

การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา

เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

Using Sangkhawatthu Principles 4 to Build the Personnel Engagement of Wat Lao School, Bang Khun Thian, Bangkok

¹พระวิรุฬห์ เจริญโชคพานิชย์ และ ²พระมหาวิโรจน์ ธาระพุด

¹Phra Wirun Charoeychokphanit and ²Phramaha Viroj Taraput

¹บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

²มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

¹Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand.

²Mahamakut Buddhist University, Thailand.

E-mail: ¹wirun11452519@gmail.com, ²non2518@hotmail.com

Received April 30, 2024; Revised July 30, 2024; Accepted August 9, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวทางการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน โดยการเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน ผลการวิจัยพบว่า

1) การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2) ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร พบว่าปัญหาและอุปสรรคคือขาดความมั่นใจในตนเอง มีการเอาเปรียบกันในการทำงาน และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน การแก้ปัญหาคือการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร โดยให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจ มอบรางวัล เพื่อส่งเสริมบุคลากร และมีคุณประโยชน์ต่างๆ

คำสำคัญ: สังคหวัตถุ 4; ความผูกพัน; บุคลากร

Abstract

This article aims to 1) study the use Sangkhawatthu principles 4 of to Build the personnel engagement of Wat Lao School, Bang Khun Thian, Bangkok, 2) comparing the use of Sangkhawatthu principles 4 to binding the personnel engagement of Wat Lao School, Bang Khun Thian, Bangkok, classified according to personal factors. 3) to study of problems, obstacles, and suggestions for using Sangkhawatthu principles 4 to build the personnel engagement of Wat Lao School, Bang Khun Thian, Bangkok. It was quantitative research. The tool was a questionnaire for 80 people by opening the sample size table of Krejci and Morgan. By collecting data using questionnaires. Analyze data Using statistics on frequency, percentage, mean, and deviation. The research results found that

1) Using Sangkhawatthu principles 4 of to Build the personnel engagement of Wat Lao School, Bang Khun Thian, Bangkok, overall, 6 aspects are at a moderate level

2) Overall results with comparing the level of use of Sangkhawatthu principles 4 to Build the personnel engagement of Wat Lao School, Bang Khun Thian, Bangkok, classified by personal factors, overall was found that personnel with difference of gender, age, and family status, educational levels were different, so the assumptions set are accepted, while work experiences are different, so the therefore reject the set hypothesis.

3) Problems, obstacles, and suggestions regarding the use of Sangkhawatthu principles 4 to Build engagement among Wat Lao School personnel. Bang Khun Thian District Bangkok Province found that the problem and obstacle was a lack of self-confidence. There is exploitation of each other in work. and lack of enthusiasm for work the solution to the problem is to organize activities to change the behavior of personnel. By allowing all personnel to participate in activities to create motivation. Awards are given to encourage personnel. and have various benefits

Keywords: Sangkhawatthu 4; Build; Pesonnel

บทนำ

สถานศึกษาเป็นหน่วยผลิตทางสังคมหนึ่งซึ่งมีบทบาทหลักในการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ประเทศชาติจะเจริญรุ่งเรืองผูกพันต่อสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงานมากก็จะยิ่งทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อสถานศึกษาและทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ซึ่งจะช่วยให้เกิดผลดีต่อองค์กรในระยะยาว (รุ่งโรจน์ อรรถานิธิ, 2554) สถานศึกษาเป็นองค์กรทางสังคมที่ทำหน้าที่บริการการศึกษาที่มุ่งบริการให้แก่สังคมที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรเพียงมุ่งให้การศึกษาที่มีคุณภาพ และองค์กรทางการศึกษายังมีองค์ประกอบที่มีพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมากมาย ดังนั้น ผู้นำในองค์กรจึงไม่สามารถกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรด้วยค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่จับต้องได้ (สมุทรา ชำนาญ, 2556) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาต้องให้ความเคารพกัน ยิ้มแย้มแจ่มใส ทักทายปราศรัยกัน ช่วยเหลือกัน เป็นต้น (สมพร สุทัศนีย์, 2554) บุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษาเพราะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาโดยเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพที่ดีมีความรู้

