วยน้อย	1	6	7	1	2	3
96.โรงเรียนบ้านโพธิ์ชัย	1	9	10	1	2	3	

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
บ้าน ม่วง	97.โรงเรียนบ้านหนอง กว้าง หนองกรุงศรี	1	13	14	1	2	3
	98.โรงเรียนบ้านคำลอดพื้น	2	16	18	1	2	3
	99.โรงเรียนบ้านนาตุนนาดี	1	7	8	1	2	3
	100.โรงเรียนชุมชนบ้านห้วย หลวง	1	14	15	1	2	3
	101.โรงเรียนบ้านเหล่าผักไล่	2	13	15	1	2	3
คำตา กล้า	102.โรงเรียนบ้านหนองพอก น้อย	1	11	12	1	2	3
	103.โรงเรียนบ้านหนอง เหมือดเมียง	1	7	8	1	2	3
	104.โรงเรียนบ้านผาคักดี ทรัพย์เจริญ	1	4	5	1	2	3
	105.โรงเรียนบ้านกุดจาง	2	14	16	1	2	3
	106.โรงเรียนบ้านทางาม	1	14	15	1	2	3
	107.โรงเรียนบ้านหนองบัวลิม	1	14	15	1	2	3
	108.โรงเรียนเพี้ยพิทยา พัฒน	2	16	18	1	2	3
	109.โรงเรียนชุมชนพอก ใหญ่ไทยสมบูรณ์	1	17	18	1	2	3
	110.โรงเรียนบ้านหนองแสง ดงอีบ่าง	2	14	16	1	2	3
	111.โรงเรียนบ้านนาแต่	1	11	12	1	2	3
	112.โรงเรียนแพดพิทยารัตน์	1	10	11	1	2	3

## 2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านความไว้วางใจ 2) ด้านความยุติธรรม 3) ด้านความซื่อสัตย์ 4) ด้านความน่าเคารพนับถือ และ 5) ด้านความรับผิดชอบ

เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

5 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมระดับน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 6 ด้าน คือ 1) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 2) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านการยอมรับนับถือ 5) ด้านความรับผิดชอบ และ 6) ด้านเงินเดือนค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ

เครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนระดับน้อยที่สุด

## 2.2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ที่จะนำมาสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาล้างเคราะห์แนวคิด แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหาของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

3. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญ ให้ความคิดเห็นและให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.50 – 1.00 และได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน ดังนี้

3.1 อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอกทางด้านการศึกษา และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 1 คน

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางด้านการศึกษา วิทัญฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การบริหารไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

3.3 ครูผู้สอนในโรงเรียน มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางด้านการศึกษา วิทัญฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์การสอนไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน



4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำไปทดลองใช้กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 40 คน

5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 – 0.90 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีค่าอยู่ระหว่าง 0.47 – 0.88

6. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์  $\alpha$  ของ Cronbach โดยมีค่าความเชื่อมั่นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีค่าเท่ากับ 0.98 และค่าความเชื่อมั่นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.96

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

### 2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงาน บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ดำเนินการส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลทาง QR-Code โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างเป็นรายสถานศึกษา ตามจำนวนที่กำหนด

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

## 2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ซึ่งถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)
  - 4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก
  - 2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
  - 1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อย
  - 1.00 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
3. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ซึ่งถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์แปลผลคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121) ดังนี้
  - 4.51 – 5.00 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุด
  - 3.51 – 4.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
  - 2.51 – 3.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง
  - 1.51 – 2.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย
  - 1.00 – 1.50 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์โดยมีหลักการดังนี้ (วารุ เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 ขึ้นไป หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

5. การศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression) เพื่อหาตัวแปรในองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

## 2.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 2.5.1 สถิติขั้นพื้นฐาน

1. ร้อยละ (%)
2. ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### 2.5.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC)
2. ค่าอำนาจจำแนกด้วยการหาสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation)
3. ค่าความเชื่อมั่นโดยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient)

### 2.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
2. สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

## ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

เมื่อได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลของการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน จะทำการนำภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนั้น ๆ มาทำแบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน แล้วได้ทำการสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

### 3.1 กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาระยะนี้ได้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยของแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน
- 2) ครูผู้สอน ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาและมีประสบการณ์การสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความคิดเห็น มีลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา สถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

- 1) ด้านความไว้วางใจ
- 2) ด้านความยุติธรรม
- 3) ด้านความซื่อสัตย์
- 4) ด้านความน่าเคารพนับถือ
- และ 5) ด้านความรับผิดชอบ เป็นข้อคำถามลักษณะเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

#### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

- 1) นำแบบสอบถามความคิดเห็นที่สร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องในการใช้ภาษา รวมถึงครอบคลุมเนื้อหาของการวิจัย และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำ

- 2) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความคิดเห็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปให้กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตอบแบบสอบถามความต่อไป

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตอบแบบสอบถามความคิดเห็นแล้ว โดยมีการดำเนินการดังนี้

- 3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตอบแบบสอบถามความคิดเห็นของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3.2 นำหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร พร้อมด้วยแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ส่งถึงผู้ทรงคุณวุฒิ คนละ 1 ฉบับ เพื่อขอร่วมมือในการตอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

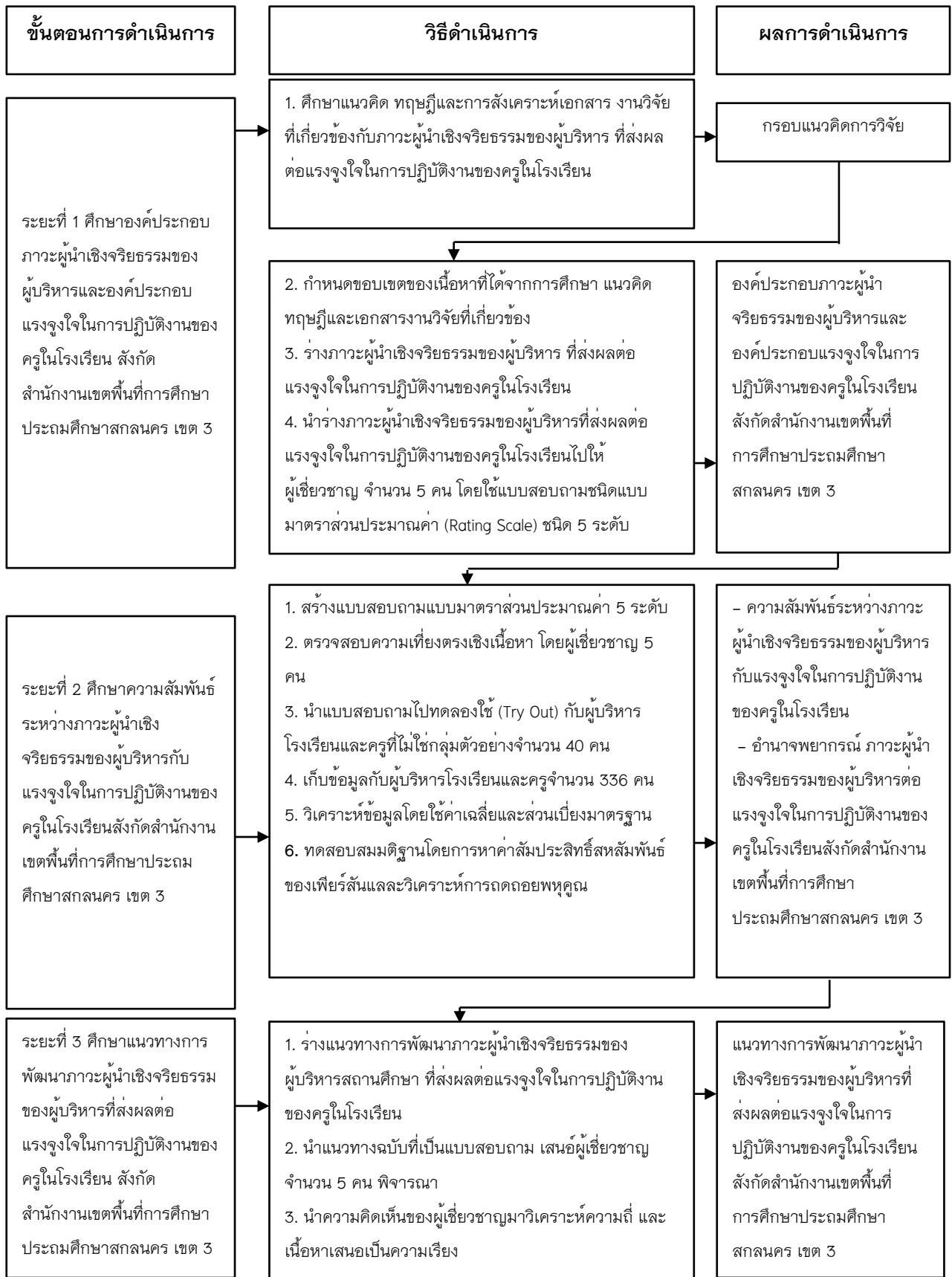
3.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สำนวญความ สมบูรณ์ครบถ้วนของเนื้อหาในแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการส่งและเก็บด้วย ตนเอง

