



ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

Future-oriented characteristics, self-control, and ethical reasoning in relation to the ethical behavior of educational personnel at the Secondary Educational Service Area Office, Chonburi and Rayong

¹ อัจฉรา คงคณะ, ²โสภี วิวัฒน์ชาญกิจ

¹Autchara Kongkana, ²Sopee Wiwatchankit

¹⁻² คณะสังคมศาสตร์และศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยทองสุข

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

Corresponding Author E-mail: ¹autchara2021@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) 2) ศึกษาระดับพฤติกรรมการทำงานและ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 385 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามการสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับที่ 1 คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออำนาจในตน ตามลำดับ 2) พฤติกรรมจริยธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านทัศนคติ รองลงมา คือ ด้านค่านิยม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณธรรม ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรม ด้วยวิธีถดถอยพหุคูณ มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของจิตพฤติกรรมกับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ($R^2=0.878$) และผลการทดสอบสมมติฐานลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรมและพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



คำสำคัญ : ลักษณะมุ่งอนาคตความคุมตน, เหตุผลเชิงจริยธรรม, พฤติกรรมจริยธรรม

Abstract

This research aimed to 1) Study the levels of future orientation and self-regulation, as well as moral reasoning (mental-behavioral characteristics); 2) Study the level of ethical behavior in the workplace; and 3) Examine the relationship between future orientation, self-regulation, and moral reasoning with ethical behavior among educational personnel under the Secondary Educational Service Area Office Chonburi Rayong. The sample group used in this study consisted of 385 educational personnel. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient analysis.

The findings revealed that 1) The overall level of future orientation, self-regulation, and moral reasoning (mental-behavioral characteristics) was high. When classified by sub-dimensions, all were at a high level. The highest was achievement motivation, followed by moral reasoning, and the lowest was belief in personal efficacy. 2) The overall level of ethical behavior was also high. When classified by sub-dimensions, the highest was attitude, followed by values, and the lowest was morality. 3) The results of the multiple regression analysis showed that future orientation, self-regulation, and moral reasoning (mental-behavioral characteristics) had a statistically significant relationship with ethical behavior, with a correlation coefficient of 0.912. These variables could explain 87.80% of the variance in ethical behavior among the educational personnel ($R^2=0.878$), with statistical significance at the 0.01 level. The hypothesis testing also confirmed that future orientation, self-regulation, and moral reasoning had a statistically significant relationship with ethical behavior at the 0.01 level.

Keywords : Future Orientation and Self-Regulation, Moral Reasoning, Ethical Behavior



บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่สามารถแสดงออกได้ในทุกสถานการณ์ โดยภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ในการโน้มน้าวและส่งผลต่อบุคลากรหรือกลุ่มงาน ให้มุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Gardner, 2006; จำลอง นักพ็อน, 2558) ภาวะผู้นำดังกล่าวต้องประกอบด้วยความสามารถในการวางแผน การบริหารจัดการ การควบคุม การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม เช่น การมอบหมายความรับผิดชอบ การให้ข้อมูลที่ชัดเจน และการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถอย่างเป็นอิสระ ผู้บริหารจึงเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ และวิจรรย์ญาณอย่างลึกซึ้งในการตัดสินใจ เพื่อสร้างความสำเร็จหรือหลีกเลี่ยงความล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรการศึกษา สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือผู้บริหารต้องใส่ใจในขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการเข้าใจและสนับสนุนความต้องการพื้นฐานของผู้ตาม ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความมั่นใจในตนเอง แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน (Davis, 1987, อ้างถึงในจำลอง นักพ็อน, 2558) เพราะขวัญกำลังใจเปรียบเสมือนสุขภาพจิตที่ต้องมีการดูแล ตรวจสอบ และส่งเสริมอยู่เสมอ ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยอาศัยองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ครอบคลุมในหลายด้าน ทั้งด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553; กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) ในด้านของจิตลักษณะ ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2559) อธิบายว่า พื้นฐานทางจิตที่ดีและประสพการณ์ทางสังคมที่เหมาะสมเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลสามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้โดยธรรมชาติ ซึ่งถือเป็นต้นทางของการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับการบริหารงานนอกจากนี้ Gardner (2006) ได้เสนอแนวคิดเรื่อง “จิต 5 ประการ” ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในยุคปัจจุบัน ได้แก่ 1) จิตชำนาญการ คือ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพที่ต้องใช้เวลาฝึกฝนยาวนาน 2) จิตสังเคราะห์ คือ ความสามารถในการผสมผสานข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ อย่างมีวิจรรย์ญาณ 3) จิตสร้างสรรค์ คือ การคิดนอกกรอบและเสนอแนวทางใหม่ ๆ 4) จิตเคารพ คือ ความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของผู้อื่น 5) จิตจริยธรรม คือ การตระหนักในคุณค่าทางสังคมและจุดมุ่งหมายที่สูงกว่าประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ บุรฉัตร จันทร์แดง (2562) เสริมว่า โลกยุคใหม่ซึ่งเต็มไปด้วยข้อมูลและเทคโนโลยี ต้องการผู้ที่มีจิตทั้ง 5 ประการมากกว่าความรู้เชิงวิชาการล้วน ๆ เพื่อให้สามารถอยู่รอดและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

