



**พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของ
บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**

**Ethical behavior in performance-oriented work, combined with innovative and
creative efforts of educational personnel at the Bueng Kan Primary Educational
Service Area Office.**

¹อรรถพล ทองจันทร์, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Auttapon Thongchan, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻²คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

¹⁻²Faculty of Social Sciences and Education, Thongsook College, Thailand

Corresponding Author E-mail: ¹auttaponbuey.30@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม 2) ศึกษาระดับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) พฤติกรรมเชิงจริยธรรมโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป รองลงมาคือด้านความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป ตามลำดับ 2) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป ด้านความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 90.00 ($R^2=0.911$) และผลการทดสอบสมมติฐานพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



คำสำคัญ : พฤติกรรมเชิงจริยธรรม,การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์,การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์

Abstract

The objectives of this research were to 1) examine the level of ethical behavior 2) investigate the level of performance-oriented work combined with proactive and creative work 3) explore the relationship between ethical behavior and the combined dimension of performance-oriented and proactive creative work among educational personnel in the Bueng Kan Primary Educational Service Area Office. The sample consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. Statistical methods used for data analysis included mean, standard deviation, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings revealed that 1) Overall, the ethical behavior was at a relatively high level. Considering individual dimensions, the highest average score was found in the future orientation and general self-control dimension, followed by the general self-efficacy belief dimension 2) The combined performance-oriented and proactive creative work was also at a relatively high level. When analyzed by dimension, the highest average score was found in performance-oriented thinking combined with creative initiative, followed by behavioral expression of performance-oriented and proactive work, respectively 3) The relationship between ethical behavior and the combined work dimension was analyzed using multiple regression. The future orientation and general self-control dimension and the general self-efficacy belief dimension yielded a multiple correlation coefficient (R) of 0.900. These dimensions significantly explained 90.00% of the variance in the combined work behavior at the statistical significance level of 0.01 ($R^2 = 0.911$). Hypothesis testing also confirmed that ethical behavior and the combined dimension of performance-oriented and proactive work were significantly correlated at the 0.01 level.

Keywords: Ethical behavior, Performance-oriented work, Proactive and creative work



บทนำ

ทัศนคติต่อการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ ควบคู่กับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความรู้สึก ความเข้าใจ และความคิดที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์หรือกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การประเมินคุณค่า เช่น ประโยชน์หรือโทษ ตลอดจนความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่บุคคลมีต่อการ ทำงาน ทั้งในแง่ที่เกี่ยวข้องกับตนเองและบริบทขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอก โดยบุคคล นั้นจะมีความพร้อมและแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับความรู้สึกและความเข้าใจของ ตนเอง สารสำคัญของทัศนคติสามารถสรุปได้เป็นสามองค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) ความรู้ในเชิงการ ประเมินค่า (2) อารมณ์ความรู้สึก และ (3) ความโน้มเอียงในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ Engle และคณะ (2010) จากผลการวิจัย พบว่า ทัศนคติของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีใน สถาบันอุดมศึกษามีส่วนช่วยในการอธิบายลักษณะจิตใจด้านความเอื้ออาทรและความสามัคคีได้ใน สัดส่วนร้อยละ 40.6 ขณะเดียวกัน ทัศนคติที่มีต่อการทำงานแบบอุทิศตนของครูและอาจารย์ก็ถือเป็น ปัจจัยสำคัญลำดับแรกที่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานอย่างทุ่มเทของบุคลากรกลุ่มนี้ได้ถึงร้อยละ 56.5 นอกจากนี้ ยังมีการค้นพบว่า ทัศนคติที่มีต่อการสอนและการเรียนรู้ตามมาตรฐานสากลร่วมกัน มี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการทางวิชาการภายในชั้นเรียน โดยสามารถอธิบายผลได้ใน ระดับประมาณร้อยละ 16.86

