

การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครพนม
Application of the Virtues of the King Affecting Personnel
Management Effectiveness of School Administrators
Under Secondary Educational Service Area Office
Nakhon Phanom

ณัฐนพิน ทินโน^{1*}, บุญมี ก่อบุญ², วาโร เฟ็งสวส์³
Natnapin Tinno^{1*}, Boonmee Koboon², Waro Phengsawat³

¹ สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

¹ Educational Administration and Development, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

^{2,3} อาจารย์, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

^{2,3} Lecturer, Faculty of Education, Sakon Nakhon Rajabhat University

*Corresponding email: ningko.desu@gmail.com

Received: 4 April 2023; Revised: 14 May 2023; Accepted: 29 May 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้หลักทศพิธราชธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา 5) ศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม จำนวน 346 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเที่ยงตรง ระหว่าง 0.60-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ส่วนแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล มีค่าความเที่ยงตรงระหว่าง 0.80-1.00 ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมประสิทธิสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ของการใช้หลักทศพิธราชธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

สถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 4) การใช้หลักทศพิธราชธรรม ด้านความอดทน (ขันติ) และ ด้านความซื่อตรง (อาชวชะ) มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 77.20 5) แนวทางในการพัฒนาการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา มี 2 ด้าน คือ ด้านความซื่อตรง (อาชวชะ) และ ด้านความอดทน (ขันติ)

คำสำคัญ : ทศพิธราชธรรม, ประสิทธิภาพ, การบริหารงานบุคคล

ABSTRACT

The purposes of the research were to 1) examine the level of application of the virtues of the king affecting personnel management effectiveness of school administrators, 2) examine the level of effectiveness in personnel management of schools administrators, 3) investigate the relationship between application of the virtues of the king affecting personnel management effectiveness of school administrators, 4) examine application of the virtues of the king that have the power to predict the effectiveness of personnel management of schools administrators, and 5) investigate the guidelines for developing application of the virtues of the king affecting personnel management effectiveness of schools administrators under the secondary educational service area office Nakhon Phanom. The samples of this study included 346 participants. The sample sized was determined using Krejcie and Morgan table. The participants were recruited using stratified random sampling. A 5-rating scale questionnaire, which indicates the validity index of application of the virtues of the king of the school administrators between 0.60-1.00. The overall reliability was 0.98. And the personnel management effectiveness questionnaire there is a precision between 0.80-1.00. The overall reliability was 0.98. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation, stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows the level application of the virtues of the king of school administrators in overall aspect were at high level. 2) The level of effectiveness in personnel management of school administrators in overall aspect were at high level. 3) The relationship between application of the virtues of the king and the effectiveness of the administration There was a high level of positive correlation with statistical significance at 0.01. 4) Application of the virtues of the king principles of patience (Kḥanti) and honesty (Ashava) were able to predict the effectiveness of personnel management of school administrators with statistical significance at 0.01 level, and obtained a predictive power at 77.20. 5) The guidelines for developing for the application of the virtues of the king affecting personnel management effectiveness of school administrators comprised two aspects: patience (Kḥanti) and honesty (Ashava).

Keywords: Application of the Virtues of the King, Effectiveness, Personnel Management

