

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรปราการ เขต 1

The Relationship Between the Use of Buddhist Principle of Dasapirajadhamma for
Administrators and Job Motivation of School Teachers in Sriput School Group Under
the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1

ปริยาภรณ์ คำผุด¹ และ อัจฉราวรรณ จันทร์เพ็ญศรี²

Preeyaporn Khamphut¹ and Atcharawan Chanpensri²

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร¹

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร²

Master of Education Curriculum, Program in Educational Administration, Phranakhon Rajabhat University, Thailand¹

Master of Education Curriculum, College of teacher Educational, Phranakhon Rajabhat University, Thailand²

*Corresponding author, email: tuktak118pyn@gmail.com

Retrieved: 01-04-2024; Revised 31-05-2024; Accepted; 31-07-2568

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ 2) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครู และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ ครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ จำนวน 217 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูตามความเห็นของครู ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3) การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

องค์ความรู้ DM's circle จากงานวิจัยนี้ พบว่า ครูในยุคศตวรรษที่ 21 ให้ความสำคัญกับการทำงานโดยการสร้างแรงผลักดัน แรงกระตุ้นจากตนเองเป็นหลัก เห็นได้ชัดจากผลการวิจัยที่มีคะแนนทางสถิติ

สูงสุด 3 ด้านของหลักทศพิธราชธรรม คือ ด้านอวิโรธนะ, ด้านอะวิหิงสา, และด้านตะปัง, สะท้อนให้เห็นว่าการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร เป็นเรื่องสำคัญที่สุดในการบริหารบุคลากร และองค์กร

คำสำคัญ: หลักทศพิธราชธรรม ; ผู้บริหารสถานศึกษา ; แรงจูงใจในการทำงาน

Abstract

This article aimed to study (1) the level of the Dhamma Dotsapidharat Dhamma of educational administrators in Sriput school group under the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1, (2) the level of job motivation of school teachers, and (3) the level of relations between the Dhamma Dotsapidharat Dhamma of educational administrators and job motivation of school teachers. The sample group consisted of 217 teachers, determined according to Krejcie and Morgan's table. Data collection was conducted through a questionnaire with a reliability of 0.96. The research tool was a five-point rating scale questionnaire. Data analysis involved calculating percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The research results were found as follows:

1.The level of the Dhamma Dotsapidharat Dhamma of educational administrators according to the teachers' opinions was high.

2.The level of motivation of school teachers in Sriput school group according to the teachers' opinions was high.

3.The Dhamma Dotsapidharat Dhamma of educational administrators had a highly positive relationship with job motivation of school teachers in Sriput school group under the Samutprakan Primary Educational Service Area Office 1. When considering the relationship in each aspect, it was found that all aspects were positively correlated at the 0.1 statistically significant level.

DM's circle knowledge from this research found that teachers in the 21st century give importance to working by creating motivation and encouragement from themselves as the main focus. It is evident from the results of research on three aspects of the tenets of Dotsapidharat Dhamma, where the highest statistical score is the Avirodhana aspect. The Avihimsa and Thapang aspects reflect being a good example for administrators. This starts with creating value and promoting self-development, which is the most important thing in personnel and organizational management.

Keywords: The Buddhist principle of Dasapirajadhamma; Educational Administrators; Job motivation

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรจะมีความเจริญรุ่งเรืองมากน้อยเพียงใด สาเหตุหนึ่งมาจากผู้บริหาร มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรม จริยธรรมเพียงพอที่จะโน้มน้าวบุคลากรในองค์กรให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และประสบผลสำเร็จ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ตามมาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ จะต้องกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติดำรงตน เป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562) และในสังคมไทยทุกยุคทุกสมัยล้วนมีหลักธรรมเข้ามาเกี่ยวข้อง ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ถึงแม้หลักทศพิธราชธรรมเป็นหลักธรรมของพระราชา แต่ประชาชนอย่างเราก็สามารถนำมาปรับใช้ ในชีวิตประจำวันได้ อีกประการหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารควรมีคือ การสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญของการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารนั้นจึงควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับแรงจูงใจเป็นอย่างยิ่ง อันนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (ลัดดาวัลย์, 2562) สอดคล้องกับ ทฤษฎีแรงจูงใจ E.R.G.(Existence-relatedness-growth theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจที่อธิบายพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ มีเพียง 3 ประเภท ดังนี้ 1. ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence need: E) ซึ่งเป็นพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงอยู่ได้ 2. ความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ (Relatedness need: R) เป็นความต้องการที่จะให้และรับโมติเวชันจากบุคคลที่แวดล้อม 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need: G) เป็นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางฐานะและการเติบโตก้าวหน้าของทำงาน

