

รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

The Buddhist Integration Model for Enhancing Motivation of Administrators in
the Schools Under the Secondary Education Service Area Office 42

ชาญณรงค์ ยาสุทธิ

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

E-mail: channarong1966@gmail.com

Received: June 11, 2019; Revised: June 26, 2019; Accepted: June 26, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 2) เพื่อสร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 และ 3) ประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 จำนวน 30 คน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 2 จำนวน 12 รูป/คน โดยการจัดสนทนากลุ่มเครื่องมือที่ใช้คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 3 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมิน สถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ประกอบด้วย 1) ด้านวันหยุด ผลตอบแทน สวัสดิการ บูรณาการ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน บูรณาการตามหลักสปปายะ 4 3) ด้านลักษณะของหน่วยงาน บูรณาการตามหลักทุติยปาปนิกสูตร 4) ด้านผู้บังคับบัญชา และแนวทางการบริหารจัดการ บูรณาการตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 5) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบบูรณาการตามหลักอิทธิบาท 4

2. รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ประกอบด้วย 5 รูปแบบ ดังนี้ รูปแบบที่ 1 ด้านวันหยุด ผลตอบแทน สวัสดิการ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 รูปแบบที่ 2 ด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน ตามหลักสปปายะ 4 รูปแบบ ที่ 3 ด้านลักษณะของหน่วยงาน ตามหลักทุติยปาปนิกสูตร รูปแบบที่ 4 ด้านผู้บังคับบัญชา และแนวทางการบริหารจัดการ ตามหลักพรหมวิหาร 4 รูปแบบที่ 5 ด้านลักษณะงาน และความรับผิดชอบตามหลักอิทธิบาท 4

3. รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีความเหมาะสม เป็นประโยชน์ มีความถูกต้อง และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ พุทธบูรณาการ แรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were 1) to study conditions of Buddhist integration for enhancing motivation of administrators in the schools under the Secondary Education Service Area Office 42, 2) to create a Buddhist integration model for enhancing motivation of administrators under the Secondary Education Service Area Office 42, and 3) to evaluate the Buddhist integration model for enhancing motivation of administrators in the schools under the Secondary Education Area Office 42. This research was a descriptive research. The target group consisted of 30 participants in the first procedure with the semi-structured interviews and content analysis, 12 key informants by using the focus group discussion with the research instrument: the records of the focus group discussion and content analysis, in the second procedure, and 30 experts for the third procedure with the research instrument: an evaluation form. The statistics were percentage and mean.

The research findings were as follow.

1. The conditions of the Buddhist integration for enhancing the motivation of the administrators under the Secondary Educational Service Area Office 42 consisted of 5 aspects. 1) The first aspect combined with holidays, compensation, and welfare. They were integrated according to the Sangahavatthu 4. 2) The second aspect was the conditions of the environment enhancing working. They were integrated according to Sappaya 4. 3) The third aspect combined with the characteristics of the organizations. They were integrated according to the Dutiya papanika Sutta. 4) The fourth aspect combined with administrators and guidelines for management. They were integrated according to the Brāhmarihara 4. 5) The fifth aspect combined with the job characteristics and responsibilities. They were integrated according to Iddhipada 4.

2. The model of Buddhist integration for enhancing the motivation of the administrators under the Secondary Educational Service Area Office 42 consisted of 5 models. The first model consisted of holidays, compensation, and welfare according to the Sangahavatthu 4. The second model consisted of the conditions of the environment enhancing working according to Sappaya 4. The third model consisted of, the aspect of agency nature is integrated according to Dutiya papanika Sutta. The fourth aspect consisted of the administrators and the guidelines for management. They were integrated according to the Brāhmarihara 4. The fifth aspect consisted of job characteristics and responsibility. They were integrated according to Iddhipada 4.

3. The Buddhist integration model for enhancing the motivation of the administrators in the schools under the Secondary Educational Service Area Office 42 was appropriate, useful, accurate, and possible to put into practice at the highest level.

Keywords: A Model, Buddhist Integration, Motivation, Administrators.