ความสามารถรู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคมเมืองซึ่งแปรผันอยู่เสมอ (ภาวิณี มณีศรี และ คณะ, 2565)

โรงเรียนวัดเลา สังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาต้องพบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย และต้องใช้ความอดทนเป็นอย่างสูงในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งได้รับการมอบหมายจากผู้บริหาร บางครั้งอาจมีการกระทบกระทั่งบ้างจากการที่ไม่เข้าใจกัน แบ่งกลุ่มแบ่งฝ่าย ทำให้เกิดความแตกแยก และไม่สามารถตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้ ทำให้กระทบกับภาพลักษณ์ของโรงเรียนวัดเลาด้วยเหตุดังกล่าว จึงจำเป็นต้องนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ของบุคลากรทางการศึกษาที่ดี และพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนรวมถึงการผูกสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้น มีความเข้าใจ อันดีในการอยู่ร่วมกันโดยการน้อมนำหลักทางพระพุทธศาสนา คือ หลักสังคหวัตถุ 4 (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) คือ 1) ทาน หมายถึง การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของ ๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ๆ ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว 2) ปิยวาจา หมายถึง การพูดด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ 3) อตถจริยา หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิด หรือการปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น 4) สมานัตตตา หมายถึง การมีความประพฤติเสมอตันเสมอปลายจากเหตุผลที่กล่าวมา (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ป.อ. ปยุตโต, 2564)

บทความวิจัยนี้นำเสนอการศึกษาการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร เพื่อให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กันที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีความจงรักภักดี และร่วมมือร่วมใจกัน เป็นการสร้างความผูกพันของบุคลากรโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งจะเป็นหลักยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี และยังเป็นการลดความขัดแย้งภายในองค์กร ของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รวมทั้งปลูกฝังให้เป็นคุณธรรมประจำใจจนเกิดเป็นคุณธรรมในการอยู่ร่วมกันเกิดอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวทางการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของสมาชิกที่รักองค์กร จะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของของตน แก้วแก้วแทนองค์กรเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะใช้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา (สุพานี สฤกษ์ภูวณิช, 2549)

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรสุดท้ายแล้ว องค์กรย่อมได้รับความสำเร็จด้วยเช่นเดียวกันหากองค์กรไม่ประสบความสำเร็จแสดงว่าการบริหารความผูกพันภายในองค์กรไม่เหมาะสม (รุ่งโรจน์ อรรถานิติ, 2554) การสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรสุดท้ายแล้ว องค์กร

ย่อมได้รับความสำเร็จด้วยเช่นเดียวกันหากองค์กรไม่ประสบความสำเร็จแสดงว่าการบริหารความผูกพันภายในองค์กรไม่เหมาะสมย่อมก่อให้เกิดความมุ่งมั่นที่มีต่อองค์กรโดยองค์กรต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่ออัตราการลาออก (Turnover rate) ของพนักงาน ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ (พิชิต เทพวรรณ, 2554) อีกทั้งการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กร ปัจจุบันเนื่องจากบุคลากรที่ผูกพัน และทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551)