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ และนำเสนอข้อมูลโดยการแสดง ค่าความถี่

เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป นำไปจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ต่อไป

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ตาราง 4 แผนการดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการ	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่ได้
ระยะเวลาที่ 1 องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของ ผู้บริหารและ องค์ประกอบ แรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน ของครูใน โรงเรียนสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและการ สังเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน	แนวคิด ทฤษฎี และ เอกสาร งานวิจัยที่ เกี่ยวข้อง	วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา	มกราคม 2567	กรอบแนวคิดการ วิจัย
	2. กำหนดขอบเขตของ เนื้อหาที่ได้จากการ การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง				
	3. นำร่างภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผล ต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนไปให้ผู้ทรง คุณวุฒิพิจารณา	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	วิเคราะห์ ข้อมูลหา ค่าเฉลี่ย และร้อยละ	กุมภาพันธ์ 2567	องค์ประกอบภาวะ ผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารและ องค์ประกอบของ แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน



ตาราง 4 (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินการ	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่ได้
ระยะที่ 2 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	1. สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (rating scale)	1. แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1. การวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง IOC	กุมภาพันธ์ 2567	เครื่องมือแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
	2. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 คน	2. ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน	2. ค่าความเที่ยงตรงและค่าความเชื่อมั่น		
	3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง	3. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	3. วิเคราะห์เชิงเนื้อหา		
	4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง	4. ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 40 คน	4. วิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)		
	5. เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นและวิเคราะห์ข้อมูล	5. ผู้บริหารโรงเรียนและครู จำนวน 336 คน	5. วิเคราะห์ข้อมูล 1) ค่าเฉลี่ย 2) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร	มีนาคม 2567	- ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน - อำนาจในการพยากรณ์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

ตาราง 4 (ต่อ)

ขั้นตอนการดำเนินการ	วิธีดำเนินการวิจัย	กลุ่มเป้าหมาย	การวิเคราะห์ข้อมูล	ระยะเวลาดำเนินการ	ผลที่ได้
ระยะที่ 3 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	1. ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน	ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วย/ไม่เห็นด้วยกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	มีนาคม 2567	แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3
	2. นำแนวทางฉบับร่างเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน พิจารณา				
	3. นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ความถี่และเนื้อหาเสนอเป็นความเรียง				

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ระยะที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

ระยะที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิทยฐานะและประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ระยะที่ 3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

### สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย
t	แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t – test
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)
$\chi^2$	แทน ค่าสถิติทดสอบไคสแควร์
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน ระดับของความเป็นอิสระ
*	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$r_{xy}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูในโรงเรียน
b	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ
$\beta$	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์
$Y'$	แทน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$Z'$	แทน สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
X	แทน ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

X <sub>1</sub>	แทน ความน่าไว้วางใจ
X <sub>2</sub>	แทน ความยุติธรรม
X <sub>3</sub>	แทน ความซื่อสัตย์
X <sub>4</sub>	แทน ความน่าเคารพนับถือ
X <sub>5</sub>	แทน ความรับผิดชอบ
Y	แทน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
Y <sub>1</sub>	แทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ
Y <sub>2</sub>	แทน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
Y <sub>3</sub>	แทน ด้านลักษณะของงาน
Y <sub>4</sub>	แทน ด้านการยอมรับนับถือ
Y <sub>5</sub>	แทน ด้านความรับผิดชอบ
Y <sub>6</sub>	แทน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ

## ระยะที่ 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

### 1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

ตาราง 5 องค์ประกอบ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และพฤติกรรมชี้วัดองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมชี้วัด
1. ความไว้วางใจ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ความมีเมตตา กรุณา ความเชื่อมั่น เชื่อใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้จรรยาบรรณในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือใน	1.1 ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 1.2 ผู้บริหารมีเมตตา กรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 1.3 ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน 1.4 ผู้บริหารมีความโปร่งใสและจริงใจ มีความเป็นธรรม และใช้จรรยาบรรณในการตัดสินใจ 1.5 ผู้บริหารมีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ

## ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมชีวิต
	<p>การปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรง มั่นคง ให้โอกาสแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วม และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร</p>	<p>1.6 ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา 1.7 ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับ บัญชา มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วม ปฏิบัติพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร</p>
2. ความยุติธรรม	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถใน การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริงโดยไม่ใช้อคติหรือ ความชอบส่วนตัว ปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความ เสมอภาคเท่าเทียมกัน ตลอดจนไม่ เอารัดเอาเปรียบ ให้เกียรติและ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ</p>	<p>2.1 ผู้บริหารมีความสามารถในการ ตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 2.2 ผู้บริหารมีความยุติธรรมและ สอดคล้องกับความเป็นจริงโดยไม่ใช้ อคติหรือความชอบส่วนตัว 2.3 ผู้บริหารปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความ เสมอภาคเท่าเทียมกัน 2.4 ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบ ผู้ใต้บังคับบัญชา 2.5 ผู้บริหารให้เกียรติและช่วยเหลือ ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ</p>
3. ความซื่อสัตย์	<p>พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยง ธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ คดโกง เป็นผู้ที่สำรวม รักษาจรรยา สัตย์อย่างเคร่งครัด และประพฤติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพ ให้ข้อมูลที่ ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความ เป็นจริง</p>	<p>3.1 ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน ไม่คดโกง 3.2 ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำรวม รักษา จรรยาสัตย์อย่างเคร่งครัด 3.3 ผู้บริหารประพฤติตนเป็น แบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพ 3.4 ผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง และไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง</p>

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ	พฤติกรรมชีวิต
4. ความน่าเคารพ นับถือ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ และมีความเกรงใจ มีความเห็นอกเห็นใจ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น การรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง การยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ยอมรับในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความเชื่อ เจตคติของผู้อื่น โดยไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุปนิสัยและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น	<p>4.1 ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ</p> <p>4.2 ผู้บริหารมีความเกรงใจผู้อื่น</p> <p>4.3 ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น</p> <p>4.4 ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น</p> <p>4.5 ผู้บริหารรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง</p> <p>4.6 ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง</p> <p>4.7 ผู้บริหารไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุปนิสัยและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น</p>
5. ความรับผิดชอบ	พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในเวลาที่กำหนด การเสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม พร้อมทั้งจะยอมรับผลการกระทำของตนเอง และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	<p>5.1 ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อสถานศึกษา</p> <p>5.2 ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>5.3 ผู้บริหารจดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ</p> <p>5.4 ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม</p> <p>5.5 ผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น</p> <p>5.6 ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้</p>

จากตาราง 5 ผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร พบว่า มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความน่าเคารพนับถือ 5) ความรับผิดชอบ

## 1.2 ผลการประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ดังแสดงในตาราง 6

ตาราง 6 ผลการประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1.	ความไว้วางใจ	4.86	0.10	มากที่สุด
1.1	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	5.00	0.00	มากที่สุด
1.2	ผู้บริหารมีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.80	0.48	มากที่สุด
1.3	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับ	5.00	0.00	มากที่สุด
1.4	ผู้บริหารมีความโปร่งใสและจริงใจ มีความเป็นธรรม และใช้วิจารณ์ญาณ ในการตัดสินใจ	4.80	0.48	มากที่สุด
1.5	ผู้บริหารมีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูด และการกระทำ	4.80	0.48	มากที่สุด
1.6	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือ ในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา	4.80	0.48	มากที่สุด
1.7	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วม ปฏิบัติพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร	4.80	0.48	มากที่สุด
2.	ความยุติธรรม	4.92	0.11	มากที่สุด
2.1	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล	5.00	0.00	มากที่สุด



ตาราง 6 (ต่อ)

	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
2.2	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริงโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว	5.00	0.00	มากที่สุด
2.3	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	5.00	0.00	มากที่สุด
2.4	ผู้บริหารไม่เอาใจเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา	4.80	0.48	มากที่สุด
2.5	ผู้บริหารให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ	4.80	0.48	มากที่สุด
3. ความซื่อสัตย์		4.90	0.12	มากที่สุด
3.1	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่คดโกง	5.00	0.00	มากที่สุด
3.2	ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัด	4.80	0.48	มากที่สุด
3.3	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ	4.80	0.48	มากที่สุด
3.4	ผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง	5.00	0.00	มากที่สุด
4. ความน่าเคารพนับถือ		4.86	0.10	มากที่สุด
4.1	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพเคารพ	5.00	0.00	มากที่สุด
4.2	ผู้บริหารมีความเกรงใจผู้อื่น	4.80	0.48	มากที่สุด
4.3	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.80	0.48	มากที่สุด
4.4	ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น	4.80	0.48	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