ความมุ่งมั่นของบุคลากรทางการศึกษาในการทุ่มเทร่างกาย แรงใจ เพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ในการ ทำงาน ตลอดจนการคิดและดำเนินงานด้วยความริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึงความสามารถในการหลีกเลี่ยง หรือลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากพฤติกรรมการทำงาน ทั้งยังรวมถึงการไม่กระทำหรือการปฏิเสธ พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อสถานการณ์การทำงานที่ต้องการความสร้างสรรค์และมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่ง สอดคล้องกับคำอธิบายของนักวิชาการอย่าง Guillaumie (2020) มีงานวิจัยที่ระบุว่า ปัจจัยสำคัญที่ สามารถทำนายความตั้งใจเชิงพฤติกรรมในการทำงานจากที่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ กลุ่ม อารมณ์ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และปัจจัยภายในครอบครัว นอกจากนี้ ยังมีข้อค้นพบที่แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาแนวทางแก้ไขปัญหาย่างสร้างสรรค์ ความตั้งใจในการฝึกฝนตนเอง รวมถึงการเรียนรู้ร่วมกัน ล้วนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความตั้งใจที่จะทำงานอย่างต่อเนื่องของพนักงาน อีกทั้งยังพบอีกว่า ความตั้งใจในการทำงานมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมปฏิบัติงานตามหน้าที่ของบุคคลในแต่ละ วิชาชีพ ในมุมมองของแนวทางบริหารการศึกษาและจิตพฤติกรรมศาสตร์ การศึกษาความตั้งใจและ การทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ควบคู่กับการสร้างสรรค์อย่างริเริ่มของบุคลากรทางการศึกษา ได้มีการ นำเสนอผลการวิจัยและทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถจำแนกตัวแปร หลักออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มตัวแปรด้านสถานการณ์ทางสังคม เช่น วัฒนธรรมขององค์กร การ สนับสนุนทางสังคม และโอกาสในการได้รับการฝึกอบรม 2) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะเดิม เช่น ลักษณะการ มองอนาคต ความสามารถในการควบคุมตนเอง ความเชื่อมั่นในอำนาจตน และความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 3) กลุ่มตัวแปรจิตลักษณะตาม



สถานการณ์ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะและความตั้งใจในการทำงานในลักษณะดังกล่าว ตลอดจนลักษณะการควบคุมตนเองต่อการทำงานที่เน้นทั้งผลสัมฤทธิ์และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

การวิเคราะห์เชิงโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้กับพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และสร้างสรรค์ จึงสามารถนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการศึกษาพัฒนา สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งในการยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ในตะวัน กำหอม, 2568) นอกจากนี้ การศึกษาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษายังเป็นประเด็นสำคัญที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อคุณภาพของการจัดการศึกษา ปัจจัยอย่างความซื่อสัตย์ ความสามารถในการควบคุมตนเอง และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเอื้อต่อผลลัพธ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน การทำงานที่เน้นเป้าหมายและความคิดริเริ่ม ยังเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อการพัฒนาวิธีการสอนที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษาในการแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์และการทำงานอย่างมีเป้าหมาย ถือเป็นกุญแจสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพของการศึกษาและการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

บุคลากรทางการศึกษายังคงเผชิญกับอุปสรรคที่บั่นทอนการทำงานเชิงจริยธรรมและความคิดสร้างสรรค์ เช่น แรงกดดันจากระบบบริหาร การขาดแรงจูงใจ และข้อจำกัดทางวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสามารถในการพัฒนาแนวทางที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยเฉพาะการรับรู้อำนาจในตนเองที่สัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจ หากขาดความเชื่อมั่นหรือรู้สึกไร้อำนาจ อาจนำไปสู่ภาวะเฉื่อยชาและลดทอนความคิดริเริ่ม การศึกษานี้จึงมุ่งวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและการทำงานเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเสนอแนวทางส่งเสริมศักยภาพบุคลากรให้ทำงานอย่างมีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคม

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาระดับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยจะทำตามลำดับ ขั้นตอนการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 10,110 คน ปี 2567

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ตารางของ Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม. 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งแบบสอบถามดังกล่าว ได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยแต่ละข้อคำถามเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละเรื่องที่มีคำตอบให้เลือกแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 6 ระดับ ตามแนวความคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (Chang.1993:9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

2. การพัฒนาเครื่องมือ

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์พฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี



2.2 สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจน ผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่า เป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2.3 นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.889

2.5 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมดเพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ทั้งสองต้องใช้มาตราส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนมาวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่ได้ (Chang.1993 : 9;Sowers.2004 : 249 อ้างถึงในในตะวัน กำหอม. 2559: 98)



ตอนที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 1 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนที่ 2 นี้ไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) และวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation) มีดังนี้

