



การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔
ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

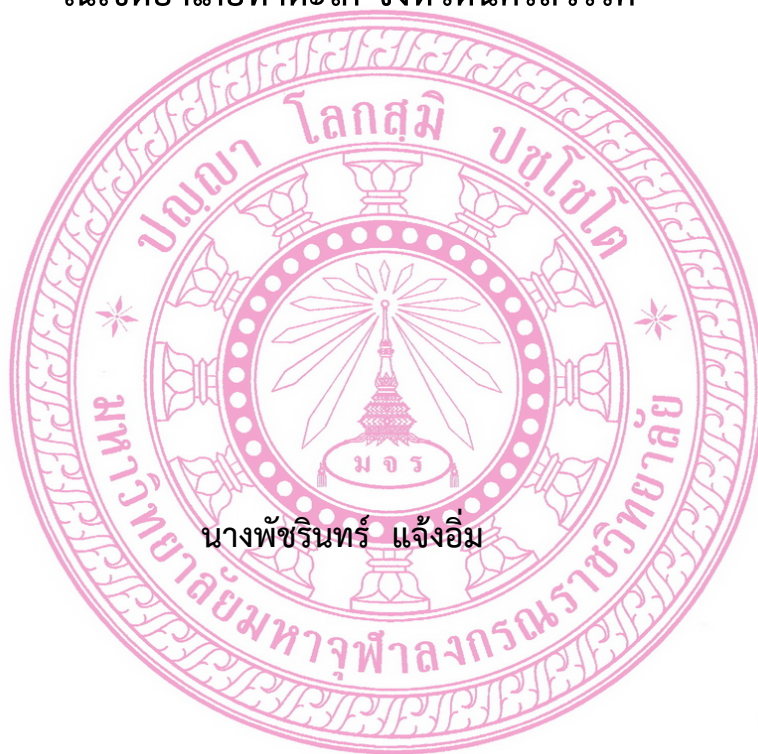
IMPROVING THE QUALITY OF WORKING LIFE OF TEACHERS ACCORDING
TO BHAVANA 4 IN THATAKO DISTRICT NAKHONSAWAN PROVINCE



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔
ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

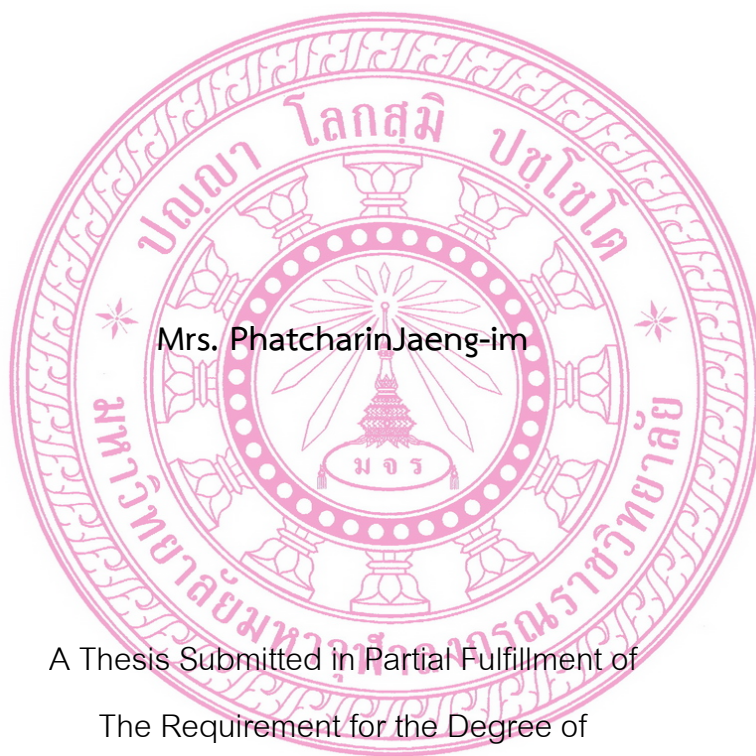


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Improving the quality of working life of teachers according
To bhāvanā 4 in Thatako district Nakhonsawan Province



Mrs. Phatcharin Jaeng-im

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of

Master of Arts

(Educational Administration)

Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Bangkok, Thailand

C.E.2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavanaในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(พระสุธีธรรมานวัตร,ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(พระครูปลัดมารุต วรมงคล,ผศ.ดร.)

กรรมการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัช จงอยู่สุข)

กรรมการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เลื่อนช้าง)

กรรมการ

.....
(ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เลื่อนช้าง ประธานกรรมการ
ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา กรรมการ

ผู้วิจัย

.....
(นางพัชรินทร์ แจ่มอิม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา ๔ ในเขต
อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัย : นางพัชรินทร์ แจ่มอัม

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ.ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง ป.ธ.๙, ศษ.บ., ศศ.ม., ป.ร.ด., (บริหารอุดมศึกษา)

: ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา กศ.บ., M.Ed., Ph.D. (Educational Evaluation)

วันสำเร็จการศึกษา:/...../ ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ ๓) เพื่อศึกษารูปแบบความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์จำนวน ๓๖๐ คนในปีการศึกษา ๒๕๕๖ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Research) มีการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๘๖ คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูล ที่ได้รับรวบรวมมา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทและข้อเสนอแนะโดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์พบว่า เพศ กลุ่มอายุระดับการศึกษาอายุราชการและขนาดโรงเรียนก็พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อมองในภาพรวม และแบ่งเป็นกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุระดับการศึกษาและอายุราชการก็พบว่าไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .

๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานและยังพบว่าแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานการวิจัย เฉพาะสถานภาพส่วนบุคคล
 ดังนี้อายุ คือ ด้านปัญญาภวานาก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้ง
 ไว้และระดับการศึกษา คือด้านปัญญาภวานาก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑จึงยอมรับ
 สมมติฐานที่ตั้งไว้และอายุราชการคือด้านปัญญาภวานาก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕
 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้และขนาดโรงเรียน คือ ด้านกายภวานา ก็พบว่า แตกต่างกันตามนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ .๐๑ ด้านสัลภวานา ก็พบว่า แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ด้านจิตตภวานา ก็พบว่า
 แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และด้านปัญญาภวานาก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐาน

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวานา๔ ในเขตอำเภอ
 ท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ๕ ด้าน คือ ด้านกายภวานา ด้านสัลภวานาด้านจิตตภวานา และด้านปัญญา
 ภวานา สถานศึกษามีภารกิจหน้าที่มอบหมายให้ข้าราชการครูนำไปปฏิบัติและข้าราชการครูรับภารกิจหน้าที่
 ที่ได้รับมาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในขั้นตอนการปฏิบัติโดยใช้หลักธรรม
 เข้ามาพิจารณาในเนื้อหาและกระบวนการทำงานและความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันโดยใช้หลักภวานา๔ดังนี้
 ด้านกายคือมีร่างกายที่มีสุขภาพแข็งแรงพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้อย่างต่อเนื่องด้านสัลคือการปฏิบัติงาน
 อย่างถูกต้องโดยยึดกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดด้านจิตตคือมีจิตใจที่แน่วแน่ในการปฏิบัติงานและปัญญา
 คือมีไหวพริบปฏิภาณในการทำงานการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยความรอบครอบไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนและเมื่อ
 มีกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีแล้วผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาดีเช่นกันสุดท้ายตัวสถานศึกษาเองก็ได้รับ
 ประโยชน์จากผลพวงของการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาในที่สุดสถานศึกษาก็ให้ผลตอบแทน
 กับข้าราชการครูที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถโดยการให้รางวัลตอบแทนที่เช่นการเลื่อน
 เงินเดือน, เลื่อนขั้นยศ, ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเป็นต้นและท้ายที่สุดเมื่อข้าราชการครูได้รับรางวัลตอบแทน
 จากสถานศึกษาแล้วข้าราชการครูก็จะตั้งใจในการปฏิบัติงานและยังเป็นแบบอย่างให้กับข้าราชการครูท่าน
 อื่นๆให้ตั้งใจมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงานสถานศึกษาก็จะได้รับผลจากการที่ข้าราชการครูตั้งใจปฏิบัติด้วย
 นั้นเอง

Thesis Title : Improving the quality of working life of Teachers according to Bhavana 4 in Thatako District Nakhonsawan Province.

Researcher : Mrs. Phatcharin Jaeng-im

Degree : Master of Arts (Educational Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst.Prof.Dr.Worrakrit Thuenchang Pali IX, B.A,M.A., Ph.D. (Ad.Hi.Ed.)

