

การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช*

THE USE OF DASABIDHARAJADHARMA PRINCIPLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING TEACHERS' WORK MOTIVATION IN SCHOOLS UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE NAKHON SI THAMMARAT

สนชัย ช่างทอง¹ และ ทิพนาศ เศวตวรโชติ²

Sonchai Changtong¹ and Tippamas Sawetvorochot²

¹⁻²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

¹⁻²Mahamakut Buddhist University Srithammasokkaraj Campus, Thailand

Corresponding Author's Email: Sonchai.scz@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 มีนาคม 2569; วันที่แก้ไขบทความ 5 เมษายน 2569; วันที่ตอบรับบทความ : 7 เมษายน 2569

Received 21 March 2026; Revised 5 April 2026; Accepted 7 April 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของ

Citation:



* สนชัย ช่างทอง และ ทิพนาศ เศวตวรโชติ. (2569). การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช.

วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(3), 1138-1152.

Sonchai Changtong and Tippamas Sawetvorochot. (2026). The Use Of Dasabidharajadharma Principles Of School Administrators Affecting Teachers' Work Motivation In Schools Under The Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat. Modern Academic Development and Promotion Journal,

4(3), 1138-1152.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช 4) เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักทศพิธราชธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จำนวน 304 คน เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54, S.D. = 0.34) 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.58, S.D. = 0.34) 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง (r = 0.791) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 4) ตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เรียงลำดับตัวแปรพยากรณ์ที่ ดีที่สุด คือ ด้านความไม่พิโรธ (X_{10}) และด้านความอดทน (X_9) รองลงมา ด้านศีล (X_2) และด้าน อ่อนโยน (X_5) และด้านการบริจาค (X_3) โดยตัวแปรทั้ง 5 ร่วมกันอธิบายความผันแปรแรงจูงใจใน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 64.70 (R^2 = .647) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ: ทศพิธราชธรรม, แรงจูงใจ, การบริหารการศึกษา

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of the application of the Dasabidharajadharma principles by school administrators under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat; 2) investigate the level of teachers' work motivation in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat; 3) study the relationship between the application of the Dasabidharajadharma principles by school administrators and

teachers' work motivation; and 4) identify predictive variables of the application of the Dasabidharajadharma principles by school administrators affecting teachers' work motivation in schools under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat. This study employed a quantitative research design. The sample consisted of 304 teachers under the Secondary Educational Service Area Office Nakhon Si Thammarat. The research instrument was a questionnaire. Data were analyzed that used percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that: 1) the overall level of the application of the Dasabidharajadharma principles by school administrators was at the highest level ($\bar{X} = 4.5$, S. D. = 0.34); 2) the overall level of teachers' work motivation was at the highest level ($\bar{X} = 4.5$, S. D. = 0.34); 3) the relationship between the application of the Dasabidharajadharma principles by school administrators and teachers' work motivation was highly correlated ($r = 0.791$) with statistical significance at the .001 level; and 4) the predictive variables of the application of the Dasabidharajadharma principles affecting teachers' work motivation, ranked from the strongest predictors, were Avirodhana (X_{10}) and Khanti (X_9), followed by Sila (X_2), Maddava (X_5), and Pariccaga (X_3), respectively. These five variables jointly explained 64.70 percent of the variance in teachers' work motivation ($R^2 = .647$), with statistical significance at the .001 level.

Keywords: Dasabidharajadharma, Motivation, Educational Administration

บทนำ

การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดมั่นในความถูกต้องและความยุติธรรม โดยเฉพาะในบริบทของสังคมไทยที่มีรากฐานทางพระพุทธศาสนา การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารจึงเป็นแนวทางที่เหมาะสม และยั่งยืน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ทั้งด้านนโยบาย เทคโนโลยี และความคาดหวังของสังคม ผู้บริหารที่ยึดหลักคุณธรรมสามารถสร้างบรรยากาศ

องค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน และส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จันทร์พิรุณ มหาหิงค์, 2566)

หลักธรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำคือ “หลักทศพิธราชธรรม” ซึ่งเป็นหลักธรรมของผู้ปกครองที่พึงปฏิบัติ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2564) สามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ได้แก่ 10 ประการ ได้แก่ การให้ (ทาน) ความประพฤติดี (ศีล) การเสียสละ (บริจาค) ความซื่อสัตย์ (อาชวะ) ความสุภาพ (มัทวะ) การควบคุมตน (ตบะ) การไม่โกรธ (อภโกธะ) การไม่ใช้ความรุนแรง (อวิหิงสา) ความอดทน (ขันติ) และความเที่ยงธรรม (อวิโรธนะ) ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความศรัทธา ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างต่อเนื่อง (ขวัญใจ สุขเลิศ, 2566)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยครูในปัจจุบันต้องเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความคาดหวังจากหลายฝ่าย และระบบการประเมินที่อาจไม่สะท้อนศักยภาพอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจและลดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความมุ่งมั่น ความรับผิดชอบ และการพัฒนาตนเองของครู นอกจากนี้ การขาดแรงจูงใจยังส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ คุณภาพผู้เรียน และภาพลักษณ์ของสถานศึกษา โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของครู ได้แก่ บรรยากาศองค์กร การยอมรับ และการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา (ศศลักษณ์ ศรีสมพงษ์, 2565) นอกจากนี้ แรงจูงใจยังเชื่อมโยงกับความเครียด ความไม่พึงพอใจในงาน และการลาออกของครู ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญ หากมีการยอมรับผลงาน และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและลดปัญหาการลาออกได้ (อวชันนท์ อิมเพ็ง, 2566)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครศรีธรรมราช โดยมุ่งหวังให้ผลการวิจัยเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาบรรยากาศการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครู และยกระดับคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของชาติในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
4. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

สมมติฐานการวิจัย

1. การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช
2. การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน นำไปสู่การสังเคราะห์องค์ประกอบ เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการใช้หลักทศพิธราชธรรมบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ได้แก่ การบริหารทั่วไป การบริหารงบประมาณ การบริหารวิชาการ และการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมาย

ของโรงเรียน สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ล่วงหน้าด้วยดี ประกอบด้วยหลักธรรม 10 ประการ ดังนี้ 1) ทานัง (การให้) 2) สีลัง (ศีล) 3) ประจจาคัง (การบริจาค) 4) อาชชะวัง (ความซื่อตรง) 5) มัททะวัง (ความอ่อนโยน) 6) ตะปัง (ความเพียร) 7) อักโกธัง (ความไม่โกรธ) 8) อะวิหิงสา (ความไม่เบียดเบียน) 9) ชันติ (ความอดทน) 10) อะวิโรธะนัง (ความไม่พิโรธ) (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2525)

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เป็นกระบวนการของการใช้ปัจจัยที่เป็นสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายใน หรือทั้งสองอย่างก็ได้เป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้ร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ให้เกิดการกระทำหรือปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใด มีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีความพอใจในงาน มีความตั้งใจและมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ความมุ่งมั่นที่การปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น มีการใช้ความคิด ความรู้ ความสามารถเต็มตามศักยภาพ ซึ่งเกิดจากปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงาน หากบุคลากรได้รับปัจจัยเหล่านี้ อย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน (Herzberg F., 1979)

3. บริบท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช มีโรงเรียนจำนวนทั้งสิ้น 71 แห่ง และจำนวนข้าราชการครู จำนวน 2,725 คน โดยแบ่งขนาดของโรงเรียนออกเป็น 4 ขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ตามหลักเกณฑ์สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช, 2568)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช

1. ประชากร คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จำนวน 2,725 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเคชี และมอร์แกน (Krejcie, R.V., & Morgan D.W., 1970) ดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 ดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 สุ่มตัวอย่างครู โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ วิธีการจับฉลากชื่อครูจากโรงเรียนของแต่ละขนาดแบบไม่ใส่คืน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) พัฒนาจากเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามกรอบแนวคิดการวิจัย เสนออาจารย์ที่ปรึกษาและให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of item objective congruence : IOC) และไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยมีเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่น 0.7 ขึ้นไป (Cronbach, L. J., 1990)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากมหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผ่านระบบ My Office โดยใช้ Google form

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปตามระเบียบวิธีทางสถิติ ได้แก่ การ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้ค่าความถี่และร้อยละ วิเคราะห์ระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมและ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ตัวแปรพยากรณ์ด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด (Enter Method) และแบบ ขั้นตอน (Stepwise Method) ในรูปสมการคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความอดทน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.41) รองลงมาได้แก่ ด้านการให้ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.40) ด้านความไม่พิโรธ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.44) และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านศีล ($\bar{x} = 4.50$, S.D. = 0.42) ด้านการบริจาค ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.39) ด้านความซื่อตรง ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.42) ตามลำดับ

2. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.38) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.39) และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.44) ตามลำดับ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับมีความสัมพันธ์กันสูง ($r = .791$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. การศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช พบว่า รูปแบบที่ 5 เป็นรูปแบบที่ดีที่สุดในการพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช นั่นคือ ด้านความไม่พิโรธ (X_{10}) ด้านความอดทน (X_9) ด้านศีล (X_2) ด้านความอ่อนโยน (X_5) และด้านการบริจาค (X_3) สามารถทำนายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 64.70 ($R^2 = .647$)

อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

โดยด้านความอดทนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการให้ และด้านความไม่พิโรธ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ได้แก่ ด้านศีล ด้านการบริจาค และด้านความซื่อตรง ตามลำดับสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม เนื่องจากบริบทของสังคมไทยให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำองค์กร จึงต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) (2547) ที่กล่าวว่า การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปกครององค์กรด้วยความยุติธรรม ความเมตตา และความเสียสละ อันเป็นพื้นฐานของการบริหารที่ดีและก่อให้เกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์ธร นาบอน (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก โดยคุณลักษณะด้านความซื่อตรง ความโปร่งใส และความอดทนของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลการบริหารงานบุคคล ช่วยสร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร สอดคล้องกับบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำทั้งด้านวิชาการและคุณธรรม

2. การศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความสำเร็จของงานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ส่วนด้านการยอมรับนับถือต่ำที่สุด แสดงว่าครูมีความมุ่งมั่นและตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตน เนื่องจากวิชาชีพครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารจัดการสถานศึกษา และการสนับสนุนจากผู้บริหารยังช่วยเสริมความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg F., 1979) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งอธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และลักษณะของงาน หากบุคลากรได้รับปัจจัยเหล่านี้เหมาะสมจะทำให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยสุตา พะหลวง และสุภาวดี ลากเจริญ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนัก

บริหารงานการศึกษาพิเศษ ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจของบุคลากร โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ลักษณะงาน และความก้าวหน้า การสนับสนุนและการบริหารจัดการของผู้บริหาร ช่วยเสริมความพึงพอใจและแรงจูงใจของครูควบคู่กับจิตสำนึกในวิชาชีพ

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.791 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการบริหารมากขึ้น จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากหลักธรรมนี้เน้นคุณธรรม จริยธรรม และความยุติธรรม สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและครู ทำให้ครูมีความกระตือรือร้นมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต). (2564) ที่อธิบายว่า ทศพิธราชธรรมเป็นหลักธรรมสำหรับผู้นำหรือผู้ปกครองที่มุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างความศรัทธาและความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตามหลักดังกล่าว จึงสามารถสร้างความเชื่อมั่นและแรงจูงใจให้กับครูในการปฏิบัติงานได้

4. การศึกษาตัวแปรพยากรณ์การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช สำหรับตัวแปรพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านความไม่พิโรธ และด้านความอดทน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านศีล และด้านความอ่อนโยน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการบริจาคนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ความไม่พิโรธ ความอดทน ศีล ความอ่อนโยน และการบริจาค สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 64.70 ($R^2 = .647$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แสดงให้เห็นว่า การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับค่อนข้างสูง ดังต่อไปนี้ 1) ด้านความไม่พิโรธ เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารที่สามารถควบคุมอารมณ์ ไม่ใช้อารมณ์ในการบริหารงาน และใช้เหตุผลในการตัดสินใจ

จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและลดความตึงเครียดภายในองค์กร ส่งผลให้ครูรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2564) ที่อธิบายว่า หลักอวิโรธนะเป็นธรรมของนักปกครองที่บริหารตามระเบียบแบบแผนหลักการปกครองด้วยความยุติธรรม ต้องไม่มีความเอนเอียงในอารมณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐมน สมตน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ผู้บริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง ไม่แสดงความโกรธหรือความพิโรธในการบริหารงาน รวมทั้งปฏิบัติตามหลักศีลธรรมและความเมตตาต่อผู้ร่วมงาน จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและลดความตึงเครียดภายในองค์กร ครูเกิดความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจ มีความไว้วางใจต่อผู้บริหาร และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาในภาพรวม 2) ด้านความอดทน ก็เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่สามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารที่มีความอดทนต่อปัญหา อดกลั้นต่อความขัดแย้ง และสามารถรับฟังความคิดเห็นของครู จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กรและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนพิน ทินโน (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความอดทน อดกลั้นต่อปัญหาและความขัดแย้ง รวมทั้งมีความซื่อตรง โปร่งใส และยุติธรรมในการบริหารงาน มีส่วนสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรู้สึกมีส่วนร่วมในองค์กร อันนำไปสู่การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านศีล และ ด้านความอ่อนโยน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประพฤติตนอยู่ในกรอบของคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความสุภาพอ่อนโยน จะสามารถสร้างความเชื่อถือและความเคารพจากครู ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐมน สมตน (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารตามแนวศัพทราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน พบว่า การที่ผู้บริหารยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมตามแนวศัพทราชธรรมในการบริหารงาน รวมทั้งการปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยศีล ด้วยความสุภาพ อ่อนโยน และเป็นธรรม ย่อมช่วยสร้างความเชื่อถือและความเคารพจากครูและบุคลากรในสถานศึกษา ส่งผลให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร และมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ซึ่งท้ายที่สุดย่อมนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพของโรงเรียนโดยรวมให้สูงขึ้น 4) ด้านการบริจาคนั้น แม้จะมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับน้อยกว่าตัวแปรอื่น แต่ก็ยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจอธิบายได้ว่า ผู้บริหารที่มีความเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัชฎา เลพล (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักศัพทราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 2 พบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักคุณธรรมตามแนวศัพทราชธรรมมาใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะคุณลักษณะด้านความเสียสละและการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ย่อมส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ความสัมพันธ์และความผูกพันดังกล่าว จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเต็มใจในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า 1) การใช้หลักศัพทราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารมีการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ครูมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักศัพทราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสัมพันธ์กันสูง ซึ่งเมื่อผู้บริหารสถานศึกษานำหลักศัพทราชธรรมมาใช้ในการบริหารงานมากขึ้นจะส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนที่ดีที่สุด คือ ด้านความไม่พิโรธ ด้านความอดทน รองลงมา ด้านศีล ด้านความอ่อนโยน และด้านการบริจาค ตามลำดับ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับค่อนข้างสูง ส่วนข้อเสนอแนะในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ประกอบด้วย

1.1 ด้านความไม่พิโรธและด้านความอดทน เป็นตัวแปรพยากรณ์ที่สำคัญต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีความสุขุมรอบคอบ และมีความอดทนต่อปัญหาและความขัดแย้งในองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

1.2 ด้านศีลและด้านความอ่อนโยน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วยความสุภาพ อ่อนโยน และให้เกียรติ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อถือและความศรัทธาจากครู อันจะส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

1.3 ด้านการบริจาคหรือการเสียสละ มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เช่น การสนับสนุนทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอน การให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และการส่งเสริมสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อสร้างความผูกพันของครูต่อองค์กร

1.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการยกย่อง ชมเชย และการให้กำลังใจครู เช่น การประกาศเกียรติคุณ การให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจและภูมิใจในวิชาชีพครู

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาประเด็นดังต่อไปนี้

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช”

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักทศพิธราชธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช”

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญใจ สุขเลิศ. (2566). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคปกติวิถีใหม่ตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- จันทร์พิรุณ มหาหิงค์. (2566). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ชัชฎา เลพล. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2. ใน *สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ณัฐนพิน ทินโน. (2566). การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐมน สมตน. (2565). การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิยสุตา พะหลวง และสุภาวดี ลาภเจริญ. (2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักงานบริหารการศึกษาพิเศษในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารลิกขาวารสารศึกษาศาสตร์*, 9 (1), 89-99.
- พงศ์ธร นาบอน. (2565). การประยุกต์ใช้หลักทศพิธราชธรรมในการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต). (2547). *ภาวะผู้นำ*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สหธรรมิก

- มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2525). *พระสูตร และ อรรถกถา แปล ขุททกนิกาย คาถาธรรมบท เล่ม1 ภาคที่ 2 ตอนที่ 4*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ศศลักษณ์ ศรีสมพงษ์. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสกลุ่มโรงเรียนศรีพุทธในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(4), 1-12.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2564). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 43). กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช. (2568). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครศรีธรรมราช.
- อวิชชนท์ อิมเพ็ง. (2566). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. ใน *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5thed.). New York : Harper Collins.
- Krejcie, R.V. & Morgan D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement Journal*, 30 (3) 607–610.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work*. (2nded.). New York : John Willey & Sons.