1. ค่า r เป็นบวก และเข้าใกล้ 1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์กันมากในเชิงเส้น และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้าตัวแปรตัวหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งและมีความเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

2. ค่า r เป็นลบ และเข้าใกล้ -1 หมายถึง ตัวแปร X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้าตัวแปรหนึ่งเพิ่มขึ้น อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลง หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีความเพิ่มขึ้น

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก

0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

ใช้เมื่อทำการสร้างสมการถดถอย ประกอบไปด้วยตัวแปรทำนายตั้งแต่ 1 ตัวขึ้นไปและตัวแปรเกณฑ์ 1 ตัว โดยตัวแปรทั้งหมดควรจะอยู่ในมาตรวัดระดับ Interval หรือ Ratio Scale ถ้ามีตัวแปรใดอยู่ในมาตรวัดระดับ Nominal คือ Ordinal Scale ควรจะเปลี่ยนให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (Dummy Variable)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

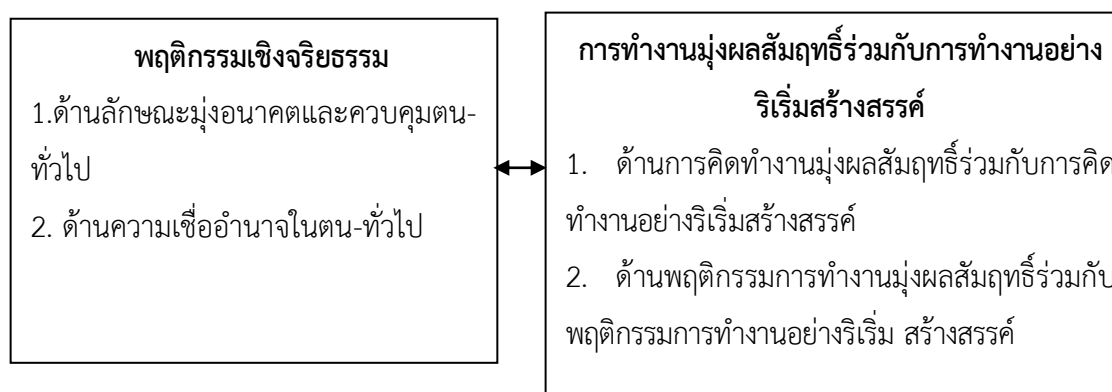
1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วม และการบริหารสถานศึกษา คือ ค่าเฉลี่ย (Mean : M) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : SD)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการนำสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ใช้ในการหาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเชิง



จริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้โดยผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) และการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson 's Correlation Coefficient) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่าที่ได้เรียกว่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ปกติกจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีโดยภาพรวม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อันดับ 1 คือ ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง-ทั่วไป รองลงมาคือด้านความเชื่ออำนาจในตนเอง-ทั่วไป ตามลำดับ

2. การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับ 1 คือ ด้านการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการคิดทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิเคราะห์มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขต



พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.720 โดยมีความสัมพันธ์ต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้วยวิธีการถดถอยพหุคูณ พบว่า ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป ด้านความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.900 และสามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 90.00 ($R^2=0.911$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พฤติกรรมเชิงจริยธรรมส่งผลต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า ทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1)ด้านลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน-ทั่วไป ส่งผลทางบวกต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ด้านความเชื่ออำนาจในตน-ทั่วไป ส่งผลทางบวกต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแข็งแกร่งในด้านคุณธรรมของระบบการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าว เมื่อจำแนกรายด้านจะพบว่า อันดับหนึ่ง คือด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน - ทั่วไป รองลงมาคือ ด้านความเชื่ออำนาจในตน - ทั่วไป โดยลำดับ ซึ่งผลลัพธ์เหล่านี้สอดคล้องกับแนวคิดและผลงานวิจัยก่อนหน้าในหลากหลายสาขา 1)ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน – ทั่วไป จากข้อมูลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีลักษณะมุ่งเน้นอนาคตและสามารถควบคุมตนเองได้ในระดับสูง ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ de Volder และ Lens (1982) ที่ระบุว่า บุคคลที่มีทัศนคติมุ่งอนาคตมักมีความสามารถในการวางแผน และให้คุณค่ากับผลสำเร็จระยะยาว ส่งผลให้สามารถอดกลั้นต่อผลลัพธ์ในระยะสั้นได้อย่างมีวินัย งานวิจัยของ กรทิพย์ รัตนภุมมะ (2564) ยังพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับคุณลักษณะความเอื้ออาทรและความสามัคคีของนิสิตนักศึกษา โดยใน