: Dr.Adisai Korwattana B.Ed.,M.Ed.,Ph.D. (Educational Evaluation)

Date of Graduation : January/2014

ABSTRACT

This research had the following objectives: (1) To study the improving the quality of working life of teachers according to Bhavana 4 in Thatako district Nakhonsawan Province. 2) To compare the opinions towards the improving the quality of working life of teachers according to Bhavana 4 classifying by personal factors in Thatako district Nakhonsawan Province. 3) To study the desirable pattern of the improving the quality of working life of teachers according to Bhavana 4 in Thatako district Nakhonsawan Province.

The population of the study was 360 teachers in Thatako district Nakhonsawan Educational office Area 3 in the academic year 2556 B.E. The study was applied Mixed Research , Firstly employed the quantitative Research using questionnaire and later selected the in-depth Interview to collect data from the key Informants.

The sample of study consisted of 186 teachers by means of stratified random sampling. The analysis of data performed by statistical package of social science programmer viz. Frequency, percentage, mean and standard deviation. The test of hypotheses has been done by t-test , F-test (One way ANOVA) and least significant difference (LSD.)

The findings of the study showed that the opinions of teachers towards Improving the quality of working life according to Bhavana 4 as a whole were in high level ($\bar{x} = 3.74$). When considering in each aspect , it was found that there were high average in all aspects the comparison of teachers' opinions, it was found that gender, age, educational level , official time and schools' size were not significant

differences at .05 level as a whole and every aspects of Bhavana 4. Therefore the hypotheses have been rejected. Whereas the Pāññā-Bhavana was found to be significant differences at .05 level classifying by age level of education and official time. Kaya-Bhavanawas significant differences at .01 level referring to schools' size. Sila-Bhavanawas significant differences at .05 level referring to schools' size. The same as sila-Bhavana ,citta-Bhavana and Pāññā-Bhavana were significant differences at .05 level and .01 level respectively.

The Pattern in the quality of life of the teachers according to bhavana 4 in Thatako district Nakhonsawan Province viz kaya-Bhavana, Sila-Bhavana, Citta-Bhavana and Pāññā-Bhavana; the schools had a mission entrusted to lead teacher to practice. The teachers should perform their functions. The school teachers have been given the mission to develop a working life of themselves.

In practical steps teachers should take into account the Dhamma Principles of the working area and working processes including well-being in daily life. By applying Bhavana 4 which kaya-Bhavana there was a healthy body. Sila-Bhavanawas operating correctly by adhering strictly to the rules. Citta-Bhavana was mentally determined in their work. Pāññā-Bhavana was witty repartee in working to solve immediate problems with the cover thought hard. Aftermost the schools also returned as the salary promoted rank higher page position will be determined teacher practice, and an example to the others.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วย ผศ.ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง,ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนาที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือ ในการปรับปรุงแก้ไขงานด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณพระครูปลัดมาตุต วรรณกิจโส, ผศ.ดร. ประธานคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิรัช จงอยู่สุข กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาเมตตาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงงานวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้ง ๕ ท่านคือ นายวิระ แข้งกสิการ,นายวิวัฒน์ กัลยาณพัฒน์กุล, ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน,นายสันติภักดิ์ มุ่งคุณ, พระประจวบ คมภีธรรมโมที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าช่วยเหลือในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งด้านภาษา เนื้อหาระเบียบวิธีวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไข ให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ข้าราชการครูที่อยู่ในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนผู้วิจัยตลอดถึงผู้บริหารบุคลากร และเจ้าหน้าที่ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม (Try-out) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ศูนย์บัณฑิตที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดีและพระอาจารย์ชาตรี สุธาธิโก มหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑ ที่เป็นเพื่อนกัลยาณมิตรอย่างดียิ่ง และผู้วิจัยขอขอบคุณบิดามารดา ตลอดถึงบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำตลอดจนเพื่อนร่วมงานเพื่อนสนิทที่คอยให้ความช่วยเหลือและช่วยเป็นขวัญและกำลังใจอันมีค่าที่สำคัญยิ่งให้แก่ผู้วิจัยตลอดเวลาจนประสบผลสำเร็จในการทำวิจัยครั้งนี้

นางพัชรินทร์ แจ่มอัม

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
	บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
	บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
	กิตติกรรมประกาศ	(๕)
	สารบัญ	(๖)
	สารบัญตาราง	(๗)
	สารบัญแผนภูมิ	(๑๒)
	คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๔)
บทที่ ๑	บทนำ	๑
	๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
	๑.๒ วัตถุประสงค์ของการศึกษา	๕
	๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
	๑.๔ ขอบเขตของการศึกษา	๕
	๑.๕ สมมติฐานการศึกษา	๖
	๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
	๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๘
บทที่ ๒	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙
	๒.๑ แนวความคิดเกี่ยวกับพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน พระพุทธานุภาพ	๙
	๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	๓๖
	๒.๓ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู	๓๗
	๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวะนา๔	๖๐
	๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๙
	๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	๗๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๗๘
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๗๘
	๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก	๗๙
	๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๑
	๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๓
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๘๔
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	๘๗
	๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๘
	๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อ	๘๙
	๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อ	๙๒
	๔.๔ ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ	๑๐๑
	๔.๕ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์	๑๐๓
	๔.๖ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of knowledge)	๑๑๕
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๑๗
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๑๗
	๕.๒ อภิปรายผล	๑๒๔
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๓๐
บรรณานุกรม		๑๓๒
ภาคผนวก		๑๔๐
	ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๔๑
	ภาคผนวก ข ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	๑๔๓
	ภาคผนวก ค ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น(Reliability)	๑๔๕

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก จ สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ภาคผนวก ฉ แบบหนังสือความอนุเคราะห์ต่างๆ

ประวัติผู้วิจัย

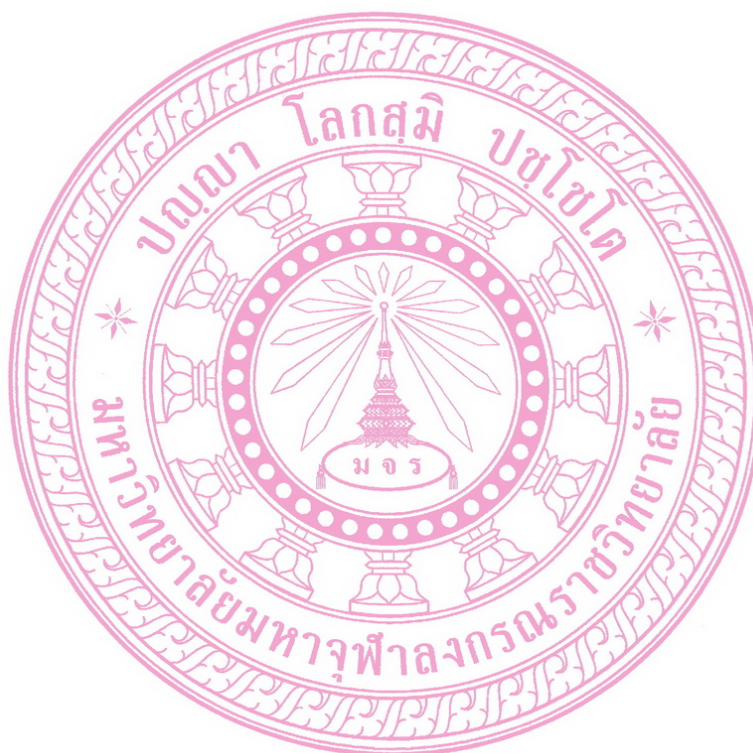
หน้า

๑๔๗

๑๕๘

๑๖๗

๑๗๔



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๓.๑	จำนวนข้าราชการครูที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน	๗๙
ตารางที่ ๔.๑	แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๘
ตารางที่ ๔.๒	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวม	๘๙
ตารางที่ ๔.๓	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านกายภาวนา	๙๐
ตารางที่ ๔.๔	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านสัลภาวนา	๙๐
ตารางที่ ๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านจิตภาวนา	๙๑
ตารางที่ ๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านปัญญาภาวนา	๙๒
ตารางที่ ๔.๗	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามเพศ	๙๒
ตารางที่ ๔.๘	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามอายุ	๙๓