การบริหารงาน หรือภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ส่งผลต่อภาพรวมขององค์กรอย่างเห็นได้ชัด รูปแบบ วิธีการ ตลอดจนหลักการบริหารงานของผู้บริหารแบบใดที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของครู เพื่อให้การประสิทธิผลที่ดีต่อองค์กรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธเป็นหนึ่งในเครือข่ายสถานศึกษาภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ซึ่งตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง มีโรงเรียนในเครือข่ายจำนวน 9 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนคลองสำโรง โรงเรียนคลองบางปลิง โรงเรียนอินทรมหรรณอนุสรณ์ โรงเรียนวัดแพกษา โรงเรียนนาครีอนุสรณ์ โรงเรียนคลองใหม่ โรงเรียนวัดด่านสำโรง โรงเรียนมหาภาพระจาดทองอุปถัมภ์ และโรงเรียนคลองกระทุ่มราษฎร์อุทิศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1, 2565) ซึ่งจากงานวิจัยเรื่อง “การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครู ในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” (รัฐนันท์, 2564) และงานวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูต่อการใช้

อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1” (รัตนาวรรณ และชนมณี, 2564) ยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงบทบาท และอิทธิพลของผู้บริหารที่มีต่อครูในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ

บทความนี้จึงขอเสนอความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ เพื่อมุ่งหวังให้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นฐานข้อมูลสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาและการบริหารงานทางการศึกษาของสถานศึกษาให้สามารถบริหารงานทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของการทำงานได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูนั้น ต้องอาศัยทั้งในด้านผู้บริหารสถานศึกษา หลักธรรมทศพิธราชธรรม ตลอดจนแรงจูงใจในการทำงานของครู เหล่าหลอมรวมกันเพื่อให้เกิดเป็นความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดด้านผู้บริหารสถานศึกษา เวียงชัย วัชรนิรันดร์ (2553) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาหมายถึง ตำแหน่ง ซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงาน

ด้าน วิชาการ ด้านการปกครอง ด้านธุรการ หรือด้านบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชน และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แคมเบล (Campbell. 1979) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่จัดแผนยุทธศาสตร์ในสถาบันการศึกษา เพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

กู๊ด (Good. 1973) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพในสถานศึกษาที่ทำหน้าที่บริหารวินิจฉัยสั่งการการควบคุม และการจัดการ เกี่ยวกับงานหรือกิจกรรม สถานศึกษา ทั้งการบริหารธุรกิจสถานศึกษา และการดำเนินการ ที่เกี่ยวกับบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรม เสริมหลักสูตร

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงาน ด้าน วิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมียุทธศาสตร์ในการจัดการ และพฤติกรรมขององค์กร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างแท้จริง

แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมทศพิธราชธรรม พุทธทาสภิกขุ (2558) กล่าวว่า หลักธรรมทศพิธราชธรรม หมายถึง สิ่งที่ดี เป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้เป็นอิสระเหนือ ความทุกข์เหนือปัญหาทุกอย่างทุกประการ จึงขอให้พิจารณาดังต่อไปนี้ ทานัง คือ ทาน ให้แล้วมันก็มีผลเป็นความผูกพัน เป็นการสร้างสรรค์ ความสงบสุข สีสัง สีสละ หมายถึง ปกติภาวะปกติไม่มีอะไรวุ่นวาย ปริจจาคัง ปริจาค หมายถึง การให้แต่เป็นการให้ในทางจิตใจ ไม่ต้องมีผู้รับก็ได้ อาชชะวัง หมายถึง ความซื่อตรง ความเปิดเผย ไม่เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตรายใด ๆ เป็นที่ไว้วางใจได้ ซื่อตรงตั้งแต่ตนเอง มัททะวัง หรือ มัททะ หมายถึง ความอ่อนโยน ความอ่อนโยนภายนอกคืออ่อนโยนต่อบุคคลซึ่งเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ความรัก ความสามัคคีนี้ก็เป็นความอ่อนโยน ความอ่อนโยนภายใน คือความอ่อนโยนของจิตใจคือจิตที่อบรมไว้ดีแล้ว ตะปัง หรือ ตะปะ หรือ ตะปะ หมายถึง วิริยะ ความพากเพียร ความบากบั่น ความก้าวหน้า ไม่ถอยหลัง ความไม่หยุดอยู่กับที่ อักโกธัง หมายถึง ไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบภายใน คือ กลุ้มอยู่ในใจ ไม่มี ความกำเริบภายนอก คือ ประทุษร้ายบุคคลอื่น อะวิหิงสา หรือ อวิหิงสา หมายถึง ความไม่เบียดเบียน ไม่มีการกระทำอันเบียดเบียน กระทบกระทั้งตนเองหรือผู้อื่น ขันติ หมายถึง อุดหนุน รอคอยได้ รู้ไว้ว่าความอดทนเป็น เรื่องของฝ่ายผู้ใหญ่ ไม่ใช่ฝ่ายผู้น้อย ยิ่งเป็นผู้ใหญ่มากเท่าไร ยิ่งจะต้องอดทนมากขึ้นเท่านั้น ยิ่งมีผู้อยู่ในบังคับบัญชามากเท่าไร ยิ่งจะต้องมีความอดทนมากขึ้นเท่านั้น มิฉะนั้นจะไม่ประสบความสำเร็จ

หลักทศพิธราชธรรมนี้สามารถนำมาปรับใช้ได้ทั้งผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงานปฏิบัติการ ตลอดจนบุคคลทั่วไป เพราะการปฏิบัติงานในทุกองค์กรนั้นย่อมมีการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำตามหลัก

ทศพิธราชธรรมในตัวบุคคลจะช่วยกระตุ้น ผลักดันให้บุคคลอื่นเต็มใจปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมจริยธรรม เพื่อความสำเร็จของกลุ่มให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ (อภิรักษ์, 2559)

สรุปหลักทศพิธราชธรรม คือ หลักแห่งการบริหาร และการปกครองที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จ เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางสำหรับผู้บริหาร ช่วยให้การปกครองได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทุกฝ่าย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลอย่างยิ่ง เพราะการปฏิบัติงานใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรในองค์กรต้องมีการตื่นตัว เกิดความคาดหวัง เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน ทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังมีผู้ให้ความเห็นของความสำเร็จของแรงจูงใจไว้ดังนี้

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) สรุปความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 2 ประการคือ แรงจูงใจส่งเสริมให้ทำงานสำเร็จเป็นแรงผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมที่ต้องการและแรงจูงใจกำหนดแนวทางของพฤติกรรมว่าควรเป็นไปในรูปแบบใดให้ตรงทิศทางเพื่อที่จะบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร

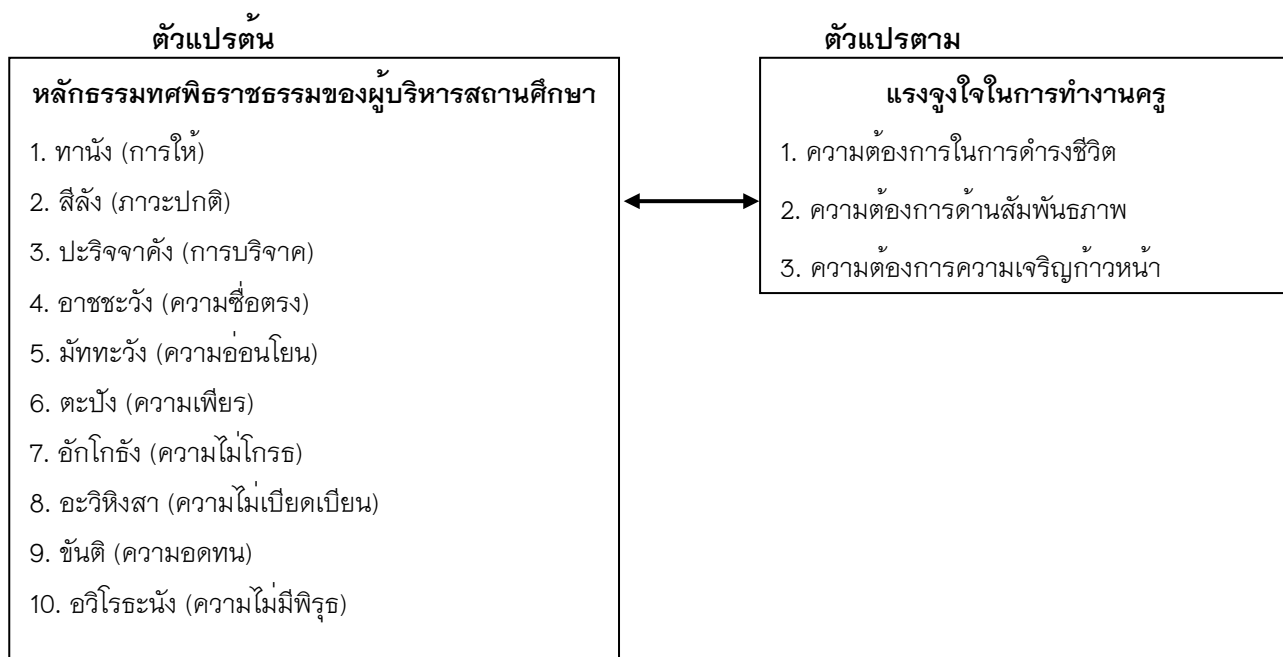
สัมมา รณินิธิ (2556) กล่าวว่าผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับแรงจูงใจที่จะจูงใจให้ผู้ร่วมงานตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์กรที่แตกต่างกันไป การจูงใจผู้ร่วมงานจึงมีความสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1. การจูงใจเป็นการรวมพลังเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในการทำงาน ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้กระตือรือร้นกระตือรือร้นในการทำงาน
2. การจูงใจทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพยายาม มีความมานะอดทน คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด
3. การจูงใจสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือวิธีการทำงาน การค้นพบช่องทางการดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่าเดิม
4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นและรับผิดชอบต่อการงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน

สรุปได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญมากต่อบุคลากรทุกคนในองค์กรโดยเฉพาะผู้บริหารองค์กรควรมีเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจ โดยมีสิ่งจูงใจเพื่อกระตุ้นหรือเร้าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเกิดความปรารถนา หรือความต้องการ จนกระทั่งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานแสดงพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานกิจกรรม หรือดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาของพระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส ภิกขุ) และทฤษฎี E.R.G. (Existence -relatedness-growth theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer 1972) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methods Research) พื้นที่วิจัย คือกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ประชากร คือ ข้าราชการครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ปีการศึกษา 2566 จำนวน 500 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครู จำนวน 217 คน ใช้วิธีการคัดเลือกแบบสุ่มอย่างง่าย โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สามารถแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับการใช้หลักคุณธรรมพิชิตธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 10 ด้าน เพื่อวิเคราะห์หาระดับการใช้หลักคุณธรรมพิชิตธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจ เพื่อวิเคราะห์หาลำดับแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเช่นกัน ซึ่งแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ Likert Scale (1967) นำมาวิเคราะห์ต่อเนื่องเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักคุณธรรมพิชิตธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ 1. นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากวิทยาลัยการฝึกหัดครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ผู้วิจัยได้ประสานงานไปยังผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลและผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยสถิติ

ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS statistics 22

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่าการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ

n = 217

การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ทานัง (การให้)	4.44	0.55	มาก	10
2. สีสัง (ภาวะปกติ)	4.66	0.44	มากที่สุด	7
3. ประิจจาคัง (การบริจาค)	4.61	0.50	มากที่สุด	9
4. อาชชะวัง (ความซื่อตรง)	4.67	0.43	มากที่สุด	4
5. มัททะวัง (ความอ่อนโยน)	4.64	0.46	มากที่สุด	8
6. ตะปัง (ความเพียร)	4.67	0.44	มากที่สุด	3
7. อักโกจัง (ความไม่โกรธ)	4.66	0.46	มากที่สุด	5
8. อะวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน)	4.70	0.42	มากที่สุด	2
9. ชันติ (ความอดทน)	4.66	0.46	มากที่สุด	6
10. อวิโรธนะ (ความไม่มีพิรุณ)	4.74	0.40	มากที่สุด	1
รวม	4.64	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.64, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยหลักทศพิธราชธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ อวิโรธนะ รองลงมาคือ อะวิหิงสา, ตะปัง, อาชชะวัง, อักโกจัง, ชันติ, สีสัง, มัททะวัง, ประิจจาคัง และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ทานัง ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ

n = 217

แรงจูงใจในการทำงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ	ระดับความคิดเห็น			
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ความต้องการในการดำรงชีวิต	4.63	0.46	มากที่สุด	2
2. ความต้องการด้านสัมพันธภาพ	4.69	0.42	มากที่สุด	1
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	4.61	0.51	มากที่สุด	3
รวม	4.64	0.42	มากที่สุด	

ตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.64$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยแรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความต้องการด้านสัมพันธภาพ ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.42) รองลงมาคือ ความต้องการในการดำรงชีวิต ($\bar{x} = 4.63$, S.D. = 0.46) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.61$, S.D. = 0.51) ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่าง การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ

แรงจูงใจในการทำงานของครู	การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ด้านความต้องการในการดำรงชีวิต	.767**	.000**	มาก
ด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ	.685**	.000**	มาก
ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	.677**	.000**	มาก
ภาพรวม	.755**	.000**	มาก

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ซึ่งรวมกันเท่ากับ .775 ($r = .775$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน ได้แก่ อวิโรธนะ (ความไม่มีพริศ) อะวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) ตะปัง (ความเพียร) อาชชะวัง (ความซื่อตรง) อักโกธัง (ความไม่โกรธ) ชันติ (ความอดทน) สีสัง (ภาวะปกติ) มัททะวัง (ความอ่อนโยน) ประิจจาตัง (การบริจาค) อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ทาหนัง (การให้) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูในยุคปัจจุบัน มุ่งเน้นในการพัฒนาตนเอง พัฒนา ส่งเสริมศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ มากกว่าการทำงานเพื่อมุ่งหวังผลตอบแทนแบบเช่นสมัยก่อน ที่เน้นการทำงานเอาหน้า ทำงานเพื่อบุคคลอื่น หรือเสียสละในการทำงานล่วงเวลา เหตุผลที่ด้านอวิโรธนะ (ความไม่มีพริศ) ด้านอะวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) และด้านตะปัง (ความเพียร) มีคะแนนทางสถิติในลำดับมากที่สุด 3 ลำดับแรกนั้นอาจเนื่องมาจากการเป็นตัวของตัวเองโดยไม่ทำให้ใครเดือดร้อน และเป็นคนที่มีความพยายามมุ่งมั่นอยู่เสมอ เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารในยุคนี้ควรมีเป็นอย่างยิ่งเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็นอย่างเด่นชัด เนื่องจากทั้ง 3 ด้านนี้ เป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความจริงใจ บริสุทธิ์ใจ รวมไปถึงความตั้งใจในการทำงานโดยไม่เอาเปรียบผู้อื่น และส่งผลต่อเนื่องไปสู่ผลการการทำงานที่จะออกมาในทิศทางที่ดีมากขึ้น ในส่วนของด้านที่มีคะแนนต่ำสุด 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านมัททะวัง (ความอ่อนโยน) ด้านประิจจาตัง (การบริจาค) และด้านทาหนัง (การให้) อาจเนื่องมาจากมนุษย์เริ่มมีภูมิคุ้มกันทางอารมณ์ และความรู้สึกที่มากขึ้น มีการจัดการกับสถานการณ์ที่ต้องเผชิญได้ดีมากขึ้น ในบทบาทของครูที่ในบางครั้งอาจต้องพบเจอกับอารมณ์ฉุนเฉียว หรืออารมณ์โกรธจากผู้บริหาร ก็สามารถที่จะปล่อยวาง และเข้าใจได้มากขึ้น ด้านความอ่อนโยนของผู้บริหารจึงถูกลดความสำคัญลง แต่หากผู้บริหารท่านใดมีความอ่อนโยนก็จะเป็นผลดีต่อสัมพันธภาพภายในองค์กรมากขึ้น ส่วนด้านการบริจาค และด้านการให้ ที่มีลำดับต่ำสุดเป็นสองลำดับสุดท้ายอาจเนื่องมาจากมุมมองทางการเสียสละในยุคปัจจุบันเปลี่ยนไป มีการเข้าใจ และเห็นใจกันมากขึ้น เนื่องจากปัญหาทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อทุกฝ่าย ดังนั้นหากผู้บริหารไม่ได้แสดงออก หรือมีความประพฤติในทางเสียสละมาก บุคลากรครูก็เข้าใจและยอมรับได้ แต่ทุกอย่างจะต้องดำเนินไปภายใต้ความถูกต้อง และเหมาะสม เหตุผลต่าง ๆ เหล่านี้จึงเป็นเครื่องสนับสนุนว่ารูปแบบการบริหารงานด้วยหลักทศพิธราชธรรมในด้านอื่น ๆ มีความจำเป็นอย่างมาก และเหมาะสมอย่างยิ่งต่อรูปแบบการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ส่วนงานวิจัยของณัฐมน สมตน (2565) ศึกษาการบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต พบว่า การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภูเก็ต ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาค่าทางสถิติในรายด้านแล้วพบความสอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้เป็นอย่าง