กลุ่มผู้สูงอายุ ลักษณะนี้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของตนเองได้ถึง ร้อยละ 37.3 ส่วนในมิติด้านเศรษฐกิจ พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2563) พบว่า ลักษณะดังกล่าวสามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของตนเองได้สูงถึง ร้อยละ 65 ซึ่งสนับสนุนข้อเสนอที่ว่า การมีแนวโน้มมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเองมีวินัยนั้น ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอย่างเป็นระบบ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดความรับผิดชอบและมีคุณธรรม พร้อมทั้งสามารถเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้เรียน 2) ความเชื่ออำนาจในตน - ทัวไปอันดับรองลงมาคือ ความเชื่ออำนาจในตน ซึ่งหมายถึง ความเชื่อของบุคคลว่าผลลัพธ์ของชีวิตและการทำงานเกิดจากการกระทำของตนเอง มิใช่จากโชคชะตาหรืออิทธิพลภายนอก แนวคิดนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Rotter (1966) และผลงานของ ดวงเดือน พันธมนาวิน (2557) ซึ่งชี้ว่า บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตนสูง มักมีแนวโน้มประสบความสำเร็จและแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมมากกว่า โดยตัวอย่างเช่น สิริพร บุญพา (2562) ระบุว่า ความเชื่ออำนาจในตนสามารถอธิบายพฤติกรรมการเรียนรู้แบบพอเพียงได้ถึง ร้อยละ 34.6 ขณะที่ พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2563) พบว่าตัวแปรนี้สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตนได้ถึง ร้อยละ 87 และ สรายุทธ วรเวก (2563) รายงานว่า ความเชื่อนี้สามารถอธิบายพฤติกรรมของครูในการพัฒนานักเรียนให้เป็น “คนดี” ได้ถึง ร้อยละ 44.5จากหลักฐานเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งต้องทำหน้าที่พัฒนานตนเองและเป็นผู้นำด้านคุณธรรมให้แก่ผู้เรียน การมีความเชื่อว่าตนมีอำนาจในการกำหนดผลลัพธ์ชีวิตของตนเองจะช่วยส่งเสริมความรับผิดชอบ ความคิดริเริ่ม และการตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมในการทำหน้าที่

2. การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ของบุคลากรทางการศึกษา ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง โดยเมื่อจำแนกออกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่หนึ่งคือ ด้านการคิดทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ควบคู่กับการคิดอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับพฤติกรรมที่แสดงถึงความริเริ่มสร้างสรรค์ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญต่อ กระบวนการคิด การวางแผน การวิเคราะห์ และการพัฒนาวิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ในส่วนของการแสดงออกทางพฤติกรรม แม้จะอยู่ในระดับสูงเช่นกัน แต่ยังรองลงมาจากด้านความคิด ซึ่งอาจชี้ว่าความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่ยังไม่ได้ถูกแปรเป็นการกระทำอย่างเต็มรูปแบบ 1) การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ แม้ไม่มีทฤษฎีที่อธิบายแนวคิด “การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์” โดยตรง แต่สามารถเชื่อมโยงกับทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น McClelland (1961) ที่อธิบายว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจประเภทนี้มักมีเป้าหมายชัดเจน มุ่งหลีกเลี่ยงความล้มเหลว และรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จที่ตนเองบรรลุ ขณะที่ Atkinson (1964) กล่าวถึงแรงผลักดันภายในที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดมาตรฐานเพื่อประเมินตนเอง และความพยายามในการแสวงหาโอกาสแห่งความสำเร็จเมื่อพิจารณาจากผลวิจัยในพื้นที่ พบว่า บุคลากรมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการตั้งเป้าหมาย การมุ่งเน้นคุณภาพของผลงาน และการตระหนักในคุณค่าของผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงาน 2) การทำงานอย่างริเริ่ม