	องค์ประกอบ	ความเหมาะสม		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
4.5	ผู้บริหารรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรี ของตนเอง	4.80	0.48	มากที่สุด
4.6	ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของบุคคล โดยปราศจากความลำเอียง	4.80	0.48	มากที่สุด
4.7	ผู้บริหารไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุ บุคลิกและการแสดงออกที่ปรากฏจาก ภายนอกเท่านั้น	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>5. ความรับผิดชอบ</b>		<b>4.93</b>	<b>0.10</b>	<b>มากที่สุด</b>
5.1	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ ต่อสถานศึกษา	5.00	0.00	มากที่สุด
5.2	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	5.00	0.00	มากที่สุด
5.3	ผู้บริหารจัดจอบและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่าง เต็มความสามารถ	5.00	0.00	มากที่สุด
5.4	ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	4.80	0.48	มากที่สุด
5.5	ผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับผลการกระทำของ ตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	4.80	0.48	มากที่สุด
5.6	ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้	5.00	0.00	มากที่สุด
<b>ผลรวม</b>		<b>4.89</b>	<b>0.03</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตาราง 6 ผลการประเมินองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน พบว่า

1. ผลการประเมินองค์ประกอบหลักในภาพรวม พบว่า มีความเหมาะสมในระดับ มากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกองค์ประกอบ ( $\bar{X} = 4.89$ , S.D.=0.03) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.93$ , S.D.=0.10) ความยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.92$ , S.D.=0.11) ความซื่อสัตย์ ( $\bar{X} = 4.90$ , S.D.=0.12) ความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 4.86$ , S.D.=0.10) และความน่าเคารพนับถือ ( $\bar{X} = 4.86$ , S.D.=0.10) ตามลำดับ

## ระยะที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ

แบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรง

ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิชยฐานะและประสบการณ์การทำงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ในส่วนที่เป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา วิชยฐานะและประสบการณ์การทำงาน ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (n)	ร้อยละ
1	เพศ		
	- ชาย	129	38.39
	- หญิง	207	61.61
	รวม	336	100

ตาราง 7 (ต่อ)

ที่	ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (n)	ร้อยละ
2	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	- ผู้บริหารโรงเรียน	108	32.14
	- รองผู้บริหารโรงเรียน	4	1.19
	ครูผู้สอน	224	66.67
	รวม	336	100
3	วุฒิการศึกษาสูงสุด		
	- ปริญญาตรี	188	55.95
	- ปริญญาโท	147	43.75
	- ปริญญาเอก	1	0.30
	รวม	336	100
4	วิทยฐานะ		
	- ไม่มีวิทยฐานะ	113	33.63
	- ชำนาญการ	56	16.67
	- ชำนาญการพิเศษ	166	49.40
	- เชี่ยวชาญ	1	0.30
	- เชี่ยวชาญพิเศษ	0	0
	รวม	336	100
5	ประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหาร		
	- น้อยกว่า 5 ปี	127	37.80
	- 5 - 10 ปี	116	34.52
	- มากกว่า 10 ปี	93	27.68
	รวม	336	100

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 336 คน เป็นเพศชาย จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 38.39 เป็นเพศหญิง จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 61.61 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.14 เป็นรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.19 เป็นครูผู้สอน จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 55.95 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 44.05 ระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 วิทยฐานะ ไม่มีวิทยฐานะจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 33.63 วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 49.40 วิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0.00 ประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหารน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหาร 5-10 ปี จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 34.52 ประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหาร 10 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.68

## ตอนที่ 2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัด

### สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ดังตาราง

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความไว้วางใจ	4.39	0.66	มาก
2. ความยุติธรรม	4.25	0.82	มาก
3. ความซื่อสัตย์	4.33	0.77	มาก
4. ความน่าเคารพนับถือ	4.37	0.66	มาก
5. ความรับผิดชอบ	4.30	0.75	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.33</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความไว้วางใจ ( $\bar{X} = 4.39$ , S.D. = 0.66) ความน่าเคารพนับถือ ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D. = 0.66) ความซื่อสัตย์ ( $\bar{X} = 4.33$ , S.D. = 0.77) ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.75) และความยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.82) ตามลำดับ

2.2 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายด้านและรายข้อ ดังตาราง

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจ	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	4.81	0.42	มากที่สุด
2.	ผู้บริหารมีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.40	0.84	มาก
3.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	4.28	0.85	มาก
4.	ผู้บริหารมีความโปร่งใสและจริงใจมีความเป็น ธรรม และใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ	4.28	0.91	มาก
5.	ผู้บริหารมีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและ การกระทำ	4.27	0.86	มาก
6.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติ กิจกรรมของสถานศึกษา	4.35	0.82	มาก
7.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติพร้อมทั้งแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร	4.32	0.71	มาก
	เฉลี่ย	4.39	0.66	มาก

จากตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ( $\bar{X} = 4.81$ ) รองลงมาเป็น 2) ผู้บริหารมีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.40$ ) 3) ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.35$ ) 4) ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ( $\bar{X} = 4.32$ ) 5) ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ( $\bar{X} = 4.28$ ) 6) ผู้บริหารมีความโปร่งใสและจริงใจมีความเป็นธรรม และใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.28$ ) และ 7) ผู้บริหารมีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ( $\bar{X} = 4.27$ )

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความยุติธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายนามและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความยุติธรรม	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล	4.21	0.87	มาก
2.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและสอดคล้องกับความ เป็นจริงโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว	4.18	0.93	มาก
3.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน	4.21	0.93	มาก
4.	ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา	4.30	0.85	มาก
5.	ผู้บริหารให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความ เต็มใจ	4.34	0.84	มาก
เฉลี่ย		4.25	0.82	มาก

จากตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความยุติธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ( $\bar{X} = 4.34$ ) 2) ผู้บริหารไม่เอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.30$ ) 3) ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ( $\bar{X} = 4.21$ ) 4) ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ( $\bar{X} = 4.21$ ) และ 5) ผู้บริหารมีความยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริงโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.18$ ) ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความซื่อสัตย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายด้านและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความซื่อสัตย์	ค่าสถิติ		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่คดโกง	4.28	0.94	มาก
2.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำรวม รักษาจรรยาบรรณอย่าง เคร่งครัด	4.34	0.80	มาก
3.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพ	4.35	0.84	มาก
4.	ผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือน จากความเป็นจริง	4.35	0.79	มาก
เฉลี่ย		4.33	0.77	มาก

จากตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความซื่อสัตย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.33$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.35$ ) 2) ผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง ( $\bar{X} = 4.35$ ) 3) ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำรวม รักษาจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด ( $\bar{X} = 4.34$ ) 4) ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่คดโกง ( $\bar{X} = 4.28$ ) ตามลำดับ



ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความน่าเคารพนับถือ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายนามและรายชื่อ

ขอ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความน่าเคารพนับถือ	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ	4.48	0.68	มาก
2.	ผู้บริหารมีความเกรงใจผู้อื่น	4.32	0.73	มาก
3.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	4.26	0.75	มาก
4.	ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น	4.43	0.72	มาก
5.	ผู้บริหารรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง	4.53	0.64	มากที่สุด
6.	ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดย ปราศจากความลำเอียง	4.27	0.86	มาก
7.	ผู้บริหารไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุปนิสัยและการ แสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น	4.30	0.84	มาก
เฉลี่ย		4.37	0.66	มาก

จากตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความน่าเคารพนับถือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้  
1) ผู้บริหารรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง ( $\bar{X} = 4.53$ ) รองลงมาเป็น 2) ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ ( $\bar{X} = 4.48$ ) 3) ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.43$ ) 4) ผู้บริหารมีความเกรงใจผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.32$ ) 5) ผู้บริหารไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุปนิสัยและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น ( $\bar{X} = 4.30$ ) 6) ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง ( $\bar{X} = 4.27$ ) และ 7) ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ( $\bar{X} = 4.26$ )

ตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายด้านและรายข้อ

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อ สถานศึกษา	4.37	0.79	มาก
2.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.26	0.81	มาก
3.	ผู้บริหารจัดจอบและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ	4.41	0.71	มาก
4.	ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละกำลังกาย กำลังใจ และ กำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	4.15	0.94	มาก
5.	ผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับผลการกระทำของตนเอง และปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	4.25	0.87	มาก
6.	ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้	4.37	0.79	มาก
เฉลี่ย		4.30	0.75	มาก

จากตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ 1) ผู้บริหาร จัดจอบและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{X} = 4.41$ ) 2) ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.37$ ) 3) ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 4.37$ ) 4) ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 4.26$ ) 5) ผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับผลการกระทำของตนเองและ ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 4.25$ ) และ 6) ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ( $\bar{X} = 4.15$ )

**ตอนที่ 3 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

3.1 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง

ตาราง 14 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	4.20	0.71	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.23	0.65	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.25	0.64	มาก
4. ด้านการยอมรับนับถือ	4.43	0.57	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.34	0.58	มาก
6. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ	3.86	0.93	มาก
<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.22</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 14 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.57) ด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.58) ด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.64) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.65) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.71) และ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ( $\bar{X} = 3.86$ , S.D. = 0.93) ตามลำดับ

