

การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร
(เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 3

The Development of Work Motivation based on IV Brahmavihara Principle
for Teacher at Huasai (Ruenprachaban) School under Nakhon Si
Thammarat Primary Educational Service Area Office 3

เกศรา ชูสุข*

Ketsara Choosuk

บุญเลิศ วีระพรกานต์

Boonlert Weeraponkan

พระครูเขมธรรมโฆสิต

Phrakhrukhemathammakhsit

สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช

Department of Buddhist Educational Administration, Faculty of Education,

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Nakhon Si Thammarat Campus

Corresponding author, e-mail: ketsara045@gmail.com*

วันที่รับบทความ (Received): 24 ธันวาคม 2568

วันที่แก้ไขบทความ (Revised): 13 มกราคม 2569

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted): 18 มกราคม 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 และ 3) นำเสนอและประเมินแนวทางดังกล่าว การวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน 3 ระยะ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจากประชากรจำนวน 55 คน ได้มาโดยสุ่มแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 รูป/คน และระยะที่ 3 นำเสนอและประเมินแนวทางจากการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการเรียงเรียงข้อเสนอแนะเป็นแนวทางฉบับสมบูรณ์

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ การสนับสนุนทรัพยากร โอกาสแสดงความสามารถ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความพอใจในงาน ปริมาณงานที่เหมาะสม สุขภาพในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน และความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ทั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นเป็นเอกฉันท์ว่าแนวทางดังกล่าวมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ได้จริง

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; องค์ประกอบของแรงจูงใจ; พรหมวิหาร 4



Abstract

This research article aims to Study 1) examine the state of work motivation development of teachers at Huathai (Ruenprachaban) School; 2) study guidelines for developing teachers' work motivation based on the Four Brahmavihāras; and 3) present and evaluate the proposed guidelines. The study employed a mixed-methods research design consisting of three phases. Phase 1 investigated the state of teachers' work motivation among a population of 55 teachers using a questionnaire, and the data were analyzed using mean and standard deviation. Phase 2 explored guidelines for developing work motivation based on the Four Brahmavihāras through in-depth interviews with five experts. Phase 3 presented and evaluated the guidelines through a focus group discussion with seven experts, and the data were analyzed by synthesizing the recommendations into a complete set of guidelines.

The findings revealed that teachers' overall work motivation was at the highest level. Among the dimensions, responsibility had the highest mean score, while job characteristics had the lowest mean score. The guidelines for developing work motivation in terms of job characteristics consisted of eight components: resource support, opportunities to demonstrate work abilities, creative thinking at work, job satisfaction, appropriate workload, happiness at work, participation in planning, and alignment between assigned tasks and individual knowledge and abilities. The experts unanimously agreed that the proposed guidelines were appropriate, feasible, and practically applicable.

Keywords: work motivation; motivational components; Four Brahmavihāras

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดสาระสำคัญให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ และอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นโรงเรียนมีฐานะเป็น “นิติบุคคล” เพื่อให้สถานศึกษามีความเข้มแข็ง คล่องตัว และสามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นอิสระ แต่สถานศึกษานิติบุคคลในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่มีพระราชบัญญัติจัดตั้ง และไม่มีกฎทางกฎหมายที่กำหนดให้ดำเนินการโดยเฉพาะ เพียงแต่อาศัยอำนาจจากผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปมอบอำนาจให้สถานศึกษา ทำให้กระบวนการบริหารจัดการยังคงอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือต้องผ่านความเห็นชอบหรือการอนุมัติของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ตามเงื่อนไขที่มีการมอบอำนาจ จึงเป็นเหตุให้สถานศึกษาไม่มีอำนาจในการตัดสินใจได้ด้วยตนเองโดยอิสระ นอกจากนี้จากรายงานสรุปผลความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ยังพบว่า ขาดการรับรู้ ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ ความเป็นอิสระแล้ว กฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษานิติบุคคลที่มีอยู่มีได้เอื้อต่อความเป็นอิสระ กฎระเบียบที่วางไว้ขาดความยืดหยุ่น

ไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นอุปสรรคของการบริหารสถานนิติบุคคลอย่างชัดเจน (กลุ่มวิจัยและพัฒนา นโยบาย, 2556: 1)

