

รูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์

THE MODEL FOR ENHANCING THE QUALITY OF WORK LIFE OF TEACHERS IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE NAKHON SAWAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 BASED ON THE DITTHADHAMMIKATTHA PRINCIPLES

¹สุณิสา น้อยชม Sunisa Noichom ²ธานี เกสทอง Thanee Gesthong

³ดิเรก ดวงลอย Direk Duangloy

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author E-mail: suni.mhengjah@gmail.com

Article Received: July 28, 2026. Revised: August 30, 2026. Accepted: August 31, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เพื่อนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ และ 3) เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จำนวน 291 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 การจัดสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา และระยะที่ 3 การประเมินกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) รูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ ประกอบด้วยแนวปฏิบัติใน 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ (1) ด้านผลตอบแทน สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท (2) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและการเลื่อนวิทยฐานะ (3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมการยกระดับศักยภาพตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมและศึกษาต่อ (4) ด้านการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกภาคส่วนบนพื้นฐานของความจริงใจ (5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พัฒนาภูมิทัศน์และสนับสนุนสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก ตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, การปฏิบัติงาน, โรงเรียนขนาดเล็ก, หลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์

Abstract

This research article aims to (1) study the state of the quality of work life of teachers in small-sized schools; (2) propose a model for enhancing the quality of work life of teachers in small-sized schools based on the Ditthadhammikattha principles (Principles for Present Benefits); and (3) evaluate the model for enhancing the quality of work life of teachers in small-sized schools based on the Ditthadhammikattha principles. This study employed a mixed-methods approach divided into three phases. In Phase 1, data were collected using questionnaires from a sample of 291 participants and analyzed using descriptive statistics, namely the mean and standard deviation. In Phase 2, a focus group discussion was conducted with 7 qualified experts, and the data were analyzed using content analysis. In Phase 3, the model was evaluated by 10 school administrators and teachers, and the data were analyzed using the mean and standard deviation.

The research findings revealed that (1) The overall state of the quality of work life of teachers in small-sized schools under the Nakhon Sawan Primary Educational Service Area Office 1 was at a high level. (2) The model for enhancing the quality of work life of teachers in small-sized schools based on the Ditthadhammikattha principles comprised five key aspects: (1) Compensation: Supporting and motivating teachers who perform their duties with dedication. (2) Career Advancement and Security: Promoting professional development and advancement in academic standing. (3) Knowledge and Capability Development: Continuously encouraging self-potential enhancement through training and further education. (4) Interpersonal Collaboration: Fostering teamwork and good relationships with all sectors based on sincerity. (5) Work Environment: Improving the environment and supporting technology and digital media conducive to quality teaching and learning. (3) The overall evaluation results of the model for enhancing the quality of work life of teachers in small-sized schools based on the Ditthadhammikattha principles were at the highest level in all four aspects: appropriateness, feasibility, utility, and accuracy.

Keywords: Quality of Work Life, Work Life, Small-Sized Schools, Ditthadhammikattha Principles

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษาได้เผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพเศรษฐกิจโลก การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลได้ส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้เกิดแนวทางการเรียนรู้ใหม่ๆ เช่น การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาทักษะทางดิจิทัล ประเทศไทยได้พยายามปรับปรุงระบบการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทโลก โดยการออกนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเทคโนโลยีในห้องเรียน การพัฒนาครูและการพัฒนานักเรียนเพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ การศึกษาในปัจจุบันยังคงมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและการดำรงชีวิตของประชาชนแต่ได้มีการเน้นหนักในเรื่องต่างๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมโลก อันได้แก่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 4 ได้กำหนดให้ “ครู” เป็นบุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่หลักในการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้วิธีการและกลยุทธ์การสอนที่หลากหลายเพื่อดึงดูดนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการในสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่หลากหลาย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542) สภาพแวดล้อมเหล่านี้ครอบคลุมทั้งสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน โดยเน้นย้ำถึงขอบเขตและความสำคัญของบทบาทของครูในวงกว้าง นอกจากนี้ พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบว่าด้วยครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ได้เน้นย้ำและเพิ่มเติมนิยามนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมาตรา 4 ซึ่งย้ำว่าครูได้รับการยอมรับในฐานะผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ซึ่งมีหน้าที่หลักในการสอนและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้โดยรวมของนักเรียน เอกสารทางกฎหมายเหล่านี้ตอกย้ำสถานะวิชาชีพของครู และเน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของครูในการกำหนดผลลัพธ์ทางการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมโดยรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นเรื่องที่ต้องกระทำ ทั้งนี้เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดีมีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานสร้างแรงจูงใจและทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การทำงานของบุคลากรที่ดีขึ้นแต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กร มีความหลากหลายแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงาน ลักษณะ การบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งแตกต่างตามนโยบายของแต่ละหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับแต่ละโรงเรียนจึงต้อง ศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับครูและโรงเรียน (ชนัญญาทองสุข, 2562) ดังนั้น การทำงานของครูจึงจัดเป็นกิจกรรมที่ดำเนินชีวิตประจำวันได้ ครูควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำเช่นนี้คือคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งจะทำให้ความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม เป็นการผสมผสานระหว่างงานกับชีวิต โดยจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจกับงานที่ทำ ความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำ พึงพอใจในความสำเร็จตามที่ต้องการ (สาลินี ขาดา, 2556)

ปัญหาคุณภาพของการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียน ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูเป็นสำคัญ ครูไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่พึงพอใจในสภาพชีวิตการทำงานของตนเอง ขาดสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานเป็นต้น จากประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 21 สิงหาคม 2562 ในหลักการให้ความสำคัญกับประเด็นคุณภาพและประสิทธิภาพของครูทั้งนี้หากศึกษารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วจะทำให้เกิดแนวทางในการป้องกันปัญหาความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรครู ประกอบด้วย การขาดแรงจูงใจและลดทอนความมุ่งมั่นในหน้าที่ การเกิดความท้อแท้และหมดไฟในการดำเนินงาน การส่งมอบคุณภาพงานที่ไม่เป็นไปตามศักยภาพและแนวโน้มการลาออกหรือย้ายสถานศึกษาที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์เชิงรุกในการยกระดับขวัญกำลังใจและความผูกพันในการทำงานของครู ได้แก่ การสร้างแรงบันดาลใจและความหมายในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างพลังและความกระตือรือร้นในการขับเคลื่อนภารกิจ และการส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จและความเป็นเลิศในการสอนอย่างต่อเนื่องจากข้อมูลวารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด ฉบับไตรมาสที่ 1 เดือนมีนาคม 2563 ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์ จำกัด แจ้งว่าเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2562 ศาลปกครองอ่านคำพิพากษาคดีกลุ่มข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 2,919 คน ยื่นฟ้องรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการกับพวกให้ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบข้อ 7 การให้ส่วนราชการหักเงิน ณ ที่จ่าย เพื่อชำระหนี้เงินกู้จะต้องมีเงินเดือนสุทธิตามการหักชำระหนี้แล้วไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละ 30 (สุรพล กมฺพชาติ, 2563) จะเห็นว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ ทั้ง 3 เขต มีสมาชิกที่เป็นหนี้เงินกู้กับสหกรณ์เพิ่มขึ้นทุกปี (สุทธิวัชร ทับเจริญ, 2563) ซึ่งถือว่าเป็นอีกปัญหาหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู

จากความสำคัญและปัญหานี้จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 เพื่อทราบถึงความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนา ทั้งนี้เพื่อที่จะได้นำผลการวิจัยที่ทราบไปพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารงานของสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู ให้เกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน รวมทั้งเกิดขวัญและกำลังใจอันจะส่งผลให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนช่วยพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยรวมสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1
2. เพื่อนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทฤษฎีธรรมาภิบาล
3. เพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทฤษฎีธรรมาภิบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 จำนวนทั้งหมด 1,157 คน จาก 154 โรงเรียน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตาราง Krejcie and Morgan (1970) และทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับสลาก ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสนทนากลุ่ม จำนวน 7 รูป/คน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา ด้านการบริหารการศึกษา ครูวิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย

3. กลุ่มเป้าหมายในการประเมินกับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 10 คน

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจากวารสาร ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ ปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.5 – 0.8 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.971 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของ Likert 5 ระดับ

4.2 แบบการสนทนากลุ่มเพื่อนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทฤษฎีที่มีกิตติประโยชน์

