

รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์

A Buddhist Integration Model in Developing Quality of Working Life of
Teachers under the Office of Nakhon Sawan Primary Educational
Service Area

กัลยา ทองนุช¹ วรกฤต เกื่อนช้าง² วิรัช จงอยู่สุข³ และทนง ทศไกร⁴

Kanlaya Thongnuch, Worakrit Thueanchang, Wirat Jongyusuk and Thanong Thosagai

Received: November 17, 2020

Revised: January 04, 2021

Accepted: January 07, 2021

DOI: 10.14456/jra.2021.52

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) สร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 3) ประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 30 คน โดยการสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 รูปหรือคน โดยการจดสนทนากลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมิน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านบรรยากาศขององค์การ 2) รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2

¹⁻⁴ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding author, e-mail: Kanlaya.thong2554@gmail.com, Tel 086-9324662

เนื้อหา ประกอบด้วย ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทางสังคม และด้านบรรยากาศขององค์การ ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) นโยบาย (2) ครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ มองเห็นคุณค่าและสร้างบรรยากาศในการทำงาน (3) ชุมชน กรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายที่ดีในการทำงาน และ 3) ผลการประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ: พุทธบูรณาการ, การพัฒนาคุณภาพชีวิต, การทำงานของครู

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the development conditions of quality of life in working, 2) to create the Buddhist integration model to develop quality of life in working, and 3) to evaluate the Buddhist integration model to develop quality of working life of teachers under the Office of Nakhon Sawan Primary Educational Service Area. The research method was mixed methods research divided into 3 steps: step 1) in the case of studying development of the quality of life in teachers' working, 30 key informants were interviewed by using a semi-structured interview, step 2) in the aspect of creating the Buddhist integration in developing quality of working life of teachers, a group of discussion was conducted with 10 experts. A group chat recording and content analysis were used as a tool, and step 3) in the aspect of evaluating the Buddhist integration in developing quality of working life of teachers, 15 experts were interviewed. The instruments used as a statistical evaluation were percentage and mean. The results of the research were as follows: 1) the development conditions of quality of life in teachers' works consisted of 5 aspects, namely personal characteristics, the ability to work, executive features, social support and the atmosphere of the organization, 2) the Buddhist integration model in developing quality of life in the teachers' works consisted of 3 parts: part 1 was the introduction consisted of concept, theory and objectives, part 2 was the content consisted of personal characteristics, the ability to work, executive features, social support and the atmosphere of the organization, and part 3 was the conditions for success consisted of (1) policy (2) teachers and school administrators that focused on the importance of seeing value and create a working atmosphere, (3) communities, school board and related

agencies should promote and create good networks at work, and 3) the results of evaluation of the Buddhist integration model in developing the quality of life in the teachers' working, overall were at the highest level in all aspects.

Keywords: Buddhist Integration, Development of Quality of Life, Teachers' working

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) ประกาศ ณ วันที่ 8 ตุลาคม พ.ศ. 2561 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาประเทศ ดังนี้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และได้กำหนดยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาประเทศตามวิสัยทัศน์ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ ที่ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่เน้นการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพ พร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล และจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ จะพบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีกลยุทธ์ 6 ข้อดังนี้ 1) ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล และทักษะ ในการสื่อสารของครู ให้มีสมรรถนะด้านการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 3) ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความสามารถทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล 4) เสริมสร้างระบบแรงจูงใจให้ครู และบุคลากรทางการศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ 5) ส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู การเป็นครูมืออาชีพ และยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ 6) ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กร องค์กร คณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย วางแผน สรรหา ย้าย โอนครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของโรงเรียนและชุมชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) พบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 จะมุ่งเน้นถึงการพัฒนาคุณภาพครูบุคลากรทางการศึกษาให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยเน้นให้มีจิตวิญญาณของความเป็นครูและยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ซึ่งส่งกระทบโดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของครูที่พบปัญหามากมายเกี่ยวกับครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านคุณภาพในการทำงานและด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณในวิชาชีพครู

ปัญหาคุณภาพของการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูเป็นสำคัญ แต่การศึกษาของครูไทยขาดคุณภาพและขาดความรับผิดชอบหรือขาดความสำนึกรับผิดชอบในการพัฒนานักเรียน ดังคำกล่าวในยุคสมัยก่อนที่ว่า ครูไทยก็คือ ใครที่เรียนอะไรไม่ได้แล้วให้ไปเรียนครู การได้วุฒิคุณครูในการผลิตครูคุณภาพแหม่นกันั้นว่าแยะแล้ว แต่ที่แยะกว่าคือ หลักสูตรผลิตครูระดับปริญญาตรี ไปเน้นสอนวิชาครูมากกว่าวิชาเนื้อหา ถ้าเนื้อหาวิชาไม่แม่นอย่า อาจจะสอนสิ่งความรู้ผิดๆจนนักเรียนจำฝังใจ ในความรู้ที่ผิดหรือไม่แม่นอย่า (วิลาสินี วัฒนมงคล, 2561) นอกจากนี้ระบบประเมินผลงานและเลื่อนขั้นครูนันั้นแม้กำลังได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น จากเดิมที่ต้องทำผลงานวิชาการกันโดยเขียนงานวิจัย กระนั้นก็ตาม การประเมินครูต้องดูที่เด็ก ว่าเด็กมีผลการเรียนดีขึ้นหรือไม่ เด็กประสบความสำเร็จดีขึ้นหรือไม่ ซึ่งระบบที่กล่าวนี้ ระบบการศึกษาไทยไม่ได้เชื่อมโยงกับความดีความชอบของครูเลย ทำให้ครูไม่ต้องมีความสำนึกรับผิดชอบต่อเด็ก แต่หลักการสำคัญในหลาย ๆ ประการที่ใช้คือ การประเมินผลงานครูต้องดูที่นักเรียน ซึ่งเรายังไม่ได้นำมาใช้ (อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, 2560) สาเหตุของปัญหาวิกฤตการศึกษาไทยที่ต้องเร่งแก้ไข เพื่อพัฒนาคุณภาพคนไทยอย่างสมบูรณ์ การศึกษาเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งที่จะนำพาสู่ความสำเร็จ ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกัน โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญยิ่งคือ ครู ต้องปรับกระบวนการเรียนการสอน ปรับบทบาทของตนอย่างจริงจัง ซึ่งหากพิจารณาในภาพรวมจะพบว่า ปัจจุบันครูไทยมีปัญหาหลักในสามด้าน คือ เรื่องคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน การมีหนี้สินล้นพ้นตัว รวมถึงภาวะการขาดแคลนครูสะสมโดยเฉพาะในสาขาที่สำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2545) ครูไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่พึงพอใจในสภาพชีวิตในการทำงานของตนเอง ขาดสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น จากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2562 ในหลักการให้ความสำคัญกับประเด็นคุณภาพและประสิทธิภาพของครู ทั้งนี้หากศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว จะทำให้เกิดแนวทางในการป้องกันปัญหาความไม่พึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ การลดความสนใจในงานน้อยลง การสร้างความท้อถอยในการทำงานมากขึ้น การทำงานให้ผลงานในการผลิตตกต่ำลง และการเพิ่มจำนวนการออกจากงานสูงขึ้น เป็นต้น ประกอบกับเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ได้แก่ การเพิ่มความสนใจในงานมากขึ้น การเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น และการเพิ่มผลงานในการผลิตให้สูงขึ้น อีกทั้งยังมีครูบางส่วนที่ทำงานโดยไม่ใส่ใจจรรยาบรรณในวิชาชีพ ขาดคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ไม่นำคำสอนของพระพุทธศาสนาไปใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และจากข่าวทั้งในหนังสือพิมพ์และสื่อต่าง ๆ ในปีพุทธศักราช 2563 จะพบปัญหาเกี่ยวกับครูทำร้ายเด็ก และปัญหาครูช่มชืด กระทำชำเรานักเรียน ปัญหาครูปล้นร้านทอง เป็นต้น จากข้อมูลวารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด ฉบับไตรมาสที่ 1 เดือนมีนาคม 2563 ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด แจ้งว่า เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2562 ศาลปกครองอ่านคำ

พิพากษาคดีกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 2,919 คน ยื่นฟ้องรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกับพวกให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อ 7 การให้ส่วนราชการหักเงิน ณ ที่จ่าย เพื่อชำระหนี้เงินกู้จะต้องมีเงินเดือนสุทธิจากการหักชำระหนี้แล้วไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 30 (สุรพล กุมุทชาติ, 2563) จะเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ทั้ง 3 เขต มีสมาชิกที่เป็นหนี้เงินกู้กับสหกรณ์เพิ่มขึ้นทุกปี (สุทธิวิธร์ ทับเจริญ, 2563) ซึ่งถือว่าเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

ความสำคัญนี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะแสวงหารูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ โดยมีเป้าหมายคือการทำให้ข้าราชการครูมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ด้วยการสร้างความแข็งแกร่งในการพึ่งตนเอง ด้วยการนำหลัก คำสอนในพระพุทธศาสนามาบูรณาการในการทำงานเพื่อช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์
2. เพื่อสร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์
3. เพื่อประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยพิจารณาแนวคิดและทฤษฎีและหลักพุทธธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 30 คน ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ โดยการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 รูปหรือคน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินเพื่อประเมินรูปแบบ 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้องของ

รูปแบบ ด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของรูปแบบ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ และด้านความมีประโยชน์ของรูปแบบ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ โดยผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาคณาภพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการปรับปรุงแก้ไข มีการส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองของครู เช่น การประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ สร้างมนุษยสัมพันธ์ พบปะพูดคุย ยอมรับในผลงานของคนอื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

1.2 ด้านความสามารถในการทำงาน พบว่า เงินเดือนที่ได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มกำลังความสามารถ นำสติปัญญา ความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการทำงาน ส่งผลทางตรงต่อคณาภพชีวิตในการทำงานของครู

1.3 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้การยอมรับและชื่นชมในผลงานของครู ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ ความสามารถและความถนัด (Put the right man on the right job) ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม มีการติดตามนิเทศงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

1.4 ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ที่มีความปลอดภัย มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี สร้างเครือข่ายในการทำงาน มีสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ ค่าเล่าเรียนบุตรอย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้านการสนับสนุนทางสังคม นอกจากอาศัยความสามารถในการทำงานของตนเองด้วยแล้ว ยังต้องอาศัยการสนับสนุนทางสังคมอีกหลายด้าน เช่น การอำนวยความสะดวกด้านการปฏิบัติงานของครูด้านสถานที่ ความปลอดภัย ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

1.5 ด้านบรรยากาศขององค์กร พบว่า โรงเรียนมีการให้หลักประกันความมั่นคงของอาชีพ ให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นสมาชิกของโรงเรียน มีเครือข่ายการทำงานทั้งจากภายนอกและภายใน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความปลอดภัย

2. รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคณาภพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ประกอบด้วย 1.1 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคณาภพชีวิตในการทำงานของครู 1.2 วัตถุประสงค์ของรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคณาภพชีวิตในการทำงานของครู

ส่วนที่ 2 เนื้อหา ประกอบด้วย 5 ด้านคือ 2.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล 2.2 ด้านความสามารถในการทำงาน 2.3 ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร 2.4 ด้านการสนับสนุนทางสังคม 2.5 ด้านบรรยากาศขององค์กร

ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ ประกอบด้วย 3.1 นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ หรือสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครสวรรค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู 3.2 ครูและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญ มองเห็นคุณค่าและสร้างบรรยากาศในการทำงาน จัดสวัสดิการครูและอำนวยความสะดวกด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ ความปลอดภัย 3.3 ชุมชน กรรมการสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสร้างเครือข่ายที่ดีในการทำงาน

3. การประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู พบว่า ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน มีความเห็นว่า รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ ใน 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้องของรูปแบบ ด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของรูปแบบ ด้านความเหมาะสมของรูปแบบ และด้านความมีประโยชน์ของรูปแบบ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยในภาพรวม 4.86

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอการอภิปรายการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

1. สภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ประกอบด้วย 1.1 สภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง มีการปรับปรุงแก้ไข มีการส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเองของครู เช่น การประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ฯลฯ สร้างมนุษยสัมพันธ์ พบปะพูดคุย ยอมรับในผลงานของคนอื่น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เมื่อผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำรูปแบบไปใช้ สามารถนำข้อมูลส่วนบุคคล มาใช้ประกอบการพิจารณาเลือกรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้เป็นอย่างดี เช่น ปัจจัยด้านอายุ ผู้บริหารจะสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาศึกษาต่อ สถานภาพทางครอบครัว ใช้ประกอบการตัดสินใจส่งเข้าอบรมในด้านสถานที่ ระยะเวลา หรือประสบการณ์ในการทำงาน ช่วยในเรื่องของการเลือกหัวข้อในการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธี น้อมนิล (2556) พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ไม่ว่าจะเป็นสังกัดใด มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนัก เห็นความสำคัญในส่วนนี้ เพราะครูเป็นบุคคลที่ประกอบอาชีพ ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศชาติ ลักษณะสำคัญของรูปแบบเป็นการพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับ

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ด้านความสามารถในการทำงาน พบว่า เงินเดือนที่ได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มกำลังความสามารถ นำสติปัญญา ความรู้ ความสามารถและทักษะมาใช้ในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการทำงาน ส่งผลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของโกเมศ กุลอุดมโกศากุล (2546) พบว่า เนื่องจากมีการปฏิรูปการศึกษา ทำให้มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา ทำให้มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนาและพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ ตามความมุ่งหวัง มีอิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารให้การยอมรับและชื่นชมในผลงานของครู ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตามความรู้ ความสามารถและความถนัด (Put the right man on the right job) ผู้บริหารมีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม มีการติดตามนิเทศงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยการสร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระราชวุธ ปัญญาวิโร (2561) พบว่า ควรส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา มีการพัฒนา จัดระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสถานศึกษา อย่างถูกต้องและเหมาะสม ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือ โดยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการกับสถานศึกษา ครูผู้สอนควรใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างเหมาะสม คำนึงและเกิดประโยชน์ สถานศึกษาหรือผู้บริหารควรสนับสนุนให้ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน และระบบเทคโนโลยีการสื่อสาร ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย ผู้บริหารควรสนับสนุน ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นสากล ผู้บริหารควรให้การช่วยเหลือ การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมที่ทันสมัย เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน คำนึง และเกิดประโยชน์สูงสุด มีการดำเนินงานธุรการด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องรับฟังการเสนอข้อคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดกฎ ระเบียบหรือนโยบายต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า มีการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารอำนวยความสะดวกด้านสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ที่มีความปลอดภัย มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี สร้างเครือข่ายในการทำงาน มีสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ ค่าเล่าเรียนบุตรอย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ด้านการสนับสนุนทางสังคม นอกจากอาศัยความสามารถในการทำงานของตนเองด้วยแล้ว ยังต้องอาศัยการสนับสนุนทางสังคมอีกหลายๆด้าน เช่น การอำนวยความสะดวกด้านการปฏิบัติงานของครูด้านสถานที่ ความปลอดภัย ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ชาติไทย

(2559) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก นั่นคือต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อน ด้านบรรยากาศขององค์กร พบว่า โรงเรียนมีการให้หลักประกันความมั่นคงของอาชีพ ให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นสมาชิกของโรงเรียน มีเครือข่ายการทำงานทั้งจากภายนอกและภายใน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความปลอดภัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ นอกจากการคำนึงถึงความปลอดภัย สถานที่ปฏิบัติงานและสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่งเสริมการดูแลสุขภาพ จัดสวัสดิการด้านสุขภาพพลานามัย อำนวยความสะดวกและความพร้อมของทรัพยากรด้านต่างๆสำหรับครูในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารควรจะมีการส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาภาณุวัฒน์ แสนคำและสมชาย บุณศิริเกสซ์ (2558) พบว่า การจัดการศึกษาเพื่อให้ได้มาตรฐานและมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและสังคมนั้น การบริหารและการจัดการศึกษาจะบรรลุตามเป้าหมายของการศึกษาย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพระดับผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก

2. รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ การสร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 เนื้อหา ส่วนที่ 3 เจาะใจความสำเร็จ พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ในการสร้างรูปแบบในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำหลักการแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสัมภาษณ์จากผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษา สอดถามจากผู้ที่เกี่ยวข้องที่ดำเนินงานและประสบปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการดำเนินงานจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 รูป/คน ที่มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านรูปแบบ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และด้านหลักพุทธธรรมและนำองค์ประกอบที่ได้มาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ คณาจารย์และอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำร่างรูปแบบที่มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริรัตน์ โตเขียว (2560) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาและแนวทางการดำเนินงาน ส่วนที่ 3 ส่วนกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 และส่วนที่ 4 ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของอานนท์ เมธีวรฉัตร (2561) พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหาและแนวทางการดำเนินงาน ส่วนที่ 3 ส่วนกระบวนการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ ส่วนที่ 4 ส่วนเงื่อนไขความสำเร็จ การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร ของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้าน ความถูกต้อง 2) ด้านความเหมาะสม 3) ด้านความเป็นไปได้ และ 4) ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ใน ระดับมาก

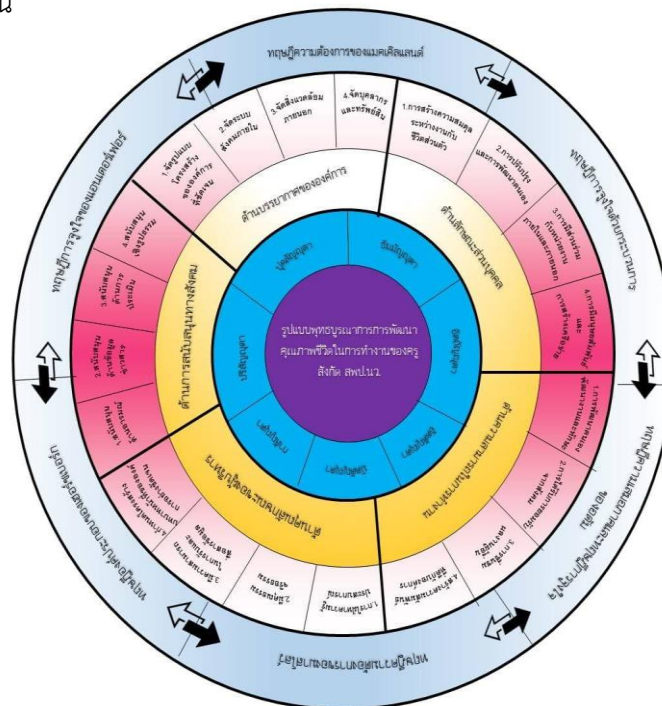
ประเด็นที่น่าสนใจจากผลการสร้างรูปแบบ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีแนวคิดจากการศึกษาของนักการศึกษาในการพัฒนาครู ทั้งในครูที่บรรจุใหม่ และครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นระยะเวลาหนึ่งที่ต้องได้รับการพัฒนา รูปแบบที่สร้างขึ้น ต้องอาศัยการดำเนินการที่เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และต้องนำมาประยุกต์ใช้พอสมควรต่อบริบทของแต่ละสถานศึกษา รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ มีลักษณะสำคัญคือ เป็นรูปแบบที่พัฒนานักกิจกรรม วิธีการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยให้หลักสัปปริสธรรม 7 มาใช้บูรณาการในการปฏิบัติกิจกรรม วิธีการ และมุ่งเน้นให้ครูมีความรู้ ความ สามารถ ทักษะการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดี มีคุณธรรมได้ โดยจะเน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บริหาร โดยการประเมินตนเอง เพื่อปรับปรุงผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

3. การประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ พบว่า ผลการประเมินในภาพรวมการประเมินรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกด้าน โดยรูปแบบมีความถูกต้อง มีความเหมาะสม ความมีประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติเรียงลำดับ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะรูปแบบที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นแสดงให้เห็นองค์ประกอบสำคัญทั้งองค์ประกอบหลัก และองค์ประกอบย่อยที่มีความสัมพันธ์กันและรูปแบบที่สร้างขึ้นเป็นผลสืบเนื่องจากการวิจัยสภาพการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ มีดำเนินการเป็นขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 กำหนดกรอบแนวคิดในการพัฒนารูปแบบโดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา วิชาการ บทความ หนังสือ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู และหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เพื่อสร้างแบบสัมภาษณ์สำหรับรวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดคำถามในแบบสัมภาษณ์ ขั้นที่ 2 การศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู จากความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาโดยนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) คือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษาที่ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานโรงเรียน จำนวน 30 คน ประกอบด้วยโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แล้วดำเนินการรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประณตศึกษานครสวรรค์ ชั้นที่ 3 สร้างรูปแบบเป็นการนำข้อมูลที่ได้สังเคราะห์จากสภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประณตศึกษา นครสวรรค์ นำมาพิจารณาด้วยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ จำนวน 10 รูป/คน แล้วนำมาตรวจสอบความ เหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้องและประโยชน์ของรูปแบบโดยผู้ทรงคุณวุฒิคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริยา ห้าวหาญ และคณะ (2559) พบว่า รูปแบบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งมีความเหมาะสม ถูกต้อง เป็นไปได้และ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีของการวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัย ของมณีสสรณ์ เสถียรบุตร (2558) พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดยะลา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มีผลการประเมิน ด้านความเหมาะสม ด้านการนำไปใช้ประโยชน์ ด้านความถูกต้อง และด้านความเป็นไปได้ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประณตศึกษานครสวรรค์ ประกอบด้วยวงกลม 4 วง บูรณาการกัน ซึ่งมีความ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

วงกลมชั้นนอกสุด คือ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ประกอบด้วย 7 ทฤษฎี ดังนี้ 1) ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) 2) ทฤษฎีองค์ประกอบของเฮิร์ชเชอร์เบิร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) 3) ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ของดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas Mc Gregor) 4) ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory Clayton Alderfer) 5) ทฤษฎีความต้องการของแมคเคลแลนด์ (Mc Clelland) 6) ทฤษฎีการจูงใจด้านกระบวนการ (Process Theory) และ 7) ทฤษฎีความเสมอภาคและทฤษฎีการจูงใจของอดัมส์ (Adam Equity Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สัมพันธ์และสอดคล้องกับข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

วงกลมชั้นที่ 2 คือ วิธีการ/กิจกรรม ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ตามสภาพการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านความสามารถในการทำงาน 3) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร 4) ด้านการสนับสนุนทางสังคม และ 5) ด้านบรรยากาศขององค์การ รายละเอียดแต่ละด้าน มีดังนี้

1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของครูที่เป็นลักษณะเฉพาะ หรือลักษณะที่เป็นข้อมูลส่วนตัวของครูแต่ละบุคคล ในอันที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตนเองเป็นสำคัญ มีวิธีการ/กิจกรรม ดังนี้ 1) การสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 2) การปรับปรุงและการพัฒนาตนเอง 3) การมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอก 4) การมีมนุษยสัมพันธ์และการสร้างเครือข่าย

2. ด้านความสามารถในการทำงาน หมายถึง การมีความรู้ ทักษะเพียงพอที่จะนำไปใช้ในการทำงานและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ สามารถเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถที่ครูมี ผลของการปฏิบัติงานจะแสดงถึงความสำเร็จในการทำงานของครูตามความมุ่งหวัง และการที่ครูจะประสบความสำเร็จได้ ครูจะต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีวิธีการ/กิจกรรม ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเอง พัฒนางานและทักษะ 2) การได้รับการยอมรับจากสังคม 3) การชื่นชมผลงานผู้อื่น 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การ

3. ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะของความเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ครู เกิดความเชื่อถือ เชื่อมั่น และให้ความร่วมมือในอันที่จะทำให้การปฏิบัติงานภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีวิธีการ/กิจกรรม ดังนี้ 1) การใฝ่หาความรู้ ประสบการณ์ 2) มีคุณธรรม จริยธรรม 3) มีความสามารถในการรับและสื่อสารข้อมูล 4) กำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ขององค์การอย่างชัดเจน

4. ด้านการสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การที่ครูได้รับความช่วยเหลือ มีการแลกเปลี่ยนทางข้อมูลข่าวสาร สิ่งของหรือการสนับสนุนด้านจิตใจ อารมณ์ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการทางพื้นฐาน โดยการสนับสนุนทางสังคมนั้นอาจได้มาจากบุคคลในครอบครัว บุคคลใน

ที่ทำงาน หรือผู้ที่อยู่รอบตัวเขาก็ได้ มีวิธีการ/กิจกรรม ดังนี้ 1) สนับสนุนด้านอารมณ์ 2) สนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสาร 3) สนับสนุนด้านการประเมิน 4) สนับสนุนเชิงรูปธรรม