3.2 การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง

ตาราง 15 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความมั่นคงและ  
ความก้าวหน้าในอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 3 รายด้านและรายข้อ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ครูมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	4.42	0.82	มาก
2.	ครูมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทน ที่ได้รับในปัจจุบัน	3.85	1.09	มาก
3.	ครูได้รับการประเมินผลและเลื่อนขั้นเงินเดือน จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม	4.01	1.16	มาก
4.	ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ เสมอ	4.36	0.81	มาก
5.	ครูมีโอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง	4.33	0.86	มาก
เฉลี่ย		4.20	0.71	มาก

จากตาราง 15 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความ  
มั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนครเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ  
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ 1) ครูมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน  
( $\bar{X} = 4.42$ ) 2) ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 4.36$ ) 3) ครูมี  
โอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเอง  
( $\bar{X} = 4.33$ ) ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จในการ  
ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3  
รายด้านและรายข้อ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ครูมีแรงผลักดันหรือพลังที่ทำให้ครูรู้สึก สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบ ความสำเร็จอย่างดี	4.17	0.88	มาก
2.	ครูสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อ องค์กรและตัวเอง	4.40	0.74	มาก
3.	ครูได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ	3.48	1.32	ปานกลาง
4.	ครูปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลาอย่าง ถูกต้อง	4.29	0.80	มาก
5.	ครูทำงานอย่างมีแผน มีขั้นตอน	4.35	0.72	มาก
6.	ครูรู้จักคิด รู้จักพูดและรู้จักปฏิบัติงานด้วยฝีมือ ของตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.45	0.70	มาก
7.	ครูรู้จักป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ตาม สถานการณ์ที่เกิดขึ้น	4.44	0.66	มาก
	เฉลี่ย	4.23	0.65	มาก

จากตาราง 16 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ  
สกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.23$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับ  
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ 1) ครูรู้จักคิด รู้จักพูดและรู้จักปฏิบัติงานด้วยฝีมือ  
ของตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ( $\bar{X} = 4.45$ ) 2) ครูรู้จักป้องกันปัญหาและแก้ปัญหา  
ต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ( $\bar{X} = 4.44$ ) 3) ครูสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์  
ต่อองค์กรและตัวเอง ( $\bar{X} = 4.40$ ) ตามลำดับ

ตาราง 17 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านลักษณะของงาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 รายด้านและรายข้อ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านลักษณะของงาน	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ครูได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา	4.30	0.83	มาก
2.	ครูมีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อ เกิดปัญหา	4.52	0.63	มากที่สุด
3.	งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่ว่าเมื่อ	4.00	0.96	มาก
4.	งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า	4.28	0.76	มาก
5.	งานที่ครูปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง สมบูรณ์หรือทำงานได้เสร็จในเวลาอันสั้น	4.22	0.77	มาก
6.	งานที่ครูปฏิบัติมีเป้าหมายอย่างชัดเจน และ สามารถปฏิบัติงานนั้นได้ดีมีความสุขและทำงาน อย่างเต็มใจ	4.27	0.79	มาก
7.	มีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรง กับความสามารถของครูแต่ละคน	4.14	0.89	มาก
เฉลี่ย		4.25	0.64	มาก

จากตาราง 17 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านลักษณะ  
ของงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3  
ลำดับแรก ได้ดังนี้ 1) ครูมีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหา  
( $\bar{X} = 4.52$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ครูได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา  
( $\bar{X} = 4.30$ ) 3) งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มี  
คุณค่า ( $\bar{X} = 4.28$ ) ตามลำดับ

ตาราง 18 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ  
 ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายงาน  
 และรายชื่อ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการยอมรับนับถือ	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน	4.33	0.71	มาก
2.	ครูเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือและยอมรับในความรู้อุ ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ	4.43	0.62	มาก
3.	ครูมีศักยภาพในตนเอง	4.61	0.58	มากที่สุด
4.	ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม แสดงความ ยินดีให้กำลังใจ	4.36	0.78	มาก
เฉลี่ย		4.43	0.57	มาก

จากตาราง 18 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการ  
 ยอมรับนับถือ ลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม  
 อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.43$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3  
 ลำดับแรก ได้ดังนี้ 1) ครูมีศักยภาพในตนเอง ( $\bar{X} = 4.61$ ) อยู่ในระดับมากที่สุด  
 2) ครูเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือและยอมรับในความรู้อุความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ  
 ( $\bar{X} = 4.43$ ) 3) ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม แสดงความยินดีให้กำลังใจ ( $\bar{X} = 4.36$ )  
 ตามลำดับ

ตาราง 19 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายงานและรายชื่อ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มความสามารถ	4.52	0.59	มากที่สุด
2.	ครูมีความเสียสละ	4.55	0.61	มากที่สุด
3.	ครูให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่	4.57	0.66	มากที่สุด
4.	ครูมีอิสระในการทำงาน	4.22	0.95	มาก
5.	ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ	4.04	0.97	มาก
6.	ครูมีความสุขในการทำงาน	4.11	0.89	มาก
	เฉลี่ย	4.34	0.58	มาก

จากตาราง 19 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านความ  
รับผิดชอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก  
ได้ดังนี้ 1) ครูให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.57$ ) 2) ครูมีความเสียสละ  
( $\bar{X} = 4.55$ ) 3) ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อน  
ร่วมงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มความสามารถ ( $\bar{X} = 4.52$ ) ตามลำดับ



ตาราง 20 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิ่งจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 รายด้านและรายข้อ

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ	ค่าสถิติ		ระดับความ คิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1.	ครูได้รับผลประโยชน์ที่มีความเหมาะสมกับการทำงานตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย	3.96	1.02	มาก
2.	ผลตอบแทนที่ครูได้รับต้องเพียงพอต่อการนำไปใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน	3.71	1.23	มาก
3.	การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูมีความยุติธรรม	3.93	1.12	มาก
เฉลี่ย		3.86	0.93	มาก

จากตาราง 20 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้ดังนี้ 1) ครูได้รับผลประโยชน์ที่มีความเหมาะสมกับการทำงานตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.96$ ) 2) การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูมีความยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.93$ ) และ 3) ผลตอบแทนที่ครูได้รับต้องเพียงพอต่อการนำไปใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน ( $\bar{X} = 3.71$ ) เรียงตามลำดับ

**ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังตาราง

ตาราง 21 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปร	X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>
X	1.00												
X <sub>1</sub>	.93**	1.00											
X <sub>2</sub>	.94**	.86**	1.00										
X <sub>3</sub>	.94**	.85**	.88**	1.00									
X <sub>4</sub>	.96**	.86**	.88**	.87**	1.00								
X <sub>5</sub>	.93**	.80**	.84**	.85**	.90**	1.00							
Y	.68**	.63**	.61**	.64**	.66**	.67**	1.00						
Y <sub>1</sub>	.62**	.58**	.58**	.58**	.61**	.68**	.86**	1.00					
Y <sub>2</sub>	.57**	.56**	.47**	.52**	.56**	.55**	.90**	.73**	1.00				
Y <sub>3</sub>	.65**	.65**	.59**	.62**	.62**	.61**	.94**	.76**	.83**	1.00			
Y <sub>4</sub>	.67**	.64**	.60**	.61**	.63**	.66**	.88**	.69**	.77**	.83**	1.00		
Y <sub>5</sub>	.59**	.50**	.54**	.57**	.60**	.59**	.910	.73**	.72**	.85**	.84**	1.00	
Y <sub>6</sub>	.57**	.45**	.53**	.54**	.55**	.59**	.84**	.66**	.69**	.77**	.65**	.76**	1.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลาง ( $r_{xy}=0.68$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน คือ ด้านความไว้วางใจ ( $r=0.63$ ) ด้านความยุติธรรม

( $r=0.61$ ) ด้านความซื่อสัตย์ ( $r=0.64$ ) ด้านความน่าเคารพนับถือ ( $r=0.66$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $r=0.67$ ) โดยความสัมพันธ์รายด้านสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ด้านความซื่อสัตย์กับลักษณะของงาน ( $r=0.62$ ) 2) ด้านความน่าเคารพนับถือกับการยอมรับนับถือ ( $r=0.63$ ) และ 3) ด้านความรับผิดชอบต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ( $r=0.68$ ) ตามลำดับ

### ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังตาราง

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	R	R <sup>2</sup>	Adj R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	sig
ความรับผิดชอบต่อสังคม (X <sub>5</sub> )	.665	.443	.441	.351	.053	.444	6.620	.000
ความไว้วางใจ (X <sub>1</sub> )	.685	.470	.446	.246	.060	.276	4.111	.000
ค่าคงที่	-	-	-	1.647	.159	-	10.335	.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 S.E.<sub>est</sub> = .441