อย่างไรก็ตาม สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันกลับพบว่า ผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กรจำนวนไม่น้อยยังขาดจิตลักษณะบางด้านหรือทั้งหมด จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในองค์กรตระหนักและบำเพาะจิตทั้ง 5 ประการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในกระบวนการอบรมพัฒนา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรทางการศึกษาจึงมีหน้าที่ไม่เพียงแต่บริหารงานตามบทบาท แต่ยังคงต้องแสดงออกถึงพฤติกรรมที่เป็นต้นแบบ



ทั้งในด้านพฤติกรรม บุคลิกภาพ และอุปนิสัย เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

จากเหตุผลดังกล่าว พฤติกรรมของผู้บริหารจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างหรือบั่นทอนประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “ความสัมพันธ์ของจิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน” ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารให้สามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
2. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมกับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย โดยทำตามลำดับขั้นตอนการศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงาน และขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยไม่ทราบขนาดของประชากรที่แน่ชัด และไม่ทราบสัดส่วนของประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง จำนวน 385 คน ได้มาโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาร์โร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970: 607 – 610 อ้างถึงใน ในตะวัน กำหอม, 2559)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อจิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในงานของบุคลากรทางการศึกษาซึ่งแบบสอบถามดังกล่าวได้สร้างขึ้นมาจากแนวคิด ทฤษฎี



และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาให้มีความเหมาะสมครอบคลุมตัวแปร เนื้อหา วัตถุประสงค์ โดยได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในการตรวจสอบและหาความเชื่อมั่น (IOC) ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษาอย่างใกล้ชิด แบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามระดับจิตลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม ของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดใน คือ จิตพฤติกรรม 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมุ่งอนาคตควบคุมตน และด้านความเชื่ออำนาจในตน โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินผล โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม. 2559)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง มีลักษณะเป็นแบบปลายปิด คือ พฤติกรรมการทำงาน 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านทัศนคติ ด้านคุณธรรม และด้านค่านิยม โดยแต่ละข้อเป็นการให้ความสำคัญในแต่ละด้าน ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) (ในตะวัน กำหอม. 2559)

2. การพัฒนาเครื่องมือ 2.1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสังเคราะห์ จิตพฤติกรรมกับประสิทธิผลในงาน 2.2) สร้างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม สื่อความหมายชัดเจน ผู้ตอบอ่านแล้วเข้าใจ และนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความเที่ยงในเนื้อหา (Content Validity) และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษาที่ใช้สื่อความหมายให้ชัดเจนและใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item objective Congruence หรือ Index of Concordance) หรือเรียกว่า IOC โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน พิจารณาลงความเห็น ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.6-1.0 แสดงว่าเป็นแบบสอบถามที่ใช้ได้ และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 2.3) นำแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-out) กับบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน 2.4) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจให้ความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ตามแบบครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น .879 2.5) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 385 ชุด เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. แจกแบบสอบถามและชี้แจงพร้อมอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างถูกต้องให้ตอบแบบสอบถามทราบ รวมถึงชี้แจงให้ทราบวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้



2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยตนเองทั้งหมด เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบถ้วนตามวันเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ และนับจำนวนให้เท่ากับจำนวนประชากร กรณีแบบสอบถามไม่ครบถ้วนหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ชนิตมาตรา ส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (ในคะแนน กำหนด 2559)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามระดับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ชนิตมาตรา ส่วนประมาณค่า โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับการปฏิบัติ ออกเป็น 5 ระดับ โดยการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ (ในคะแนน กำหนด 2559)