บทนำ

ทศพิธราชธรรม ความหมายตามรูปศัพท์นั้น หมายถึง ธรรมสำหรับพระราชอา ที่ใช้ปกครองไพร่ฟ้าประชาราษฎร์ แต่โดยนัยแล้ว ทศพิธราชธรรม คือหลักธรรมที่ผู้นำ ผู้บริหาร ตั้งแต่ตำแหน่งที่เล็กที่สุดไปยังตำแหน่งที่สูงที่สุดใช้ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา หลักทศพิธราชธรรม หรือราชธรรม 10 ประการ จึงเป็นหลักธรรมของผู้ปกครองหรือบุคคลทั่วไปที่สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติตนได้ หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการในการบริหารงานนั้นเป็นข้อปฏิบัติ ปฏิบัติชอบสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองพระราชอาณาจักรและเป็นหลักธรรมของผู้บริหารทุกระดับ ที่จะพึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน โดยรวมเป็นคุณธรรมที่โบราณบัณฑิตได้บัญญัติไว้ก่อนสมัยพุทธกาล ซึ่งพระมหากษัตริย์ในอดีตได้ทรงถือปฏิบัติมาเป็นพระราชจริยวัตร แม้บุคคลผู้มิใช่พระเจ้าแผ่นดินก็ควรเจริญรอยตาม โดยนำเอาหลักธรรม 10 ประการนี้มาปฏิบัติในการบริหารการปกครอง เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดความสวัสดีในสังคม ตามอุดมการณ์แห่งการปกครองยิ่ง ๆ ขึ้นไป (พระมหามงคล สารินทร์ และคณะ, 2556: 84-88) จะเห็นได้ว่าหลักธรรมทั้ง 10 ประการถึงแม้จะกล่าวว่าเป็นหลักธรรมของพระราชอา ผู้ปกครองหรือผู้บริหาร แต่ประชาชนก็สามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น การนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน การนำหลักธรรมมาใช้แก้ปัญหาสังคม ปัจจุบันทุก ๆ สังคมย่อมมีผู้นำ ผู้ปกครองหรือผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการนำสมาชิกไปสู่เป้าหมายที่ได้วางไว้ร่วมกัน ในองค์กรก็เช่นเดียวกัน ผู้นำ ผู้ปกครอง หรือผู้บริหารที่นำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการบริหารจะทำให้เกิดประโยชน์และประสิทธิผลสูงสุด (อภิรักษ์ สุจริตจันทร์, 2559: 15)

ในปัจจุบันรัฐบาลให้ความสำคัญในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมเป็นอย่างมาก ตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมมาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรมคือหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐจะยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดสุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ จะต้องกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563: 1)

การบริหารตามหลักทศพิธราชธรรม หรือธรรมะสำหรับนักปกครอง 10 ประการ เป็นเสมือนศีลวินัยที่จักต้องสั่งวรปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องอบรมและคุ้มครองจิตใจไม่ให้ละเมิดอำนาจหน้าที่ เป็นหลักธรรมที่จะทำให้เกิดการเคารพรัก เป็นสิ่งคุ้มครองป้องกันและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและหมู่คณะ การมีคุณธรรมและจริยธรรมใช้ศีลเป็นเครื่องมือให้เกิดสมาธิและใช้สมาธิก่อให้เกิดปัญญา การเป็นผู้ให้เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อยดีงาม ทั้งกาย วาจาและจิตใจ มีการเสียสละหรือบริจาคสิ่งของต่าง ๆ มีความซื่อตรง คือ ความซื่อสัตย์ปฏิบัติภารกิจหน้าที่โดยสุจริต มีความจริงใจ มีอัธยาศัยไมตรี อ่อนโยน ไม่เย่อหยิ่งในตนและในงานนั้น เป็นผู้ที่มีความหนักแน่นคือการแผดเผากิเลสตัณหาให้เข้ามาครอบงำจิตใจ ระงับยับยั้งข่มใจ รู้จักความรู้สึกผิดชอบชั่วดีโดยการใช้เมตตาธรรม คือ ความไม่โกรธ ไม่เบียดเบียน การให้อภัยบุคคลอื่น เป็นผู้ที่มีความอดทนในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานและอดทนต่อการกล่าวหาติเตียนของ

ผู้อื่นและคนรอบข้าง ส่งผลให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจ ศรัทธา และไว้วางใจในการบริหารงาน (พระมหอมร มหาลาโภ, 2561: 93-105)

เห็นได้ว่าคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดวิถีแห่งการดำเนินบทบาทหน้าที่ของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี ให้ได้รับการยอมรับนับถือ ความเชื่อถือจากบุคคล ต่าง ๆ ทั้งในองค์กร หน่วยงานทางการศึกษาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและสังคมทั่วไป เพราะเมื่อไรก็ตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมส่งผลกระทบต่อหลักบริหารงาน และภาพลักษณ์ของสถานศึกษาให้เสื่อมลงและนำมาซึ่งความล่มสลายของสถานศึกษาในอนาคตเช่นกัน (เพ็ญภา พิลิก, 2556: 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดีทั้งด้านคุณวุฒิและคุณธรรมจริยธรรม ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีคุณภาพ ไม่เป็นผู้นำที่ดีก็จะไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า การจัดการศึกษาที่ไม่ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน (ทรงสวัสดิ์ แสงมณี, 2553: 59-70) ทั้งนี้ การที่ผู้บริหารจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะทางการบริหารที่เหมาะสม ควรประกอบด้วยเรื่องสำคัญเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ความเป็นคนดีมีคุณธรรมจริยธรรมและมีบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใส ศรัทธา ซึ่งอยู่ในทักษะของผู้บริหารทุกคนไม่ว่าอยู่ในระดับใด (จรัส อติวิทยากรณ์, 2553: 38)

การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น จะต้องมีการระดมความช่วยเหลือจากบุคคลจากหลายฝ่าย ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน ร่วมกันส่งเสริมสนับสนุนและลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคนไทยสังคมไทยและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น แต่จากข้อเท็จจริงยังมองเห็นปัญหาการศึกษาที่สะท้อนการลงทุนสูงทางงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา แต่คุณภาพของผู้เรียนต่ำกว่าที่ควรจะเป็น โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ต่ำ ผู้เรียนขาดทักษะการเรียนรู้และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ซึ่งสะท้อนผลกลับไปยังความด้อยคุณภาพ และประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา คุณภาพของครูและผู้บริหารโรงเรียนรวมถึงองค์ประกอบอื่น ๆ ที่มีผลต่อการศึกษา ได้แก่ ปรัชญาการศึกษา ความต่อเนื่องของนโยบายการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาทุกระเบียบที่เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558: 2 - 3) ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ซึ่งผลสำเร็จของการจัดการศึกษาที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการทำงานร่วมกันนั้นเป็นภาพความสำเร็จที่ปรากฏจริงในโรงเรียน ทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอน จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกตามขอบข่ายงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ (อิศรา หาญรักษ์, 2563: 12)

ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องนำหลักทศพิธราชธรรมมาประกอบการบริหารจัดการในองค์กรเพื่อให้ระบบงานขับเคลื่อนไปในทิศทางที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้บริหารนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาทักษะต่าง ๆ การจะเป็นผู้นำและผู้บริหารที่ดีได้นั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายแต่ก็ไม่ยากเกินความสามารถหากว่าผู้บริหารหรือผู้นำมีหลักพุทธธรรมประจำใจ น้อมนำไปปฏิบัติให้เห็นเป็นรูปธรรมว่า ผู้บริหารมีคุณธรรม มีความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ การที่นักบริหารนำหลักทศพิธราชธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้านย่อมเป็นการประสานความเชื่อแนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคมเข้าสู่การปฏิบัติหน้าที่ (พระมหาวิระพนธ์ ทองผลา, 2556: 4)

ในปัจจุบันสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารอีกประการหนึ่ง คือการทำให้บุคลากรทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่รับผิดชอบ แม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554: 6) เห็นได้ว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จของสถานศึกษา เพราะประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล เป็นผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา เพื่อให้งานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เพราะเป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคล ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติ เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุด เพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนา องค์กรก็มีการพัฒนาตามไปด้วย (ภัทราวดี ตรีโษษฐ์, 2559: 17)

การบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีความสามารถสูงในการบริหารงานบุคคล ต้องมีการจัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีส่วนทำให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง จะทำให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและกระตือรือร้นพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552: 57) ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรทุกคนจึงต้องมีความรู้และความเข้าใจถึงหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ซึ่งหากสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่ดีก็จะส่งผลให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพวิชาการได้เป็นอย่างดีด้วย

จากความเป็นมาและความสำคัญ จะเห็นได้ว่าการบริหารของผู้นำตามหลักทศพิธราชธรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยตรง และถือได้ว่าผู้ปกครองหรือผู้บริหารนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ถ้าผู้ปกครองหรือผู้บริหารขาดคุณธรรมประจำใจ หรือปกครองแบบไม่มีหลักคุณธรรม จะทำให้ผู้ใต้ปกครองเดือดร้อนและเกิดผลเสียต่อองค์กรในที่สุด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่อง “การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม” ซึ่งผลจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลสารสนเทศ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาคน พัฒนางานและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้หลักทศพิธราชธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

4. เพื่อศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 ซึ่งมีผู้บริหารจำนวน 51 คน ครูผู้สอนจำนวน 2,101 คน จำนวนทั้งสิ้น 2,152 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ปีการศึกษา 2564 จำนวน 346 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) การได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) มีขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยกำหนดใช้ขนาดสถานศึกษาเป็นชั้น (State) โดยแบ่งเป็นขนาด ดังนี้