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลกระทบต่อสังคมโลกและวิถีชีวิตของผู้คนทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ศาสนา วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และสภาพประชากร ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากกระแสโลกาภิวัตน์เช่นกัน การพัฒนาประเทศให้พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนของชาติได้พยายามกระทำ บทเรียนจากการพัฒนาที่ผ่านมาสะท้อนให้เห็นว่าศักยภาพของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาที่สูงสุด นับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่มีหลักการสำคัญในการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมาย โดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาการพัฒนาประเทศชาติให้บรรลุเป้าหมายตามแนวทางดังกล่าว ต้องเสริมสร้างและพัฒนาคนในประเทศ ชาติของเราให้เป็นคนที่มีคุณภาพ ปัจจัยที่จะทำให้คนมีคุณภาพได้ก็คือการศึกษา ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการศึกษาโดยกำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2560) รูปแบบการบริหารในยุคใหม่จึงต้องการผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความมุ่งมั่น สามารถตัดสินใจได้ทุกสถานการณ์ มีอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสามารถทำงานได้เบ็ดเสร็จ รวดเร็ว อย่างกลมกลืนที่เรียกว่าการบริหารเชิงบูรณาการแบบมีทิศทางอย่างเบ็ดเสร็จ (Automation of Public Expenditure Management Process-APEMP) การบริหารงานแบบบูรณาการของนักบริหารมืออาชีพที่ต้องการความรวดเร็ว ความเด็ดขาด การมียุทธศาสตร์ ซึ่งผู้นำประเทศที่ยึดมั่นในหลักธรรมของพระพุทธศาสนาได้นำมาถือปฏิบัติ เป็นทศพิธราชธรรม คุณธรรมสำหรับพระราชา 10 ประการ เช่น ความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม ความเพียร ความอดทน อดกลั้น และความประพฤติที่งดงาม เป็นต้น และหมวดธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เช่น ยุทธวิธี ในการครองตน ครองคน และครองงาน ได้แก่ หลักพรหมวิหารธรรม หลักสังคหวัตถุธรรม หลักเวสารัชชกรณธรรม หลักอิทธิบาทธรรม เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ อ้างอิงในพระครูโพธิ์โรจน์ สารคุณ 2558) การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องกระตุ้นจูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขวัญเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมและงานที่ตนทำอยู่ซึ่งอาจจะเป็นทั้งความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี หากบุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานและสภาพแวดล้อมของงาน ตลอดทั้งมีความรู้สึกที่ดีต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรจะทำงานด้วยความสุขและความตั้งใจ (อาคม วัดโสมง 2547)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เป็นหน่วยงานที่มุ่งพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานสากล ด้วยความร่วมมือของเครือข่ายและชุมชนบนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีประเด็น กลยุทธ์ (STRATEGIC ISSUES) ในการปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน กำหนดค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานในองค์กร 1) เป็นองค์กรขยัน 2) บริการเยี่ยม 3) เปี่ยมคุณธรรม 4) เลิศล้ำที่ผลงาน 5) บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 2561) สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงปัญหาหรือความขัดแย้งได้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีภารกิจสำคัญในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 สาเหตุสำคัญประการหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาไม่บรรลุเป้าหมายหรือขาดประสิทธิภาพนั้นเป็นผลสืบเนื่องจากการบริหารงานบุคคลที่เกิดปัญหาความขัดแย้งกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัญหาระหว่างครูกับครูปรากฏให้เห็นอยู่เสมอในหน่วยงานเดียวกัน ทะเลาะเบาะแว้งกัน แบ่งพรรคแบ่งพวก อิจฉาริษยากันแก่งแย่งกัน ความคิดเห็นแตกต่างกัน การขาดความสามัคคี การทำงานที่ไม่ประสานกัน รวมถึงความขัดแย้งอันเนื่องมาจากผลประโยชน์ขัดกัน โดยเฉพาะการพิจารณาความดีความชอบ และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านความถี่และความรุนแรง ซึ่งเป็นปัญหา

และอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนอย่างยิ่ง (ตรีพัฒน์ เงินบำรุง, อ่างถึง จิตราพัชร ชัยรัตน์ ธีรฤกุล 2556) ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 เพื่อให้ได้แนวทางการบูรณาการการนำหลักธรรมมาบูรณาการในการบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42
2. เพื่อสร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42
3. เพื่อประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ดังนี้

1. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำราวิชาการ บทความ หนังสือ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และหลักพุทธธรรมสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดคำถามในแบบสัมภาษณ์

2. นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือผู้บริหารสถานศึกษา โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ดังนี้