จากสภาพการดำเนินงานการบริหารงานของสถานศึกษา ตามบทบาทหน้าที่ตามที่กระทรวง ศึกษาธิการกำหนดพบว่า ในปัจจุบันโรงเรียนส่วนใหญ่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ กำหนดไว้ได้ อีกทั้งยังไม่สามารถนํานโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมได้เพื่อให้สถานศึกษาเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างแท้จริง (สรายุทธ ชูยก, 2565: 2) การพัฒนาครูก็เป็นสิ่งสำคัญ เพราะในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน จำเป็นต้องอาศัยครูที่เปรียบเสมือนกลไกสำคัญในการจัดการ เรียนรู้ ซึ่งในปัจจุบันครูมีภาระหน้าที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนแล้ว ครูยังต้องมีส่วน ร่วมในการสนับสนุนระบบการจัดการศึกษา ครูผู้สอนต้องสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่าง มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ตรงกับความคาดหวังของชุมชน สังคม และจัดกระบวนการเรียนรู้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับผู้เรียนอย่างเข้าใจและ พร้อมที่จะพัฒนาตนเอง ยอมรับปรับตัวให้เข้ากับสังคมปัจจุบัน แม้เทคโนโลยีจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถของครูยุคใหม่ อาจจะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันตามเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ แต่ต้องสามารถนำไปปรับใช้กับชีวิตจริง นำไปใช้กับผู้เรียน เพื่อช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และพัฒนาทักษะต่างๆ อันเป็นสมรรถนะสำคัญให้ผู้เรียน โดยยึดหลักว่า ผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด เชื่อว่าทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ การจัด กระบวนการเรียนรู้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามก็เป็นสิ่งที่จำเป็นที่ ครูผู้สอน (สรายุทธ ชูยก, 2565: 3) ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น แรงจูงใจ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ครูจะมีเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบ ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานภายในโรงเรียน บุคลากรที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความ ตั้งใจและความพยายามในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพของการศึกษาและสร้าง สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีสำหรับนักเรียน ในปัจจุบันโรงเรียนหลายแห่งประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาด แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งอาจเกิดจากหลายปัจจัย เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ เอื้ออำนวย การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร ขาดการพัฒนาทักษะ หรือขาดรางวัลและการยกย่องที่ เหมาะสม สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และส่งผล กระทบต่อการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน การที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะปฏิบัติงานอย่างเต็ม กำลังความสามารถด้วยความกระตือรือร้นจนงานนั้นสำเร็จ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ประสิทธิภาพของงานก็จะอยู่ในระดับต่ำ อีกสิ่งหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะต้องมีส่วนกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกรักอยากทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย นั้น ก็คือการจูงใจซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรักอยากทำงานให้สำเร็จ การทำงานให้สำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ต้องอาศัย “แรงจูงใจ” จึงจะได้ผลดีกว่าการใช้คำสั่งบังคับให้คนกระทำตาม (ปนัดดา รัตน์วงศ์, 2560: 2) นอกเหนือจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว บุคลากรจะต้องมีหลักธรรมในการ ครองตน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยหลักธรรมที่สำคัญ ในการครองตน คือ หลักพรหมวิหาร 4



การใช้หลักธรรมในการบริหารก็เป็นอีกแนวทางในการขับเคลื่อนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมสำคัญในพระพุทธศาสนาที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยจิตใจที่ดีงาม และเป็นหลักการที่ส่งเสริมความสุขและความสงบในสังคม ประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้ 1) เมตตา (ความปรารถนาดี) คือ การมีจิตใจปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ไม่คิดร้ายหรือมุ่งทำลายใคร เมตตาเป็นการให้ความรักและความเอื้ออาทรแก่ผู้อื่นอย่างไม่มีเงื่อนไข 2) กรุณา (ความสงสาร) คือ การมีจิตใจอยากช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเห็นเขตกอยู่ในความทุกข์ ความกรุณาเป็นการแสดงความเมตตาด้วยการกระทำที่ช่วยบรรเทาความทุกข์ของผู้อื่น 3) มุทิตา (ความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น) คือ การมีจิตใจยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นประสบความสำเร็จหรือมีความสุข ไม่อิจฉาหรือริษยา 4) อุเบกขา (ความวางเฉย): การมีจิตใจสงบและไม่หวั่นไหวเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องดีหรือร้าย อุเบกขาเป็นการรักษาจิตใจให้เป็นกลาง ไม่ยินดีหรือยินร้ายจนเกินไป และยอมรับความเป็นไปของโลกด้วยสติและปัญญา พรหมวิหาร 4 นี้สามารถนำมาใช้เป็นหลักในการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และสร้างสังคมที่เปี่ยมด้วยความรักและความสงบสุข โรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) ก็เป็นอีกโรงเรียนหนึ่งที่มีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้เป็นหลักธรรมในการดำเนินชีวิต (ไทยรัฐออนไลน์, [ออนไลน์])

โรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนจำนวน 1,078 คน มีครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 59 คน โดยมีการจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาและระดับประถมศึกษา จากการที่โรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ได้รับความไว้วางใจจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ให้รับผิดชอบโครงการสำคัญต่างๆ มากมาย เช่น โรงเรียนคุณภาพประจำอำเภอ โรงเรียนมาตรฐานสากล สถานศึกษาสีขาว สถานศึกษาปลอดภัยและปลอดภัย โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ โรงเรียนต้นแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เป็นต้น จากการที่โรงเรียนได้รับรางวัลต่างๆ มากมาย ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมีการงานที่เพิ่มมากขึ้นด้วยตามลำดับ (โรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล), 2567: 3-10) ซึ่งจากสาเหตุนี้เป็นผลให้ครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยสามารถจำแนกปัจจัยที่ก่อให้เกิดการขาดแรงจูงใจได้แก่ ปัจจัยแรก คือ ภาระงานที่มากเกินไป ครูไม่ได้มีหน้าที่เพียงสอนหนังสือเท่านั้น แต่ยังต้องรับผิดชอบงานธุรการ งานกิจกรรมพิเศษ และโครงการต่างๆ ที่ถูกกำหนดจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้มีภาระงานล้นมือและส่งผลให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับการสอนได้อย่างเต็มที่ ปัจจัยที่สอง คือ ปัญหาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยที่สาม คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้อต่อแรงจูงใจ โดยโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) ห้องเรียนมีนักเรียนจำนวนมากเกินไปทำให้ครูต้องรับภาระหนักขึ้น นอกจากนี้ บางครั้งครูต้องเผชิญกับแรงกดดันจากผู้บริหารที่มีความคาดหวังสูง ซึ่งทำให้ครูรู้สึกหมดกำลังใจ จากปัญหาดังกล่าว การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน การลดภาระงานที่ไม่จำเป็น ปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการสอน จะช่วยให้ครูกลับมามีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพการศึกษาของประเทศในระยะยาว

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและการสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม อันจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และช่วยให้ครูสามารถ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยรวมให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
3. เพื่อนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิด/ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยศึกษาและสังเคราะห์กรอบแนวคิดจากนักวิชาการ จำนวน 8 คน ดังนี้

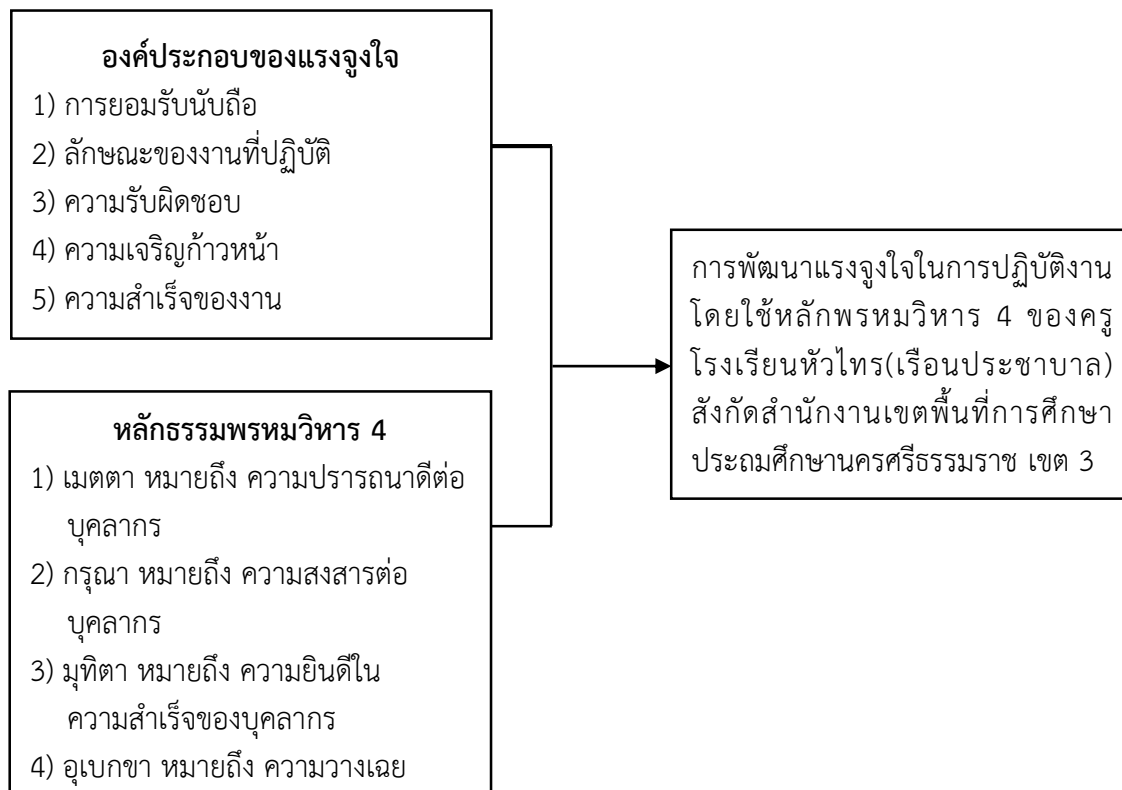
ตารางที่ 1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู

องค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู	พัฒน จิระโร (2563)	ปิยะ หมายอิน (2562)	มธุรส แผ่นทอง (2561)	กอบกุล ต๊ะปะแสง (2563)	ลัดดา พันชนิง (2559)	ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561)	สรายทร ชูยก (2565)	อรสา เพชรน้อย (2560)	ความถี่
1. ความสำเร็จในการทำงาน	✓		✓	✓	✓		✓	✓	6*
2. การยอมรับนับถือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
3. ลักษณะของงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8*
4. ความรับผิดชอบ	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	7*
5. ความเจริญก้าวหน้า	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7*
6. ผลตอบแทน เงินเดือน	✓			✓	✓				3
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓				✓	✓	✓		4
8. นโยบายและการบริหาร	✓				✓				2
9. สภาพการปฏิบัติงาน	✓								1
10. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	✓								1
11. การปกครองบังคับบัญชา						✓			1
12. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร				✓					1
13. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง		✓							1



องค์ประกอบที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู	พัฒนา จิระโร (2563)	ปิยะ หมายอิน (2562)	มธุรส แผ่นทอง (2561)	กอบกุล ต๊ะประแสง (2563)	ลัดดา พันชนัง (2559)	ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561)	สรายุทธ ชูยก (2565)	อรสา เพชรน้อย (2560)	ความถี่
14. ความสำเร็จในชีวิต		✓							1
รวม	10	6	5	6	8	5	6	5	

จากตารางที่ 1 สามารถแบ่งแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ทั้งหมด 5 องค์ประกอบ คือ 1) การยอมรับนับถือ 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความเจริญก้าวหน้า และ 5) ความสำเร็จของงาน และแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักธรรมพรหมวิหาร 4 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์องค์ประกอบจากพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) เมตตา 2) กรุณา 3) มุทิตา และ 4) อุเบกขา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ผู้วิจัยได้ศึกษาใน 4 ลักษณะ คือ การใช้แบบสอบถาม (Using a Questionnaire) ศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร (Documentary Investigation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2. ขั้นตอนการศึกษาสภาพ

2.1 กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) จำนวน 55 คน โดยได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง

2.2 เครื่องมือในขั้นตอนการศึกษาสภาพ คือ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้เชี่ยวชาญที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป หาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม โดยแต่ละข้อต้องมีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จึงสามารถใช้ได้

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผลของแบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามในรูปแบบ Google Form เกี่ยวกับสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

2.4 วิเคราะห์โดยนำข้อมูลสภาพการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อวัดระดับและประเมินผล โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยของ Best

3. ขั้นตอนการศึกษาแนวทาง

3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน พระที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 1 รูป และคณะกรรมการสถานศึกษาโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) จำนวน 1 คน

3.2 เครื่องมือในขั้นตอนการศึกษาแนวทาง คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3.3 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 รูป/คน โดยใช้ร่างแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

3.4 วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ



4. ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง

4.1 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน อดีตผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน พระที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 1 รูป และครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ จำนวน 1 คน

4.2 เครื่องมือในขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทาง คือ แบบประเมินและการสนทนากลุ่ม (Focus Group)

4.3 ใช้การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์

4.4 การนำเสนอและประเมินแนวทาง วิเคราะห์โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาเรียบเรียงเป็นแนวทาง

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ปรากฏผลดังนี้

1. สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

จากผลการศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความเจริญก้าวหน้า ขณะที่ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ แม้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่ยังอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์สะท้อนให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน ได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมทั้งได้รับโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเป็นธรรม สภาพดังกล่าวสอดคล้องกับบริบททางสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมของสถานศึกษา ที่ให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และนำไปสู่การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและยั่งยืนในสังคมไทย

2. ศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบ ทั้งหมด 8 องค์ประกอบ และบูรณาการกับหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา โดยมีกระบวนการดำเนินงานด้วยการวางแผน ดำเนินงาน ติดตามประเมินผลและปรับปรุงพัฒนา ซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้ 1) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โรงเรียนมีระบบการสำรวจความต้องการอย่างเป็นระบบ การแก้ปัญหาเร่งด่วน การส่งเสริมการใช้ทรัพยากรผ่านเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดสรรอย่างเป็นธรรม ส่งผลให้ครูมีความพร้อมและความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนมากขึ้น 2) ด้านโอกาสใน