1.2.1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก 36 แห่ง

1.2.1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง 9 แห่ง

1.2.1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ 6 แห่ง

1.2.2 ใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม โดยการสุ่มอย่างง่าย และจับสลากแบบใส่คืนตามขนาดสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ตามขนาดของโรงเรียนดังนั้นจะได้สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการสุ่มจำนวน 30 แห่ง โดยแบ่งตามขนาด ดังนี้

1.2.2.1 ขนาดเล็ก 21 แห่ง

1.2.2.2 ขนาดกลาง 5 แห่ง

1.2.2.3 ขนาดใหญ่ 4 แห่ง

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกแบบเจาะจงในกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.2 ซึ่งจะได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน

1.2.4 ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในสัดส่วนร้อยละ 25 โดยการจับสลากแบบใส่คืนตามขนาดสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.2 ซึ่งจะได้จำนวนครู 316 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนทั้งสิ้น 346 คนดังนี้

1.2.4.1 ขนาดเล็ก 119 คน จาก 477

1.2.4.2 ขนาดกลาง 71 คน จาก 282

1.2.4.3 ขนาดใหญ่ 126 คน จาก 502

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัยของนักวิชาการ และนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

3.1 การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (พระมหาพรหม ธรรมโอส (นิธิบุญยากร), 2556: 32-35) ได้แก่ 1) ทาน (ทานะ) 2) ศีล (ศีละ) 3) บริจาค (ปริจาคะ) 4) ความซื่อตรง (อาชชวะ) 5) ความอ่อนโยน (มัททวะ) 6) ความเพียร (ตบะ) 7) ความไม่โกรธ (อภิกโรธะ) 8) ความไม่เบียดเบียน (อวิหิงสา) 9) ความอดทน (ขันติ) 10) ความไม่คลาดจากธรรม (อวิโรธนะ)

3.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้แนวคิดและผลงานวิจัยของ พิชิต สุดโต (2554) สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2555) จิราพร รัตนสิงห์ (2556) สมคิด มะธิะปะโน (2556) รณกฤต รินทะชัย (2557) อุทัยผิน เครือคำ (2557) สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ (2559) เตือนใจ คล้ายแก้ว (2560) มณีนุช การญ (2560) และสุดาทิพย์ ถวิลไพร (2563) ซึ่งจำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 4) การออกจากราชการ 5) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบไปด้วย 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และ 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยมีการสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักทศพิธราชธรรมและประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทาง ในการสร้างแบบสอบถามนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างค่านิยมเชิงปฏิบัติการเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม

2. ศึกษาวิธีการสร้างและสร้างเครื่องมือจากทฤษฎี หลักการ แนวคิด และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการใช้หลักทศพิธราชธรรมและการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมในเนื้อหา เมื่อร่างเสร็จนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้อง เหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำของแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็น และให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

เสร็จแล้วนำคะแนนที่ได้มาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC)

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 แห่งซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน และครู จำนวน 20 คน รวมเป็น 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความ เชื่อมั่น คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถาม เกี่ยวกับ การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งแต่ 0.22-0.91 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลตั้งแต่ 0.40-0.93 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98

6. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถาม เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

7. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ จำนวน 83 ข้อ และนำไปใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ (Rensis Likert) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง การใช้หลักทศพิธราชธรรม/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง การใช้หลักทศพิธราชธรรม/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง การใช้หลักทศพิธราชธรรม/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง การใช้หลักทศพิธราชธรรม/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง การใช้หลักทศพิธราชธรรม/ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การใช้หลักทศพิธราชธรรม/ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง การใช้หลักทศพิธราชธรรม/ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การใช้หลักทศพิธราชธรรม/ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง การใช้หลักทศพิธราชธรรม/ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง การใช้หลักทศพิธราชธรรม/ประสิทธิผลการบริหารงาน บุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบ

5.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งไปเก็บข้อมูลทั้งหมด จำนวน 346 ฉบับได้รับกลับคืนมา 346 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่าทางสถิติ ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมและประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนครพนม โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้หลักทศพิธราชธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนครพนม วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์ (วาโร เภงสวรรค์, 2551: 307) และใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนครพนมโดยรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตนครพนม โดยรวม

การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ทาน (ทานะ)	4.17	0.74	มาก
2. ศีล (ศีละ)	4.43	0.65	มาก
3. บริจาค (บริจาคะ)	4.36	0.65	มาก
4. ความซื่อตรง (อาชชวะ)	4.33	0.81	มาก
5. ความอ่อนโยน (มัททวะ)	4.44	0.74	มาก
6. ความเพียร (ตบะ)	4.42	0.72	มาก

ตารางที่ 1 ระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
7. ความไม่โกรธ (อภิกโรธ)	4.44	0.74	มาก
8. ความไม่เบียดเบียน (อวิหิงสา)	4.52	0.69	มากที่สุด
9. ความอดทน (ขันติ)	4.44	0.78	มาก
10. ความไม่คลาดจากธรรม (อวิโรธนะ)	4.53	0.66	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.41	0.67	มาก

จากการดำเนินการวิจัย พบว่าระดับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความไม่คลาดจากธรรม (อวิโรธนะ) ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.66) และความไม่เบียดเบียน (อวิหิงสา) ($\bar{X}$ = 4.52, S.D. = 0.69) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ความอ่อนโยน (มัททวะ) ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.74) ความไม่โกรธ (อภิกโรธ) ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.74) ความอดทน (ขันติ) ($\bar{X}$ = 4.44, S.D. = 0.78) ศีล (ศีละ) ($\bar{X}$ = 4.43, S.D. = 0.65) ความเพียร (ตบะ) ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.72) บริจาค (ปริจาคะ) ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.65) ความซื่อตรง (อาชชวะ) ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.81) และ ทาน (ทานะ) ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.74)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	4.33	0.73	มาก
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	4.36	0.64	มาก
3. ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4.35	0.72	มาก
4. ด้านการออกจากราชการ	4.23	0.78	มาก
5. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.29	0.75	มาก
เฉลี่ย	4.31	0.67	มาก

จากตารางที่ 2 จากการดำเนินการวิจัย พบว่าระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ดังนี้ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.64) ด้านการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.72) และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73)

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการใช้หลักทศพิธราชธรรมกับความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการใช้หลักทศพิธราชธรรม กับความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀	Y
X	1.00											
X ₁	0.93**	1.00										
X ₂	0.90**	0.83**	1.00									
X ₃	0.90**	0.90**	0.90**	1.00								
X ₄	0.95**	0.91**	0.85**	0.88**	1.00							
X ₅	0.95**	0.84**	0.87**	0.83**	0.91**	1.00						
X ₆	0.95**	0.85**	0.82**	0.82**	0.87**	0.90**	1.00					
X ₇	0.95**	0.85**	0.79**	0.81**	0.89**	0.88**	0.92**	1.00				
X ₈	0.94**	0.83**	0.76**	0.77**	0.84**	0.86**	0.89**	0.92**	1.00			
X ₉	0.94**	0.85**	0.76**	0.75**	0.83**	0.88**	0.90**	0.93**	0.96**	1.00		
X ₁₀	0.93**	0.82**	0.82**	0.78**	0.84**	0.90**	0.86**	0.86**	0.90**	0.90**	1.00	
Y	0.86**	0.79**	0.75**	0.73**	0.82**	0.81**	0.81**	0.85**	0.83**	0.86**	0.80**	1.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ความสัมพันธ์ของการใช้หลักทศพิธราชธรรมกับความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม ($r_{xy}=0.86$) สัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของการใช้หลักทศพิธราชธรรมกับความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา รายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ทั้ง 10 ด้าน จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านความอดทน (X₉) ($r=0.86$) ความไม่โกรธ (X₇) ($r=0.85$) และความไม่เบียดเบียน (X₈) ($r=0.83$)

4. ผลการวิเคราะห์การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม โดยรวม

การใช้หลักทศพิธราชธรรม ของผู้บริหาร	R	R ²	Adj R ²	b	S. E.	β	t	Sig
ค่าคงที่	-	-	-	0.878	0.102	-	8.587**	0.00
1.ความอดทน (ขันติ)(X ₉)	0.858	0.736	0.735	0.496	0.040	0.572	12.287**	0.00
2.ความซื่อตรง (อาชชวะ)(X ₄)	0.879	0.772	0.771	0.285	0.039	0.343	7.370**	0.00