จากตาราง 22 แสดงว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 5 ตัวแปร พบว่า มี 2 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 คือ ความไว้วางใจ (X<sub>1</sub>) และความรับผิดชอบต่อสังคม (X<sub>5</sub>) โดยมีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเท่ากับ .47 หรือร้อยละ 47.00 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .441

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.647 + .246X_1 + .351X_5$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .276X_1 + .444X_5$$

### ระยะที่ 3 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สรุปเป็นตาราง ดังนี้

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปร	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน	สรุปผล
X <sub>1</sub>	ความไว้วางใจ	/	ควรพัฒนา
X <sub>2</sub>	ความยุติธรรม	X	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
X <sub>3</sub>	ความซื่อสัตย์	X	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
X <sub>4</sub>	ความน่าเคารพนับถือ	X	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
X <sub>5</sub>	ความรับผิดชอบ	/	ควรพัฒนา

หมายเหตุ / หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ความไว้วางใจและความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา

การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความไว้วางใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>ความไว้วางใจ</b>		
1. ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	5	
2. ผู้บริหารมีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	5	
3. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน	5	
4. ผู้บริหารมีความโปร่งใสและจริงใจมีความเป็นธรรม และใช้วิจารณ์ญาติในการตัดสินใจ	5	
5. ผู้บริหารมีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ	5	
6. ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา	5	

## ตาราง 24 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
7. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร	5	

จากตาราง 24 พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ  
ผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต  
3 นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ถ้าผู้บริหารมีการพัฒนาได้ตามหัวข้อข้างต้นจะส่งผลให้คนในองค์กรมีความ  
ร่วมมือกัน และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“...จากประเด็นพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ เมื่อ  
พิจารณา จากนิยามของความไว้วางใจยังขาดประเด็นในด้านความรับผิดชอบ ซื่อตรงและ  
มั่นคง จึงขอเสนอแนะให้เพิ่มเติมในประเด็นดังกล่าว...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“...ทุกข้อที่กล่าวมาสามารถพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารได้ดี...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“...ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ซื่อตรง ถูกต้อง มีวุฒิภาวะทางอารมณ์  
ความฉลาด ความสามารถ รอบคอบ กล้าตัดสินใจ เปิดเผย ให้เกียรติผู้อื่น และช่วยเหลือ  
ผู้อื่น...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“...ผู้บริหารควรมีวิธีสร้างความไว้วางใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความโปร่งใส  
และเป็น ธรรม...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

ตาราง 25 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง  
จริยธรรมของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
<b>ความรับผิดชอบ</b>		
1. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อ สถานศึกษา	5	
2. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	5	
3. ผู้บริหารจัดจอบและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ	5	
4. ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละกำลังกาย กำลังใจ และ กำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	5	
5. ผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับผลการกระทำของตนเองและ ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	5	
6. ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อ ตรวจสอบได้	5	

จากตาราง 25 พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ  
ผู้บริหาร ด้านความรับผิดชอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 3 นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

“...สามารถพัฒนาผู้บริหารด้านความรับผิดชอบต่อเป็นอย่างดี...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

“...ประเด็นพิจารณาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบต่อ  
มีความครอบคลุม สอดคล้องกับนิยามของผู้วิจัย...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

“...ทุกข้อที่กล่าวมาสามารถพัฒนาภาวะผู้นำด้านความรับผิดชอบของผู้บริหาร  
ได้ดี...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

“...ผู้บริหารต้องสร้างวินัย รักษาวินัย มีจรรยาบรรณ อุทิศตน เสียสละต่อ  
ส่วนรวม ต่อ องค์การ ใส่ใจ เอาใจใส่ตรวจสอบความก้าวหน้า...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

“...ผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อ  
องค์การ และ ต่อตนเอง...”

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

ผู้วิจัยได้นำความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน มาสรุปเป็นแนวทางที่  
เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
ด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้บริหารควรมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- 1.2 ผู้บริหารควรมีเมตตากรุณา มนุษยสัมพันธ์ที่ดี
- 1.3 ผู้บริหารควรมีวิธีสร้างความไว้วางใจ มีความโปร่งใสและจริงใจ มี  
ความเป็นธรรม และใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจ

1.4 ผู้บริหารควรใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของ  
สถานศึกษา

1.5 ผู้บริหารควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน  
และร่วมปฏิบัติพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

1.6 ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความ  
ฉลาดรอบคอบ

1.7 ผู้บริหารควรให้เกียรติผู้อื่น และช่วยเหลือผู้อื่น

2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
ด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย

2.1 ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ต่อตนเอง และ  
ต่อองค์การ



- 2.2 ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่น จดจ่อ ต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
- 2.3 ผู้บริหารควรเป็นผู้เสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
- 2.4 ผู้บริหารควรเป็นผู้ยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
- 2.5 ผู้บริหารควรเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
- 2.6 ผู้บริหารต้องสร้างวินัย รักษาวินัย มีจรรยาบรรณ
- สรุปแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 2 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 13 แนวทาง

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครู จำนวน 336 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอแกน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. การอภิปรายผลของการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผลการวิจัย

1. องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มีทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความน่าเคารพนับถือ และ 5) ความรับผิดชอบ

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ ด้านความยุติธรรม ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ และความน่าเคารพนับถือ

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ตามลำดับ

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความไว้วางใจและความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .68 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 47.00 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .44

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.65 + .25X_1 + .35X_5$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .28X_1 + .44X_5$$

6. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้แก่ ด้านความไว้วางใจและความรับผิดชอบ จำนวน 13 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความไว้วางใจ ประกอบด้วย

1.1 ผู้บริหารควรมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

1.2 ผู้บริหารควรมีเมตตากรุณา มนุษยสัมพันธ์ที่ดี

1.3 ผู้บริหารควรมีวิธีสร้างความไว้วางใจ มีความโปร่งใสและจริงใจ มี

ความเป็นธรรม และใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ

1.4 ผู้บริหารควรใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของ

สถานศึกษา

1.5 ผู้บริหารควรให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน

และร่วมปฏิบัติพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

- 1.6 ผู้บริหารต้องมีคุณธรรมจริยธรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความฉลาดรอบคอบ
- 1.7 ผู้บริหารควรให้เกียรติผู้อื่น และช่วยเหลือผู้อื่น
2. แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความรับผิดชอบ ประกอบด้วย
- 2.1 ผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ ต่อตนเอง และต่อองค์กร
- 2.2 ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่น จดจ่อ ต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ
- 2.3 ผู้บริหารควรเป็นผู้เสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม
- 2.4 ผู้บริหารควรเป็นผู้ยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น
- 2.5 ผู้บริหารควรเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้
- 2.6 ผู้บริหารต้องสร้างวินัย รักษาวินัย มีจรรยาบรรณ

## อภิปรายผล

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารครั้งนี้ พบว่ากรอบแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่
- 1) ความไว้วางใจ 2) ความยุติธรรม 3) ความซื่อสัตย์ 4) ความน่าเคารพนับถือ และ 5) ความรับผิดชอบ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องมาจาก ผู้ทำการวิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร แล้วนำองค์ประกอบที่ได้จากการสังเคราะห์ไปสร้างแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมขององค์ประกอบ ผลการวิจัยจึงทำให้ได้องค์ประกอบเป็นไปตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ฌ็อง-ฌัก อีเลียส (2562, หน้า 28) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ 3) ความเอื้ออาทร 4) ความไว้วางใจ 5) ความเคารพ นอกจากนี้ พระมานิต ฐมทินฺโน (2563, หน้า 31) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความไว้วางใจ

2) ความเคารพ 3) ความยุติธรรม และ 4) ความรับผิดชอบ เช่นเดียวกับ ภาณุวัฒน์ บุญฉัญจิก (2564, หน้า 53) พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีจำนวน 7 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความยุติธรรม องค์ประกอบที่ 2 ด้านความรับผิดชอบ องค์ประกอบที่ 3 ด้านความซื่อสัตย์ องค์ประกอบที่ 4 ด้านความไว้วางใจ องค์ประกอบที่ 5 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์ประกอบที่ 6 ด้านความเคารพ และ องค์ประกอบที่ 7 ด้านความเป็นพลเมืองดี

2. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงจากมากไปน้อย คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพนับถือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความยุติธรรม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงออก ถึงค่านิยม ความกล้าหาญ มีการสื่อสาร ก่อเกิดความศรัทธา ให้ทุกคนเห็นว่า ตั้งมั่นอยู่ใน พื้นฐานของความดี มีเหตุผล เป็นแบบอย่างที่ดี ตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนาวรัตน์ รอดเพียร (2560, หน้า 92) ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ ญัฐริดา นิพนธ์ (2562, หน้า 64) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 78) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน

3. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหา น้อย ดังนี้ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านลักษณะของงาน 4) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 5) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และ 6) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อ