สร้างสรรค์ แม้ว่าจะไม่มีทฤษฎีเฉพาะที่อธิบายเรื่อง “การทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์” โดยตรง แต่สามารถอธิบายผ่านทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ เช่น แนวคิดของ Guilford (1967) ที่เน้นเรื่องการคิดแบบอเนกนัย และ Wallach และ Kogan (1965) ซึ่งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงความคิดและสร้างแนวคิดใหม่ ๆ รวมถึงกลุ่มทฤษฎีมนุษยนิยมที่กล่าวถึงการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาตนเองและการแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า บุคลากรมีแนวโน้มในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ และสามารถนำไปประยุกต์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของงานได้ แม้ในเชิงพฤติกรรมยังอาจไม่แสดงออกเด่นชัดเท่ากับการคิด สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุรพล แสงศิลา และพชรวิทย์ จันทร์ศิริสร (2564) ที่เน้นความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารในยุคดิจิทัลและความมุ่งมั่นในการทำงาน และวาทิตย์ แสงจันทร์ (2564) ที่ระบุถึงปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู ทัศนิกานันท์ บุระวงษ์ และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข (2560) ซึ่งเน้นว่าความริเริ่มสร้างสรรค์เชื่อมโยงกับสมรรถนะในการทำงาน พนิทภัทร ปิยะภาณีพงษ์ (2558) และ ฐิติมา พูลเพชร (2562) ที่ให้ข้อค้นพบว่าบรรยากาศการทำงานมีผลต่อการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาผลผลิตใหม่ ๆ ในองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมกับการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ ของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยเฉพาะในมิติของ ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนทั่วไป ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.761 ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และการทำงานอย่างสร้างสรรค์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ในทำนองเดียวกัน ด้านความเชื่ออำนาจในตนทั่วไป ก็แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ที่ 0.720 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับเดียวกัน (0.000) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่มีคุณลักษณะทางจริยธรรมในด้านการมองอนาคต การควบคุมตน และความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองในการรับมือกับปัญหา มีแนวโน้มที่จะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานที่เน้นเป้าหมาย พร้อมทั้งมีความกล้าในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มากกว่าผู้ที่ขาดคุณลักษณะเหล่านี้ แนวคิดของ McClelland สนับสนุนผลลัพธ์นี้ โดยระบุว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้นมีรากฐานมาจากการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย การมีแผนระยะยาว และการควบคุมพฤติกรรมของตนให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ซึ่งถือเป็นแกนสำคัญของการทำงานที่มุ่งผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยของ ปรมัตต์ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์ (2567) ยืนยันในประเด็นนี้ โดยชี้ว่า “ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน” เป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และการริเริ่มสร้างสรรค์ โดยโมเดลเชิงสาเหตุสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ถึง 83.70% ซึ่งแสดงถึงความเข้มแข็งของพลังจริยธรรมภายในตนที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงเป้าหมายและความคิดสร้างสรรค์ ขณะเดียวกัน งานของ เฉลิมพร แดงโสภะ (2566) ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ตั้งอยู่บนรากฐานของจริยธรรม การริเริ่ม และการมองอนาคต มีบทบาทสำคัญต่อการสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่มีเป้าหมายและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ พรไพสิน บัวทอง (2567) ยังรายงานไว้ว่า “กรอบความคิดของบุคลากร” มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตอกย้ำ



บทบาทของ “จิตลักษณะภายใน” และวิธีคิดที่มองไปข้างหน้า ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันให้เกิดผลงาน ที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผู้วิจัย

1.1 ต้องยอมรับและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเพื่อปรับปรุงพฤติกรรมจริยธรรมของตนในอนาคต

1.2 ต้องมีความเชื่อว่าแม้ระบบหรือสภาพแวดล้อมจะไม่เอื้อ แต่ตนก็ยังสามารถทำสิ่งที่ถูกต้องได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายการวิจัยโดย เพิ่มตัวแปรแวดล้อมอื่น ที่อาจมีผลต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหารแรงจูงใจภายในและภายนอกเพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครบถ้วนของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานในมิติต่าง ๆ

2.2 ศึกษาเพิ่มเติมในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อ ตรวจสอบความแตกต่างทางพฤติกรรมเชิงจริยธรรมและผลการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่

พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์และส่งผลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และความริเริ่มสร้างสรรค์ โดยเฉพาะด้านลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือความเชื่อในอำนาจของตนเองในการเลือกทำสิ่งที่ถูกต้องแม้ไม่มีแรงสนับสนุนจากระบบ การพัฒนาและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในสองด้านนี้ จึงสามารถยกระดับประสิทธิภาพและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ทั้งนี้ ส่งผลให้การขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาเกิดความยั่งยืนในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กรทิพย์ รัตนภูมิ. (2565). รูปแบบการบริหารการพัฒนาความเอื้ออาทรและความสมานฉันท์ของนิสิต นักศึกษาระดับปริญญาตรีในสถาบันอุดมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- กรรณิกา บุระวงษ์ และถนอมวรรณ ประเสริฐเจริญสุข. (2560). โมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยเชิงสาเหตุ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(3), 1-12.