4.3 แบบการประเมินเพื่อประเมินรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทฤษฎีที่มีกิตติประโยชน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณด้วยสถิติการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1

ที่	สภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1	ระดับความคิดเห็น			
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
1	ผลตอบแทน (เงินเดือน)	3.62	0.71	มาก	2
2	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.61	0.70	มาก	3
3	การพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.55	0.70	มาก	4
4	การทำงานร่วมกับบุคคลอื่น	3.52	0.69	มาก	5
5	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.62	0.68	มาก	1
ภาพรวม		3.58	0.67	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้านพบอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ตามลำดับ

2. รูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์

2.1 ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจของครูในด้านผลตอบแทนอย่างรอบด้าน โดยสนับสนุนให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะทุ่มเทต่อการจัดการเรียนการสอน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและรับผิดชอบงานในหลายอย่างพร้อมกัน ได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในวิทยฐานะ อันเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของครูอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม ไม่ให้ถูกละเมิดหรือเอาเปรียบ สะท้อนหลักการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้ครูพัฒนาสมรรถนะและความก้าวหน้าในอาชีพ ควบคู่กับการส่งเสริมให้ครูรู้จักวางแผนการเงินอย่างรอบคอบ ออมและจัดสรรรายได้อย่างสมดุล ดำรงชีวิตอย่างพอเหมาะพอดีกับรายได้ที่ได้รับโดยไม่ก่อหนี้สินโดยไม่จำเป็น เพื่อให้มีความมั่นคงทางการเงินและความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สอดคล้องกับหลักสมชีวิตาที่เน้นความพอดีในการดำเนินชีวิต และยังส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็กสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างกัน เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ และแนวทางการพัฒนาวิทยฐานะ อันถือเป็นการอาศัยกัลยาณมิตรเป็นพลังขับเคลื่อนชีวิตและวิชาชีพสู่ความเจริญที่มั่นคง

1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดูแลความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพของครูอย่างรอบด้าน โดยส่งเสริมให้ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความวิริยะอุตสาหะในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมพัฒนาวิชาชีพและการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง และทุ่มเทพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างไม่ย่อท้อ แม้จะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีทรัพยากรจำกัด อันเป็นรากฐานสำคัญของความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ยังมีนโยบายให้ครูรักษาชื่อเสียง เกียรติภูมิ และมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด ควบคู่กับการคุ้มครองสิทธิด้าน

ความมั่นคงในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนและเป็นธรรม ทั้งในด้านการบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้ายและการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใส ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษายังเสนอแนะให้ครูพัฒนาผลงานวิชาการ นวัตกรรมการสอนและการขอเลื่อนวิทยฐานะ พร้อมส่งเสริมให้สร้างเครือข่ายวิชาชีพที่เข้มแข็งในทุก ระดับเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันและสนับสนุนให้ครูวางแผนชีวิตอย่างมีเป้าหมายชัดเจน สอดคล้องกับศักยภาพของตนและบริบทของโรงเรียน เพื่อให้สามารถเดินหน้าสู่ความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่าง มั่นคงและยั่งยืน

1.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน โดยส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ทั้งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควบคู่กับการสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูงและทุ่มเทพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างไม่ย่อท้อ พร้อมทั้งมีนโยบายให้ครูรักษาและสั่งสมองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม การศึกษา และประสบการณ์การสอน ด้วยการบันทึก จัดทำแผนการสอนและถ่ายทอดสู่เพื่อนครู เพื่อให้ ความรู้ได้รับการต่อยอดอย่างไม่สูญเปล่า รวมทั้งดูแลให้ครูโรงเรียนขนาดเล็กได้รับโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม โดยได้รับการนิเทศ ติดตามและชี้แนะจากศึกษานิเทศก์และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความ เชี่ยวชาญ เพื่อยกระดับความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหารยังเสนอแนะให้ครูวางแผนการพัฒนาตนเองอย่างสมดุล เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เวลาและ ทรัพยากรที่มีอยู่ ไม่มากเกินไปจนรบกวนภาระการสอนและไม่น้อยเกินไปจนขาดการพัฒนา เพื่อให้ครูสามารถ เติบโตทางวิชาชีพได้อย่างสมดุลและมีคุณภาพ