การจัดการศึกษา ผู้บริหารสร้างพลังหรือแรงผลักดันที่กระตุ้นให้ครู ใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ และเต็มใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เกิดเจตคติที่ดีและมีความพึงพอใจ เมื่องานประสบความสำเร็จ มีความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่และผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี ครูทำงานอย่างมีแผน มีขั้นตอน รู้จักคิด รู้จักพูดและรู้จักปฏิบัติงานด้วยฝีมือของตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ รู้จักป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ทำให้มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 198) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทักษิณ มวลมนตรี (2564, หน้า 153) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของบุญวัฒน์ คำชูราษฎร์ (2564, หน้า 187) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .68 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก ทั้งนี้เพราะว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมช่วยให้บุคคลที่เป็นผู้นำสามารถตัดสินใจและมีแนวทางในการปฏิบัติโดยคำนึงถึงคุณค่าทางจริยธรรมอันดีงาม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ จึงเป็นบุคคลที่มักจะทำสิ่งที่ถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ ไว้วางใจได้ว่าเป็นบุคคลที่มีเกียรติและเป็นคนดี การเป็นแบบอย่างของผู้นำเชิงจริยธรรมจึงส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางจริยธรรมในองค์กรได้อย่างจริงจัง ทำให้เป็นที่เคารพและได้รับความไว้วางใจ ความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ทำให้ได้รับความร่วมมือสนับสนุนช่วยเหลือในการพัฒนาอย่างเต็มที่ มีทักษะในการเรียนรู้และเข้าใจ ความรู้สึกของผู้ตาม สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน จนก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์กร

ที่มีความเกี่ยวข้องกับครูด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 200) พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.518

5. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่ได้นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ตัวแปร พบว่า มี 2 ตัวแปร ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ความไว้วางใจและความรับผิดชอบ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเมื่อใช้ตัวแปรดังกล่าวเป็นตัวพยากรณ์มีค่าเท่ากับ .68 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 47.00 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) .44

สามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.65 + .25X_1 + .35X_5$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .28X_1 + .44X_5$$

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงค่านิยม ความกล้าหาญ การสื่อสาร เพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธา ให้ทุกคนเห็นว่า ตั้งมั่นอยู่ในพื้นฐานของความดี มีเหตุมีผล เป็นแบบอย่างที่ดี ตระหนักถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ความมีเมตตากรุณา ความเชื่อมั่นเชื่อใจ การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใสจริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เสมอต้นเสมอปลาย ใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา เอาใจใส่ในบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ซื่อตรง มั่นคง ให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ จดจ่อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภายในเวลาที่กำหนด การเสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของ

ส่วนรวม พร้อมทั้งจะยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้

จากตัวแปรด้านความไว้วางใจและความรับผิดชอบ สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สอดคล้องกับ ชีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์ (2562, หน้า 96) พบว่า ความเคารพนับถือ การมีส่วนร่วม และความไว้วางใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.465 และสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการครูได้ร้อยละ 46.50 สอดคล้องกับ เอกราช เอียดแก้ว (2564, หน้า 80) ที่พบว่า ปัจจัยตัวแปรมีอำนาจพยากรณ์มีจำนวน 3 ตัวแปร คือ ด้านความซื่อสัตย์ ดานความรับผิดชอบ และดานความเป็นพลเมืองดี ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้ร้อยละ 48.70 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ค่า 0.312

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารด้านความไว้วางใจและด้านความรับผิดชอบ ดังนั้น ในการพัฒนาผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริมเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในด้านดังกล่าว เพื่อสอดคล้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่รวมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คือ ด้านความไว้วางใจและด้านความรับผิดชอบ ควรจะให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง นำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร



## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงองค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างโรงเรียนที่มีขนาดเดียวกันหรือขนาดแตกต่างกัน ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูจากเดิมหรือไม่

บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กมลชนก ศรีวรรณ. (2561). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กมลวรรณ ยอดมาลี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ก.ศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤษณา เหลืองทอง. (2556). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา. วิทยานิพนธ์ ก.ศ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ไกรศร รักสวน. (2559). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เกียรติศักดิ์ แสนอ้วน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในอำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ก.ศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชนิษฐ์นิชา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- คำพร กองเตย (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ชัยญาภัค ดิเรกชนาสิน. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนเทศบาล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชุติมา รัชย์บางแหลม, เอกกรินทร์ สังข์ทอง, ชวลิต เกิดทิพย์ และชิตชนก เชิงเชาวน์. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม : หนทางสู่การขับเคลื่อนภาวะผู้นำในสถาบันการศึกษา*. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, 8(1), 168-180.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา นิพนธ์. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครสวรรค์ เขต 1*. นิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ทักษิณ มวลมนตรี. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากดหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนัชชา ชาสงวน. (2558). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัชกร จับใจนาย. (2563). *ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36*. งานนิพนธ์ ศษ.ม. พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ธีรพัฒน์ เพชรศรีจันทร์. (2562). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดอุทัยธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

- นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนารัตน์ รอดเพียน. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน* เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (ฉบับปรับปรุงใหม่). (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญวัฒน์ คำชูราษฎร์. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประชุมพร บุญมา. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในจังหวัดชลบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปัทมา แคนยุกต์. (2554). *รูปแบบการสร้างเสริมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของนักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปรานิต จินดาศรี. (2559). *แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในจังหวัดสระแก้ว. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิพัฒน์ นนทนาถรณ์. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ. ศูนย์ผู้นำเพื่อธุรกิจและสังคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พงศ์ภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์. (2559). *การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

- พระมานัต ทุมทินุโน. (2563). การพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมสังกัดมหาเถรสมาคมสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรรณี ศรีปราชญ์. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดราชบุรี. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ภาคคี ปญญาพิน. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรดา จำนงประโคน. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตวังบูรพาจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภานุพงศ์ ธนุสาร. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 สุโขทัย-ตาก. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภาณุวัฒน์ บุญธัญกิจ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครตามทัศนะของผู้บริหารและครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ภาวดี ศรีหาญ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานครูโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มัณฑนา ชุมปัญญา. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เมตตา สอนเสนา. (2557). ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอนของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- มุฮัมหมัด มะลี. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี*.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ยุพิน บุญสินชัย. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอ โพนทองจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.
- รัชนีวรรณ สุวรรณชัยรบ. (2566). *ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนบงกช นิพัฒน์ศิริผล. (2563). *การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเชิงราย เขต 3. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559). *ภาวะผู้นำทฤษฎีการวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2560). *คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ*. สงขลา: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.
- รุ่งลาวรรณ บำรุงศรี. (2558). *การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชุมพร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ลักขณา ลักเข็มหาร. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- วรัญญา อุบายลับ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.*
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย. สุพรรณบุรี: วีริยาสาส์น.*
- วิภากรณ์ ฉายาเรือง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนกิตติวิทยา อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- วิภาวดี อินทร์ดวง. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2559). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.*
- วันเฉลิม รูปสูง. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.*
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2556). *การพัฒนาองค์การ. ศูนย์การเรียนรู้การผลิตการจัดการธุรกิจ ดิจิตอล. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.*
- วรวิมล ทองเยี่ยม. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. มชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศรีธญา มาทิพย์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศุภลักษณ์ สุพรรณปราการ. (2555). *การพัฒนาเครื่องมือวัดภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

- สกุลกานต์ โกสีลา. (2561). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครูในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สิริปัญญา ศรีนอก. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุติกานต์ บริเอก. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุมัตนา สร้อยสน. (2558). *การบริหารจัดการที่ดีของผู้บริหารแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอบ้านบึงจังหวัดชลบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2566). *แผนปฏิบัติการประจำปี 2566*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
- หนูไกร มาเขต. (2559). *การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การค้นคว้าอิสระ ปร.ด. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- หงษา วงศ์จำปา. (2560). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อัษฎชลี สุขวิบูลย์. (2559). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อชิรญาณ์ แยมทับ. (2561). *ความสามารถทางภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรทัย สุวรรณมณี. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดสตูล.* สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อรสา เพชรนุช. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อริชญญา วงศ์ใหญ่. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่.* รายงานการวิจัย เชียงใหม่: วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจ.
- เอกราช เอียดแก้ว. (2564). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อ้อมเดือน สดมณี. (2558). *ปัจจัยด้านสังคมและความสุขทางใจที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของครูในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา.* ปริญญาโท กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Gibson, J.L. and et al. (2006). *Organization : behavior, structure and process.* New York: McGraw – Hill.
- Herzberg, Frederic. (1959). *The Motivation to Work.* New York: Wiely&Sons.
- Kohlberg, L. (1976). *Development of moral character and moral ideology review of child development research.* New York: Russell Sage Foundation.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนทวี จุลจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนทวี จุลจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๙๑๕๐





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นายภัทรารุช โคตรเรือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนนทวิ จุลพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์ภักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนนทวิ จุลพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๙๑๕๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางสาวนรินทร์ทิพย์ สุริยันต์


สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนนทวิ จุลจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนนทวิ จุลจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๙๑๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางสาวสุรีพร เอ็มะราช