1. สังเคราะห์ข้อมูลสภาพพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร แล้วนำผลมาเป็นแนวทางในการยกร่างสร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

2. นำร่างรูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา นำมาพิจารณาด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ จำนวน 12 รูป/คน โดยใช้แบบบันทึกการสนทนากลุ่มเพื่อให้รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยใช้แบบประเมินรูปแบบเพื่อประเมินรูปแบบด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และความเป็นประโยชน์จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน โดยเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยร้อยละ และค่าเฉลี่ย

การวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ดังนี้

1. ปัจจัยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีวิธีการเสริมสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1.1 ทฤษฎีการบริหาร คือ

1.1.1 Henri Fayol

1.1.2 Gulick&Lydall

1.2 ทฤษฎีเสริมสร้างแรงจูงใจ คือ

1.2.1 Maslow's Needs Theory

1.2.2 Herzberg's two factor theory ซึ่งเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยปัจจัยที่เป็นตัวเงินและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมี 5 ปัจจัยคือ

1.2.2.1 ด้านวันหยุด ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

1.2.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน

1.2.2.3 ด้านลักษณะของหน่วยงาน

1.2.2.4 ด้านผู้บังคับบัญชา และแนวทางการบริหารจัดการ

1.2.2.5 ด้านลักษณะของงาน และความรับผิดชอบ

2. ข้อค้นพบเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้เสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ด้านวันหยุด ค่าตอบแทน และสวัสดิการบูรณาการตามหลักสังคหวัตถุ 4

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานบูรณาการตามหลักสปปายะ 4

2.3 ด้านลักษณะของหน่วยงานบูรณาการตามหลักพุทฺธิยาปาณิกสูตร

2.4 ด้านผู้บังคับบัญชา และแนวทางการบริหารจัดการบูรณาการตามหลักพรหมวิหาร 4

2.5 ด้านลักษณะของงาน และความรับผิดชอบบูรณาการตามหลักอิทธิบาท 4

3. การสร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ดังนี้

3.1 รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจด้านวันหยุด ผลตอบแทน สวัสดิการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ดังนี้

3.1.1 ทาน

3.1.2 ปิยวาจา

3.1.3 สมานัตตตา

3.1.4 อตถจริยา

3.2 รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานตามหลักสปปายะ 4 ดังนี้

3.2.1 เสนาสนะสปปายะ

3.2.2 อาหารสปปายะ

3.2.3 รัชมสปปายะ

3.2.4 ปุคคลสปปายะ

3.3 รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะของหน่วยงานตามหลักพุทธปัญญาปณิกสูตร ดังนี้

3.3.1 จักขุมา

3.3.2 วิธูโร

3.3.3 นิสสยสัมปันโน

3.4 รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านผู้บังคับบัญชา แนวทางการบริหารจัดการตามหลักพรหมวิหาร 4 ดังนี้

3.4.1 เมตตา

3.4.2 กรุณา

3.4.3 มุทิตา

3.4.4 อุเบกขา

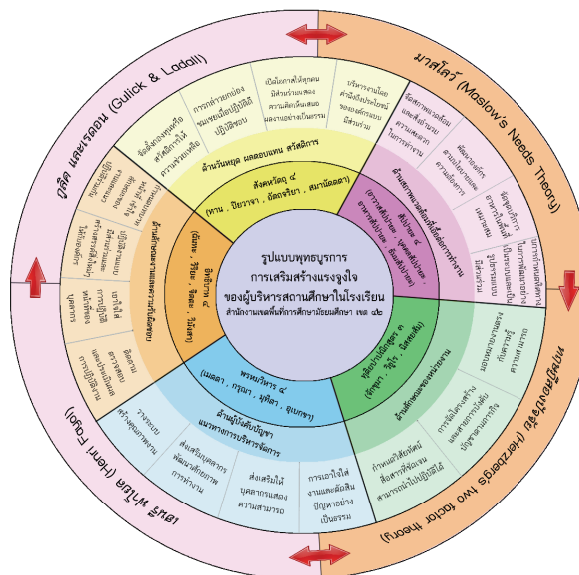
3.5 รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบตามหลักอิทธิบาท 4 ดังนี้

3.5.1 ฉันทะ

3.5.2 วิริยะ

3.5.3 จิตตะ

3.5.4 วิมังสา



ภาพที่ 1 รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สพม. 42

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า สภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาใช้ในการ บูรณาการการสร้างแรงจูงใจมากที่สุด คือ 1) ด้านวันหยุด ผลตอบแทน สวัสดิการ บูรณาการตามหลัก