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ตารางที่ ๔.๙	แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามระดับการศึกษา	๙๔
ตารางที่ ๔.๑๐	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดจำแนกตามตำแหน่งด้านปัญญาภาวนา (LSD)	๙๕
ตารางที่ ๔.๑๑	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามอายุราชการ	๙๖
ตารางที่ ๔.๑๒	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดจำแนกตามตำแหน่งด้านปัญญาภาวนา (LSD)	๙๗
ตารางที่ ๔.๑๓	แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามขนาดโรงเรียน	๙๗
ตารางที่ ๔.๑๔	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดจำแนกตามตำแหน่งด้านภาพรวม (LSD)	๙๘
ตารางที่ ๔.๑๕	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดจำแนกตามตำแหน่งด้านกายภาวนา (LSD)	๙๙
ตารางที่ ๔.๑๖	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดจำแนกตามตำแหน่งด้านสัทภาวนา (LSD)	๙๙
ตารางที่ ๔.๑๗	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดจำแนกตามตำแหน่งด้านจิตตภาวนา (LSD)	๑๐๐
ตารางที่ ๔.๑๘	แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดจำแนกตามตำแหน่งด้านปัญญาภาวนา (LSD)	๑๐๐
ตารางที่ ๔.๑๙	ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขจากความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์	๑๐๑

สารบัญตาราง(ต่อ)

ตารางที่ ๔.๒๐	ความสอดคล้องหลักภavana ๔ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้านกายภavanaด้านสีลภavanaด้านจิตตภavanaและด้านปัญญาภavana	๑๑๑
ตารางที่ ๕.๑	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยจำแนกตามสมมติฐานที่๑ - ๕	๑๒๑



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

- ๒.๑ ความสมดุลขององค์การเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ๒.๒ ความสำเร็จขององค์การผ่านคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)
- ๔.๑ สรุปลองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย(Body of knowledge)

หน้า

- ๔๓
- ๔๔
- ๗๗
- ๑๑๕



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

คำอธิบายชื่อย่อในคัมภีร์พระไตรปิฎก

การศึกษาคัมภีร์นี้ได้ใช้ “พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙ ซึ่งมีจำนวน ๔๕ เล่ม แยกเป็น ๓ ปิฎกคือ เล่มที่ ๑ - ๘ เป็นพระวินัยปิฎก เล่มที่ ๙ - ๓๓ เป็นพระสุตตันตปิฎก เล่มที่ ๓๔ - ๔๕ เป็นพระอภิธรรมปิฎก ในการศึกษาได้กล่าวถึง แหล่งที่มา/เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น ที.ปา. (บาลี) ๑๑/๒๒๘/๒๓๑. หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิวิคคปาติ (ภาษาบาลี) เล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๒๒๘ หน้า ๒๓๑ ได้ใช้ชื่อย่อ ดังนี้

๑. พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา. (บาลี)	= สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิวิคคปาติ	(ภาษาบาลี)
ที. ปา.(ไทย)	= สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิวิคค	(ภาษาไทย)
ม. ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปณณาสก	(ภาษาไทย)
ม. ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปณณาสก	(ภาษาไทย)
ม.อุ. (บาลี)	= สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุปริปณณาสกปาติ	(ภาษาบาลี)
ม. อุ. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุปริปณณาสก	(ภาษาไทย)
ล. สพา. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สฬายตนวรรค	(ภาษาไทย)
ล.ม. (บาลี)	= สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวคคปาติ	(ภาษาบาลี)
อง.ทุก. (บาลี)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทุกนิบาตปาติ	(ภาษาบาลี)
อง. ทุก.(ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก. (บาลี)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาตปาติ	(ภาษาบาลี)
อง. จตุกก.(ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก. (บาลี)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาตปาติ	(ภาษาบาลี)
อง. ปญจก.(ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อฏฐก. (บาลี)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อฏฐกนิบาตปาติ	(ภาษาบาลี)
อง. อฏฐก. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ทสก. (บาลี)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทสกนิบาตปาติ	(ภาษาบาลี)
อง. ทสก.(ไทย)	= สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทสกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.(ไทย)	= สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ชาดก	(ภาษาไทย)
ขุ.ม. (บาลี)	= สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิทเทศปาติ	(ภาษาบาลี)
ขุ.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิทเทศ	(ภาษาไทย)
ขุ.จู. (บาลี)	= สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย จูฬนิเทศปาติ	(ภาษาบาลี)
ขุ.จู.(ไทย)	= สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย จูฬนิเทศ	(ภาษาไทย)

๒. พระอภิธรรมปิฎก

อภิ.ก. (บาลี)	= อภิธรรมปิฎก กถาวัตถุปาติ (ภาษาบาลี)
---------------	---------------------------------------

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระพุทธศาสนามีหลักคำสอนที่เหมาะสมแก่จริตนิสัยของบุคคลในการฝึกฝนพัฒนาตนเองในหลายระดับคือตั้งแต่ในระดับศีลธรรมกุศลกรรมบถและในระดับสังฆธรรมชั้นสูงอันหมายถึงมรรคมงคล๘ในอริยสัจ๔ประการ^๑ทั้งนี้เพื่อพัฒนาฝึกฝนอบรมปวงชนซึ่งมีชีวิตที่ระคนอยู่ด้วยความอยากได้อะไรดีอยากมีอยากเป็นให้มีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขมีสัมมาชีพรู้จักการดำเนินชีวิตตามมรรควิธีด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนตามแนวทางพระพุทธศาสนา๔ประการได้แก่๑. กายภาวนาคือการพัฒนาฝึกฝนอบรมกายหมายถึงพัฒนาอินทรีย์ทั้งห้าได้แก่ตาหูจมูกลิ้นกายให้มีอินทรีย์สังวรความสำรวมในอินทรีย์รู้จักระมัดระวังรักษาตนไม่ให้ก่อโทษทางกายและต้องรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม๒. ศีลภาวนาคือการพัฒนาด้านศีลความประพฤติเรียบร้อยดีงามมีระเบียบวินัยมีกติกาทิศทางสังคมร่วมกันอย่างน้อยที่สุดในระดับชาวบ้านก็คือศีลห้าข้อเพื่อป้องกันความเดือดร้อนเสียหายแก่คนอื่นการไม่ล่วงละเมิดในสิทธิของคนอื่นและให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมประเทศชาติไว้ได้๓. จิตตะภาวนาคือการพัฒนาอบรมจิตใจให้มีความมั่นคงเข้มแข็งมีความเจริญปัญญาด้วยคุณธรรมทั้งปวงเช่นฝึกฝนตนให้มีความรักความเมตตาต่อสรรพสัตว์พัฒนาจิตใจของตนให้มีความสงสารอยากจะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ลำบากกำลังประสบกับความทุกข์นานาประการอยู่ในสังคมยุคปัจจุบันและฝึกฝนจิตใจของตนให้มีความผ่องใสเบิกบานดำเนินชีวิตด้วยความสุขใจ๔. ปัญญาภาวนาคือการพัฒนาฝึกฝนอบรมตนจากการได้ศึกษาเล่าเรียนการสดับตรับฟังมาและการลงมือปฏิบัติตามทฤษฎีที่ศึกษามาแล้วนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อตนและคนอื่น^๒ ส่วนปัญญาในระดับสูงหมายถึงการรู้ตามสภาพของสังขารทั้งหลายที่มาปรุงแต่งกันเข้าแล้วรู้จักละปล่อยวางสังขารเหล่านั้นเสียด้วยปัญญาคือสัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) และสัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ) โดยมีเหตุปัจจัยให้เกิด๒ทางคือปัญญาที่เกิดจากผู้อื่นชักจูงการรับฟังจากสื่อต่างๆบุคคลที่เป็นกัลยาณมิตรและการใคร่ครวญด้วยปัญญาของตนเอง

ในปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์แขนงต่างๆ โดยเฉพาะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของคนในยุคปัจจุบัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทำให้การดำเนินชีวิตต้องมีการปรับตัวให้เข้ากัน และมีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณภาพการดำเนินงานมากขึ้น ซึ่งมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน ความต้องการทางใจ ความพึงพอใจ และกำลังใจมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการ

^๑ ส.ม.(ไทย) ๑๙/๑๖๕/๕๒๘.

^๒ อง.ปญจก.(ไทย) ๒๒/๗๙/๑๒๑.

ทำงานไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอื่นๆ^๓ สภาพแวดล้อมของสังคมในระยะที่ผ่านมาและแนวโน้มในอนาคต ควบคู่กับผลกระทบจากอิทธิพลของกระแสโลกาภิวัตน์ในช่วงแผนพัฒนาฯ จึงเห็นสมควรเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมของสังคมให้เข้มแข็งเพียงพอที่จะส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของคน โดยมี วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ที่สำคัญๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของครอบครัวและชุมชนให้ เข้มแข็งพึ่งตนเองได้และให้อื้อต่อการพัฒนาคน รวมทั้งสร้างโอกาสให้คน ครอบครัว ชุมชน มีส่วน ร่วมในการพัฒนาชุมชนของตนเอง ตลอดจนมีส่วนร่วมดูแลทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและ วัฒนธรรมประจำท้องถิ่นพัฒนากลไกและระบบความมั่นคงทางสังคมอย่างครบวงจรเพื่อเป็น หลักประกันด้านต่างๆ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเสริมสร้างขีดความสามารถในระบบการอำนวยความสะดวก ยุติธรรมและการคุ้มครองสิทธิต่างๆ ตลอดจนพัฒนาประสิทธิภาพของระบบความมั่นคงปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึงและส่งเสริมให้วัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการ พัฒนาคนและพัฒนาประเทศให้สมดุล ยั่งยืน รวมทั้งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของคนและชุมชนในการ รักษาและสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเพื่อให้เป็นศูนย์รวมทางด้าน จิตใจของประชาชน แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑^๔ ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มี ความสำคัญมากกว่าทรัพยากรวัตถุ และประเทศใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง เป็นคนดี มีคุณธรรม ย่อมทำให้ประเทศนั้นมีความเจริญและไม่ประสบปัญหาความเดือดร้อน อันเกิดจากการ กระทำของคนในประเทศของตน และเครื่องมือสำคัญที่สุดที่จะพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพก็คือ การศึกษา ดังพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวตอนหนึ่งว่า “นอกจากการศึกษาจะ สอนให้คนเก่งแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะอบรมให้ดีพร้อมกันไปด้วยประเทศเราจึงจะได้คนที่มีคุณภาพ คือ ทั้งเก่ง ทั้งดี มาเป็นเวลาของบ้านเมือง ให้ความเก่งเป็นปัจจัยและพลังสำหรับการสร้างสรรค์ และให้ความดีเป็นปัจจัยเพื่อประคับประคองหนุนนำความเก่งให้เป็นไปในทางที่ถูกที่อำนวยผลเป็น ประโยชน์อันพึงประสงค์ นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดให้มีการจัดทำ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช ๒๕๔๔ โดยกำหนดให้การจัดการศึกษาตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมไทย สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กรมวิชาการ

การที่จะพัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมให้อื้อต่อการพัฒนาศักยภาพคนและคุณภาพ ชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มนั้นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่๑) การ เสริมสร้างความเข้มแข็งของครอบครัวและชุมชน โดยการพัฒนาระบบการเรียนรู้และการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ของครอบครัวและชุมชนการปรับบทบาทของรัฐโดยการสนับสนุนให้ครอบครัว และชุมชนพัฒนาตนเอง และการสร้างหลักประกันทั้งทางเศรษฐกิจและสังคมที่จะสนับสนุนให้ ครอบครัวและชุมชนเข้ามามีบทบาทในกระบวนการพัฒนามากขึ้น๒) การพัฒนาระบบความมั่นคง ทางสังคม โดยการขยายหลักประกันทางสังคมให้ครอบคลุมประชาชนให้กว้างขวางยิ่งขึ้นการปรับปรุง

^๓ ธีร สุนทรธฤต, การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๓๘.

^๔ ฝ่ายวิชาการบริษัทสกายบุ๊กส์จำกัด, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสกายบุ๊กส์จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า๒๐.

ระบบสวัสดิการแรงงาน การคุ้มครองแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัยในการทำงานให้ได้มาตรฐาน การพัฒนาระบบบริหารงานด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๓) การเสริมสร้างวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนา โดยการสนับสนุนเวทีวัฒนธรรมในรูปแบบหลากหลาย การเพิ่มโอกาสและทางเลือกให้ประชาชนสามารถเลือกรับวัฒนธรรมที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตของตนเอง รวมทั้งการรณรงค์ส่งเสริมให้ตระหนักถึงสิทธิหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและสังคม ตลอดจนการส่งเสริมบทบาทของสื่อมวลชน ภาคธุรกิจ และการดำเนินงานในลักษณะการมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐^๕

คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับคนนั้น มีลักษณะเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไป คือ เป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า โดยเป็นชีวิตที่มีการกินอยู่ดีถูกต้องตามสุขลักษณะมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์มีงานทำที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ โดยไม่ต้องให้ผู้อื่นมาเป็นภาระช่วยเหลือ ทั้งพลเมืองดี มีระเบียบวินัย มีคุณธรรมวัฒนธรรมอันดี สำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อตนเอง ต่อครอบครัว และต่อสังคม โดยมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ได้เต็มที่ต้องการกำลังความสามารถและสถานภาพของตนเองและสามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตนี้จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตซึ่งจะต้องเป็นการทำงานที่ไม่ผิดกฎหมาย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีรายได้เพื่อเลี้ยงชีพตามความเหมาะสม การทำงานยังเป็นกิจกรรมที่มนุษย์กระทำเพื่อความอยู่รอด ซึ่งฮิวส์และคัมมิงส์^๖ กล่าวว่า การพัฒนาสังคมมนุษย์ให้เกิดความเรียบร้อยนั้นควรเป็นบุคคลสำคัญที่ก่อให้เกิดการพัฒนาชีวิตที่เจริญก้าวหน้าและมั่นคง จึงถูกมองจากสังคมโดยทั่วไปว่าเป็นผู้กำหนดคุณภาพชีวิตของคนในสังคมประเทศและจุดมุ่งหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรให้อยู่ดีกินดี มีความสุข มีความสงบเรียบร้อย ทำให้ประเทศชาติมีความมั่นคงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวัฒนธรรม ด้านการเมืองและการปกครองแต่ที่ผ่านมามีภาพรวมของการพัฒนาขาดความสมดุลทำให้มีผลกระทบต่องานชีวิตและความเป็นอยู่ของประชากร ทำให้เกิดความด้อยในคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นที่ไม่พึงปรารถนา การให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของครูจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นโดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานอันจะส่งผลต่อการพัฒนาทางการศึกษาของเยาวชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำคัญอยู่ที่

^๕ สำนักนายกรัฐมนตรี, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ “ฉบับสมบูรณ์” พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุทรไพศาล, พ.ศ. ๒๕๔๙), หน้า ก.

^๖ Huse E. F. & Cummings T., *Organization development and change* (New York: West, ๑๙๘๕).

กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒^๗ กำหนดให้ครูจะต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ในด้านต่างๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

สถานศึกษาในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ มีจำนวน ๔๐ แห่ง มีข้าราชการครู จำนวน ๓๒๙ คน นักเรียน ๔,๔๒๙ คน ข้าราชการครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มาจากพื้นที่อื่น จึงทำให้มีปัญหาหลายอย่างตามมา เช่น ที่พักอาศัย ความไม่เคยชินต่อสภาพภูมิประเทศ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความปลอดภัยในการเดินทาง นอกจากนี้ภาระงานที่ข้าราชการครูส่วนใหญ่คิดว่าการปฏิรูปการเรียนรู้เป็นงานที่หนักและบั่นทอนคุณภาพชีวิตส่วนตนจึงขอเกษียณก่อนอายุ โรงเรียนจำนวนมากประสบปัญหาด้านอัตราค่าจ้างรวมทั้งต้องปฏิบัติการกิจต่างๆ นอกเหนือจากการสอนอีกมากมาย ครูมีเวลาพักผ่อนและเตรียมการสอนน้อย บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานหลายแห่งมีความไม่เหมาะสมสวัสดิการและรายได้ที่ครูได้รับไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมต่อการครองชีพปัจจุบัน โรงเรียนบางแห่งขาดแคลนสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ โรงเรียนบางแห่งสภาพการคมนาคมยังไม่สะดวก ถึงแม้ว่าบางโรงเรียนจะมีเบี้ยกัณฑ์ ซึ่งเป็นสวัสดิการที่ช่วยเหลือครูให้ได้รับเงินเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือน สวัสดิการดังกล่าวมิได้ช่วยให้้อตราการเสนอขอย้ายออกนอกพื้นที่ของข้าราชการครูลดลงได้

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูเป็นแนวทางประกอบการพิจารณาของผู้บริหารระดับสูงที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนและกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านต่างๆ ในการหาทางช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าราชการครู เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดให้ดียิ่งขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ให้สูงขึ้นและมีคุณภาพมาตรฐานต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

^๗กรมสามัญศึกษาหน่วยศึกษานิเทศก์,แนวทางการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๔๓),หน้า ๑๒.