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนนทวิ จุลพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทิรัญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนนทวิ จุลพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๙๑๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า  
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

เรียน นางสาวทิฆัมพร ทองนำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนนทวิ จุลจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนนทวิ จุลจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๙๑๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๓๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.วินเพ็ญ นันทะศรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนทวี จุลจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๓๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทิพย์ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนทวี จุลจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๙๑๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวีระศักดิ์ กรมแสนพิมพ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนนทวิ จุลจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ งามทรัพย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนนทวิ จุลจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๙๑๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุรียา เอมะราช

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณนทวิ จุลจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริ จันทวีรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณนทวิ จุลจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๙๑๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพีระวัฒน์ ศรีธรรมมา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายณนทวิ จุลจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์หิรัญ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายณนทวิ จุลจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๙๑๕๐





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางวราจิตร พรมเกตุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนนทวิ จุลจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทริกข์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนนทวิ จุลจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๙๑๕๐



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๘๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายนนทวิ จุลพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ทิรัญ จันทร์ักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนนทวิ จุลพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๙๑๕๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายนนทวิ จุลจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริญ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายนนทวิ จุลจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๙๑๕๐



ที่ ๘7 ๐๖๒๕.๕๒/ว.๓๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๕๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายกวินวิฑูย์ จึงชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนทวี จุลจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๑๔๗๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทวีทย์ธีรวิญ จันทวิชช์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๑๗ ๐๒๑๔

โทรสาร ๐ ๔๖๑๗ ๐๐๑๖

ผู้ประสานงาน นายธนทวี จุลจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๕๑๕๐



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๔๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.วสุฤต สุวรรณแทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนทวี จุลจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๔๔๒๑๒๔๗๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริฎ จันทวิกษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๖๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนทวี จุลจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๕๑๕๐



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๖๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายเศรษฐศิลป์ อางสารมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายพนมทวี จุลพันธ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๗๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทวีทย์ทิพย์ จันทร์รักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๖๓ ๐๖๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๓๐๖๓ ๐๐๗๑๒

ผู้ประสานงาน นายพนมทวี จุลพันธ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๐ ๙๑๕๐



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโพนพิสัย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาววิภา วงศ์อำมาตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอนันท์ จุลจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๓๓๔๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ศ.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริยุ จันทักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๓๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๖๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอนันท์ จุลจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๘๖๐ ๙๑๕๐



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๓๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ อ.นิคมโย ค.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธีรพงษ์ อุปทุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนทวี จุลจันทร์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๗๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ทรัพย์ศิริวัณ จันทรักษ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นายธนทวี จุลจันทร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๒๕๖๐ ๕๓๕๐



ภาคผนวก ข  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ



## ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันองค์ประกอบ

1. ผศ.ดร.เอกลักษณ์ เพ็ญสา      อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
  
2. นายภัทรารุช โคตรเรือง      ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแวง ตำบลแวง  
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 2
  
3. นางสาวนรินทิพย์ สุริยันต์      ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหลักช้าง  
ตำบลตาลเื้อง อำเภอสว่างแดนดิน  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
  
4. นางสุวีพร เอ็มะราช      ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเพ็ญพิทยาพัฒนา  
ตำบลหนองบัวลิม อำเภอคำตากล้า  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
  
5. นางสาวทีฆัมพร ทองนำ      ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเพ็ญพิทยาพัฒนา  
ตำบลหนองบัวลิม อำเภอคำตากล้า  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

## ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. รศ.ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี                      อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ดร.วีรศักดิ์ กรมแสนพิมพ์                ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแต่ ตำบลนาแต่  
อำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 3
3. นายสุริยา เอ็มะราช                            ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านท่าช้างเจริญไพศาล  
ตำบลดงเหนือ อำเภอบ้านม่วง  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. นายพีระวัฒน์ ศรีธรรมมา                    ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม  
ตำบลม่วง อำเภอบ้านม่วง  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาสกลนคร
5. ดร.วรารจิตร์ พรหมเกตู                        ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนธาตุพนม  
ตำบลธาตุพนม อำเภธาตุพนม  
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา นครพนม

## ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

1. นายกวิณวัชณ์ ชิงชัย                      ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนพอกใหญ่ไทยสมบูรณ์  
ตำบลนาแต่ อำเภอดำตากกล้า จังหวัดสกลนคร  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 3
  
2. ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน                      ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเดื่อศรีคันไชย  
ตำบลเดื่อศรีคันไชย อำเภอดอนจาน  
จังหวัดสกลนครสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
  
3. นายเศรษฐศิลป์ อัจจสาระมนต์            ผู้อำนวยการโรงเรียนเพ็ญพิทยาพัฒนา  
ตำบลหนองบัวลิม อำเภอดำตากกล้า  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
  
4. นางสาววิภา วงศ์อำมาตย์                      ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่างาม  
ตำบลหนองบัวลิม อำเภอดำตากกล้า  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
  
5. นายธีรพงศ์ อุปฐม                              ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านท่างาม  
ตำบลหนองบัวลิม อำเภอดำตากกล้า  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบ





แบบสอบถามความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ  
ประกอบการวิจัย

---

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ  
ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัย นายนนทวิ จุลจันทร์  
นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ดร. อภิสิทธิ์ สมศรีสุข ประธานกรรมการ

ดร. ทรัพย์หิรัญ จันทรักษ์ กรรมการ



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
  2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน คือ
    - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ตอนที่ 2 ยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
  3. กรุณาตอบแบบสอบถามและกรอกข้อมูลทุกข้อ ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะวิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใด
  4. ขอความกรุณาจากท่านได้พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ว่ามีความเหมาะสม อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความเห็นของท่าน หากท่านมีข้อเสนอแนะกรุณาเขียนลงในช่องทางขวามือ โดยระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบฯ มีความหมายดังนี้
    - 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น ในระดับมากที่สุด
    - 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น ในระดับมาก
    - 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น ในระดับปานกลาง
    - 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น ในระดับน้อย
    - 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้น ในระดับน้อยที่สุด
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านมา ณ โอกาสนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

( นายนนทวิ จุลพันธ์ )

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย  $\surd$  ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

( ) อาจารย์ในระดับอุดมศึกษา

( ) ผู้บริหารโรงเรียน

( ) รองผู้บริหารโรงเรียน

( ) ครูผู้สอน

3. วุฒิการศึกษาสูงสุด

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

4. วิทยฐานะ

( ) ไม่มีวิทยฐานะ

( ) ชำนาญการ

( ) ชำนาญการพิเศษ

( ) เชี่ยวชาญ

( ) เชี่ยวชาญพิเศษ

5. ประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหาร

( ) น้อยกว่า 5 ปี

( ) 5 – 10 ปี

( ) มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2 การยืนยันความเหมาะสมขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามความคิดเห็น

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3		ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
<b>ด้านความน่าไว้วางใจ</b>							
1.	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์						
2.	ผู้บริหารมีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา						
3.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน						
4.	ผู้บริหารมีความโปร่งใสและจริงใจมีความเป็นธรรม และใช้จรรยาบรรณในการตัดสินใจ						
5.	ผู้บริหารมีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการ กระทำ						
6.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรม ของสถานศึกษา						
7.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมคิด ร่วม วางแผนและร่วมปฏิบัติพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร						
<b>ด้านความยุติธรรม</b>							
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล						
9.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็น จริงโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว						
10.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความ เสมอภาคเท่าเทียมกัน						
11.	ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา						

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3		ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
12.	ผู้บริหารให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ						
<b>ด้านความซื่อสัตย์</b>							
13.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่คดโกง						
14.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำรวม รักษาวาจาสัตย์อย่างเคร่งครัด						
15.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ						
16.	ผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง						
<b>ด้านความน่าเคารพนับถือ</b>							
17.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ						
18.	ผู้บริหารมีความเกรงใจผู้อื่น						
19.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น						
20.	ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น						
21.	ผู้บริหารรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง						
22.	ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง						
23.	ผู้บริหารไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุปนิสัยและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น						
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>							
24.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อสถานศึกษา						
25.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา						
26.	ผู้บริหารจัดจ้อและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ						

องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3		ระดับความ เหมาะสม					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	
27.	ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลัง ทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม						
28.	ผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับผลการกระทำของตนเองและ ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น						
29.	ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ ตรวจสอบได้						

ภาคผนวก ง  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย





### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

**ตอนที่ 3** ความคิดเห็นต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือ  
จากท่านในการตอบแบบสอบถามทุกข้อที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อให้  
ผลการวิจัยถูกต้อง เชื่อถือได้ คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์และนำไปเสนอใน  
ภาพรวมซึ่งจะไม่มีผลต่อท่านแต่อย่างใด และผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการ  
ปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ต่อไป  
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้  
เป็นอย่างดี

(นายนนทวิ จุลพันธ์)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



**ตอนที่ 1** สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง :** โปรดเขียนเครื่องหมาย  $\surd$  ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