ค่าคงที่ = 0.878 S.E.est = 0.322

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่นำมาวิเคราะห์ 10 ตัวแปร พบว่า มี 2 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านความอดทน (ขันติ) และ ด้านความซื่อตรง (อาชชวะ) โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเท่ากับ 0.772 หรือร้อยละ 77.20 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ 0.322

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.88 + 0.50X_9 + 0.29X_4$$

และสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้

$$Z'y = 0.57Z_9 + 0.34Z_4$$

4. แนวทางการพัฒนาการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม

ตัวแปร	การใช้หลักทศพิธราชธรรม	ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	สรุปผล
X ₁	ทาน (ทานะ)	✗	-
X ₂	ศีล (ศีละ)	✗	-
X ₃	บริจาค (ปริจจาคะ)	✗	-
X ₄	ความซื่อตรง (อาชชวะ)	✓	ควรพัฒนา
X ₅	ความอ่อนโยน (มัททวะ)	✗	-
X ₆	ความเพียร (ตบะ)	✗	-
X ₇	ความไม่โกรธ (อภิโกธะ)	✗	-
X ₈	ความไม่เบียดเบียน (อวิหิงสา)	✗	-
X ₉	ความอดทน (ขันติ)	✓	ควรพัฒนา
X ₁₀	ความไม่คลาดจากธรรม (อวิโรธนะ)	✗	-

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจในการทำนายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

จากตารางที่ 5 พบว่า ผลการวิเคราะห์การใช้หลักทศพิธราชธรรม ด้านความซื่อตรง (อาชชวะ) และด้านความอดทน (ขันติ) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาได้ ดังนั้นจึงควรหาแนวทางในการพัฒนา ซึ่งผลในการหาแนวทางพัฒนามีดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อตรง (อาชชวะ) คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รวมถึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ไม่เลือกปฏิบัติผู้บริหารควรปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้ และต้องบริหารงานด้วยความซื่อตรงไม่หาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ที่สำคัญคือต้องไม่มีการลำเอียง และต้องมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทางวาจา ทางใจ และผู้บริหารควรได้รับการพัฒนา ด้านความซื่อตรงในการทำงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย

2. แนวทางในการพัฒนาการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความอดทน (ขันติ) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความอดทนต่อคำพูด และการกระทำที่ไม่สบายใจ รวมถึงอดทนต่อสถานการณ์ ปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ไม่ควรละทิ้งหน้าที่การงานไปโดยมิชอบ และที่สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาด้านความอดทนในการทำงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้มีความอดทนต่อความโกลาหล ความโกรธ และความหลงอยู่เสมอ

อภิปรายผล

1. การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2

ด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความไม่คลาดจากธรรม (อวิโรธนะ) และความไม่เบียดเบียน (อวิหิงสา) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิบัติงานใด ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การที่ผู้บริหารจะพูดหรือกระทำการใด ๆ ล้วนมีผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งสิ้น และจะเห็นได้ว่าพระเดชหรืออำนาจในการบริหารนั้นใคร ๆ ก็มีและเป็นผู้ได้ แต่หากการปฏิบัติงานมีพระคุณเข้ามาร่วมด้วยแล้ว การปฏิบัติงานนั้น ๆ ยิ่งจะสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ทั้งผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของวิไลลักษณ์ มั่งสมบูรณ์ (2554: 102) ได้ทำการวิจัยเรื่องการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท อ่างทอง และอุทัยธานี ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษา มีเกณฑ์อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและทุกรายด้าน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพระจักรี บางประเสริฐ (2554: 173) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียน มีการบริหารแนวทศพิธราชธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยสิ่งที่ผู้บริหารได้ปฏิบัติมากที่สุดคือ อวิโรธนะ รองลงมาคือ ศีลละ และอาชวชะ ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกข้อ เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ด้านการ ดำเนินการทางวินัยและการลาโทษ และด้านการวางแผนอัตรากำลัง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงาน บุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานของการบริหารที่มีความสัมพันธ์และมีค่าสูงสุดของกระบวนการบริหาร เพราะ ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ที่จะพัฒนาคุณภาพของงานของการศึกษาให้มีศักยภาพ มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์การ และการบริหารสถานศึกษาจะเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลล้วนขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร หากบุคลากรของสถานศึกษาใดเป็นผู้ที่มี ความรู้ความสามารถก็จะทำให้สถานศึกษานั้นมีการพัฒนาไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงเป็นผลทำให้ การบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับวรรณา แฉ่มพุทรา (2559: 72) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการวิจัยพบว่าการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีผู้บริหารสถานศึกษาและครู มีความเห็นต่อระดับการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวาทิตยา ราชภักดี (2561: 236) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่ม บริหารงานบุคคล และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ของการใช้หลักทศพิธราชธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกใน ระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จากมากไปหาน้อย 3 อันดับ คือ ด้านความอดทน (ขันติ) ความไม่โกรธ (อภิกโรธะ) และความไม่เบียดเบียน (อวิหิงสา) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามี การนำหลักธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตรวมถึงมีหลักธรรมที่ต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเจอกับสถานการณ์ที่