ตอนที่ 3 ซึ่งผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 และข้อมูลแบบสอบถามในตอนต้นที่ 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 อีกตัวแปรหนึ่งและมามีค่าเพิ่มขึ้น หรือถ้าตัวแปรหนึ่งลดลง อีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าลดลงด้วย

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

3. ถ้า r มีค่าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

4. ถ้า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

เกณฑ์ในการพิจารณาความสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้

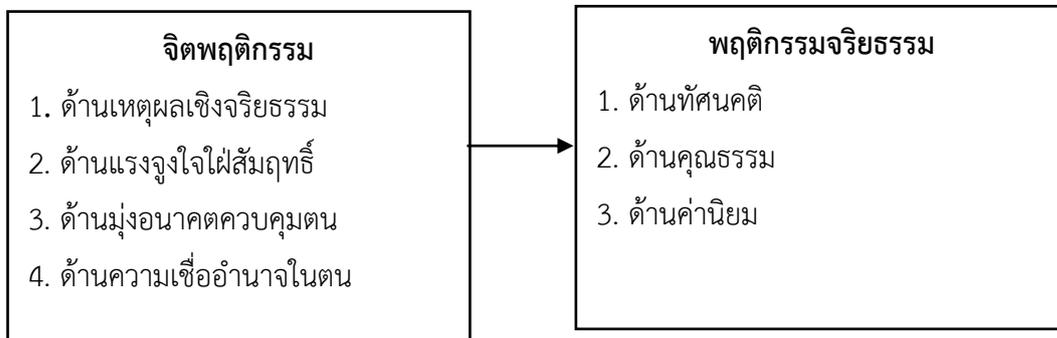


- 0.81-1.00 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
- 0.61-0.80 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
- 0.41-0.60 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
- 0.21-0.40 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
- 0.01-0.20 ความหมาย มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก
- 0.00 ความหมาย ไม่มีความสัมพันธ์เลย

Multiple Regressions

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

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) ของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออำนาจในตน ตามลำดับ

2. พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือด้านทัศนคติ รองลงมา คือ ด้านค่านิยม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณธรรม ตามลำดับ



3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และ เหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ด้วยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านมุ่งอนาคตควบคุมตน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และด้านความเชื่ออำนาจในตน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง วิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านมุ่งอนาคตควบคุมตน ด้านความเชื่ออำนาจในตน ให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) มีค่าเท่ากับ 0.912 และสามารถอธิบายความผันแปรของจิตพฤติกรรมกับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้ร้อยละ 87.80 ($R^2=0.878$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + B_4 X_4$$

$$\text{Decision} = .1.594 + .095 + .066 + .089 + .065$$

$$(5.449) \quad (2.219) \quad (5.514) \quad (1.114)$$

จากสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลทางบวกต่อ ได้ดีที่สุด คือ ด้านเหตุผล เชิงจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านมุ่งอนาคตควบคุมตน ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออำนาจในตน



ผลการทดสอบสมมติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่าทุกสมมติฐานมีความสอดคล้อง คือ 1) ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 2) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 3) ด้านมุ่งอนาคตควบคุมตน ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง 4) ด้านความเชื่ออำนาจในตน ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง และพบว่า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) ของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก อันดับที่ 1 คือ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านความเชื่ออำนาจในตน ตามลำดับลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่ดังกล่าวมีคุณลักษณะทางจิตพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมคุณธรรมและพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่ออนาคตของตนเองและนักเรียน 1) ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัญฐิกา บุรณกุล. (2552), อมรรัตน์ ห่อพร่าม (2559) และ ดร.ชนิ จิตการพ (2561) ที่ระบุว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในมิติต่าง ๆ เช่น ความรับผิดชอบ การกล้าเสี่ยง การวางแผน และการมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ทั้งนี้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นฐานสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน (ดวงเดือน พันธมนาวิน , 2544) เพราะเป็นพลังขับเคลื่อนภายในที่ทำให้บุคคลต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายทางการศึกษาและอาชีพ 2) ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม ผลการศึกษาพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ Kohlberg (1964) ที่ระบุว่าระดับของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมจริยธรรม ทั้งนี้ สอดคล้องกับงานของ ดวงเดือน และเพ็ญแข (2520) ที่ระบุว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมสามารถพยากรณ์พฤติกรรมด้านคุณธรรมความซื่อสัตย์ได้อย่างแม่นยำ การที่บุคลากรทางการศึกษามีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูง แสดงว่าการตัดสินใจของพวกเขาเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ท้าทายทางจริยธรรม มีพื้นฐานจากหลักเหตุผล ไม่ใช่เพียงอารมณ์หรือผลประโยชน์ส่วนตน 3) ด้านความเชื่ออำนาจในตน แม้จะอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่เป็นอันดับสุดท้าย ซึ่งอาจสะท้อนถึงความไม่มั่นใจหรือการพึ่งพาปัจจัยภายนอกของบุคลากรบางส่วน ข้อมูลนี้สอดคล้องกับงานของศิวกานต์ ธิมาชัย