ทฤษฎีความคาดหวังของพอร์เตอร์ และลอเลอร์ (Porter & Lower) เป็นการปฏิบัติงานย่อมก่อให้เกิดรางวัลหรือผลตอบแทนและรางวัลหรือผลตอบแทนจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน (ตุลา มหาสุธานนท์, 2545) มีรายละเอียดดังนี้ (1) คุณค่าของรางวัล (Value of reward) บุคคลที่หวังจะได้รับผลรางวัลหรือผลตอบแทนต่าง ๆ เช่น มิตรภาพจากเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน (2) การรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน (Perceived effort reward) เป็นการคาดหวังของบุคคลว่าปริมาณของผลตอบแทนที่องค์กรกำหนดให้ขึ้นอยู่กับปริมาณของความพยายาม (3) ความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน (Effort) เป็นปริมาณของพลังที่บุคคลใช้ในสถานการณ์หนึ่ง ปริมาณของความพยายามขึ้นอยู่กับการกระทำระหว่างกัน (Interaction) (4) คุณลักษณะและความสามารถ (Traits and Abilities) ความพยายาม (แรงจูงใจ) ได้นำไปสู่การปฏิบัติงานโดยตรง คุณลักษณะและความสามารถเป็นลักษณะของแต่ละคน เช่นความสามารถทางสติปัญญา ทักษะหรือความชำนาญในการใช้ฝีมือและลักษณะของบุคลิกลักษณะ (5) การรับรู้บทบาท (Role perception) เป็นกิจกรรมที่บุคคลเชื่อว่าเราสามารถปฏิบัติถ้าเราต้องการความสำเร็จและได้ผลตอบแทนตามต้องการ (6) การปฏิบัติงาน (Performance) การรวมเข้าด้วยกันของคุณค่าผลตอบแทนและการรับรู้ความพยายามอาจนำมาซึ่งรางวัลหรือผลตอบแทน ก่อให้เกิดความคาดหวังเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานไม่เพียงขึ้นอยู่กับกำลังความพยายามที่แต่ละคนใช้ แต่ยังขึ้นอยู่กับความสามารถและวิธีการที่พวกเขาได้รับบทบาทที่เขาควรจะทำด้วย (7) รางวัลหรือผลตอบแทน (Reward) ได้แบ่งออกเป็นรางวัลภายนอกและรางวัลภายใน (Extrinsic and in intrinsic reward) รางวัลภายนอกที่องค์กรให้ คือ เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน และผลประโยชน์พิเศษที่ให้กับพนักงาน เป็นต้น ส่วนรางวัลภายในที่องค์กรให้ก็คือ การยกย่องชมเชย การให้เกียรติ เป็นต้น (8) การรับรู้รางวัลหรือผลตอบแทนที่เป็นธรรม (Perceived equitable reward) ปริมาณของรางวัลหรือผลตอบแทนที่บุคคลรู้สึกว่าเขาควรจะได้รับในฐานะเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานที่เขาได้ทำลงไป (9) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพึงพอใจในผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นภาวะภายในของพนักงานแต่ละคน

หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร

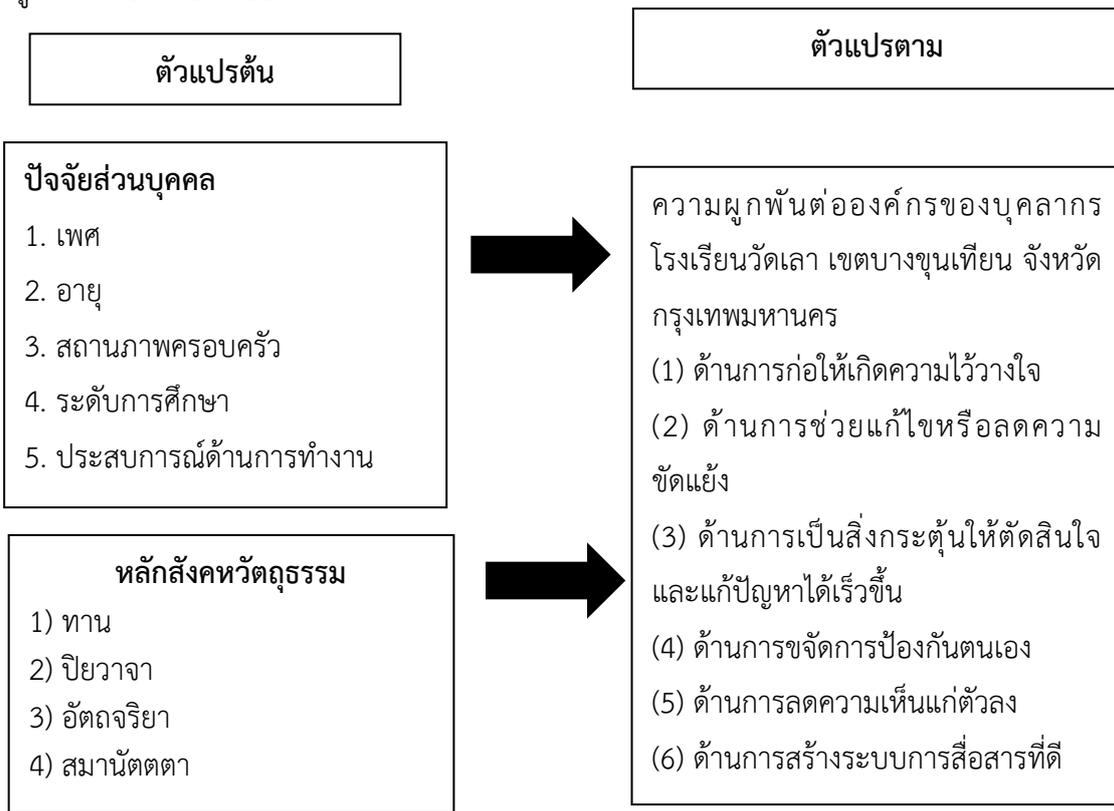
หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อเกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกัน และกัน มีอยู่ 4 ประการ (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539) ได้แก่ 1) ทาน คือ การให้หมายถึง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอด ถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน 2) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ หมายถึง การมีวาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจา ซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพ ไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือตลอด ถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผล เป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม 3) อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม และ 4) สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ หมายถึง ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี ตลอดถึง

วางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ป.อ. ปยุตโต, 2564)

ดังนั้นการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเกิดประโยชน์ เช่น การพิจารณาเห็นโทษของความโกรธที่เกิดขึ้นจากความไม่พอใจ หรือขัดเคืองใจ ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วก็เป็นเหตุให้สร้างปัญหา หรือประพฤติดนพิตศีลธรรม (พระยุชาน นาคขำ, 2567) เป็นกระบวนการฝึกปฏิบัติการอบรมทั้งทางกายและทางจิตใจ เป็นสำคัญเพื่อปรับพฤติกรรมทางกาย ทางวาจา (พระครูปลัดอนวัธน์ ชื่อสัตย์, 2567) มีส่วนสะท้อนให้เห็นสภาพของสังคมในมิติต่าง ๆ ทั้งในอดีต และปัจจุบัน (Damnoen et al., 2021) สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาของนางสาวชนัญชิตา เกษโกมล และการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังแผนภูมิที่ 1 โดยมีรายละเอียดดังนี้



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

และเปรียบเทียบรายคู่โดยการทดสอบสมมติฐาน และนำข้อมูลที่ได้อมาวิเคราะห์ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประจำปี 2566 จำนวนทั้งสิ้น 110 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประจำปี 2566 จำนวน รวมทั้งสิ้น 80 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ในกรณีไม่ทราบสัดส่วนของประชากร กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% และความคลาดเคลื่อน 5%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน และตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยกำหนดขั้นตอนการสร้าง และขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

- 1) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันบุคลากร และหลักสังคหวัตถุ 4 จากเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- 2) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับความวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 3) สร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบที่กำหนดไว้ โดยแบบสอบถามมีแบ่งเป็น 6 ด้าน ๆ ละ 8 ข้อ จำนวน 48 ข้อ ประกอบด้วย 1. ด้านการก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน 2. ด้านการช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง 3. ด้านการเป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น 4. ด้านการขจัดการป้องกันตนเอง 5. ด้านการลดความเห็นแก่ตัวลง 6. ด้านการสร้างระบบการสื่อสารที่ดี
- 4) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ได้การวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ลักษณะข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (สมชัย วงษ์คณะ และทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์, 2550) ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการตรวจสอบเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

2. หาคความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเสนอประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เมื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบสอบถามตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (พิสนุ พงศ์ศรี, 2549) ระหว่างรอข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC โดยมีค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

3. หาคความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปทดลองใช้กับบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10150 ที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ชุดเพื่อหาคความเชื่อมั่น ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.920

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อแจกให้กลุ่มประชากรในการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามแบบกระดาษ ส่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบกลับ และรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง แลพรอรับแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง ได้มีผู้ตอบแบบสอบถามครบทุกตามที่กำหนดกลุ่มตัวอย่าง (คิดเป็นร้อยละ 100)

2. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

3. วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การทำวิจัยที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

1. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์วิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังฆัตถุ 4 ของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร เป็นข้อคำถามแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) ข้อเสนอแนะ ที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อเป็นการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังฆัตถุ 4 ของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ทำการสรุปเป็นความเรียงประกอบตาราง

การตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาโดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้ให้แต่ละคนพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน

2. แบบสอบถามระดับแบบสอบถามการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศผู้หญิง จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 เป็นผู้ชาย จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ตามลำดับ มีอายุ 31-39 จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 รองลงมา คือ อายุ 41-49 จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 อายุ 50 ขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 และน้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 18คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ตามลำดับ มีสถานภาพโสด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 55.00 สถานภาพแต่งงาน จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ตามลำดับ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 42 คิดเป็นร้อยละ 52.50 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 และน้อยที่สุด คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียง 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ตามลำดับ มีประสบการณ์ด้านการทำงานมากกว่า 10 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมา คือ 1-5 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 และน้อยที่สุด คือ 6 - 10 ปี มีจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีผลดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความผูกพันต่อองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ภาพรวม

(n=80)

การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร	ระดับการใช้งาน		
	\bar{X}	S. D	แปลผล
1. ด้านการก่อให้เกิดความไว้วางใจ	3.50	0.34	ปานกลาง
2. ด้านการช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง	3.50	0.42	ปานกลาง
3. ด้านการเป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น	3.50	0.47	ปานกลาง
4. ด้านการจัดการป้องกันตนเอง	3.50	0.30	ปานกลาง
5. ด้านการลดความเห็นแก่ตัวลง	3.55	0.40	มาก
6. ด้านการสร้างระบบการสื่อสารที่ดี	3.64	0.27	มาก
รวม	3.50	0.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า เรื่อง การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.50) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการสร้างระบบการสื่อสารที่ดี (\bar{X} = 3.64) รองลงมาเรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการลดความเห็นแก่ตัวลง (\bar{X} = 3.55) ด้านการเป็นสิ่งกระตุ้นให้ตัดสินใจและ

แก้ปัญหาได้เร็วขึ้น ($\bar{X} = 3.50$) ด้านการช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.50$) ด้านการก่อให้เกิดความไว้วางใจ ($\bar{X} = 3.50$) และด้านการจัดการป้องกันตนเอง ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ

การเปรียบเทียบระดับการใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งมีผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบระดับเรื่อง การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	t-test	F-test	Sig.	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	เพศ	3.05		0.00		✓
2	อายุ		11.85	0.00		✓
3	สถานภาพครอบครัว	5.56		0.00		✓
4	ระดับการศึกษา		19.27	0.00		✓
5	ประสบการณ์ทำงาน		14.08	0.00		✓

จากตารางที่ 2 สรุปได้ว่า เรื่อง การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร จำแนกได้ดังนี้ บุคลากรที่มี เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีระดับ การใช้หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างความผูกพัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะเรื่อง การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1) **สภาพปัญหา** คือการขาดความเชื่อมั่นของตนเอง มีการเอาเปรียบซึ่งกันและกันในการทำงาน บางครั้งได้มีการระแวงกันของบุคลากร ซึ่งทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน เกิดปัญหาในช่องว่างระหว่างบุคลากรที่อยู่มาก่อนกับบุคลากรที่เข้ามาใหม่ ยึดติดกับยศตำแหน่งที่ตนมีอยู่ ทำให้การประสานงานในการทำงานร่วมกันอยาก ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมาย ความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำผิดแล้วไม่ยอมรับความผิด บุคลากรบางคนขาดความมีน้ำใจ ไม่ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

2) **แนวทางการแก้ไขปัญหา** คือ ผู้บริหารโรงเรียนจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมของบุคลากร มีการเปิดใจกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากร และบุคลากรโรงเรียนด้วยกัน จัดให้มีกิจกรรมร่วมกัน โดยการให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจ มีการให้สิ่งของ รางวัล สวัสดิการต่าง ๆ และคำปรึกษาแก่บุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการพูดจาที่อ่อนหวานและไพเราะกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