การแสดงศักยภาพ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความถนัด ความสนใจ และการเติบโตของครู มีการลดภาระงานที่ไม่จำเป็น เปิดช่องทางแสดงผลงาน และกำหนดเกณฑ์ประเมินที่โปร่งใส ทำให้ครูมีแรงกระตุ้นในการพัฒนาตนเองและสร้างสรรค์ผลงานคุณภาพ 3) ด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองงานใหม่ ลดความกลัวล้มเหลว ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และยกย่องทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ ทำให้ครูมีเจตคติที่ดีต่อการสร้างสรรค์และการเรียนรู้สิ่งใหม่ 4) ด้านความน่าสนใจของงานที่ได้รับมอบหมาย การมอบหมายงานตามความถนัด การสนับสนุนโครงการเฉพาะทาง และการยกย่องผลงานที่สร้างคุณค่า ทำให้ครูเกิดความผูกพันกับงานมากขึ้น 5) ด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน โรงเรียนมีระบบประเมินภาระงานจริง ลดงานที่ไม่จำเป็น และจัดตารางสอนอย่างสมดุล ส่งเสริมการทำงานที่เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณชั่วโมง ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิต 6) ด้านความสุขในการทำงาน การพัฒนาบรรยากาศที่อบอุ่น การดูแลด้านจิตใจ การเฉลิมฉลองความสำเร็จ และนโยบายที่โปร่งใส ช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจและความผูกพันกับองค์กร 7) ด้านโอกาสร่วมวางแผนงาน ระบบการมีส่วนร่วมในการวางแผนที่ให้โอกาสอย่างเท่าเทียม ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสถานศึกษา และ 8) ด้านความสอดคล้องของงานกับความสามารถ การสำรวจความเชี่ยวชาญ การเติมเต็มทักษะผู้ที่ยังไม่พร้อม และการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความมั่นใจในการปฏิบัติงานของครู

3. นำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร(เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ผลการนำเสนอผู้วิจัยได้นำร่างแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร(เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 รูป/คน ได้ให้ความเห็นและนำมาสู่การปรับปรุงแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) โดยกำหนดให้มีการสนทนากลุ่มในวันพฤหัสบดีที่ 4 เดือนธันวาคม พุทธศักราช 2568 ณ ห้องประชุมโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) ซึ่งผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มทุกรูป/คนเห็นว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร(เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ทุกขั้นตอน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีผลการวิจัยที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ผลการศึกษาพบว่า สภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของแรงจูงใจใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การยอมรับนับถือ 2) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3) ความรับผิดชอบ 4) ความเจริญก้าวหน้า และ 5) ความสำเร็จของงาน การรวบรวมข้อมูลจากการสอบถาม



กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) จำนวน 55 คน โดยได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) อยู่ในระดับ “มากที่สุด” ครอบคลุมทั้ง 5 ด้าน สะท้อนถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และบริบททางสังคม วัฒนธรรม และคุณธรรมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างมีความหมาย โดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าครูมีแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) มีจิตสำนึกในบทบาทหน้าที่ ความเป็นครู และความรับผิดชอบต่อผู้เรียนและองค์กรอย่างเข้มแข็ง สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่ระบุว่าความรับผิดชอบและเนื้องานเป็นปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกันด้านการยอมรับนับถือซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงในองค์ประกอบการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ในมิติความต้องการด้านการยอมรับ (Esteem Needs) และสะท้อนวัฒนธรรมการทำงานแบบเกื้อกูล เอื้ออาทร และให้คุณค่าซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561: 58) สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเห็นคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตนเอง แม้จะปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนซึ่งมีบริบทด้านความมั่นคงและสวัสดิการที่แตกต่างจากโรงเรียนของรัฐ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติแม้อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในภาพรวม โดยเฉพาะองค์ประกอบการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ลัดดา พันชนัง (2559: 21) ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าครูให้ความสำคัญกับคุณค่าของวิชาชีพและความสำเร็จจากการปฏิบัติงานมากกว่าสิ่งจูงใจภายนอก สอดคล้องกับงานของ สรายุทธ ชูยก (2565: 47) ที่เสนอว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และการให้โอกาสสัมผัสต่อแรงบันดาลใจในการพัฒนานตนเอง ขณะที่ด้านความสำเร็จของงานมีความเชื่อมโยงอย่างชัดเจนกับด้านความรับผิดชอบ โดยครูให้ความสำคัญกับการทำงานครบถ้วนตรงเวลาและการรับผิดชอบผลลัพธ์ของงาน สอดคล้องกับงานของ อรสา เพชรนุ้ย (2560: 47) ที่ระบุว่าความชัดเจนของบทบาท ความเป็นธรรม และการสนับสนุนทรัพยากรที่เหมาะสมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้งานของ มธุรส แผ่นทอง (2561: 30) ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความมุ่งมั่น ทุ่เม และภาคภูมิใจในวิชาชีพครู แม้จะอยู่ในบริบทของโรงเรียนที่สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ตาม ดังนั้น ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาโดยยึดหลักคุณธรรม ความเมตตา ความเป็นธรรม และความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับมิติทางศาสนาและวัฒนธรรมไทย มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และเป็นรากฐานของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืนในระยะยาว

2. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัย สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารงานบนฐานคุณธรรมด้านเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา สามารถเสริมสร้างแรงจูงใจภายในของครูได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศการทำงาน การสนับสนุนจากผู้บริหาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญ

ที่ผลักดันให้ครูเกิดความเต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เสริมความผูกพันต่อองค์กร และส่งผลให้ครูมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) โดยบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สามารถอธิบายได้อย่างเป็นระบบและมีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยด้านการสนับสนุนทรัพยากรและความเหมาะสมของปริมาณงานสะท้อนการประยุกต์ใช้หลักเมตตาและกรุณา ผ่านการสำรวจความต้องการ การช่วยเหลือเร่งด่วน และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานของ นิติกร วงศ์วัฒน์ (2564: 35) ที่ชี้ว่าการดูแลเชิงระบบและการลดภาระงานที่เกินกำลังช่วยเสริมแรงจูงใจและสุขภาวะของครูอย่างมีนัยสำคัญ ขณะเดียวกันการเปิดโอกาสให้ครูแสดงศักยภาพ ความน่าสนใจของงาน และความสุขในการทำงาน สะท้อนหลักมูหิตาที่เน้นการยินดีและชื่นชมความสำเร็จของผู้อื่น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศศิธร อินทราช (2565: 58) ธัญญารัตน์ ปัญญาไว (2567: 59) และวราภรณ์ สุขใจ (2566: 47) ที่ยืนยันว่าการให้คุณค่าแก่ศักยภาพ การยกย่องผลงาน และการดูแลด้านจิตใจช่วยเพิ่มความผูกพันและแรงบันดาลใจในการทำงาน ส่วนการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการเปิดโอกาสให้ร่วมวางแผนงานสะท้อนการใช้หลักอุเบกขาเชิงยุติธรรม ควบคู่กับเมตตาเชิงระบบ โดยลดการตัดสิน เปิดพื้นที่ปลอดภัย และรับฟังความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานของ ญัฐวุฒิ โกมลชัย (2566: 53) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ปลอดภัยและการมีส่วนร่วมในการบริหารช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความรู้สึกเป็นเจ้าของงานของครู นอกจากนี้ ด้านความสอดคล้องของงานกับความสามารถยังสะท้อนหลักเมตตาในมิติการเห็นคุณค่าเฉพาะบุคคล สอดคล้องกับงานของ รุ่งนาถ เกื้อกุล (2567: 61) ที่ชี้ว่าการพัฒนาทักษะให้ตรงกับงานช่วยเพิ่มความมั่นใจและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวมผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การบริหารงานที่ยึดหลักพรหมวิหาร 4 ไม่เพียงเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม แต่ยังสอดคล้องกับบริบททางสังคม ศาสนา และวัฒนธรรมไทย อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

3. การนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

ผลการนำเสนอและประเมินแนวทาง พบว่า การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มซึ่งทุกรูป/คนเห็นว่า แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ทุกองค์ประกอบ เพราะว่าแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายอย่างแท้จริง อันเป็นหัวใจสำคัญของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยเฉพาะการบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุหิตา และอุเบกขา ทำให้กระบวนการปฏิบัติงานของครูเกิดความชัดเจน โปร่งใส และการดำเนินงานที่ทีมผู้บริหาร ครู ชุมชน ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอกเข้ามามีบทบาทร่วมกัน กล่าวคือทุกภาคส่วนได้ร่วมกันวางแผนร่วมกันเพื่อที่จะตัดสินใจในการดำเนินงานร่วมกัน ติดตามประเมินผลร่วมกัน และปรับปรุงพัฒนาร่วมกันเพื่อให้ทุกภาคส่วนได้รับผลประโยชน์ ส่งผลให้เกิดคุณภาพกับนักเรียน ผลการอภิปรายสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการภายในโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) มีลักษณะสอดคล้องกับหลักพรหมวิหาร 4 อย่างเป็นระบบ และส่งผลโดยตรงต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในมิติของ เมตตา พบว่าการคำนึงถึงบริบท



