

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากร
ทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10
Creating Motivation for Work Performance According Good Governance
Principles Of Teachers And Educational Personnel Of Phrapariyatti
Schools, General Education, Area 10

พระครูสุตพัฒนานารณ์ (จักรพัฒน์)

Phrakhrusutaphatthanaporn (Jakkapat)

สมาน แก้วคำไสย์

Saman Keawkhamsai

พระวัชรคุณบัณฑิต

Phra Wacharakhun Bandhit

สาขาพุทธบริหารการศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด

Department of Buddhist Educational Administration, Roi Et Buddhist College

E-mail: vivo25062568@gmail.com



Received: 18 December 2025; Revised: 22 March 2025; Accepted: 25 April 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 2) ศึกษาวิธีการการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 และ 3) เสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 156 คน ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ด้วยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) วิธีการการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บริหารควรบริหารงานอย่างโปร่งใส เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม ยอมรับความสำคัญของครู ให้ครูมีอิสระใช้ความคิดสร้างสรรค์สนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายการทำงาน และยอมรับชื่นชมผลงานครูอย่างเท่าเทียม 3) ผลการประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความเหมาะสมและ ด้านความเป็นไปได้

คำสำคัญ: การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, ครูและบุคลากรทางการศึกษา, หลักธรรมาภิบาล

Abstract

This research article aims to: 1) Study the motivational conditions for teachers and educational personnel in the Buddhist Studies School, General Education Department, Area 10. 2) Study the methods of creating motivation for teachers and educational personnel to work according to the principles of good governance in the Buddhist Studies School, General Education Department, Area 10 and 3) Propose guidelines for creating motivation for teachers and educational personnel in the Buddhist Studies School, General Education Department, Area 10, to work according to the principles of good governance. This research is a mixed-method research. The sample group totaling 156 people. The tools used for data collection were a questionnaire. Data were analyzed using percentages, means, and standard deviations. The key informants consisted of 9 experts. The data were collected using a specific method. The tools used for data collection were interviews and descriptive content analysis techniques.

The research results found that : 1) Motivation for teachers and educational personnel in the Buddhist Studies School, General Education Department, Area 10, is at a high level in all aspects. 2) Methods for creating motivation for work according to the principles of good governance: Administrators should manage work transparently, give teachers opportunities to participate, acknowledge the importance of teachers, give teachers freedom to use their creativity, support them in achieving work goals, and equally acknowledge and appreciate teachers' work. 3) The results of the evaluation of the guidelines for creating motivation for teachers to work according to the principles of good governance were at the highest level overall. When considering each aspect, it was found that the benefit aspect had the highest average value, followed by the appropriateness aspect and the possibility aspect.

Keywords: Motivating Work Performance, Buddhist Studies School, Teachers and educational personnel, Good Governance

บทนำ

ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) ที่มุ่งให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นการพัฒนาและยกระดับศักยภาพทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ปฐมวัยจนถึงทุกช่วงวัย ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ทักษะการเรียนรู้ และทักษะชีวิต ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม วินัย และจิตสำนึกต่อสังคม เพื่อให้คนไทยเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องอาศัยความร่วมมือของสถาบันทางสังคมทุกภาคส่วน อันเป็นทุนทางสังคมสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของประเทศ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2563)

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 สถานศึกษามุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามหลักสูตร (ราชกิจจานุเบกษา 119, 2545) ครูจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับ

การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ โดยครูจำเป็นต้องมีแรงจูงใจ ขวัญ กำลังใจ และความมุ่งมั่นในการทำงาน เพราะคุณภาพการจัดการศึกษาเริ่มต้นจากบุคลากรที่มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพและการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและมุ่งมั่นอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหาร จึงควรตระหนักถึงบทบาทของแรงจูงใจต่อพฤติกรรมการทำงานของครู แม้แรงจูงใจจะไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่สามารถสะท้อนผ่านความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมช่วยส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรับผิดชอบต่อการกิจ ความภาคภูมิใจจากผลงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ อันดีในหน่วยงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (วิจิตร อวาทกุล, 2538)

หลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่ นิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความ รับผิดชอบ และความคุ้มค่า โดยกำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐใช้เป็นกรอบดำเนินงานที่ตรวจสอบได้และประเมินผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม การนำหลักธรรมาภิบาลไปใช้มีเป้าหมายเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการสาธารณะ มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชน ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และปรับปรุงภารกิจให้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเน้นการทบทวนกระบวนการอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความรวดเร็ว โปร่งใส และเกิด ประโยชน์สูงสุด ดังนั้น การบริหารจัดการที่ดีจึงไม่ใช่เพียงแนวคิดทางทฤษฎี แต่เป็นแนวปฏิบัติที่ช่วยให้การ ดำเนินงานของรัฐมีความน่าเชื่อถือ โปร่งใส และสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพแก่ประชาชน (ชัยอนันต์ สมุทรวณิช, 2553)

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับพระภิกษุและสามเณรตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มุ่งให้ได้รับความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กัน เพื่อพัฒนาให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ มี ความรู้ตามมาตรฐานการศึกษา และเข้าใจหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง สามารถนำพระธรรมวินัยไปประพฤติปฏิบัติใน การดำเนินชีวิตและอยู่ร่วมกับสังคมอย่างมีความสุข อีกทั้งเป็นกำลังสำคัญในการเผยแผ่และธำรง พระพุทธศาสนา ตลอดจนส่งเสริมสันติภาพของสังคม ด้วยเหตุนี้ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติจึง สนับสนุนให้วัดที่มีความพร้อมจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และขยายโอกาสทาง การศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อสร้างประโยชน์แก่สังคม ศาสนา และประเทศชาติ (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2557)

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 อยู่ในความดูแลของกองพุทธศาสนศึกษา ครอบคลุมพื้นที่ 4 จังหวัด ได้แก่ ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์ และนครพนม รวม 42 แห่ง (กองพุทธศาสน ศึกษา, 2568) ปัจจุบันประสบปัญหาด้านบุคลากร โดยเฉพาะข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนาครู ส่งผล ให้ครูขาดความเชี่ยวชาญที่จำเป็น เช่น การผลิตและใช้สื่อการเรียนรู้ การประเมินผล และทักษะภาษาอังกฤษ อีกทั้งการขาดแคลนบุคลากรสนับสนุนทำให้ครูต้องรับภาระงานอื่นนอกเหนือการสอน ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ปัญหาเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงควรพัฒนา ศักยภาพครูอย่างเป็นระบบ โดยใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เพื่อ เสริมสร้างแรงขับเคลื่อนและเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน (Herzberg, F et al, 1959)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การสร้างแรงจูงใจมีความสำคัญเป็น อย่างมากในการบริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจ ที่จะศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมของครูและบุคลากรทางการศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง พัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10
- 2) เพื่อศึกษาวิธีการการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10
- 3) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

วิธีดำเนินการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 จำนวน 255 คน จำนวน 42 โรงเรียน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 คน
2. เครื่องมือการวิจัย
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.893
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
ผู้วิจัยนำแบบสอบถามวิจัยไปขอความอนุเคราะห์จากสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ให้ส่งต่อแบบสอบถามไปให้โรงเรียนในสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 จำนวน 42 โรงเรียน ในรูปแบบของ Google Form โดยกำหนดให้ส่งแบบสอบถามภายใน 2 สัปดาห์
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) ตามรายละเอียด ดังนี้
 - 4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา มาแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
 - 4.2 ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของประกอบ กรรณสูตร (2542)

ระยะที่ 2 ศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 สภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 มากำหนดเป็นแนวคำถาม และเป็นข้อมูลประกอบการสัมภาษณ์ มีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 9 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสอน จำนวน 3 คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านศาสนา จำนวน 3 รูปพบว่า กลุ่มเป้าหมายได้เสนอวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย 1.ความต้องการทางกายภาพ 2.ความต้องการความปลอดภัย 3.ความต้องการทางสังคม 4.ความต้องการการยกย่อง และ 5.ความต้องการความสำเร็จ

ระยะที่ 3 เสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในการประเมิน คือผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน

ตอนที่ 2 ผลการประเมินด้านความเหมาะสมด้านความเป็นไปได้และด้านความเป็นประโยชน์ของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ตามเกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ย 5 ระดับของบุญชม ศรีสะอาด (2560) จากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 30 คน