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหัดนศรศรค์เป็นอย่างไร?

๑.๓.๒ ระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหัดนศรศรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

๑.๓.๓ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหัดนศรศรค์ควรเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ด้านเนื้อหา

เนื้อหาของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหัดนศรศรค์ทั้ง ๔ ด้านคือด้านภานาภานาด้านศีลภานาด้านจิตตภานาและด้านปัญญภานาและได้ศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีความรู้ด้านหลักพุทธธรรมทางพระพุทศาสนาด้านภานา ๔ ในหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูรวมไปถึงสัมภาษณ์คณะผู้อำนวยกรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้อำนวยกรโรงเรียนในเขตอำเภอนาทะโกจำนวน ๘ โรงเรียน ได้แก่ ๑) โรงเรียนวัดหนองปลิงวิทยา๒) โรงเรียนวัดศรีวังศรีวิทยา๓)โรงเรียนเขาน้อย ๔)โรงเรียนอนุบาลนาทะโก๕)โรงเรียนชุมชนวัดหัวถนนใต้ (นิยตประชาศรค์) ๖)โรงเรียนบ้านหนองหลวง ๗)โรงเรียนบ้านหัวพวง ๘)โรงเรียนวัดดอนคา

๑.๔.๒ ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูในเขตอำเภอนาทะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานศรศรค์ เขต ๓จำนวน ๓๖๐ คนในปีการศึกษา ๒๕๕๖

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในเขตอำเภอนาทะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานศรศรค์ เขต ๓ จำนวน ๑๘๖ คน เป็นกลุ่มศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ R.C.Krejcie and D.W.Morgan^๕ ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling)

^๕KrejcieRobert V. &MorganDaryle W, **Determining Sample Size for Research Activitie**, (Educational and Psychological Measureme, 30 (3), 1970), p. 608.

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศอายุ วุฒิการศึกษา อาชีพและการและขนาดโรงเรียน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ทั้ง ๔ ด้านคือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตะภาวนา และด้านปัญญาภาวนา

๑.๔.๔ ด้านสถานที่

สถานที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

๑.๔.๕ ด้านเวลา

ศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๕๖ โดยเริ่มตั้งแต่ เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๖ ถึง เดือนมกราคม ๒๕๕๗ รวม ๗ เดือน

๑.๔.๖ ด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลในเชิงกว้างผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๘ ท่าน ได้แก่

- | | |
|-------------------------------|---|
| ๑) พระมหาประเสริฐ ปุณณสิริ | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองปลิงวิทยา |
| ๒) พระครูปลัดพิทักษ์ ปญญาวิโร | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวงศัวิทยา |
| ๓) นางศศิญา ชื้อตระกูล | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาน้อย |
| ๔) นางสาวสุภาพร อนุตรพงศ์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก |
| ๕) นายนิเวศน์ โตศรี | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหัวถนนใต้
(นิยุตประชาสรรค์) |
| ๖) นายสังเวียน หมวกผัน | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหลวง |
| ๗) นายสนอง คำคม | ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหัวพลวง(รัฐพรหมณีอุทิศ) |
| ๘) นายชาติชาย จรบุรี | ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนคา |

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ พุทธธรรม หมายถึงหลักสัจธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ตรัสไว้ดีแล้ว กล่าวคือหลักธรรมที่แสดงสาระแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนและสังคมให้มีความเจริญงอกงามทั้งในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายวาจาจิตใจและปัญญา

๑.๖.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ คือการเจริญ การอบรม การทำให้มีให้เป็นขึ้น หมายถึง การทำจิตใจให้สงบและทำปัญญาให้เกิดขึ้น ด้วยการฝึกฝนอบรมจิตไปตามแบบที่ท่านกำหนดไว้ ซึ่งเรียกชื่อไปต่างๆ เช่น การบำเพ็ญกรรมฐาน การทำสมาธิ การเจริญภาวนา การเจริญจิตตภาวนาหลักสัจธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ตรัสไว้ดีแล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข ในสภาพแวดล้อมที่สนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจตามความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนความปลอดภัยการมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาความรู้มีความก้าวหน้าด้วยอนาคตที่มั่นคงในสิทธิส่วนบุคคลที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการยอมรับของสังคม ซึ่งการวิจัยนี้ประเมินโดยอาศัยความรู้สึกที่แสดงออกมาจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูที่มีต่อหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ทั้ง ๔ ด้าน ดังต่อไปนี้

๑) ด้านกายภาวนา คือการพัฒนาฝึกฝนอบรมกายหมายถึงพัฒนาอินทรีย์ทั้งห้าได้แก่ ตาหูจมูกลิ้นกายให้มีอินทรีย์สังวรความสำรวมในอินทรีย์รู้จักระมัดระวังรักษาตนไม่ให้ก่อโทษทางกายและต้องรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม

๒) ด้านศีลภาวนา คือการพัฒนาด้านศีลความประพฤติเรียบร้อยดีงามมีระเบียบวินัยมีกติกาทิศทางสังคมร่วมกันอย่างน้อยที่สุดในระดับชาวบ้านก็คือศีลห้าข้อเพื่อป้องกันความเดือดร้อนเสียหายแก่คนอื่นการไม่ล่วงละเมิดในสิทธิของคนอื่นและให้สามารถอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมประเทศชาติไว้ได้

๓) ด้านจิตตภาวนา คือการพัฒนาฝึกฝนอบรมจิตใจให้มีความมั่นคงเข้มแข็งมีความเจริญไพบูลย์ด้วยคุณธรรมทั้งปวงเช่นฝึกฝนตนให้มีความรักความเมตตาต่อสรรพสัตว์พัฒนาจิตใจของตนให้มีความสงสารอยากช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ลำบากกำลังประสบกับความทุกข์นานาประการอยู่ในสังคมยุคปัจจุบันและฝึกฝนจิตใจของตนให้มีความผ่องใสเบิกบานดำเนินชีวิตด้วยความสุขใจ

๔) ด้านปัญญาภาวนา คือการพัฒนาฝึกฝนอบรมตนจากการได้ศึกษาเล่าเรียนการสดับตรับฟังมากและการลงมือปฏิบัติตามทฤษฎีที่ศึกษามาแล้วนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อตนและคนอื่น ส่วนปัญญาในระดับสูงหมายถึงการรู้ตามสภาพของสังขารทั้งหลายที่มาปรุงแต่งกันเข้าแล้วรู้จักละเอียดวางสังขารเหล่านั้นเสียด้วยปัญญาคือสัมมาทิฐิ (ความเห็นชอบ) และสัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ) โดยมีเหตุปัจจัยให้เกิด๒ทางคือปัญญาที่เกิดจากผู้อื่นชักจูงการรับฟังจากสื่อต่างๆบุคคลที่เป็นกัลยาณมิตรและการใคร่ครวญด้วยปัญญาของตนเอง

๑.๖.๓ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ถึงสภาพการทำงานในหน้าที่เป็น การรับรู้ถึงความรู้สึกพึงพอใจ ความรู้สึกเป็นธรรม ความเหมาะสมในชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

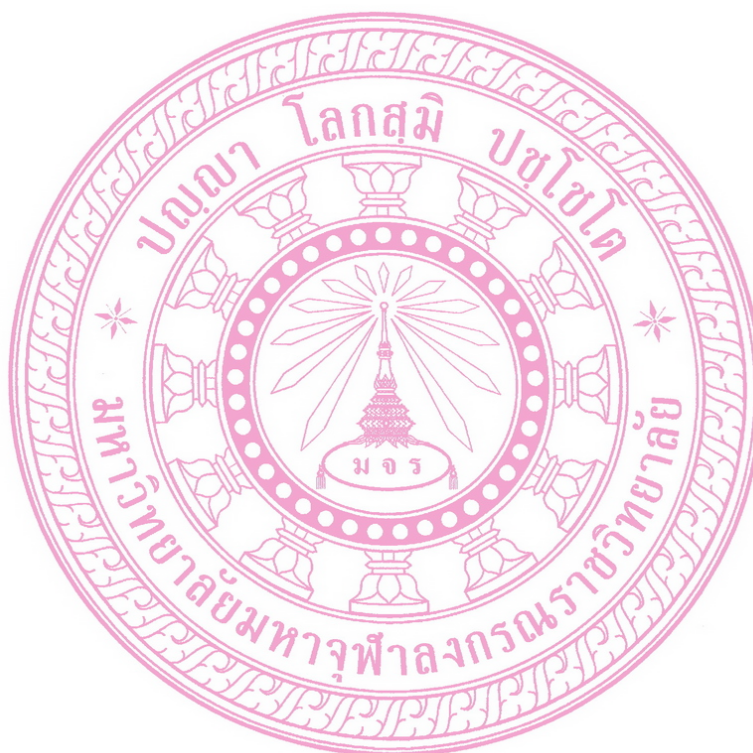
๑.๖.๔ ข้าราชการครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ในปีการศึกษา ๒๕๕๖