ความสามารถ และศักยภาพเฉพาะบุคคลของครู ผ่านการสนับสนุนทรัพยากร การมอบหมายงานตามความถนัด และการพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับงาน ช่วยเพิ่มความมั่นใจและประสิทธิภาพในการทำงานของครู ผลการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่มุ่งพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ มีความสอดคล้องทั้งกับหลักพรหมวิหาร 4 และทฤษฎีแรงจูงใจสมัยใหม่ โดยด้านการสนับสนุนทรัพยากรและความเหมาะสมของปริมาณงานสะท้อนหลักเมตตาและกรุณาอย่างชัดเจน โรงเรียนมีระบบสำรวจความต้องการ การแก้ปัญหาเร่งด่วน การจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรม และการลดงานที่ไม่จำเป็น ซึ่งช่วยลดอุปสรรคในการทำงานและเสริมสร้างความมั่นคงทางจิตใจของครู แนวปฏิบัติดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่ชี้ว่าทรัพยากร สภาพการทำงาน และภาระงานที่เหมาะสม เป็นฐานสำคัญในการป้องกันความไม่พึงพอใจ และยังสอดคล้องกับลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ในระดับความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety Needs) ซึ่งเป็นเงื่อนไขพื้นฐานให้ครูสามารถทุ่มเทพลังไปสู่การพัฒนางานได้อย่างเต็มที่ นิติกร วงศ์วัฒน์ (2564: 35) ขณะเดียวกัน ด้านโอกาสในการแสดงศักยภาพและความน่าสนใจของงานที่ได้รับมอบหมาย สะท้อนการประยุกต์ใช้หลักมูหิตา โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับความถนัด ความสนใจ การเปิดเวทีแสดงผลงาน และการยกย่องความสำเร็จของครู ซึ่งสอดคล้องกับปัจจัยจูงใจ (Motivators) ตามแนวคิดของ Herzberg ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ และความก้าวหน้าในงาน รวมถึงสอดคล้องกับ Maslow ในระดับความต้องการด้านความภาคภูมิใจและ การเติมเต็มตนเอง (Esteem และ Self-actualization Needs) ส่งผลให้ครูเกิดแรงจูงใจภายในและความผูกพันต่อวิชาชีพอย่างยั่งยืน ตามงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ ปัญญาไว (2567: 59) สำหรับด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์ โอกาสร่วมวางแผนงาน และความสอดคล้องของงานกับความสามารถ สะท้อนหลักอุเบกขาในมิติของความเป็นธรรม การไม่ตัดสิน และการเปิดพื้นที่อย่างเท่าเทียม โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองงานใหม่ ลดความกลัวความล้มเหลว และส่งเสริมการมีส่วนร่วมเชิงระบบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลักษณะงานของ Hackman & Oldham โดยเฉพาะองค์ประกอบด้านความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) และการรับรู้ความหมายของงาน (Task Significance) อันนำไปสู่สภาวะจิตใจเชิงบวกและแรงจูงใจภายในที่สูงขึ้น ตามงานวิจัยของ ณัฐวุฒิ โกมลชัย (2566: 53) นอกจากนี้ ด้านความสุขในการทำงานยังสะท้อนการบูรณาการเมตตาและมูหิตาผ่านการดูแลด้านจิตใจ การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และการเฉลิมฉลองความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งช่วยตอบสนองความต้องการด้านความเป็นส่วนหนึ่งและความผูกพัน (Belongingness Needs) ตาม Maslow และเสริมพลังใจให้ครูมีความพร้อมในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ตามงานวิจัยของ วราภรณ์ สุขใจ (, 2566: 47) ดังนั้น เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม การบริหารสถานศึกษาที่บูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 เข้ากับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg, Maslow และ Hackman & Oldham อย่างสอดคล้องประสาน จึงสามารถสร้างทั้งระบบสนับสนุนเชิงโครงสร้างและพลังขับเคลื่อนจากภายใน ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจ ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ยั่งยืน อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้

จากการวิจัย เรื่องการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของครูโรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้องค์ความรู้ ดังนี้ การวิจัยสะท้อนว่าเมื่อหลักพรหมวิหาร 4 ถูกนำมาใช้ในการบริหารและการทำงาน