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

1. ผลที่ได้จากการศึกษาสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 โดยภาพรวม

ข้อ	การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10	n = 156 คน			
		ระดับสร้างแรงจูงใจ			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ความต้องการทางกายภาพ	4.01	1.05	มาก	5
2	ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง	4.10	1.01	มาก	2
3	ความต้องการทางสังคม	4.07	1.02	มาก	3
4	ความต้องการการเคารพ	4.06	1.05	มาก	4
5	ความต้องการความสำเร็จ	4.12	0.99	มาก	1
โดยภาพรวม		4.07	1.02	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 จำแนกตามรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 5. ความต้องการความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 ข้อที่ 2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.01 ข้อที่ 3. ความต้องการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.02 ข้อที่ 4. ความต้องการการเคารพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 และข้อที่ 1. ความต้องการทางกายภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05

2. ผลที่ได้จากการศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

2.1 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง คือ การสร้างแรงจูงใจที่ตอบสนองความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคงนั้น ไม่ใช่แค่การให้เงิน แต่คือการสร้างความไว้วางใจ ผ่านระบบการบริหารที่ใช้หลักธรรมาภิบาลเป็นแกนหลัก ทำให้บุคลากรรู้สึกปลอดภัยทั้งทางกายภาพ ทางจิตใจ และทางอาชีพการงาน

2.2 ความต้องการทางสังคม คือ การสร้างแรงจูงใจด้านสังคมด้วยหลักธรรมาภิบาล คือการทำให้ครูและบุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนสำคัญ ที่ได้รับการยอมรับอย่าง ยุติธรรมและเสมอภาค ผ่านการบริหารที่ โปร่งใสและมีส่วนร่วม ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันในองค์กรอย่างแท้จริง

2.3 ความต้องการทางกายภาพ คือ การตอบสนองความต้องการการเคารพด้วยหลัก ธรรมาภิบาลคือการทำให้บุคลากรรู้สึกว่าพวกเขาเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ทรงคุณค่า และได้รับการยอมรับอย่างยุติธรรมผ่านระบบบริหารที่โปร่งใสและให้เกียรติในความสามารถ

2.4 ความต้องการความสำเร็จ คือ การสร้างแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จด้วยหลักธรรมาภิบาล คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ ยุติธรรม โปร่งใส และให้อิสระ เพื่อให้ครูและบุคลากรกล้าที่จะ ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ และบรรลุเป้าหมายสูงสุดในชีวิตการทำงานของตนเอง

2.5 ความต้องการการเคารพ คือ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรโดยส่งเสริมความรู้สึกได้รับการเคารพและยกย่อง ทั้งจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยการยอมรับความสามารถและผลงานของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และสร้างบรรยากาศที่ทุกคนได้รับการยกย่องอย่างเท่าเทียม

3. ผลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการประเมินด้านความเหมาะสม ของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

รายการ	ความเหมาะสม		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง	4.50	0.70	มาก
2. ความต้องการทางสังคม	4.60	0.69	มากที่สุด

3. ความต้องการทางกายภาพ	4.50	0.70	มาก
4. ความต้องการความสำเร็จ	4.60	0.51	มากที่สุด
5. ความต้องการการเคารพ	4.40	0.69	มาก
โดยรวม	4.52	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินด้านความเหมาะสม ของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$ S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความต้องการทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$ S.D. = 0.69) ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$ S.D. = 0.51) รองลงมาด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงและด้านความต้องการทางกายภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$ S.D. = 0.70) และด้านความต้องการการเคารพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$ S.D. = 0.69)

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ ของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

รายการ	ความเหมาะสม		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง	4.40	0.69	มาก
2. ความต้องการทางสังคม	4.60	0.69	มากที่สุด
3. ความต้องการทางกายภาพ	4.30	0.67	มาก
4. ความต้องการความสำเร็จ	4.40	0.84	มาก
5. ความต้องการการเคารพ	4.60	0.69	มากที่สุด
โดยรวม	4.46	0.72	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นไปได้ ของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$ S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความต้องการทางสังคมและด้านความต้องการการเคารพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$ S.D. = 0.69) รองลงมาด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$ S.D. = 0.84) ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$ S.D. = 0.69) และด้านความต้องการทางกายภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$ S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10

รายการ	ความเหมาะสม		แปลผล
	$\bar{X}$	S.D.	

1. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง	4.70	0.67	มากที่สุด
2. ความต้องการทางสังคม	4.50	0.52	มาก
3. ความต้องการทางกายภาพ	4.40	1.07	มาก
4. ความต้องการความสำเร็จ	4.80	0.42	มากที่สุด
5. ความต้องการการเคารพ	4.70	0.67	มากที่สุด
โดยรวม	4.62	0.67	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการประเมินด้านความเป็นประโยชน์ ของแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$ S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$ S.D. = 0.42) ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงและด้านความต้องการการเคารพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$ S.D. = 0.67) รองลงมาด้านความต้องการทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$ S.D. = 0.52) และด้านความต้องการทางกายภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$ S.D. = 1.07)

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 และการหาแนวทางการนิเทศภายในสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม สังกัดสำนักเขตการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเขต 10 โดยการสัมภาษณ์

1. สภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความต้องการความสำเร็จ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสำเร็จในการทำงานเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญของครู ซึ่งสะท้อนถึงความภาคภูมิใจในวิชาชีพและการได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ทองเปลว และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2567) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1” พบว่า การสร้างแรงจูงใจของครูควรมุ่งเน้นให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง ผ่านการได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความสามารถ การได้รับการยอมรับและชื่นชมในผลงาน รวมทั้งการมีโอกาพัฒนาและก้าวหน้าในสายงาน

2. ผลการศึกษาวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 โดยการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้ 1) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง 2) ความต้องการทางสังคม 3) ความต้องการทางกายภาพ 4) ความต้องการความสำเร็จ 5) ความต้องการการเคารพ

2.1 วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง คือ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานอย่างโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้

เพื่อให้ครูและบุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระบบการทำงาน จัดให้มีระบบประเมินผลตอบแทน และการพัฒนาที่ชัดเจน รวมถึงดูแลสวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงทั้งทางกาย จิตใจ และอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ไตรภพ (2563) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1” พบว่า ผู้บริหารควรเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากร เพราะการที่บุคลากรรู้ว่าทุกอย่างอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ยุติธรรม จะช่วยสร้างความรู้สึกปลอดภัยและความมั่นคงในอาชีพ

2.2 วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ด้านความต้องการทางสังคม คือ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจด้วยการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการและสังคม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญของโรงเรียน ยึดหลักเสมอภาค โปร่งใส และเคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและความผูกพันร่วมกันอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ศักดิ์ ทองสี (2565) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2” พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดำเนินกิจกรรมและพัฒนาตนเอง เช่น การนำเสนอนวัตกรรมการสอน และการสนับสนุนงบประมาณสำหรับการฝึกอบรมและศึกษาต่อ ช่วยเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของงานและความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของตนเอง ซึ่งส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

2.3 วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ด้านความต้องการทางกายภาพ คือ ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการด้านกายภาพด้วยการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม สะดวก และปลอดภัย จัดหาอุปกรณ์และทรัพยากรที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงให้การสนับสนุนด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ครูและบุคลากรมีความสุขทางกาย พร้อมต่อการพัฒนาและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลฉัตร กลัดแก้ว (2564) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง” พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้บังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและเป็นกันเองรวมถึงการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา

2.4 วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ด้านความต้องการความสำเร็จ คือ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน โปร่งใส และวัดผลได้ พร้อมเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพ ความคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง รวมถึงจัดระบบรางวัลและการยกย่องอย่างยุติธรรม เพื่อเสริมแรงจูงใจในการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ทองเปลว และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์ (2567) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1” พบว่า การบริหารที่โปร่งใสและเป็นธรรม เช่น การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการสร้างกลไกการร้องเรียนที่เป็นธรรม สามารถเสริมสร้างความมั่นใจและความเชื่อมั่นในระบบการบริหารของครูได้

2.5 วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 ด้านความต้องการการเคารพ คือ ผู้บริหารควร