**1. เพศ**

- ( ) ชาย
- ( ) หญิง

**2. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง**

- ( ) ผู้บริหารโรงเรียน
- ( ) รองผู้บริหารโรงเรียน
- ( ) ครูผู้สอน

**3. วุฒิการศึกษาสูงสุด**

- ( ) ปริญญาตรี
- ( ) ปริญญาโท
- ( ) ปริญญาเอก

**4. วิทยฐานะ**

- ( ) ไม่มีวิทยฐานะ
- ( ) ชำนาญการ
- ( ) ชำนาญการพิเศษ
- ( ) เชี่ยวชาญ
- ( ) เชี่ยวชาญพิเศษ

**5. ประสบการณ์ในการทำงานหรือปฏิบัติงานบริหาร**

- ( ) น้อยกว่า 5 ปี
- ( ) 5 – 10 ปี
- ( ) มากกว่า 10 ปี

## ตอนที่ 2

## แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ผลพิจารณา				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความน่าไว้วางใจ</b>						
1.	ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์					
2.	ผู้บริหารมีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน					
4.	ผู้บริหารมีความโปร่งใสและจริงใจมีความเป็นธรรม และใช้ วิจาร์ณญาณในการตัดสินใจ					
5.	ผู้บริหารมีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ					
6.	ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของ สถานศึกษา					
7.	ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนรวมคิด รวบรวมวางแผนและ ร่วมปฏิบัติพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร					
<b>ด้านความยุติธรรม</b>						
8.	ผู้บริหารมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล					

ข้อ ที่	รายการ	ผลพิจารณา				
		5	4	3	2	1
9.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมและสอดคล้องกับความเป็นจริงโดยไม่ใช้อคติหรือความชอบส่วนตัว					
10.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่นด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน					
11.	ผู้บริหารไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา					
12.	ผู้บริหารให้เกียรติและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ					
<b>ด้านความซื่อสัตย์</b>						
13.	ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงตรง เที่ยงธรรม ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่คดโกง					
14.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่สำรวม รักษาจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด					
15.	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ					
16.	ผู้บริหารเป็นผู้ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและไม่บิดเบือนจากความเป็นจริง					
<b>ด้านความน่าเคารพนับถือ</b>						
17.	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ เคารพ					
18.	ผู้บริหารมีความเกรงใจผู้อื่น					
19.	ผู้บริหารมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น					
20.	ผู้บริหารมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น					
21.	ผู้บริหารรักษาเกียรติยศและศักดิ์ศรีของตนเอง					
22.	ผู้บริหารยอมรับในความแตกต่างของบุคคลโดยปราศจากความลำเอียง					
23.	ผู้บริหารไม่ตัดสินคนอื่นด้วยเพียงแค่อุปนิสัยและการแสดงออกที่ปรากฏจากภายนอกเท่านั้น					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
24.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อสถานศึกษา					
25.	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
26.	ผู้บริหารจัดจอบและมุ่งมั่นต่อหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ					

ข้อ ที่	รายการ	ผลพิจารณา				
		5	4	3	2	1
27.	ผู้บริหารเป็นผู้เสียสละกำลังกาย กำลังใจ และกำลังทรัพย์เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
28.	ผู้บริหารเป็นผู้ยอมรับผลการกระทำของตนเองและปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น					
29.	ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้					

## ตอนที่ 3

## แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 3 อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละข้อมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ที่	รายการ	ผลพิจารณา				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ</b>						
1.	ครูมีความพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน					
2.	ครูมีความพึงพอใจต่อเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน					
3.	ครูได้รับการประเมินผลและเลื่อนขั้นเงินเดือนจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม					
4.	ครูได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ					
5.	ครูมีโอกาสศึกษาต่อ อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตนเอง					
<b>ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน</b>						
6.	ครูมีแรงผลักดันหรือพลังที่ทำให้ครูรู้สึกว่าจะสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี					
7.	ครูสามารถสร้างผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตัวเอง					
8.	ครูได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ					

ข้อ ที่	รายการ	ผลพิจารณา				
		5	4	3	2	1
9.	ครูปฏิบัติงานได้ทันภายในกำหนดเวลาอย่างถูกต้อง					
10.	ครูทำงานอย่างมีแผน มีขั้นตอน					
11.	ครูรู้จักคิด รู้จักพูดและรู้จักปฏิบัติงานด้วยฝีมือของตนเองเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้					
12.	ครูรู้จักป้องกันปัญหาและแก้ปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น					
<b>คุณลักษณะของงาน</b>						
13.	ครูได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา					
14.	ครูมีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหา					
15.	งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ					
16.	งานที่ครูปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า					
17.	งานที่ครูปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานได้เสร็จในเวลาอันสั้น					
18.	งานที่ครูปฏิบัติมีเป้าหมายอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ดี มีความสุขและทำงานอย่างเต็มใจ					
19.	มีการมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความสามารถของครูแต่ละคน					
<b>ด้านการยอมรับนับถือ</b>						
20.	ครูได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
21.	ครูเป็นผู้มีความน่าเชื่อถือและยอมรับในความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญ					
22.	ครูมีศักยภาพในตนเอง					
23.	ครูได้รับการยกย่อง ชมเชย ชื่นชม แสดงความยินดีให้กำลังใจ					
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>						
24.	ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มความสามารถ					
25.	ครูมีความเสียสละ					
26.	ครูให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มที่					

ข้อ ที่	รายการ	ผลพิจารณา				
		5	4	3	2	1
27.	ครูมีอิสระในการทำงาน					
28.	ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ					
29.	ครูมีความสุขในการทำงาน					
<b>ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ</b>						
30.	ครูได้รับผลประโยชน์ที่มีความเหมาะสมกับการทำงานตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย					
31.	ผลตอบแทนที่ครูได้รับต้องเพียงพอต่อการนำไปใช้ดำเนินชีวิตประจำวัน					
32.	การเลื่อนขั้นเงินเดือนของครูมีความยุติธรรม					

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น





ตาราง 26 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ข้อ ที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร									
1	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.52	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.88	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.85	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.84	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.82	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.82	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.84	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.89	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.89	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.81	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.89	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.89	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.86	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.87	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.85	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.85	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.83	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.83	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ ที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร									
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.88	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.90	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.83	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.90	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.81	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.87	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.84	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เท่ากับ 0.9843

ตาราง 27 ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาสกจนคร เขต 3

ข้อ ที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน									
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.57	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.82	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.55	ใช้ได้
9	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	0.72	ใช้ได้
10	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	0.71	ใช้ได้
11	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	0.70	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.47	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.88	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.86	ใช้ได้

ตาราง 27 (ต่อ)

ข้อ ที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน									
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.66	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.67	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	0	0	3	0.60	0.64	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.77	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.82	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.55	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.63	ใช้ได้

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เท่ากับ 0.9641

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา





### แบบสอบถาม

## แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

### คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 2 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความน่าไว้วางใจ
2. ความรับผิดชอบ

ผู้วิจัยจึงกำหนดเนื้อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในด้านดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญได้กรุณาให้ความคิดเห็นในการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

(นายนนทวิ จุลพันธ์)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนาศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



### แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้เสนอความคิดเห็น.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

\*\*\*\*\*

#### คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมกับ  
การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู  
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ว่าวิธีการใด  
จะเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางพัฒนา โดยกำหนดเครื่องหมาย / ลงในช่องความ  
คิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิด ของท่าน

แนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
ด้านความน่าไว้วางใจ		
1. ผู้บริหารมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์		
2. ผู้บริหารมีเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา		
3. ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน		
4. ผู้บริหารมีความโปร่งใสและจริงใจมีความเป็นธรรม และใช้วิจารณ์ญาติในการตัดสินใจ		
5. ผู้บริหารมีความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ		
6. ผู้บริหารใส่ใจ แนะนำ ช่วยเหลือในการปฏิบัติกิจกรรมของสถานศึกษา		
7. ผู้บริหารให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร		
ท่านคิดว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร ด้านความน่าไว้วางใจ เป็นอย่างไร		
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		



ประวัติย่อของผู้วิจัย



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายนนทวิ จุลจันทร์
วันเดือนปีเกิด	8 มกราคม 2535
ภูมิลำเนา	จังหวัดสกลนคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	172 หมู่ 5 ตำบลนาซอ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเพ็ญพิทยาพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ.2550	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านหนองนาหารสมสนุกวิทยา อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ.2553	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ.2559	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ.2567	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนากการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2561	ครูอัตราจ้างชั้นวิกฤต โรงเรียนบ้านนายาง อำเภอภูกระดึง จังหวัดเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2
พ.ศ.2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนเพ็ญพิทยาพัฒนา ตำบลหนองบัวลิ้ม อำเภอดำตากล้า จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
พ.ศ.2563	ครู คศ.1 โรงเรียนเพ็ญพิทยาพัฒนา ตำบลหนองบัวลิ้ม อำเภอดำตากล้า จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3