1.4 ด้านการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง โดยสนับสนุนให้ครูมีความขยันหมั่นเพียรในการประสานความร่วมมือ กับเพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอและกระตือรือร้น พร้อมทั้งมีนโยบายให้ครูรักษา ความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง ด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน รักษาคำพูดและปฏิบัติต่อกันด้วย ความจริงใจ รวมถึงดูแลให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น โดยป้องกันและแก้ไขความขัดแย้ง ภายในองค์กรอย่างทันท่วงที เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจของครูทุกคนให้คงอยู่ นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้ครูได้ ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีคุณธรรมและชุมชนที่ให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้ครูทำหน้าที่เป็น กัลยาณมิตรให้แก่เพื่อนร่วมงาน ด้วยการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางการแก้ปัญหาด้วยความ จริงใจและปราศจากอคติ ทั้งนี้ ผู้บริหารยังมีนโยบายให้ครูรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม ไม่ก้าวล่วง หน้าที่ของผู้อื่นจนเกินขอบเขตและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่สมดุล นำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนา และรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้ครูมี ความขยันหมั่นเพียรในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียนให้มีความสะอาด เป็น ระเบียบเรียบร้อย และสนับสนุนให้ครูริเริ่มจัดหาและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการ จัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งมีนโยบายให้ครูและบุคลากรร่วมกันรักษา สภาพแวดล้อมที่ดีให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ทั้งการดูแลอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอนและระบบ สาธารณูปโภคให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ รวมถึงรักษามาตรฐานความปลอดภัยและความเหมาะสมของสถานที่ ทำงาน นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้ครูได้รับการสนับสนุนจากชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงาน

ภายนอกในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ควบคู่กับการส่งเสริมให้ครูได้ทำงานในบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร ปลอดภัยทางจิตใจและเอื้อต่อการแสดงความคิดสร้างสรรค์ ทั้งนี้ ผู้บริหารยังมีนโยบายให้ครูรู้จักปรับตัวและใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อมที่มีอยู่อย่างพอเพียง มองเห็นคุณค่าของบริบทโรงเรียนขนาดเล็ก เช่น ธรรมชาติและชุมชนที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า พร้อมสนับสนุนให้มีการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณที่เหมาะสมกับขนาดและบริบทของโรงเรียน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาสภาพคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 5 ด้านพบอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก ครูมีความรู้สึกพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตของตนเอง ที่มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของตนเอง มีการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง มีการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้เป็นอย่างดี และมีสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปณิชา ภัสสิรากุล (2554) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Husea, Edgar F. and Thomas G. Cumming (1985) ที่พบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในเรื่องรายได้และตำแหน่ง ครูที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก

2. การนำเสนอรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงจูงใจของครูในด้านผลตอบแทนอย่างรอบด้าน โดยสนับสนุนให้ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะทุ่มเทต่อการจัดการเรียนการสอน พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และรับผิดชอบงานในหลายอย่างพร้อมกัน ได้รับการส่งเสริมให้ก้าวหน้าในวิทยฐานะ อันเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของครูอย่างครบถ้วนและเป็นธรรมไม่ให้เกิดทะเลาะวิวาทหรือเอาเปรียบ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในการส่งเสริมแรงจูงใจด้านผลตอบแทนของครูอย่างรอบด้าน ทั้งการสนับสนุนให้ครูที่ทุ่มเทปฏิบัติหน้าที่ได้รับการเลื่อนวิทยฐานะเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์อย่างโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล มีการสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็กสร้างเครือข่าย

กลายมิตร์เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ด้านสิทธิประโยชน์สวัสดิการและแนวทางการพัฒนาวิทยฐานะร่วมกัน อันสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมองผลตอบแทนในเชิงองค์รวม ครอบคลุมทั้งมิติการเงิน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ และคุณภาพชีวิตของครูอย่างบูรณาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันธิดา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง (2567) ที่พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านความมั่นคงในการทำงานและวิถีปกครองของผู้บังคับบัญชา