กดดันทั้งตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา หรือต้องเผชิญกับปัญหาที่ควบคุมไม่ได้ ผู้บริหารจึงต้องมีความอดทน อดกลั้นกับปัญหาและหาทางแก้ไขเพื่อให้คนหรืองานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ให้ได้ และผู้บริหารต้องเป็นผู้ในหลาย ๆ สถานการณ์ไม่ว่าจะเจอกับปัญหาหรือความกดดันมากแค่ไหน ผู้บริหารต้องมีความไม่โกรธ ไม่แสดงพฤติกรรมที่ทำให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความโกรธหรือความไม่พอใจ ต้องเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานเป็นไปอย่างราบรื่น อีกทั้งผู้บริหารต้องไม่กดขี่ข่มเหงผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ควรขัดขวางผลประโยชน์ของบุคลากรที่สมควรได้รับซึ่งนั่นก็คือการที่ผู้บริหารควรมีความไม่เบียดเบียนผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าทางใดก็ทางหนึ่งนั่นเอง และการปฏิบัติตามหลักทศพิธราชธรรมนี้ จึงทำให้การบริหารงานและบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน ซึ่งสอดคล้องกับ พระจักรี บางประเสริฐ (2558: 172) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก สอดคล้องกับ ญัฐมน สมตน (2565: 176) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่าการบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ โดยรวม อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ พระมหามงคล สารินทร์ และคณะ (2556: 84 - 88) กล่าวว่า หลักทศพิธราชธรรม 10 ประการในการบริหารงานนั้นเป็นข้อปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบสำหรับพระมหากษัตริย์ที่ทรงใช้ปกครองพระราชอาณาจักรและเป็นหลักธรรมของผู้บริหารทุกระดับที่จะพึงใช้ประกอบการปฏิบัติงานของตนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

4. การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านความซื่อตรง (อาชชวะ) และ ด้านความอดทน (ขันติ) โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาเท่ากับ 0.772 หรือร้อยละ 77.20 ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความอดทนต่อคำพูด และการกระทำที่ไม่สบายใจ รวมถึงอดทนต่อสถานการณ์ปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาได้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานไม่ควรละทิ้งหน้าที่การงานไปโดยมิชอบ อีกทั้งยังต้องแสดงให้เห็นถึงความอดทนเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รวมถึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารควรปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้ และต้องบริหารงานด้วยความซื่อตรงไม่หาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ที่สำคัญคือต้องไม่มีการลำเอียง และต้องมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทางวาจาและทางใจ ซึ่งสอดคล้องกับ เมธี นาอุดม (2563: 98-99) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระดับการใช้ทศพิธราชธรรมกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการใช้ทศพิธราชธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในสถานศึกษาจำนวน 5 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านอิริยาบถ ด้านปริจาคะ ด้านตบะด้านขันติ และด้านมัทวะ