๑.๗ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ทราบถึงสภาพปัจจุบันของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

๑.๗.๒ ได้ทราบถึงระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ได้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและได้แนวทางการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์



บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดนครสวรรค์และเพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอบำเหน็จณรงค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยได้มีการศึกษาเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพระพุทธศาสนาเถรวาท
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- ๒.๓ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา๔
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพระพุทธศาสนาเถรวาท

พุทธธรรมหมายถึงหลักสัจธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ตรัสไว้ดีแล้วกล่าวคือ หลักธรรมที่แสดงสาระแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตตนและสังคมให้มีความเจริญงอกงามทั้งในด้านพฤติกรรมที่แสดงออกทางกายวาจาและใจและปัญญา

การจะพัฒนาฝึกปรือตนตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาทมีความมุ่งหมายให้ผู้ฝึกฝนพัฒนานั้นได้รับประโยชน์สุขตั้งแต่ขั้นต้นในการลงมือปฏิบัติกล่าวคือเริ่มแต่การรู้จักปฏิบัติตนที่ดีต่อสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอกซึ่งเรียกว่าความสำรวมอินทรีย์ทั้งหลาย มีสำรวมตาสำรวมหูสำรวมจมูก สำรวมลิ้นสำรวมกายและสำรวมใจเพื่อจะได้ใช้เป็นพื้นฐานของศีลคือเจตนางดเว้นจากความชั่วทางกายและเจตนางดเว้นจากความชั่วทางวาจาเรียกว่าพัฒนาด้านความประพฤติหรือพัฒนาด้านพฤติกรรมที่ดีอันเป็นช่องทางให้จิตใจพัฒนาและช่วยให้ปัญญางอกงามอย่างน้อยพึงพัฒนาพฤติกรรมที่ไม่เบียดเบียนแต่เป็นพฤติกรรมที่สร้างสรรค์เกื้อกูล ฉะนั้นพึงทราบความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อจะได้พัฒนากายวาจาและจิตใจได้อย่างถูกต้องตามลำดับดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทางกายภาพ

ความต้องการทางกายและจิตใจเป็นเหตุปัจจัยให้มีการพัฒนามนุษย์ให้ดีขึ้นหรือเลวลงได้ เนื่องจากความต้องการนั้นเข้าไปสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมีดังต่อไปนี้

^๑ม.อ.(ไทย) ๑๔/๔๕๓-๔๖๓/๕๐๔-๕๑๐.

^๒พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), การพัฒนาที่ยั่งยืน, พิมพ์ครั้งที่๕, (กรุงเทพฯ: สหธรรมิก,๒๕๔๓),

๑. ความต้องการทางร่างกายหมายถึงความต้องการปัจจัย๔คือความต้องการทางเศรษฐกิจได้แก่เครื่องนุ่งห่มอาหารที่อยู่อาศัยและยารักษาโรค

๒. ความต้องการทางสังคมหมายถึงความปรารถนาสร้างหลักฐานทางครอบครัวหลักฐานในหมู่คณะในชาติและกว้างออกไปถึงความต้องการผูกพันระหว่างชาติเช่นสถาบันครอบครัวสถาบันชาติ เป็นต้น

๓. ความต้องการทางจิตใจหรือทางศาสนาหมายถึงความจำเป็นต้องมีศีลคือการละเว้นจากความชั่วและมีธรรมคือการประพฤติปฏิบัติที่ดีงามอันเป็นรากฐานของกิจการทั้งปวงและต้องการให้หลักธรรมทางศาสนาเป็นเครื่องมือพัฒนาคนเพื่อควบคุมคนให้มีความประพฤติที่ดีงามแก่สังคมของตนความกลัวเป็นพื้นฐานเช่นปรากฏการณ์ธรรมชาติบางอย่างที่อธิบายไม่ได้ก็ให้ความสำคัญเคารพนับถือบูชาเช่นบูชาต้นไม้ภูเขาเทพเจ้าต่างๆเป็นต้นความต้องการรู้แจ้งเห็นจริงหมายถึงการใช้เหตุผลเพื่อเข้าใจชีวิตความต้องการรักษาผลประโยชน์ของหมู่คณะสังคมให้ปลอดภัยความต้องการเสรีภาพในการดำเนินชีวิตไม่ตกเป็นเหยื่อของสิ่งใดและความต้องการให้ผู้มีความสามารถทำคุณประโยชน์แก่สังคม^๓

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาชีวิตควรพัฒนาที่จิตใจก่อนจึงจะได้ผลดีดังพระพุทธดำรัสว่า “ธรรมทั้งหลายมีใจเป็นหัวหน้ามีใจเป็นใหญ่สำเร็จด้วยด้วยใจคนจะทำดีพูดดีหรือทำชั่วพูดชั่วก็ล้วนมาจากใจทั้งสิ้น”^๔ ต่อจากนั้นการแสดงออกภายนอกที่เป็นพฤติกรรมทางกายและวาจาเป็นผลติดต่อกันไปดังลูกโซ่มีข้อน่าสังเกตอยู่ว่าพฤติกรรมที่ถูกอำนาจของจิตใจถ่ายทอดออกมานั้นมีผล๒อย่างคือพฤติกรรมฝ่ายดีให้คุณต่อชีวิตเรียกว่ากุศลกรรมและพฤติกรรมฝ่ายเลวให้โทษต่อชีวิตเรียกว่าอกุศลกรรม^๕ กล่าวคือบุคคลผู้พัฒนาเรียกว่าผู้มีบุญมีกุศลและบุคคลผู้ไม่พัฒนาตนเองเลยท่านเรียกว่าผู้ขาดบุญขาดกุศลดังนักประพันธ์ท่านหนึ่งได้รวบรวมและเรียบเรียงไว้ว่า

เกิดมาเพื่ยรก่อสร้างความดีแก่หมู่กุศลมีเสาะบ้าง
เจ็บป่วยพยาธิมัวทั่วกันนาตายแต่กายชื่อยังชั่วฟ้าดินสลาย
อันวิบัติตายเล่าเหลือเขาหนึ่งข้างตายยังเหลืองาเป็นศักดิ์ศรี
คนเราตายเหลือไว้แต่ชั่วดีบรรดา มีประดับไว้ในโลกา^๖

๒.๑.๒ ความหมายและความสำคัญในการพัฒนาชีวิต

การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นเพื่อจะได้พัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติหน้าที่กิจกรรมได้อย่างปกติสุขและยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ปฏิบัติเพื่อความเป็นผู้อยู่ใกล้นิพพานยิ่งขึ้นอีกด้วย นับเป็นการปฏิบัติที่ไม่เสื่อมถอยทำตนให้ตั้งอยู่ในศีลเป็นเบื้องต้นก่อนรู้จักวิธีคุ้มครองรักษาอินทรีย์ รู้จักประมาณในการบริโภคและรู้จักเพิ่มพูนสั่งสมบำเพ็ญความเพียร^๗ เป็นต้นเพื่อทำตนเองให้มี

^๓พระมหาสมชายเกิดแก้ว, “พระพุทธศาสนาในสังคมที่เปลี่ยนแปลง : ศึกษาเปรียบเทียบการดักบาตรของพุทธศาสนิกชนในเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานครและอำเภอศรีประจันต์จังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๗)

^๔พ.ธ. (ไทย) ๒๕/๑-๒/๒๓-๒๔.

^๕ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๕๕.

^๖พระพิพิธธรรมสุนทร, (ชัยวัฒน์ธมมาตุนโน), เทศนาว่าไรดี, (กรุงเทพฯ: เลียงเชียง, ๒๕๓๙), หน้า๘๐.

^๗อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๗/๖๐-๖๒.