(2552) ที่พบว่า ความเชื่ออำนาจในตนมีบทบาทในการพัฒนาตนให้รอบรู้ และพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในงานราชการทั้งนี้ ควรมีการส่งเสริมความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ผ่านกิจกรรมพัฒนาอาชีพ หรือเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครูจากการเปรียบเทียบกับงานวิจัยก่อนหน้า หลายชิ้นสอดคล้องกับผลวิจัยนี้ เช่น ศิวกานต์ ธิมาชัย (2552) พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมพัฒนาตนอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับนีออน พิณประดิษฐ์ (2546) พบว่าลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตน เป็นตัวทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจได้และยังสอดคล้องกับพิพรรณ ศรีไพบูลย์ (2562) ระบุว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน เป็นปัจจัยทำนายการทำงานอย่างอุทิศตนของครูได้อย่างมีนัยสำคัญดังนั้นผลการศึกษานี้สะท้อนถึงแนวโน้มในทางเดียวกันกับงานวิจัยในอดีต ซึ่งเพิ่มความน่าเชื่อถือและสอดคล้องเชิงทฤษฎี

2. พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าอันดับที่ 1 คือด้านทัศนคติ รองลงมาคือ ด้านค่านิยม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านคุณธรรม ตามลำดับ พฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการยึดมั่นและปฏิบัติตามแนวทางจริยธรรมในวิชาชีพค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนถึงคุณลักษณะและจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ในการเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน และมีส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมทางคุณธรรมในสถานศึกษาและสังคมโดยรวม เมื่อนำผลการวิจัยมาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า เรียงลำดับจากสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ 1) ด้านทัศนคติ ผลวิจัยสะท้อนว่า บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อหลักจริยธรรมในระดับสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศักดิ์ไทย สุรกิจาวร (2545) ที่กล่าวว่า ทัศนคติเป็นแนวโน้มภายในของบุคคลในการตอบสนองเชิงบวกต่อหลักจริยธรรมและศีลธรรม เช่น การมีความกตัญญู ช่วยเหลือผู้อื่น ซื่อสัตย์ เสียสละ และรักษาระเบียบวินัย พฤติกรรมเหล่านี้แสดงออกให้เห็นว่าบุคลากรมีความพร้อมทางจิตใจ และมีการหล่อหลอมทัศนคติที่ดีต่อจริยธรรม ซึ่งเป็นรากฐานของพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในองค์กรทางการศึกษา ซึ่งให้เห็นว่าทัศนคติที่ดีส่งผลโดยตรงต่อการแสดงพฤติกรรมจริยธรรมที่เหมาะสมในชีวิตประจำวันและการปฏิบัติงาน 2) ด้านค่านิยม พฤติกรรมจริยธรรมในด้านค่านิยม อยู่ในระดับมาก แสดงว่าบุคลากรทางการศึกษามีการยึดถือหลักความเชื่อและคุณค่าที่ดีงาม เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และความเมตตา ซึ่งได้รับการยอมรับจากสังคม และเป็นกรอบแนวทางในการประพฤติปฏิบัติอย่างเหมาะสม แนวคิดของ Johnson and Johnson (1991) และ Kagan (1994) สนับสนุนผลการวิจัยนี้ โดยระบุว่าค่านิยมเป็นพื้นฐานสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล และเมื่อบุคลากรมีค่านิยมที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดพฤติกรรมจริยธรรมที่มั่นคงและสม่ำเสมอ อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่สามารถปลูกฝังและพัฒนาได้ในองค์กรผ่านวัฒนธรรมและบรรยากาศในการทำงาน 3) ด้านคุณธรรม แม้ว่าด้านคุณธรรมจะอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่เมื่อเทียบกับสองด้านข้างต้น พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งอาจสะท้อนถึงการแสดงออกของพฤติกรรมที่เกี่ยวกับคุณธรรม เช่น ความอดทน ความเสียสละ หรือความมีระเบียบวินัย ที่แม้ว่าจะมีอยู่ในจิตใจของบุคลากร แต่ยังไม่สามารถถ่ายทอดออกมาเป็นพฤติกรรมเด่นชัดในระดับสูงเท่าที่ควรอ้างอิงจากแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต, 2540) และ วศิน อินทสระ