2.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการดูแลความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพของครูอย่างรอบด้าน โดยส่งเสริมให้ครูโรงเรียนขนาดเล็กมีความวิริยะอุตสาหะในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การอบรมพัฒนาวิชาชีพและการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง และทุ่มเทพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างไม่ย่อท้อ แม้จะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีทรัพยากรจำกัด อันเป็นรากฐานสำคัญของความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่และโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักในการดูแลความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพของครูอย่างรอบด้าน ทั้งการส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาต่อ การอบรมวิชาชีพและการขอมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ การสนับสนุนให้ครูทุ่มเทพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนแม้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีทรัพยากรจำกัด ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการบรรจุแต่งตั้ง การโยกย้ายและการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลงานวิชาการและนวัตกรรมการสอน สร้างเครือข่ายวิชาชีพที่เข้มแข็งเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและวางแผนชีวิตอย่างมีเป้าหมายชัดเจนสอดคล้องกับศักยภาพของตนและบริบทของโรงเรียน อันสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารมองความก้าวหน้าและความมั่นคงในเชิงองค์รวม ครอบคลุมทั้งมิติการพัฒนาวิชาชีพ สิทธิประโยชน์และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรินรดา เกียรติศิริถาวร และ วรรณกร พรประเสริฐ (2569) ที่พบว่า แนวทางความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัวและเงินเดือน

2.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการยกระดับศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่องและรอบด้าน โดยส่งเสริมให้ครูมีความมุ่งมั่นแสวงหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ทั้งการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเข้ารับการอบรมสัมมนาทางวิชาการและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควบคู่กับการสนับสนุนให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูงและทุ่มเทพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างไม่ย่อท้อ พร้อมทั้งมีนโยบายให้ครูรักษาและสั่งสมองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรม การศึกษาและประสบการณ์การสอน ด้วยการบันทึก จัดทำแผนการสอนและถ่ายทอดสู่เพื่อนครู ทั้งนี้ ผู้บริหารยังเสนอแนะให้ครูวางแผนการพัฒนาดตนเองอย่างสมดุล เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม เวลาและทรัพยากรที่มีอยู่ ไม่มากเกินไปจนรบกวนภาระการสอนและไม่น้อยเกินไปจนขาดการพัฒนา เพื่อให้ครูสามารถเติบโตทางวิชาชีพได้อย่างสมดุลและมีคุณภาพ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการยกระดับศักยภาพของครูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเข้าร่วมการอบรมสัมมนาทางวิชาการและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ควบคู่กับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและความมุ่งมั่นพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณฯ มั่งมีสุขศิริ (2564) ที่พบว่า กระบวนการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ

ต้องอาศัยการส่งเสริมให้ครูมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและพัฒนาตนเองในทุกมิติของวิชาชีพ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานในการขับเคลื่อน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุวัฒน์ แก้วพุ่ม, หยกแก้ว กมลวรเดช และสุรเชษฐ์ บุญรักษ (2567) ที่พบว่า สภาพที่ควรจะเป็นของการนิเทศ ติดตามและประเมินผลในโรงเรียนขนาดเล็กอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีแนวทางสำคัญ ได้แก่ การศึกษาความต้องการจำเป็น การวางแผน การเตรียมการและการดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพครูในโรงเรียนขนาดเล็กให้ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

2.4 ด้านการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง โดยสนับสนุนให้ครูมีความขยันหมั่นเพียรในการประสานความร่วมมือกับเพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอและกระตือรือร้น พร้อมทั้งมีนโยบายให้ครูรักษาความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง ด้วยการให้เกียรติซึ่งกันและกัน รักษาคำพูดและปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ รวมถึงดูแลให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น โดยป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างทันท่วงที เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจของครูทุกคนให้คงอยู่ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามุ่งเน้นการส่งเสริมให้ครูมีวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง ด้วยการประสานความร่วมมืออย่างกระตือรือร้นกับเพื่อนครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชน พร้อมรักษาความสัมพันธ์อันดีต่อกันบนพื้นฐานของการให้เกียรติซึ่งกันและกัน รักษาคำพูด และปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ขณะเดียวกันก็ดูแลให้บรรยากาศการทำงานราบรื่น โดยป้องกันและแก้ไขความขัดแย้งภายในองค์กรอย่างทันการณ์ เพื่อรักษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุทธกานต์ โพธิ์หนองคูณ และธัชชัย จิตรนันท์ (2565) ที่พบว่า องค์ประกอบสำคัญของการทำงานเป็นทีมของครูประกอบด้วย ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วม การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามที่เหมาะสม การสื่อสารเชิงสร้างสรรค์และสัมพันธภาพที่ดี การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในทีม การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการรู้บทบาทหน้าที่และการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วม