คุณภาพชีวิตที่ดีเพราะถ้ายังไม่สิ้นกิเลสอาสวะมนุษย์ก็จำเป็นต้องพัฒนาตนจนกระทั่งบรรลุถึงปรมาตม ประโยชน์สูงสุด คือความหลุดพ้นจากความทุกข์ทั้งปวงจากความเป็นปุถุชนสู่อริยะชนซึ่งสามารถสละ โลภีภัยวิสัยเสียได้แล้วย่อมไม่มาเกิดสู่ภพใดอีกต่อไปจัดเป็นผู้พัฒนาตนดีแล้วและเป็นแสงสว่างของ ตน คือสร้างที่พึ่งถาวรอย่างที่ว่าใครๆก็พึ่งอันหาได้ยากนี้ทำให้ไม่ได้เลย

๒.๑.๓ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์หลักก็เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์จากความเป็น ปุถุชนสู่ความเป็นอยู่ด้วยปัญญานี้ นอกจากเป็นหลักและเป็น

ประโยชน์ในการพัฒนาตนเองแล้วยังทำให้เกิดความกรุณาต่อผู้อื่นด้วยคือทำให้เกิดความ เข้าใจและเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์คิดจะช่วยเหลือตลอดจนช่วยให้สามารถวางตนเป็นกัลยาณมิตร สามารถคิดหาวิธีช่วยแก้ไขปัญหาวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีคือเพื่อฝึกฝนพัฒนาคน ให้รู้จักปฏิบัติต่อชีวิตหรือดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องมีความสุขให้รู้จักแก้ปัญหาชีวิตและหาทางออกจาก ความทุกข์ได้ด้วยดีโดยไม่ก่อให้เกิดโทษพิษภัยแก่ผู้อื่นและแก่สังคมให้รู้จักแสวงหาและเสพความสุข ทางวัตถุอย่างถูกต้องปราศจากโทษพิษภัยไร้การเบียดเบียนและพร้อมที่จะใช้สิ่งอำนวยความสะดวก ในทางที่เกื้อกูลแก่ผู้อื่นและสังคมและให้พร้อมและมีความสามารถบางอย่างในการที่จะเอื้ออำนวย ความสุขแก่ผู้อื่นและแผ่ขยายความสุขออกไปในสังคม^{๑๐} ทั้งนี้วัตถุประสงค์แท้จริงก็คือเพื่อให้พึ่งตนเอง ได้โดยไม่ต้องขึ้นต่อวัตถุภายนอกทุกอย่างไปจะพึ่งวัตถุภายนอกในกรณีที่จำเป็นต่อสุขภาพอนามัย ความจำเป็นด้านปัจจัย ๔ มีเครื่องนุ่งห่มอาหารที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคแต่ไม่ใช่แสวงหาเพื่อมอมเมา จิตใจให้เกิดการสะสมจนไม่รู้จักเพียงพอจะนั้นจุดมุ่งหมายเพื่อให้รู้ความสำคัญในการพัฒนาชีวิตจะได้ แก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ไม่ประมาทในการทำกิจการโดยผ่าน กระบวนการฝึกฝนอย่างเป็นระบบเพื่อการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องได้ผลดี

๒.๑.๔ ประเภทของการพัฒนาชีวิต

หลักธรรมหมวดใหญ่ที่ชี้แนะแนวทางการพัฒนาเป็นพื้นฐานหลักธรรมเหล่านี้จะแสดง หลักการทั่วไปของการพัฒนาซึ่งมีลักษณะสำคัญ ๒ ประการคือครอบรอบและครอบคลุมหรือรอบด้าน และตลอดวงจร^{๑๑} เรียกว่าภาวนาหมายถึงการพัฒนาชีวิตให้เกิดความเจริญงอกงามในทางที่ตรงตาม หลักพุทธธรรมเริ่มตั้งแต่การรู้จักสำรวจอินทรีย์ ๖ คือ

สำรวจตามหูกมูกลิ้นกายใจแล้วปฏิบัติตนตามสิกขาบทที่ตนดำรงสถานภาพอยู่ทั้งสิกขาบท ของพระภิกษุสามเณรและศีลสำหรับคฤหัสถ์เมื่อพัฒนาตนอยู่ในหลักศีลแล้วย่อมสามารถเจริญจิต ภาวนาหรือเจริญสมาธิให้มั่นคงเป็นสัมมาสมาธิได้และภายหลังจิตมั่นคงพอเป็นเหตุปัจจัยแก้ปัญหา

^{๑๐} พ.อ. (ไทย) ๓๐/๖๗๓/๓๓๓๓.

^{๑๑} คณาจารย์แห่งโรงพยาบาลโพธิ์โพธิ์, พุทธศาสนสุภาษิตเล่ม ๑ ฉบับมาตรฐาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์โพธิ์โพธิ์, ๒๕๓๕), หน้า ๑.

^{๑๒} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๓๑.

^{๑๓} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), ความสำคัญของพระพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพฯ: มูลนิธิ พุทธธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๗๙.

แล้วย่อมพิจารณาธรรมทั้งปวงมีไตรลักษณ์เป็นต้นได้อย่างถ่องแท้ชัดเจนเข้าใจถูกต้องตามความจริงตามลำดับแห่งการพัฒนาจนสามารถบรรเทาความทุกข์ได้ตามลำดับ^{๑๒}

กรอบในการวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้วิจัยได้ยึดถือตามหลักพุทธธรรมโดยแบ่งประเด็นที่จะศึกษาออกเป็น ๔ ประเภทใหญ่ๆตามที่ปรากฏในทศนิกายปาฎิภวรรคและในอังคุตตรนิกายปัญจวรรคได้แก่การพัฒนาด้านศีล (ศีลภาวนา) การพัฒนาด้านกาย (กายภาวนา) การพัฒนาด้านจิตใจ (จิตภาวนา) การพัฒนาด้านปัญญา (ปัญญาภาวนา)^{๑๓}

ในประเด็นที่จะศึกษานั้นผู้วิจัยได้อธิบายหลักการพัฒนาในแต่ละประเด็นไปตามลำดับคือการพัฒนาด้านศีลการพัฒนาด้านกายการพัฒนาด้านจิตใจและส่วนสุดท้ายการพัฒนาด้านปัญญาและบทวิเคราะห์มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑.๔.๑ การพัฒนาด้านศีล (ศีลภาวนา)

การพัฒนาตนเองด้วยหลักศีลนั้นโดยเนื้อหาสาระสำคัญก็เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงตนให้อยู่ร่วมกับสังคมหรืออยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างปกติสุขทั้งศีลที่เป็นสิกขาบททั่วไปและศีลที่เป็นองค์มรรคคืออริยสิกขาตังจะได้กล่าวถึงคำแปลความหมายและประเภทของศีลไปตามลำดับดังต่อไปนี้

๑. คำแปลของศีลมีคำแปลหลายอย่างได้แก่แปลว่าเคียรหมายความว่าศีระถ้าคนมีศีระขาดก็ตายถ้าศีระขาดเจ็บก็ไม่สบายฉันใดถ้าคนศีลขาดก็ตายจากความดีต่างๆศีลแปลว่าปกติหมายความว่ารักษากายวาจาให้เรียบร้อยดีเป็นปกติศีลแปลว่าเย็นหมายความว่าเย็นกายเย็นใจไม่มีภัยไม่มีเวรไม่มีศัตรูไม่มีความเดือดร้อนมีแต่ความสงบสุขศีลแปลว่าเกษมหมายความว่าปลอดภัยไม่มีอันตรายมีแต่ความสุขกายสบายใจอยู่เสมอศีลแปลว่าตั้งกายกรรมวจีกรรมไว้ด้วยดีหมายความว่ารักษากายให้ตั้งอยู่ในสุจริตรักษาวาจาให้ตั้งอยู่ในวจีสุจริตไว้เป็นปกติศีลแปลว่าเข้าไปรับรองกุศลกรรมไว้หมายความว่าเมื่อบุคคลมีศีลดีแล้วคุณธรรมอื่นๆที่ดีงามเช่นขันติเมตตาจะสันโดษวิริยะปัญญาเป็นต้นก็เกิดขึ้นมาตามลำดับ^{๑๔}

๒. ลักษณะหน้าที่ผลปรากฏเหตุเกิดของศีลมีอธิบายว่าลักษณะของศีลคือมีการรักษากายวาจาให้เรียบร้อยดีงามหน้าที่ของศีลคือมีการกำจัดความทุกข์ผลปรากฏของศีลคือมีความสะอาดกายวาจาใจ (กายโสเจยยัมวจีโสเจยยัมโนโสเจยยัม) ส่วนเหตุเกิดของศีลคือhiri (ละอายชั่ว) และโอตตปปะ (กลัวบาป)^{๑๕}

๓. ความหมายของศีลในแง่ของการฝึกฝนตนคือการฝึกฝนอบรมตนซึ่งเรียกว่าอริยศีลหรือข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางความประพฤติอย่างสูงหรือการฝึกฝนอบรมความประพฤติทางกายวาจาที่ระเบียบวินัยการอยู่ร่วมกับผู้อื่นและในสิ่งแวดล้อมต่างๆด้วยดีให้เกื้อกูลไม่เบียดเบียนไม่ทำลายเป็นพื้นฐานแห่งการฝึกอบรมจิตใจในอริยจิตตะสิกขาเรียกสั้นๆว่าศีล^{๑๖} และศีลยังหมายถึง

^{๑๒} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๓.