(2541) ที่กล่าวว่า คุณธรรมคือคุณงามความดีภายในจิตใจ ซึ่งต้องอาศัยการอบรมและปลูกฝังอย่างต่อเนื่อง ผลการวิจัยในด้านนี้จึงชี้ให้เห็นถึงโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนา โดยเฉพาะในมิติของการสร้างจิตสำนึกในเรื่องความเสียสละ และความอดทนต่อบทบาทหน้าที่ ที่มีความซับซ้อนและท้าทายมากขึ้น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม (จิตพฤติกรรม) กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง พบว่า ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.847 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.799 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ด้านมุ่งอนาคตควบคุมตนมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.771 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 และด้านความเชื่ออำนาจในตน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.700 โดยมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 ผลวิจัยพบว่า เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาในระดับสูงมาก ($r = 0.847, p < .001$) แสดงให้เห็นว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลโดยตรงต่อการกระทำที่มีจริยธรรมอย่างเด่นชัด การค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ บุรฉัตร จันทร์แดง (2562) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบด้าน “จิตพฤติกรรม” (หรือมุมมองภายในด้านคุณธรรม จริยธรรม) มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งรวมถึงพฤติกรรมด้านจริยธรรมในองค์กรการศึกษา 1) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมจริยธรรม ค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับพฤติกรรมจริยธรรมอยู่ในระดับสูงมากเช่นกัน ($r = 0.799, p < .001$) สะท้อนว่าผู้ที่มีเป้าหมายความสำเร็จสูง มีแนวโน้มยึดมั่นในจริยธรรม เพื่อบรรลุความสำเร็จอย่างยั่งยืน งานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ ทองทับ (2560) และบรรณสรณ์ นรดี (2563) ชี้ว่าแรงจูงใจที่ดีจากผู้บริหาร เช่น การยอมรับ การพัฒนาความก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยเสริมให้บุคลากรเกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และยึดหลักจริยธรรม 2) ความสัมพันธ์ของลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนกับพฤติกรรมจริยธรรม พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.771, p < .001$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรที่มีการมองอนาคตและสามารถควบคุมตนเองได้มักประพฤติในแนวทางที่มีจริยธรรม สอดคล้องกับแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ที่เน้น “อุปนิสัย” และ “บุคลิกภาพ” เป็นองค์ประกอบสำคัญในการกำหนดพฤติกรรม (ตามแนวของบุรฉัตร จันทร์แดง, 2562) 3) ความเชื่ออำนาจในตนกับพฤติกรรมจริยธรรม ค่าความสัมพันธ์ ($r = 0.700, p < .001$) บ่งชี้ว่าผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะตัดสินใจทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย งานวิจัยของ สุธาสิณี เพชรกระจ่าง (2559) และ มะรอฟี เจาะเลาะ (2563) ชี้ว่าผู้บริหารที่ส่งเสริมความเชื่อมั่นในตนของครูจะส่งผลต่อความรู้สึกมั่นใจในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมจริยธรรมและขวัญกำลังใจในการ



ทำงานเชื่อมโยงกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยของ สุธาสิณี เพชรกระจ่าง (2559) พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่เน้นการให้คำแนะนำ การเข้าใจสถานการณ์ และการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความผูกพันของครูต่อองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณธรรมและจริยธรรม งานของ ชูติกาญจน์ ทองทับ (2569) และ บรรณสรณ์ นรดี (2563) พบว่าแรงจูงใจที่เกิดจากการบริหาร เช่น การสื่อสาร การกำหนดเป้าหมาย และความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ล้วนส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงกับพฤติกรรมจริยธรรมอย่างมีนัยสำคัญ และจากมุมมองเชิงพฤติกรรมศาสตร์ของ บุรฉัตร จันทร์แดง (2562) ยังตอกย้ำว่าการวัดพฤติกรรมต้องอิงทั้งอุปนิสัย บุคลิกภาพ และพฤติกรรมจริง ซึ่งครอบคลุมถึงลักษณะมุ่งอนาคตควบคู่กัน และเหตุผลเชิงจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1.1 ส่งเสริมการพัฒนา “ความเชื่ออำนาจในตน” อย่างต่อเนื่อง
- 1.2 พัฒนาแนวทางสร้างความรับผิดชอบในงานอย่างจริงจัง
- 1.3 สนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยเป้าหมายที่ชัดเจน
- 1.4 เสริมสร้างวินัยและการวางแผนชีวิตในระยะยาว