- จตุรพล แสงศิลา และพชรวิทย์ จันทร์ศิริศิริ. (2564). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต
3. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาราชมนตรี. 8 (2): น. 130 - 138.
- เฉลิมพร แดงโสกา (2566)ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารกับองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ฐิติมา พูลเพชร (2562)การสร้างสรรคระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการนวัตกรรม ที่พยากรณ์
ความสำเร็จในงาน.สาขาวิชาการบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2557). การวิจัยเพื่อการสร้างแบบวัดความเชื่ออำนาจในตนทั่วไปและ เฉพาะกิจ
เพื่อใช้กับวัยรุ่นไทยและการประเมินคุณลักษณะของคะแนนจากแบบวัด. วารสารจิตพฤติกรรม
ศาสตร์ : ระบบพฤติกรรมไทย, 11(2), 121-189.
- ในตะวัน กำหอม.(2559).การวิจัยการบริหารการศึกษา. โรงพิมพ์ทีคอม จังหวัดมหาสารคาม.วิทยาลัย
ทองสุข.
- ในตะวัน กำหอม.(2568).การวัดจริยธรรม,สำนักพิมพ์บริษัท สยามจุลละมณชล จำกัด
ปรมัตต์ ปัญปรัชญ์ ต้องประสงค์ (2567)รูปแบบการบริหารการพัฒนาการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ร่วมกับการ
ทำงานอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์,วิทยานิพนธ์
การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัย
พะเยา.
- พนิตภัทร ปิยะภาณีพงษ์. (2558). ความคิดสร้างสรรค์ การเรียนรู้ และการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อ
บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มบริษัทโมโน จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- พรไพลิน บัวทอง.(2567).กรอบความคิดกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร.หลักสูตรศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยทองสุข
- พิพัฒน์ ศรีไพบูลย์ (2563)การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน และปัจจัยที่
เกี่ยวข้องของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร,วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วาทีต แสงจันทร์. ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะแท้งบุตรที่เกิดขึ้นเองของหญิงตั้งครรภ์ในโรงพยาบาลพร้าว จังหวัด
เชียงใหม่. วารสารโรงพยาบาลนครพิงค์ 2559;7:9-18.
- สรายุทธ วรเวก (2563)รูปแบบการบริหารพัฒนาครูเพื่อสร้างนักเรียนให้เป็นคนดี,วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎี
บัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยพะเยา.



สิริพร บุญพา (2562)รูปแบบการบริหารการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษา
ตอนต้นในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร,วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยพะเยา.

Atkinson, J. W. (1964). *An Introduction to Motivation*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

De Volder, M. & Lens, W. 1982. Academic Achievement and Future Time Perspective as
a Cognitive – Motivational Concept. *Journal of Personality and Social
Psychology*. 42: 566 – 571.

Engle, R.L., Dimitriadi, N., Gavidia, J.V., Schlaegel, C., Delanoe, S., Alvarado, I., et al. (2010)
Entrepreneurial Intent: A Twelve-Country Evaluation of Ajzen's Model of
Planned Behavior. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*,
16, 35-57.

Guilford, J. P. (1967). *The nature of human intelligence*. New York, NY: McGraw-Hill Book
Company.

McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

Rotter, J.B. (1966) Generalized Expectancies for Internal versus External Control of
Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
<http://dx.doi.org/10.1037/h0092976>

Wallach, M. A., & Kogan, N. (1965). *Modes of thinking in young children*. New York: Holt,
Rinehart, & Winston.

Yuriev, A., Dahmen, M., Paillé, P., Boiral, O., & Guillaumie, L. (2020). Pro-Environmental
Behaviors through the Lens of the Theory of Planned Behavior: A Scoping
Review. *Resources Conservation and Recycling*, 155, Article ID: 104660.