5. การใช้หลักทศพิธราชธรรมที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.01 คือ ด้านความอดทน (ขันติ) และด้านความซื่อตรง (อาชชวะ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานบุคคลจะมีประสิทธิผลก็ต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนทั้งต่อตนเอง และต่อผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นทางการทำงานหรือทางกาย นอกจากนี้ผู้บริหารต้องมีความซื่อตรงเป็นหลัก สามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับฐมน สมตน (2565: 176) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมได้ มีทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย ด้านทาน ด้านศีล ด้านอาชชวะ ด้านอักโกธะ ด้านอวิหิงสา ด้านขันติและด้านอวิโรธนะ ซึ่งได้แนวทางในการพัฒนาการใช้หลักทศพิธราชธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีดังนี้

5.1 แนวทางในการพัฒนาการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความซื่อตรง (อาชชวะ) คือผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รวมถึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ไม่เลือกปฏิบัติผู้บริหารควรปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา สามารถเปิดเผยและตรวจสอบได้ และต้องบริหารงานด้วยความซื่อตรงไม่หาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง ที่สำคัญคือต้องไม่มีการลำเอียง และต้องมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งทางวาจา ทางใจ และผู้บริหารควรได้รับการพัฒนา ด้านความซื่อตรงในการทำงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย

5.2 แนวทางในการพัฒนาการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความอดทน (ขันติ) คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความอดทนต่อคำพูด และการกระทำที่ไม่สบายใจ รวมถึงอดทนต่อสถานการณ์ ปัญหาต่าง ๆ ที่เข้ามาได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรอดทนต่อปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงาน ไม่ควรละทิ้งหน้าที่การทำงานไปโดยมิชอบ และที่สำคัญคือผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนา ด้านความอดทนในการทำงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อให้มีความอดทนต่อความไม่พอใจ และความหลงใหลอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีการนำหลักธรรมเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต นั่นก็คือการยึดหลักทศพิธราชธรรมที่ถือได้ว่าเป็นธรรมสำหรับนักปกครองที่ดี ที่ต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ดังนั้นในการเตรียมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำหลักทศพิธราชธรรมนี้ ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่จะได้รับตำแหน่งบริหารสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม คือ ด้านความอดทน (ขันติ) และ ด้านความซื่อตรง (อาชชวะ) ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารควรได้รับ การฝึกอบรม และส่งเสริมเกี่ยวกับการใช้หลักทศพิธราชธรรมในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับหลักธรรมอื่นว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไรเพื่อเป็นข้อมูลส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- จรัส อติวิทยากรณ. (2553). *หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ณัฐมน สมตน. (2565). *การบริหารตามแนวทศพิธราชธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสมุทรสาคร.
- ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. (2553). *ลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน*. วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร, 4(1), 59–70.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.
- พระจักรี บางประเสริฐ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแนวทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พระมหามงคล สารินทร์, เรือเอกอภิธีร์ ทรงบัณฑิตย์, สมชาย เทพแสง. (2556). *การบริหารงานตามแนวพุทธธรรม*. วารสารบริหารการศึกษา มศว, 84-88.
- พระมหาวิระพันธ์ ผ่องผาโล. (2556). *การปฏิบัติตามทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานพุทธศาสนาแห่งชาติ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระมหาอมร มหาลาภ. (2561). *ทศพิธราชธรรมกับการปกครองของไทยในปัจจุบัน*. วารสารวิชาการสถาบันพัฒนาพระวิทยากร, 1(2), 94-105.
- เพ็ญญา พิลิก. (2556). *การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษา:กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภัทราวดี ตรีโอษฐ์. (2559). *สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เมธี นาอุดม. (2563). *การปฏิบัติหน้าที่ตามหลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในจังหวัดนครพนม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- วรรณา แซ่มพุทรา. (2559). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี [วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วาติยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). วิจัยวิทยการวิจัย. สุริยาสาน.
- วิไลลักษณ์ มั่งสมบุญ. (2554). การใช้หลักทศพิธราชธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท อ่างทอง อุทัยธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู. ชุมชนสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา. (2554). แนวทางการประเมิน คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). โครงการปฏิรูปการเรียนรู้สู่ผู้เรียน (พ.ศ. 2557-2560 สะท้อนปัญหาและทางออกตอบโจทย์ปฏิรูปการศึกษาไทย. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อภิรักษ์ สุจริตจันทร์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามหลักทศพิธราชธรรมภาวะผู้นำที่มี ความกล้าหาญ และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- อิสรา หาญรักษ์. (2563). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.