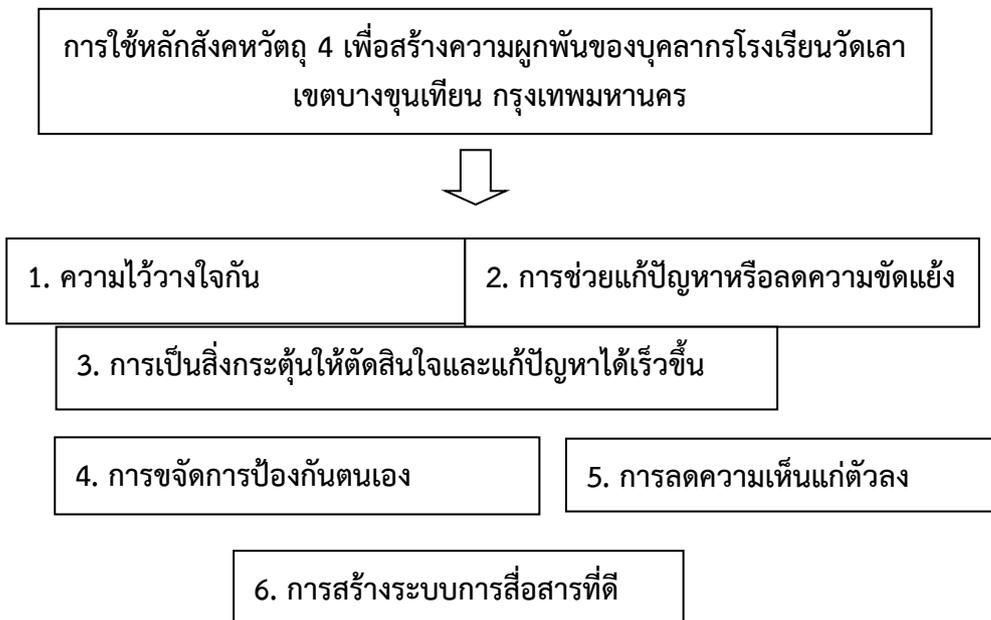
ผลการวิเคราะห์เรื่อง การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม 6 ด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการก่อให้เกิดความไว้วางใจ ด้านการจัดการป้องกันตนเอง ด้านการลดความเห็นแก่ตัวลง ด้านการสร้างระบบการสื่อสารที่ดี ด้านการช่วยแก้ไขหรือลดความขัดแย้ง ด้านการเป็นสิ่งกระตุ้นให้

ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีการเข้าใจในการใช้หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากร สอดคล้องกับการวิจัย (ภาวิณี มณีศรี และ คณะ, 2565) พบว่า บุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในสถานศึกษาเพราะเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาโดยเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาแก่เยาวชนให้มีคุณภาพที่ดีมีความรู้ความสามารถรู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมืองซึ่งแปรผันอยู่เสมอ

ดังนั้นการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเกิดประโยชน์ เช่น การพิจารณาเห็นโทษของความโกรธที่เกิดขึ้นจากความไม่พอใจ หรือขัดเคืองใจ ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วก็ไปเหตุให้สร้างปัญหา หรือประพฤติดินผิดศีลธรรม (พระยูธาน นาคขำ, 2567) เป็นกระบวนการฝึกปฏิบัติการอบรมทั้งทางกายและทางจิตใจ เป็นสำคัญเพื่อปรับพฤติกรรมทางกาย ทางวาจา (พระครูปลัดอนุนวัฒน์ ชื่อสัตย์, 2567) มีส่วนสะท้อนให้เห็นสภาพของสังคมในมิติต่าง ๆ ทั้งในอดีต และปัจจุบัน (Damnoen et al., 2021) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ มีทักษะทางเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากร มีวิสัยทัศน์ทางเทคโนโลยี พัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ขับเคลื่อนพัฒนางานของสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ (พรวิภา เขยกลิ่น, 2567) สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตต่อไป

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถแสดงองค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 2



ดังแผนภูมิที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากแผนภูมิที่ 2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย สามารถอธิบายโดยสังเขปได้ดังนี้

1. ด้านก่อให้เกิดความไว้วางใจกัน บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญตามโอกาสอันสมควร และบุคลากรได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2. ด้านการช่วยแก้ปัญหาหรือลดความขัดแย้ง มีการเปิดใจรับฟังเหตุผล มีความจริงใจต่อกัน มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน มีส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบร่วมกันเมื่อเกิดอุปสรรคและปัญหาขึ้น และมีแนวทาง วิธีการ ช่วยกันแก้ไขปัญหาและเลี่ยงความรุนแรง เป็นต้น