มาก เพราะในทุกด้านมีระดับคะแนนที่ใกล้เคียงกัน อยู่ในช่วงระหว่าง 4.48–6.69 โดยด้านที่มีคะแนนต่ำสุด ในทั้งสองงานวิจัยก็คือด้าน ทานัง (การให้) หรือทาน เช่นเดียวกัน และ ส่วนงานวิจัยของกิตติชัย ไชยพรศิริ (2564) ศึกษาทศพิธราชธรรมกับการบริหารแผ่นดิน พบว่า การบริหารราชการตาม หลักทศพิธราชธรรม คือหลักในการที่ข้าราชการเจ้าหน้าที่ทุกคนจะต้องมีไว้ในตัวเอง นั่นคือ หลักธรรมสำหรับการบริหาร และการปกครอง ทั้ง 10 ประการ โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี เพื่อเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองและความสงบสุข ตั้งแต่ผู้บริหาร ครอบครัวย ชุมชน สังคม และประเทศชาติ แสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกับงานวิจัยชิ้นนี้ที่บ่งบอกว่าหลักทศพิธราชธรรมช่วยส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี

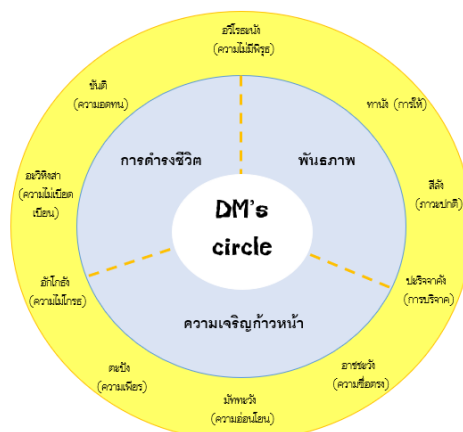
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียน ศรีพุทธ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการในการดำรงชีวิต, ความต้องการด้านสัมพันธภาพ และความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้าทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการทำงานของครู เป็นอาชีพที่ต้องพบเจอกับผู้คนที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนสมาชิกในชุมชนโดยรอบ รวมไปถึงคนในครอบครัว ซึ่งแต่ละคน แต่ละบทบาทที่ต้องพบเจอนั้นย่อมต้องมีรูปแบบในการเข้าหา หรือรูปแบบในการสร้างสัมพันธ์ที่แตกต่างกันออกไปทั้งสิ้น โดยมีเป้าหมายที่เหมือนกันคือเพื่อให้เกิดความสุข ความสำเร็จ และความสุขในการพบเจอ หรือการทำงาน ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้เกิดเป็นแรงผลักดัน เป็นกำลังใจในการทำงาน บุคลากรครูจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ จึงทำให้ผลการประเมินด้านแรงจูงใจในการทำงานแสดงออกมาในระดับมากที่สุดในทุกด้าน สอดคล้องกับพจนา ผดุงเศรษฐกิจ (2563) ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็น 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือด้าน ความสำเร็จในการทำงาน และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ และครูได้เสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารัตนบุรี เขต 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ควรให้มีการเพิ่มขึ้นพิเศษให้สำหรับครูที่มีผลงานที่ สำเร็จเชิงประจักษ์ ด้านการยอมรับนับถือ ควรยกย่องชมเชยและให้กำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ด้าน ลักษณะของงาน ควรให้มีรูปแบบของงานที่ท้าทาย ส่งเสริม พัฒนาความสามารถของครู และด้านความ รับผิดชอบ ควรให้ครูรับผิดชอบงานในปริมาณ หน้าที่ และความสามารถที่เหมาะสม และสอดคล้องกับ มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง (2563) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาค ตะวันออก พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านรายได้

ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในรายด้านโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมกับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ ผลการพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้พบว่าทุกตัวมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่าความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือหลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร กับด้านความต้องการในการดำรงชีวิต มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .767 ($r = .767$) รองลงมาคือ หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร กับด้านความต้องการด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .685 ($r = .685$) และหลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร กับด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ .677 ($r = .677$) สอดคล้องกับพงศธรณ์ เชื้อชาติและพิภพ วังเงิน (2566) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .735 ($r = .735$)

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอรูปแบบการขับเคลื่อนการใช้หลัก DM's circle วงล้อการขับเคลื่อนองค์กรสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่เป็นหนึ่งผ่านการบริหารงานตามหลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนศักยภาพในการทำงานของบุคลากรครูด้านแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ D ย่อมาจาก Dasapirajadhamma หมายถึง หลักทศพิธราชธรรม และ M ย่อมาจาก Jobs motivation หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 2 DM's circle วงล้อแห่งการขับเคลื่อนองค์กร สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่เป็นหนึ่ง

1. หลักทศพิธราชธรรม หมายถึง หลักธรรม 10 ประการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ พึ่งใช้หลักธรรมนี้ เพื่อให้มีการปกครองที่มีความเป็นธรรม ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติที่ถูกต้องระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง ความสงบสุข สันติภาพ ความเป็นผู้เป็นอิสระ เหนือความทุกข์ เหนือปัญหา ทุกอย่างทุกประการ มี 10 ประการ ดังนี้ ทานัง (การให้) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือแบ่งปัน, สิลัง (ภาวะปกติ) หมายถึง การมีภาวะปกติ มีความประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม มีความสุจริต, ปริจจาคัง (การบริจาค) หมายถึง การเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม, อาชชะวัง (ความซื่อตรง) หมายถึง ความซื่อตรง ไม่เกิดโทษเกิดภัย ไม่เกิดอันตราย, มัททะวัง (ความอ่อนโยน) หมายถึง ความอ่อนโยนทั้งภายนอกและภายใน, ตะปัง (ความเพียร) หมายถึง ความพากเพียร ความบากบั่น ไม่หยุดอยู่กับที่, อักโกธัง (ความไม่โกรธ) หมายถึง ไม่กำเริบ ไม่มีความกำเริบในภายในและภายนอก, อะวิหังสา (ความไม่เบียดเบียน) หมายถึง การไม่กระทำอันเบียดเบียนตนเองหรือผู้อื่น, ขันติ (ความอดทน) หมายถึง ความอดทน รอคอยได้ อดกลั้นกับอารมณ์ความรู้สึก และอวิโรธนะง์ (ความไม่มีพิรุณ) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องในทุก ๆ ด้าน

2. แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ความต้องการปรารถนาหรือความอยากที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ของครู โดยยึดหลักทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ซึ่งจำแนกไว้ 3 ด้าน ดังนี้ ความต้องการในการดำรงชีวิต หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากการได้รับตอบสนองสิ่งจำเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ได้แก่ สภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในการทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจ, ความต้องการด้านสัมพันธ์ภาพ หมายถึง แรงจูงใจในการทำงานอันเกิดจากการสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอันเกิดจากการได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในงานสอนและได้รับความสำเร็จทุกอย่างตามที่นึกคิดและมุ่งหวังเอาไว้

สรุป

สรุปภาพรวมของบทความ ผลการวิเคราะห์การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของครู พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู โดยเฉลี่ยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันพบว่า การใช้หลักธรรมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การใช้หลักทฤษฎีการปกครองของผู้บริหารสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการเพื่อการพัฒนาการบริหารของผู้บริหารในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ จากการใช้หลักทฤษฎีการปกครองในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารแล้วนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดีและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีมุมมองที่หลากหลาย รับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง คำนึงถึงผลประโยชน์ในภาพรวมเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรคุณภาพที่น่าร่วมงานด้วย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ด้าน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ เพื่อการพัฒนาการทำงานของครูในกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ จากการใช้แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่ก่อให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้ผลตอบแทนกลับมาในรูปแบบของการดำรงชีวิต การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลรอบตัว และการได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบ DM's circle วงล้อแห่งการขับเคลื่อนองค์กร สถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับ สถานศึกษาอื่น ๆ ได้ โดยควรให้ความสำคัญกับ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของครูในสถานศึกษาของกลุ่มศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทฤษฎีการปกครองในการบริหารงานของผู้บริหาร กับแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาอื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ

เอกสารอ้างอิง

- กิตติชัย ไชยพรศิริ. (2564). ทศพิทธราชธรรมกับการบริหารแผ่นดิน. วารสาร มจร. เลย ปีที่ ๒๑, 162-174.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐมน สมทน. (2565). การบริหารตามแนวทศพิทธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ. [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร].

- พงศธรณ์ เชื้อชาติ และพิภพ วังเงิน. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. *วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน*, 5(3), 147–161.
- พจนา ผดุงเศรษฐกิจ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 [สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่].
- พุทธทาสภิกขุ. (2558). *ธ ทรงครอง แผ่นดินโดยทศพิธราชธรรม*. <https://www.mcu.ac.th/article/detail/511>
- มนัสนันท์ มีทรัพย์ทอง. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดวิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออก [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- รัตนาวรรณ ภูทิว และชนมณี ศิลาณุกิจ. (2564). ความคิดเห็นของครูต่อการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2), 101–115.
- รัฐนันท์ ฤณะ. (2564). การทำงานเป็นทีมของผู้บริหารต่อการรับรู้ของครูในกลุ่มเครือข่ายศรีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2), 31–44.
- เวียงชัย วัชรนิรันดร์. (2553). *ผู้บริหารมืออาชีพ*. <https://www.gotoknow.org>
- สัมมา รัตนีย์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ดีดี.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2555). *หลักธรรม หลักทำ ตามรอยพระยุคลบาท*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). *พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562*. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. (2565). *สถิติฉบับย่อ*. <https://online.anyflip.com/pdltn/hnnr/mobile/>
- อภिरักษ์ สุจริตจันทร์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามหลักทศพิธราชธรรม ภาวะผู้นำที่มีความกล้าหาญและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.[การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- Alderfer, C. P. (1975). Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings. Free Press.
- Campbell, B. J. (1979). Understanding information system: Foundation for control. Prentice–Hall.
- Good, C. V. (1973). Dictionary of education. McGraw–Hill.