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้ครูมีความขยันหมั่นเพียรในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนและบริเวณโรงเรียนให้มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย และสนับสนุนให้ครูริเริ่มจัดหาและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและสร้างสรรค์ พร้อมทั้งมีนโยบายให้ครูและบุคลากรร่วมกันรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีให้คงอยู่อย่างยั่งยืน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามุ่งพัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตใจให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ โดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรร่วมกันดูแลความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของห้องเรียนและบริเวณโรงเรียน ควบคู่กับการจัดหาและพัฒนาสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการบำรุงรักษาอาคารสถานที่ ครุภัณฑ์ สื่อการเรียนการสอนและระบบสาธารณูปโภคให้พร้อมใช้งาน ตลอดจนรักษามาตรฐานความปลอดภัยของสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกันนั้นยังส่งเสริมให้ครูทำงานในบรรยากาศที่อบอุ่น เป็นมิตร ปลอดภัยทางจิตใจและเปิดกว้างต่อความคิดสร้างสรรค์ โดยได้รับการสนับสนุนจากชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิตยา แก่นพุ่ม (2563) ที่พบว่า ไม่ว่าจะเป็นด้านอาคารสถานที่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการบริหาร และด้านกลุ่มเพื่อน สะท้อนให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีมีความสำคัญต่อการส่งเสริมคุณภาพการจัดการเรียนการสอนอย่างชัดเจน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเกวลี ตระกูลสุขทรัพย์ (2565) ที่พบว่า บรรยากาศองค์กรมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของครู โดยครูที่ทำงานในบรรยากาศที่เป็นมิตร ปลอดภัยทางจิตใจ และได้รับการสนับสนุนเพียงพอจะมีความพึงพอใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหารที่ส่งเสริมให้ครูทำงานในบรรยากาศที่อบอุ่นและเอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์

3. ผลการประเมินรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ และความถูกต้อง ทั้งนี้เป็นเพราะผู้วิจัยได้นำปัญหาสำคัญในแต่ละด้านมาเสนอรูปแบบ โดยการหารูปแบบนั้น ผู้วิจัยได้จัดทำตารางรูปแบบ โดยศึกษาจากเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีมาประกอบในการร่างของรูปแบบ และผู้วิจัยมีการจัดการสนทนากลุ่มเชิงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 รูป/คน โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาซึ่งได้จบปริญญาธรรม 5 ประโยค หรือพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต จำนวน 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป และเป็นທີ່ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหาร จำนวน 1 คน ครูวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปและมีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับการบริหาร จำนวน 1 คน นักวิชาการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหาร จำนวน 2 คน และนำผลการเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบ จึงทำให้เกิดผลการประเมินขั้นตอนและรูปแบบภาพรวมในทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรินดา เกียรติศิริถาวร และวรรณกร พรประเสริฐ (2569) ที่พบว่า แนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 มีผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีร สังข์สัญญา, อรุณ จตุผล และสมาน อัสวภูมิ (2563) ที่พบว่า ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับที่มากที่สุด

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ รูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์เขต 1 ตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ ดังนี้

1. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับครูอย่างจริงจัง ทั้งเรื่องการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดี คอยสนับสนุนให้ครูตั้งใจทำหน้าที่อย่างเต็มที่ และผลักดันให้มีการพัฒนาวิทยฐานะ เพื่อให้ครูมีความก้าวหน้าในการทำงานและมีรายได้ที่ดีขึ้นตามความสามารถที่ทุ่มเทมา

2. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนผลักดันให้ครูพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ทั้งเรียนต่ออบรมและขอเลื่อนวิทยฐานะ เพราะโรงเรียนจะเล็กแค่ไหน ถ้าครูตั้งใจและมีผลงาน โอกาสก้าวหน้าก็ยังมีอยู่เสมอ ด้านความเป็นธรรม ผู้บริหารดูแลให้ครูได้รับสิทธิครบถ้วน ทั้งการแต่งตั้ง โยกย้ายและการพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใส พร้อมย้าให้รักษารยาบรรณไว้

3. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครู ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการอบรม เรียนต่อ หรือศึกษาด้วยตัวเอง และยังดูแลให้ครูโรงเรียนเล็กได้เข้าถึงโอกาสพัฒนาตัวเองอย่างเท่าเทียม ไม่ถูกมองข้าม ความรู้ที่ได้มาก็ไม่ควรปล่อยทิ้ง ผู้บริหารจึงส่งเสริมให้ครูบันทึก จัดทำแผนการสอน และแบ่งปันให้เพื่อนครูด้วย นอกจากนี้ยังจัดให้มีการนิเทศจากผู้เชี่ยวชาญ

4. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครู ด้านการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนอยากให้ครูทำงานเป็นทีมได้จริง ไม่ใช่แค่ในห้องเรียน แต่รวมถึงการประสานกับเพื่อนครู ผู้ปกครอง และชุมชนด้วย สิ่งสำคัญคือการให้เกียรติกัน รักษาคำพูดและปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจเพราะความสัมพันธ์ที่ดีคือรากฐานของการทำงานที่ราบรื่น ถ้ามีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บริหารก็สนับสนุนให้จัดการแต่เนิ่น ๆ ไม่ปล่อยให้บานปลายจนกระทบขวัญกำลังใจของทีม และอยากให้ครูทำหน้าที่เป็นกัลยาณมิตรให้กัน คอยให้คำปรึกษาและช่วยเหลือกันอย่างจริงใจ แต่ก็ต้องรู้ขอบเขต ไม่ก้าวล่วงหน้าที่คนอื่น และไม่ทิ้งกันในยามที่ต้องการความช่วยเหลือ ทั้งหมดนี้รวมถึงการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย เพราะโรงเรียนที่ทำงานร่วมกันได้ดี ย่อมเป็นที่ที่ครูอยากมาทำงานและนักเรียนอยากมาเรียน

5. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครู ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานหลักทฤษฎีธัมมิกัตถะประโยชน์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนอยากให้ครูช่วยกันดูแลพื้นที่ในโรงเรียนให้สะอาด เป็นระเบียบและน่าเรียนรู้อยู่เสมอ รวมถึงริเริ่มหาสื่อหรือเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้สอน แม้ทรัพยากรจะมีจำกัดก็ยังมองหาโอกาสจากสิ่งที่มีอยู่ได้ เช่น ธรรมชาติรอบโรงเรียนหรือชุมชนใกล้เคียงที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ดีในตัวเอง นอกจากดูแลสภาพแวดล้อมทางกายภาพแล้ว ผู้บริหารยังให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงานด้วย อยากให้ครูรู้สึกอบอุ่น ปลอดภัยและกล้าแสดงความคิดเห็นโดยไม่ต้องกังวลและถ้าต้องการความช่วยเหลือจากภายนอก ไม่ว่าจะเป็นชุมชนหรือองค์กรท้องถิ่น ผู้บริหารก็พร้อมสนับสนุนให้ประสานขอความร่วมมือได้ ทั้งหมดนี้เพราะเชื่อว่าครูที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี ย่อมสอนได้ดีและมีความสุขกับการทำงานมากกว่า ดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านผลตอบแทน (เงินเดือน) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูที่มีความชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อนบริบทการทำงานจริงในโรงเรียนขนาดเล็กและสื่อสารเกณฑ์ดังกล่าวให้ครูทุกคนรับทราบและเข้าใจอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ควรนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับเงินเดือนอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและต่อเนื่อง

1.2 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในหน้าที่การงานของครูอย่างเป็นรูปธรรม โดยดำเนินการตามกฎระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัดและโปร่งใส ไม่ว่าจะเป็นการบรรจุแต่งตั้ง การมอบหมายงาน การประเมินผลและการดูแลสิทธิประโยชน์ของครูอย่างถูกต้องและเป็นธรรม รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่ครูรู้สึกได้รับการคุ้มครองและไม่ถูกกดดันจากปัญหาความไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ครูสามารถทุ่มเทปฏิบัติงานด้านการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพโดยปราศจากความวิตกกังวล

1.3 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีการยกย่องและให้รางวัลครูที่พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เช่น การมอบเกียรติบัตรหรือประกาศชมเชยในที่ประชุม เพื่อให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจและมีกำลังใจในการพัฒนาตนเองต่อไป พร้อมทั้งควรเปิดโอกาสให้ครูที่ได้รับรางวัลได้แบ่งปัน

ประสบการณ์และวิธีการพัฒนาตนเองแก่เพื่อนครู เพื่อให้ครูคนอื่น ๆ นำไปปรับใช้ได้จริงและที่สำคัญควรกำหนดเกณฑ์การให้รางวัลที่ชัดเจนและเป็นธรรม เพื่อให้ครูทุกคนมีแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.4 ด้านการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ทำงานร่วมกันเป็นทีมในโครงการพิเศษต่าง ๆ อย่างจริงจัง โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนรู้ว่าตนเองต้องทำอะไรและสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้ทีมมีการประชุมหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้โครงการดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อโครงการสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารควรให้การยอมรับและชื่นชมผลงานของทีม เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและกระตุ้นให้บุคลากรอยากมีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษาต่อไป

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอเพื่อจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ครบครันและทันสมัยให้แก่ห้องเรียนทุกห้อง เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและนักเรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้ควรมีการตรวจสอบสภาพอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ หากชำรุดหรือเสียหายควรได้รับการซ่อมแซมหรือเปลี่ยนใหม่โดยเร็ว เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อกระบวนการเรียนการสอนและควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการด้านอุปกรณ์ที่จำเป็น เพื่อให้การจัดหาอุปกรณ์ตรงกับความต้องการในการใช้งานจริงในห้องเรียนมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและนำไปใช้วางแผนพัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละโรงเรียน

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้เห็นภาพชัดเจนว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูส่งผลดีต่อนักเรียนอย่างไร

2.3 ควรติดตามผลการนำรูปแบบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไปใช้จริงในโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อประเมินว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถแก้ปัญหาได้จริงในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เกวลี ตระกูลสุขทรัพย์. (2565). บรรยากาส่องค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาประจวบคีรีขันธ์. วารสารสินธิธรปริทรรศน์, 23(2), 85-95.
- ชนัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธีร สังขสัณญา, อรุณ จุติผล และสมาน อัสวภูมิ. (2563). รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล. วารสารพิษณุพนธ์, 15(2), 57-70.

- นันธิดา แสนคาร และภัทรฤทัย ลุนสำโรง. (2567). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. วารสารเสียงธรรมจากมหายาน, 10(2), 193-213.
- นิตยา แก่นพุ่ม. (2563). การบริหารสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษของโรงเรียนกาญจนาภิเษก. วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์, 5(1), 63-75.
- ปณิชา ภัสสิรากุล. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาณุวัฒน์ แก้วพุ่ม, หยกแก้ว กมลวรรณ และสุรเชษฐ์ บุญรักษ์. (2567). แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพของการนิเทศ ติดตามและประเมินผลโรงเรียนขนาดเล็ก กลุ่มโรงเรียนฟากท่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2. Journal of Roi Kaensarn Academi, 9(9), 189-205.
- ยุทธกานต์ โพธิ์หนองคู และธัชชัย จิตรนันท์. (2565). การพัฒนาแนวทางการสร้างทีมงานครู สำหรับสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 6(2), 264-278.
- รินรดา เกียรติศิริถาวร และ วรณกร พรประเสริฐ. (2569). การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(1), 1033-1046.
- วิจิตตรา ชมทอง และพรเทพ เสถียรนพแก้ว. (2567). การศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู. วารสาร มจร ทรัพยากรปริทรรศน์, 8(3), 359-372.
- สาลินี ชาดา. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนธนาคารอ้อมสิน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธิวัชร ทับเจริญ. (2563). ตรวจสอบกิจการสหกรณ์. วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์, 2(2), 9-15.
- สุรพล กมฺพชาติ. (2563). ก้าวที่มั่นคง. วารสารสหกรณ์ออมทรัพย์ครูนครสวรรค์, 1(1), 2-15.
- อรนุช มั่งมีสุขศิริ. (2564). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นมืออาชีพเพื่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน. วารสารการวิจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 1(1), 133-148.
- Husea, Edgar F. and Thomas G. Cumming. (1985). Organization Development and Change. New York: WesPublishing.