3. ด้านการเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้ตัดสินใจและแก้ปัญหาได้เร็วขึ้น ผู้บริหารมีการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการทำงาน มีการกระตุ้นให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหา บุคลากรได้มีการช่วยเหลือองค์กร เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และมอบรางวัลตอบแทนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการร่วมปฏิบัติตามหลักธรรม ประกาศนียบัตร กล่าวชื่นชม และประกาศยกย่องความดี เป็นต้น

4. ด้านการขจัดกาป้องกันตนเอง บุคลากรได้รับการปฏิบัติจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน และไม่เลือกปฏิบัติ บุคลากรได้รับโอกาสให้แสดงออกด้านความคิดอย่างสม่ำเสมอ และ บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านการลดความเห็นแก่ตัวลง บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้นในเวลางาน และนอกเวลางาน และมีบรรยากาศในการทำงานเพื่อส่วนรวม

6. ด้านการสร้างระบบการสื่อสารที่ดี บุคลากรได้รับการสื่อสารที่ดีด้วยถ้อยคำที่เหมาะสมจากคณะผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร ได้รับการสื่อสารที่ดีและเป็นประโยชน์จากองค์กรอย่างสม่ำเสมอ และ ได้รับคำชมเชยจากองค์กรเมื่อทำคุณประโยชน์ให้แก่สาธารณะ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

1) ผู้บริหารโรงเรียนวัดเลาควรจัดทำแผนพัฒนาการใช้หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างความผูกพันองค์กรในโรงเรียนวัดเลามีความชัดเจนมากขึ้น

2) ควรจัดทำแผนการบริหารงานในโรงเรียนวัดเลาโดยการนำหลักธรรม มาเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาพนักงานทั้งด้านความรู้และความประพฤติพร้อมบูรณาการแบบยั่งยืน

3) ควรจัดทำแผนการวัดและประเมินผลโครงการที่จัดอบรมสม่ำเสมอเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความกระตือรือร้น

4) ผู้บริหารโรงเรียนควรมีการเรื่อง การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ควรสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรและประเมินผลหลังจากการใช้หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง การใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

1) ควรมีการทำการศึกษาคำการใช้หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างความผูกพันองค์กรของบุคลากรในหน่วยงานอื่น ๆ ในเชิงปริมาณและคุณภาพด้วย

2) ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อหลักธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกับตัวแปร งานวิจัยนี้เช่น ความรู้ ความเข้าใจ แรงจูงใจ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร

3) ควรมีการศึกษาแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากร ในเชิงปริมาณ และคุณภาพ เพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรโรงเรียนวัดเลา

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2545). *หลักการจัดการและหลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- พรวิภา เขยกลีน. (2567). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(1), 100 – 115.
- พระครูปลัดอนันต์ ชื่อสัตย์. (2567). การประยุกต์ใช้หลักสติเพื่อจัดการความโกรธของนักเรียนประถมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนวัดศรีบุญเรือง เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 7(1), 247-256.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2549). *พุทธวิถีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระยุชาน นาคขำ. (2567). การประยุกต์ใช้ขันติธรรมในการดำเนินชีวิตของประชาชนวัดค้างคาว จังหวัดนนทบุรี. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 7(1), 247-256.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- รุ่งโรจน์ อรรถานธิ. (2554). *การสร้าง ความผูกพันของพนักงานในองค์กร*. กรุงเทพฯ: บ้านหนังสือโกสินทร์.
- สมชัย วงษ์คณะ และ ทวนทอง เขาวงกิตพิงศ์. (2550). *เอกสารการสอนวิชาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2564). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. (พิมพ์ครั้งที่ 41). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เพื่อแอนด์โฮม.
- สมพร สุทัศน์. (2554). *มนุษย์สัมพันธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมุทร ชำนาญ. (2556). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ*. ระยอง: พี. เอส. การพิมพ์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Damnoen, P. S., Siri, P., Supattho, P. S., & Kaewwilai, K. (2021). The Development of Student Characteristics in According to the Nawaluk Framework of the Buddhist integration of Buddhapanya Sri Thawarawadee Buddhist College. *Asia Pacific Journal of Religions and Cultures*, 5(2), 126–135.