สังคหวัตถุ 4 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน บูรณาการตามหลักสัปปายะ 4 3) ด้านลักษณะของหน่วยงาน บูรณาการตามหลักทศุติยาปณิกสูตร 4) ด้านผู้บังคับบัญชา และแนวทางการบริหารจัดการบูรณาการตามหลักพรหมวิหาร 4 5) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบบูรณาการตามหลักอิทธิบาท 4

2. รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 พบว่า

รูปแบบที่ 1 รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านวันหยุด ผลตอบแทน สวัสดิการตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ด้านทาน จำนวน 7 วิธีการ/กิจกรรม 2) ด้านปิยวาจา จำนวน 5 วิธีการ/กิจกรรม 3) ด้านอิตถจริยา จำนวน 4 วิธีการ/กิจกรรม 4) ด้านสมานัตตตา จำนวน 6 วิธีการ/กิจกรรม

รูปแบบที่ 2 รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานตามหลักสัปปายะ 4 ประกอบด้วย 1) ด้านเสนาสนะสัปปายะ จำนวน 5 วิธีการ/กิจกรรม 2) ด้านอาหารสัปปายะ จำนวน 2 วิธีการ/กิจกรรม 3) ด้านอัมมสัปปายะ จำนวน 4 วิธีการ/กิจกรรม 4) ด้านปุคคลสัปปายะ จำนวน 5 วิธีการ/กิจกรรม

รูปแบบที่ 3 รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะของหน่วยงานตามหลักทศุติยาปณิกสูตร ประกอบด้วย 1) ด้านจักขุมา จำนวน 7 วิธีการ/กิจกรรม 2) ด้านวิริโร จำนวน 4 วิธีการ/กิจกรรม 3) ด้านนิสสยสัมปันโน จำนวน 5 วิธีการ/กิจกรรม

รูปแบบที่ 4 รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านผู้บังคับบัญชา และแนวทางการบริหารจัดการ ตามหลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย 1) ด้านเมตตา จำนวน 4 วิธีการ/กิจกรรม 2) ด้านกรุณา จำนวน 3 วิธีการ/กิจกรรม 3) ด้านมุติตา จำนวน 5 วิธีการ/กิจกรรม 4) ด้านอุเบกขา จำนวน 3 วิธีการ/กิจกรรม

รูปแบบที่ 5 รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบตามหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย 1) ด้านฉันทะ จำนวน 3 วิธีการ/กิจกรรม 2) ด้านวิริยะ จำนวน 3 วิธีการ/กิจกรรม 3) ด้านจิตตะ จำนวน 3 วิธีการ/กิจกรรม 4) ด้านวิมังสา จำนวน 5 วิธีการ/กิจกรรม

3. รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีความเหมาะสม มีความเป็นประโยชน์ มีความถูกต้อง และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัยเฉพาะประเด็นที่สำคัญสอดคล้องตามวัตถุประสงค์หลักของการวิจัย คือ รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ดังนี้

1. รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านวันหยุด ผลตอบแทน สวัสดิการตามหลักสังคหวัตถุ 4 พบว่ารูปแบบที่เหมาะสม ประกอบด้วย 1) ด้านทาน จำนวน 7 วิธีการ/กิจกรรม 2) ด้านปิยวาจา จำนวน 5 วิธีการ/กิจกรรม 3) ด้านอิตถจริยา จำนวน 4 วิธีการ/กิจกรรม 4) ด้านสมานัตตตา จำนวน 6 วิธีการ/กิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการ เป็นวันหยุดทางราชการ หรือ ค่าตอบแทน หรือ รายได้อื่น ๆ ที่ได้รับการปฏิบัติงานประโยชน์เกื้อกูล และการบริการที่จัดให้ตามระเบียบทางราชการเพื่อให้มีเงินเดือนเพียงพอในการยังชีพ ให้มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามกฎหมายเกณฑ์ ดังนั้นผู้บริหารควรมีหลักสังคหวัตถุ 4 กำหนดข้อปฏิบัติในหน่วยงานในด้านวันหยุด ผลตอบแทนและสวัสดิการด้วยความเป็นธรรมผลตอบแทนที่พึงได้ตามสิทธิและระเบียบปฏิบัติ และให้สวัสดิการอย่างสม่ำเสมอตามสมควร และผลตอบแทนที่ไม่ใช่วัตถุสิ่งของคือสุขภาพ ให้เกียรติ ปรารถนาดี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อบุคลากร แสดงความมั่นใจ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ

พระราชสุทธินามมงคล (เจริญจิต ธมโม 2549) ที่ว่า สังคหัตถุธรรมอันการประพุดปฏิบัติเพื่อผู้ครองเรือนดำเนินได้แล้วย่อมเป็นทางแห่งการตั้งตนได้ในปัจจุบัน ต่อจากนั้นพึงบำเพ็ญธรรมแก่เพื่อนซึ่งเป็นเหตุนำพาการจงใจให้เพื่อนรักใคร่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หลัก ๆ คนเราอยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ จำเป็นต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันเพื่อช่วยเหลืองานกันบ้าง แต่กิจการต่าง ๆ จะสำเร็จได้นั้นก็เพราะการสังเคราะห์ อนุเคราะห์ซึ่งกันและกัน ปัจจัยหลักอันนี้ก็คือการตั้งตนอยู่ในสังคหัตถุธรรมนั่นเอง ซึ่งเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เป็นตัวเงิน และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยปัจจัยที่ไม่ใช่เงิน สอดคล้องกับงานวิจัยสมชาย ยอดเพชร และคณะ (2557) ได้ศึกษาและนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยเงินเดือน และการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sharon and Ralph (1993) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานกับครูที่เป็นตัวอย่าง 232 คน พบว่า การได้รับสิ่งตอบแทน และการเห็นคุณค่าของผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

2. รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานตามหลักสัปปายะ 4 พบว่ารูปแบบที่เหมาะสม ประกอบด้วย 1) ด้านเสนาสนะสัปปายะ จำนวน 5 วิธีการ/กิจกรรม 2) ด้านอาหารสัปปายะ จำนวน 2 วิธีการ/กิจกรรม 3) ด้านธัมมสัปปายะ จำนวน 4 วิธีการ/กิจกรรม 4) ด้านบุคคลสัปปายะ จำนวน 5 วิธีการ/กิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นสภาพหรือบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมด้านอาคาร สถานที่ เครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี เพื่อการปฏิบัติงานด้วยความสะดวกและเพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานตามสัปปายะ 4 จัดสภาพที่เอื้อ สิ่งที่เกิดอุปสรรค สิ่งที่ไม่ส่งเสริมหรืออำนวยความสะดวกสร้างความสับสนเกิดความคล่องตัวในการอยู่ที่น่าพึงพอใจ และเอื้อต่อการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จผล ซึ่งสอดคล้องกับพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต 2555) กล่าวว่า สัปปายะเป็นภาวะสบายตามความหมายเดิมคือสภาพที่เกื้อหนุน ช่วยให้เป็นผู้ทำกิจกรรมหรือดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างได้ผลดี หรือเอื้อต่อการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จผล เช่น การไปฝึกสมาธิเมื่อได้สัปปายะก็จะได้ผลดี ภาวะสบายนี้ เรียกได้ว่าเป็นคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานเอื้อต่อการเกิดมีสุขภาพที่สมบูรณ์ คือช่วยให้สุขภาพครบสองด้านทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย ยอดเพชร และคณะ (2557) ได้ศึกษาและนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กพบว่าการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้วยรางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เป้าหมายในการเสริมสร้างแรงจูงใจคือ วิธีการในการเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยสภาพการปฏิบัติงาน เช่น มีการวางแผนร่วมกันในการจัดสภาพแวดล้อม จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมและปลอดภัย จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3. รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะของหน่วยงานตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตร พบว่ารูปแบบที่เหมาะสมประกอบด้วย 1) ด้านจักขุมา จำนวน 7 วิธีการ/กิจกรรม 2) ด้านวิรูโร จำนวน 4 วิธีการ/กิจกรรม 3) ด้านนิสสยสัมปันโน จำนวน 5 วิธีการ/กิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะของหน่วยงาน เป็นโครงสร้างของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน รวมทั้งการเป็นผู้นำในหน่วยงานการมีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ มีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายความสำเร็จให้ผู้ร่วมงานทราบและร่วมวางแผน เข้าใจหลักของงาน การจัดโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนการมอบหมายงานให้ตรงความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานที่เหมาะสมให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ ให้คำปรึกษา เปิดรับฟังความคิดเห็น และเป็นตัวอย่างที่ดี ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างคุณลักษณะตามหลักทฤษฎีปาปนิคสูตรซึ่งเป็นคุณลักษณะ 3 ประการของนักบริหารมีความสำคัญเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้บังคับบัญชาในเรื่องการดำเนินงานหรือด้านลักษณะของงานและความรับผิดชอบในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต 2549) กล่าวว่า คำตรัสสองคัมเด็จพระ

พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในทตฺตปิปาณิกสูตรว่าเกี่ยวกับคุณลักษณะ 3 ประการของนักบริหารที่จะช่วยให้นักบริหารทำสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ได้แก่ จักขุมาหมายถึงปัญญามองการณ์ไกล ด้านวิรูโหหมายถึงจัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านนิสสยสัมปโนหมายถึงพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ดีมีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วง คุณลักษณะทั้งสามประการมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหาร ถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก คุณลักษณะข้อที่ 1 และ 3 มีความสำคัญมากส่วนข้อที่ 2 มีน้อยเพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะด้านได้ สำหรับนักบริหารระดับกลางคุณลักษณะทั้ง 3 ข้อมีความสำคัญพอๆกันนั่นคือเขาต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะเดียวกันต้องมีปัญญาที่มองภาพกว้างและไกลเพื่อเตรียมตัวสำหรับเป็นนักบริหารระดับสูงนอกจากนั้นต้องมีความสามารถในการสื่อสารประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติในผู้บริหารและพนักงานระดับล่างและนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง และสอดคล้องกับมัทนา วัณณอมศักดิ์ (2550) ได้ศึกษารูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งต่อการปฏิบัติงานของครูคือลักษณะของหน่วยงาน

4. รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านผู้บังคับบัญชา และแนวทางการบริหารจัดการ พบว่ารูปแบบที่เหมาะสมประกอบด้วย 1) ด้านเมตตา จำนวน 4 วิธีการ/กิจกรรม 2) ด้านกรุณา จำนวน 3 วิธีการ/กิจกรรม 3) ด้านมูทิตา จำนวน 5 วิธีการ/กิจกรรม 4) ด้านอุเบกขา จำนวน 3 วิธีการ/กิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชา เป็นการปกครองบังคับบัญชา หรือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการชักจูง การตัดสินใจ การสั่งการ รวมทั้งดูแลในการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาคใช้การบริหารจัดการเป็นนโยบายและการบริหาร หรือหลักเกณฑ์วิธีการ และแนวการปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่มนุษย์ทุกคนพึงมีเพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และเป็นคุณธรรมที่ควรมีในตัวของผู้บริหารซึ่งเป็นหลักธรรมที่สำคัญในการครองคน เพราะการที่เราสามารถครองใจคนได้ย่อมจะทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงาน การที่จะสามารถครองใจคนในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้บริหารจึงต้องมีทั้งความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาอย่างครบถ้วน ซึ่งสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต 2543) กล่าวว่า ด้วยหลักธรรมพรหมวิหาร 4 นี้เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการทำงานมากโดยเฉพาะกับหัวหน้า ดังนั้นการบริหารงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นจะส่งผลให้เกิดความประทับใจต่อผู้ร่วมงานเกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างยิ่ง อันจะนำไปสู่การทำงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และดำเนินไปด้วยดี และสอดคล้องกับ Clement (1983) พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้พึงพอใจในการทำงาน คือการปกครองบังคับบัญชา

5. รูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบตามหลักอิทธิบาท 4 พบว่ารูปแบบที่เหมาะสมประกอบด้วย 1) ด้านฉันทะ จำนวน 3 วิธีการ/กิจกรรม 2) ด้านวิริยะ จำนวน 3 วิธีการ/กิจกรรม 3) ด้านจิตตะ จำนวน 3 วิธีการ/กิจกรรม 4) ด้านวิมังสา จำนวน 5 วิธีการ/กิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ลักษณะของงานเป็นลักษณะงานที่ได้มอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ ความสามารถ หรือเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ ในส่วนด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เป็นงานที่ได้รับมอบหมายงานและได้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มกำลังความสามารถ และมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมที่เป็นเหตุเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยการตั้งความตั้งใจในสิ่งใดต้องทำตนเองเพียบพร้อมและสมบูรณ์ไปด้วยคุณธรรม เมื่อตนตั้งอยู่ในคุณธรรม 4 ประการนี้แล้วบุคคลย่อมมีความรับผิดชอบในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับวิชัย ธรรมเจริญ (2543) กล่าวว่า หลักธรรมอิทธิบาท 4 นี้ก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้ 1) ทำให้เป็นคน