5. ด้านบรรยากาศขององค์กร หมายถึง เป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ครู ซึ่งอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าว เกิดการรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศในองค์กรจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู มีวิธีการ/กิจกรรม ดังนี้ 1) จัดรูปแบบโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจน 2) จัดระบบสังคมภายใน 3) จัดสิ่งแวดล้อมภายนอก 4) จัดบุคลากรและทรัพยากร

วงกลมชั้นที่ 3 คือ ข้อค้นพบเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมที่นำมาใช้บูรณาการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ทั้ง 5 ด้าน (ด้านลักษณะส่วนบุคคล ด้านความสามารถในการทำงาน ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านการสนับสนุนทางสังคมและด้านบรรยากาศขององค์กร) ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ คือ หลักสัปปริสธรรม 7 ประกอบด้วย 1) ธัมมัญญา 2) อตถัญญา 3) อตตัญญา 4) มัตตัญญา 5) กาลัญญา 6) ปริสสัญญา และ 7) ปุคคัลัญญา

วงกลมชั้นในสุด คือ สิ่งที่ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าประสงค์ การสร้างรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรมีนโยบายในการพัฒนาองค์กรตามรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ โดยกำหนดนโยบายที่จะส่งเสริมและดำเนินการร่วมกับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด และนำผลการวิจัยไปเป็นนโยบายที่จะส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ควรกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาองค์กรตามรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ และควรสร้างคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติขับเคลื่อนรูปแบบการพัฒนาลงสู่สถานศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

3. โรงเรียนควรบรรจุรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู เข้าในแผนพัฒนาการศึกษา หรือแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อสร้างความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของครู ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ

4. โรงเรียนร่วมกับกรรมการสถานศึกษา ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สร้างหลักสูตรเชิงพุทธบูรณาการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามหลักพุทธธรรมอย่างเป็นรูปธรรมโดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้จ่ายในการพัฒนาตามหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้งานสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาใน 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านความสามารถในการทำงาน 3) ด้านคุณลักษณะของผู้บริหาร 4) ด้านการสนับสนุนทางสังคม และ 5) ด้านบรรยากาศขององค์กร

2. จัดหลักสูตรพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ตามหลักพุทธธรรมอย่างเป็นรูปธรรมต่อเนื่อง คือหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติงาน ด้วยความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ต้องยึดหลักธรรมนี้ให้เหมาะสมบริบทต่าง ๆ

3. สื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กรเพื่อสร้างความตระหนักและขับเคลื่อนรูปแบบพุทธบูรณาการการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกัน

เอกสารอ้างอิง

- โกเมศ กุลอุดมโกคากุล. (2546). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี*. (งานนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*. (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- พระมหากษัตริย์ วัฒน และสมชาย บุญศิริโสภ. (2558). การบริหารตามหลักสัปปริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง. ใน *การประชุมวิจัยระดับชาติและนานาชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15* (น. 875-885). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พระราชวร ปญญาชิโร และคณะ. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 6(2), 130-142.
- มณฑัสสรณ์ เสถียรบุตร. (2558). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน*. (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เมธี น้อมนิล. (2556). *รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร* (ดุชนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

- วิลาสินี วัฒนมงคล. (2561). วิฤตการศึกษาไทยในยุค 4.0. *วารสารศึกษาศาสตร์ มจร*, 6(1), 427-444.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ. เรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th>.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2545). *การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- สุทธิวัชร ทับเจริญ. (2563). ตรวจสอบกิจการสหกรณ์. *วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด, ไตรมาสที่ 2 (มีนาคม)*, 9.
- สุรพล กมฺุขชาติ. (2563). ก้าวที่มั่นคง. *วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด, ไตรมาสที่ 1 (มีนาคม)*, 2.
- สุริยา ห้าวหาญ และคณะ. (2559). รูปแบบการบริหารความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 10(4), 133-164.
- สุรรัตน์ โตเขียว. (2560). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- อานนท์ เมธีวรฉัตร. (2561). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.*
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์. (2560). ความสุขของแรงงานไทยมาจากอะไร?: ผลกระทบของสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความสมดุลของงานและชีวิต และสุขภาพจิตที่มีต่อระดับความสุข. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์*, 57(4), 48-80.