ร่วมกัน จะก่อให้เกิดพลังเชิงบวกต่อแรงจูงใจและคุณภาพงานของครูอย่างเป็นระบบ โดย เมตตา ทำให้การมอบหมายงานตรงกับความสามารถและความสนใจ ส่งผลให้ครูอบอุ่นใจ มั่นใจ และมีความสุขในการทำงาน ขณะที่กรุณา ช่วยลดภาระและความกังวลผ่านการช่วยเหลืออย่างทันที่ ทำให้ครูรู้ว่าตนไม่ได้ทำงานอย่างโดดเดี่ยว จึงเกิดแรงสู้แบบอบอุ่นหัวใจ ด้านมูทิตา ยกระดับบรรยากาศการทำงานด้วยการชื่นชมทั้งความสำเร็จเล็กและใหญ่ สร้างวัฒนธรรมร่วมยินดีที่กระตุ้นให้ครูมีความภาคภูมิใจและอยากพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และอุเบกขา ทำให้ระบบงานโปร่งใส ยุติธรรม และเป็นที่น่าไว้วางใจ ผ่านการกระจายงานที่เป็นธรรมและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ช่วยลดความขัดแย้งและเสริมความมั่นคงทางจิตใจของครู ทำให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร ที่ครูเกิดความเต็มใจ กระตือรือร้น มุ่งมั่นในการทำงาน จึงสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ ดังนี้



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรและภาระงานบนฐาน “เมตตาและกรุณา” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ควรกำหนดนโยบายให้สถานศึกษามีระบบสำรวจความต้องการและประเมินภาระงานของครูอย่างเป็นระบบ



1.2 ส่งเสริมนโยบายการพัฒนาศักยภาพครูตามหลัก “มุทิตา” ควรมีนโยบายสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการมอบหมายงานและการพัฒนาวิชาชีพที่สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของครู พร้อมทั้งเปิดเวทีแสดงผลงานและยกย่องความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

1.3 พัฒนาระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามหลัก “อุเบกขา” ควรกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาจัดกระบวนการมีส่วนร่วมของครูในการวางแผน ตัดสินใจ และประเมินผลการดำเนินงานอย่างเท่าเทียมและโปร่งใส โดยยึดหลักความเป็นธรรมและการไม่ลำเอียง

1.4 สร้างนโยบายการดูแลสุขภาพและความสุขในการทำงานของครูแบบองค์รวม ควรกำหนดนโยบายด้านการดูแลสุขภาพทางกายและจิตใจของครูอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

2.1 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการออกแบบระบบสำรวจความต้องการและการจัดสรรทรัพยากรที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานของครู เพื่อลดอุปสรรคในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การมอบหมายงานและพัฒนาศักยภาพครูตามความถนัด ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และความสนใจของครู รวมถึงเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพและพัฒนาผลงานอย่างสร้างสรรค์

2.3 ประยุกต์ผลการวิจัยในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความคิดสร้างสรรค์ สถานศึกษาควรใช้ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน ลดความกลัวความล้มเหลว และให้คุณค่าทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ของการทำงาน

2.4 การพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมและความเป็นธรรมในการบริหารจัดการผู้บริหารควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการวางแผนและตัดสินใจอย่างเท่าเทียมและโปร่งใส

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาและประเมินผลรูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4

3.2 ควรศึกษาวิจัย เรื่อง ผลของการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้หลักพรหมวิหาร 4 ต่อคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 ควรศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

กลุ่มวิจัยและพัฒนา นโยบาย. *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*.

- ณัฐวุฒิ โกมลชัย. (2566). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของครูในโรงเรียนขนาดกลาง. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ไทยรัฐออนไลน์. (11 มิ.ย. 64). *พรหมวิหาร 4 ธรรมะสำหรับผู้นำและการอยู่ร่วมกับผู้อื่นมีอะไรบ้าง*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.thairath.co.th/lifestyle/life/2112730> [11 สิงหาคม 2567].
- ธัญญารัตน์ ปัญญาไว. (2567). ความหมายของงานกับคุณภาพผลงานของครูในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นิติกร วงศ์วัฒน์. (2564). การบริหารทรัพยากรเพื่อส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ปนัดดา รัตนวงศ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านเขาชก (เบญจศิริราษฎร์วิทยาการ) สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มธุรส แผ่นทอง. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกลุ่มเขาเขียว สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งนภา เกื้อกูล. (2567). การพัฒนาทักษะวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติในโรงเรียนขนาดกลาง. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาพัฒนาศาสตร์มนุษย, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- โรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล). (2567) *รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา ปีการศึกษา 2567*. นครศรีธรรมราช: โรงเรียนหัวไทร (เรือนประชาบาล), (อัดสำเนา).
- ลัดดา พันชนัง. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วราภรณ์ สุขใจ. (2566). การดูแลด้านจิตใจและแรงจูงใจเชิงบวกของครูในสถานศึกษาไทย. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศศิธร อินทราช. (2565). การบริหารงานบุคคลที่ส่งเสริมการแสดงศักยภาพของครูในศตวรรษที่ 21. *วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สรายุทธ ชูยก. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3. *วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.



อรสา เพชรน้อย. (2560). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.