มีนิสัยรักงาน ใฝ่ใจติดตามผลงานอย่างเพลิดเพลิน 2) รู้จักรับผิดชอบงานที่ทำด้วยมีระเบียบและสมเหตุสมผล 3) มีประสบการณ์จัดเจนในกิจกรรมหลายสาขา สามารถแก้ปัญหาได้เฉียบขาด ถูกต้องและรอบคอบ และ 4) ทำให้กิจการซึ่งไม่เหลือบ่ากว่าแรงบรรลุเป้าหมายสำเร็จ คัมค่าและทันเหตุการณ์ และ ที.ปา (ไทย). 11/231/233 กล่าวว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่ว่าด้วยการครองงาน เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี “ฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือ ความเพียร จิตตะ คือ ความคิด มุ่งไป และวิมังสา คือ ความไตร่ตรอง” เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำมาปรับประยุกต์และนำไปใช้กับการบริหารงานสถานศึกษา เพื่อความก้าวหน้าและความเจริญอย่างยั่งยืนของสังคม และสอดคล้องกับ Clement (1983) ที่พบว่า องค์ประกอบสำคัญที่สุดที่ทำให้พึงพอใจในการทำงาน คือ ลักษณะงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ควรมีนโยบายในการพัฒนาองค์กรตามรูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 โดยกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริมและดำเนินการร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ควรนำผลการวิจัยไปเป็นนโยบายที่จะส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้บริหารการศึกษาพัฒนาองค์กรตามหลักพุทธธรรมเชิงบูรณาการอย่างเป็นรูปธรรมตามรูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรสร้างคู่มือการนำรูปแบบพุทธบูรณาการการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ในการนำไปใช้พร้อมทั้งกำหนดเกณฑ์การวัดและประเมินการขับเคลื่อนรูปแบบอย่างเป็นรูปธรรม
2. จากผลการวิจัยด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานตามหลักสัปปายะ 4 มีผลการประเมินน้อยที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานหลักสัปปายะ 4 และแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง ประธานที่ปรึกษาคุณิพนธ์ พระมหาอุดร อุตโตโร, ดร.อาจารย์ที่ปรึกษาคุณิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะ และให้กำลังใจ ในการทำคุณิพนธ์นี้ ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จการทำวิจัยในครั้งนี้ ทำให้คุณิพนธ์นี้สำเร็จสมบูรณ์เป็นอย่างยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

- เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42, สำนักงาน. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ**. นครสวรรค์ อุทัยธานี: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42, 2561.
- คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี, 2560.
- จิตราพัชร ชัยรัตน์หิรัญกุล. “การศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42,” **วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ**. 3, 5 (2556): 139-140.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิถีการบริหาร**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2543.
- พระพรหมคุณภาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **สีหน้าที่ของสตรีไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ผลิตัมม์, 2555.
- พระราชสุทธินาถมงคล (เจริญ วิฑิตฺโม). **กฎแห่งกรรมธรรมปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา, 2549.
- มัทนา วังถนอมศักดิ์. **รูปแบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- วิชัย ธรรมเจริญ. **ธรรมศึกษาตรี**. กรุงเทพฯ: กลุ่มวิชาการพระพุทธศาสนาและจริยธรรมกองศาสนาศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย, 2543.
- สมชาย ยอดเพชร และคณะ. “การนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,” **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 16, 1 (มกราคม – มีนาคม 2557): 90-92.
- อาคม วัดโสมง. **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2547.
- Clement, Evelyn. “A Study of the Relationship Between Intrinsic and Extrinsic Variables and Job Satisfaction Among Student-Personal Workers in Community Colleges,” **Dissertation Abstracts International**. 43, 8 (December 1983): 2567-A.
- Sharon Conley and Ralph Levinson. “Teacher Work Redesign and Job Satisfaction,” **Educational and Administration Quarterly**, First Published Nov 1. 29, 4 (1993): 453-478.