สร้างแรงจูงใจด้วยการปฏิบัติต่อครูและบุคลากรด้วยความเป็นธรรม เคารพในศักยภาพและผลงานของแต่ละคน เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดและตัดสินใจทางวิชาชีพ พร้อมทั้งจัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้มีผลงานดีเด่นอย่างโปร่งใส เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความเคารพ การยอมรับ และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพรธ อนุเวช (2564) ซึ่งได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด” พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานของครูให้เคารพกันและกัน เพราะเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีความไว้วางใจ และเห็นคุณค่าของกันและกัน ซึ่งช่วยให้ครูเกิดแรงจูงใจภายใน รู้สึกภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้การที่ผู้บริหารให้เกียรติ ยอมรับความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ยังช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความสามัคคี และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในองค์กร

องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครู จากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการนิเทศภายในสถานศึกษาและการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์สร้างรูปแบบเป็นองค์ประกอบของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของครูดังแสดงในภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย TONGHUN
ที่มา พระครูสุตพัฒนาภรณ์ (จักรพัฒน์)

สรุป

1. สภาพการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. วิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

เขต 10 พบว่า 1) ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง 2) ด้านความต้องการทางสังคม 3) ด้านความต้องการทางกายภาพ 4) ด้านความต้องการความสำเร็จ 5) ด้านความต้องการการเคารพ โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่าใช้ได้ทุกวิธี และ 3. ผลการประเมินแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) ด้านความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก และ 3) ด้านความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัยทั้งทางกายและใจ เช่น การจัดระบบสวัสดิการที่ครอบคลุม การบริหารงานบุคคลอย่างยุติธรรม
- 2) ผู้บริหารควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสร้างบรรยากาศการทำงานแบบร่วมมือ เกื้อกูล และเคารพซึ่งกันและกัน
- 3) ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ เช่น การจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนให้เพียงพอ มีสถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัยและมีความพร้อมด้านเทคโนโลยี
- 4) ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจน สนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ และสร้างระบบติดตามผลที่โปร่งใส
- 5) ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร เช่น ความเสมอภาค โปร่งใส และความรับผิดชอบ โดยแสดงออกถึงการให้เกียรติและยอมรับศักยภาพของครูทุกคน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ผู้วิจัยควรวิจัยเกี่ยวกับ การเปรียบเทียบผลกระทบของการรับรู้ธรรมาภิบาลของผู้บริหารต่อแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาบุคลากรที่เป็นพระภิกษุและฆราวาส ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
- 2) ผู้วิจัยควรวิจัยเกี่ยวกับ การพัฒนาและทดลองใช้ดัชนีชี้วัดธรรมาภิบาลเชิงปฏิบัติ เพื่อยกระดับความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม
- 3) ผู้วิจัยควรวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาเชิงคุณภาพแบบระยะยาว ของผลกระทบจากมาตรการธรรมาภิบาลต่อความผูกพันในองค์กร และความยั่งยืนในอาชีพครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ไตรภพ. (2563). แนวทางการพัฒนาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กนกวรรณ ทองเปลว และพรศักดิ์ สุจริตรักษ์. (2567). แนวทางการสร้างแรงจูงใจครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. วารสารสิรินธรปริทรรศน์. 25(2), 1597.
- กมลฉัตร กลัดแก้ว. (2564). แนวทางการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2557). คู่มือการปฏิบัติงานการอนุญาตจัดตั้งและขยายชั้นเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กองพุทธศาสนศึกษาสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

กองพุทธศาสนศึกษา. ข้อมูลโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. (2568). เรียกใช้เมื่อ 18 ตุลาคม 2568 จาก <https://deb.onab.go.th/th/content/page/index/id/6681>.

ชัยอนันต์ สมุทรวานิช. (2553). ธรรมาภิบาลการมีส่วนร่วมของประชาชนและกระบวนการทางด้านสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร: เดือนตุลาการพิมพ์.

ณรงค์ศักดิ์ ทองสี. (2565). แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ธนพรธ อนุเวช. (2564). แนวทางการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.

ประกอบ กรรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.

วิจิตร อาวะกุล. (2538). บุคลิกภาพ เทคนิคและหลักการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

Herzberg, F et al,. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.

Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd ed. New York: Harper and Row Publications.