2. ข้อเสนอในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคู่กัน เหตุผลเชิงจริยธรรม และพฤติกรรมจริยธรรม โดยใช้โมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) เพื่อให้เข้าใจถึงกลไกหรือปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมอย่างลึกซึ้งมากขึ้น

2.2 ขยายขอบเขตการวิจัยไปยังกลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่อื่น หรือเปรียบเทียบระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อศึกษาความแตกต่างทางบริบทขององค์กร การบริหารจัดการ หรือวัฒนธรรมองค์กรที่อาจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรม

องค์ความรู้ใหม่

ลักษณะจิตพฤติกรรมที่ประกอบด้วยเหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มุ่งอนาคตควบคู่กัน และความเชื่ออำนาจในตน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาชลบุรี ระยอง โดยเฉพาะเหตุผลเชิงจริยธรรม มีอิทธิพลสูงสุดในการส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรม ทั้งนี้ตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมจริยธรรมได้ถึงร้อยละ 87.80 สะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาคุณลักษณะด้านจิตพฤติกรรมสามารถยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จึงชี้ว่า การส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรควรมุ่งพัฒนาทัศนคติภายในควบคู่กับการสร้างแรงจูงใจที่ยั่งยืน



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. <http://www.moe.go.th/>
- นักพ่อน, จำลอง. (2558). การบริหารงานทั่วไป. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทองทับ, ชุตติกาญจน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- บุรณกุล, ณีภูษิตา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และค่านิยมในการทำงานกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของครูโรงเรียนเอกชนในอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ [การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- จิตคำรพ, ดร.ดรชนี. (2561). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16. ใน การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 (น. 385-402). มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- พันธุมนาวิน, ดวงเดือน, และ พันธุมนาวิน, ดุจดเดือน. (2559). ความเหลื่อมล้ำทางจิตสังคมของโอกาสการวิจัยที่เป็นตัวทำนายที่สำคัญของประสิทธิผลในงานวิจัยของนักวิชาการไทย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- พันธุมนาวิน, ดวงเดือน, และ ประจันปัจจนิก, เพ็ญแข. (2520). จริยธรรมของเยาวชนไทย (รายงานการวิจัย). http://bsris.swu.ac.th/research_public.asp
- พันธุมนาวิน, ดวงเดือน. (2544). ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม การวิจัยและการพัฒนาบุคลากร ตำราชั้นสูงทางสังคมพฤติกรรมศาสตร์. คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิณประดิษฐ์, นีออน, และคณะ (2546). ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- กำหอม, ในตะวัน. (2559). การวิจัยการบริหารการศึกษา. วิทยาลัยทองสุข.
- นรดี, บรรณสรณ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดอกอำมเม็ด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 305-317.
- จันทร์แดง, บุรฉัตร. (2562). กรอบแนวคิดการวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2540). การศึกษาเพื่ออารยธรรมที่ยั่งยืน. มูลนิธิพุทธธรรม.
- ศรไพบุลย์, พิพัฒน์. (2562). การวิจัยเพื่อสร้างเครื่องมือวัดพฤติกรรมการทำงานอย่างอุทิศตน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องของข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยพะเยา].



- เจาะเลาะ, มะรอฟี, เก็จนกเอื้องวงศ์, และ ฤทธิจรรุญ, พิชิต. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการณ์เทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษากับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ., 13(1), 145-157.
- สุรกิจบวร, ศักดิ์ไทย. (2545). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการปฏิบัติการ. สุวีริยาสาสน์.
- ธิมายัย, ศิวกานต์. (2550). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการณ์พัฒนาตนให้รอบรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏยโสธร].
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). พริกหวานกราฟฟิค.
- เพชรกระจ่าง, สุธาสินี. (2559). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ห่อพาราม, อมรรัตน์. (2559). ปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหารธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี].
- Gardner, H. (2006). Multiple intelligences: New horizons in theory and practice. Perseus Books.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Smith, K. A. (1991). Active learning: Cooperation in the college classroom. Interaction Book Company.
- Kagan, S. (1994). Cooperative learning. Resources for Teachers, Inc.
- Kohlberg, L. (1964). Development of moral character and moral ideology. In M. L. Hofmann & L. W. Hofmann (Eds.), Review of child development research. Russell Sage Foundation.