^{๑๓} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๕/๔๘/๒๗๒, ๐.ง.ป.ญจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๔๕.

^{๑๔} พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดกญาณสิริ), วิปัสสนาญาณโสภณ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๗๔-๗๕.

^{๑๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗๕-๗๖.

^{๑๖} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๓๔๑-๓๔๒.

ระเบียบความประพฤติหรือระเบียบความเป็นอยู่ทั้งส่วนตัวและที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมทางกาย วาจาตลอดถึงท่ามาหาเลี้ยงชีพซึ่งได้กำหนดวางไว้เพื่อให้ความเป็นอยู่นั้นกลายเป็นสภาพอันเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานต่างๆประจำวันโดยเป็นไปเพื่อความหมายอันดีงามนั้นคือการทำให้คนในสังคมหรือชุมชนมีระเบียบวินัยขณะเดียวกันศีลก็เป็นเครื่องป้องกันความชั่วไปในตัวอีกโสด หนึ่งด้วยแล้วศีลยังช่วยส่งเสริมโอกาสสำหรับทำความดีโดยฝึกคนให้รู้จักสร้างความสัมพันธ์ด้วยกาย วาจาที่ดีงามกับสภาพแวดล้อมในทางอุดมคติแล้วศีลนั้นต้องการให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ปราศจากการเบียดเบียนทำร้ายกันและกันและช่วยเหลือกันตามฐานะทางสังคมจะอำนวยให้อีก ด้วย^{๑๗}

นอกจากนั้นศีลครอบคลุมไปถึงการไม่ละเมิดระเบียบวินัยหรือการไม่เจตนาล่วงเกิน เบียดเบียนผู้อื่นถ้ามองในด้านการกระทำศีลจึงหมายถึงความไม่ละเมิดและการไม่เบียดเบียนสาระของ ศีลอยู่ที่ความสำรวมหมายถึงการสำรวมระวังคอยปิดกั้นหลักไว้ไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้นนั่นเองเป็นศีล และสภาพจิตของผู้ไม่คิดจะละเมิดไม่คิดเบียดเบียนใครนั้นแหละเป็นตัวศีล^{๑๘}

๔. ความหมายของศีลที่เป็นระเบียบทางสังคม หมายถึงศีลที่เป็นระเบียบทางสังคม หรือระบบการนั้นๆศีลจึงมีความเข้มงวดกวดขันเคร่งครัดหยาบประณีตและรายละเอียดต่าง ๆ กันดังมี ศีล๕ศีล๘ศีลของคฤหัสถ์ศีล๑๐สำหรับสามเณรศีล๒๒สำหรับพระภิกษุสงฆ์ เป็นต้น

๕. ศีลเป็นเหตุให้พัฒนาตนเองจนถึงขั้นวิมุตติหลุดพ้น หมายถึงศีลที่ทำให้เกิดสภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีก็อุปการะการปฏิบัติกิจต่างๆเพื่อเข้าถึงจุดหมายที่ติงามโดยลำดับไปจนถึงจุดหมาย สูงสุดของชีวิตในกัมมัฏฐานกล่าวถึงสาระสำคัญของกุศลศีลว่าสามารถเป็นเหตุให้ดับทุกข์ได้โดยพระ อานนทได้ทูลถามพระพุทธเจ้าเกี่ยวกับผลแห่งศีลที่เป็นกุศลและพระองค์ได้ตรัสตอบว่าศีลที่เป็นกุศล ทำให้สามารถดับทุกข์ได้มีลำดับการพัฒนาได้แก่ศีลที่เป็นกุศลเป็นเหตุให้เกิดอวิปปฏิสาร (ความไม่ เตือนร้อนใจ) อวิปปฏิสารเป็นเหตุให้เกิดปราโมทย์ปราโมทย์เป็นเหตุให้เกิดปีติปีติเป็นเหตุให้ เกิดปัสสัทธิปัสสัทธิเป็นเหตุให้เกิดสุขสุขเป็นเหตุให้เกิดสมาธิสมาธิเป็นเหตุให้เกิดญาณญาณทัสสนะ ยญาณทัสสนะเป็นเหตุให้เกิดนิพพิทาและวิราคะนิพพิทาและวิราคะเป็นเหตุให้เกิดวิมุตติ ญาณทัสสนะวิมุตติญาณทัสสนะเป็นธรรมสูงสุด^{๑๙}

๖. ศีลทำให้สมาชิกของสังคมหรือชุมชนนั้นอยู่ร่วมกันด้วยดี หมายถึงศีลทำให้สังคม สงบเรียบร้อยสมาชิกต่างดำรงอยู่ด้วยดีและมุ่งหน้าปฏิบัติกิจของตนโดยสะดวก

๗. ศีลจัดเป็นเครื่องมือเพื่อฝึกหัดขัดเกลาตนเอง ทำให้กิเลสอย่างหยาบเบาบางลง ด้วยการควบคุมยับยั้งสังวรปรับการแสดงออกทางกายวาจาให้เกื้อกูลแก่สภาพความเป็นอยู่และการ อยู่ด้วยกันด้วยดีซึ่งเป็นความจำเป็นพื้นฐานสำหรับพัฒนาชีวิตของตนให้พร้อมที่จะเป็นที่รองรับกุศล ธรรมทั้งหลายเฉพาะอย่างยิ่งคือเป็นพื้นฐานของสมาธิหรือการฝึกปรือคุณธรรมทางจิตใจที่สูงขึ้นไป^{๒๐}

^{๑๗} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า๔๑๙.

^{๑๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า๗๖๗.

^{๑๙} อัง.เอกาทสก. (ไทย) ๒๔/๑/๑-๓.

^{๒๐} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๒.

๘. ประเภทของศิลปะเพื่อนำมาพัฒนาตนเองและสังคมศิลปะเพื่อเสริมสร้างความดีงามของชีวิตและสังคมคือหลักคำสอนในสังคาลงสูตรทั้งหมดเรียกคิหิวินัยหมายถึงวินัยของคฤหัสถ์เป็นศิลปะสำหรับประชาชนมี๒ระดับมีดังนี้

๘.๑ธรรมชั้นศิลปะคือศิลปะในแง่ธรรมหมายถึงหลักความประพฤติระดับกายวาจาและอาชีวะที่นำมาแนะนำสั่งสอนโดยเน้นที่ปัจเจกชนเป็นสำคัญในขั้นนี้มีความหมายไปถึงอิศศีลสิกขาซึ่งหมายถึงการฝึกความประพฤติสุจริตทางกายวาจาและอาชีวะได้แก่รวมเอาองค์มรรคสัมมาวาจา สัมมากัมมันตะและสัมมาอาชีวะเข้ามาว่าโดยสาระก็คือการดำรงตนด้วยดีในสังคัมรักษาระเบียบวินัยปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบทางสังคมให้ถูกต้องมีความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีงามเกื้อกูลประโยชน์ช่วยรักษาและส่งเสริมสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะในทางสังคมให้อยู่ในภาวะเอื้ออำนวยแก่การที่ทุกคนจะสามารถดำเนินชีวิตที่ดีงามหรือปฏิบัติตามมรรคกันได้ด้วยดีกล่าวโดยย่ออิศศีลสิกขา คือความประพฤติด้านศีลตัวอย่างพุทธพจน์ที่แสดงเรื่องศิลปะในแง่ธรรมสำหรับคฤหัสถ์ผู้ครองเรือนที่แสดงถึงบทบาทของศิลปะและปัญญาของบุตริธิดาต่อบิดามารดา ดังนี้

“บุตริธิดาที่สามารถยังมารดาบิดาผู้ทุศีล
ผู้ไม่มีศรัทธาให้ตั้งมั่นในศรัทธาศีลจาคะและปัญญาได้
การกระทำอย่างนั้นชื่อว่าบุตรได้ตอบแทนแก่มารดาบิดา”^{๒๑}

๘.๒วินัยที่เป็นศิลปะคือศิลปะในแง่ที่เป็นวินัยหมายถึงกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดวางกันขึ้นเป็นบัญญัติทางสังคมเพื่อกำกับควบคุมประพฤติของบุคคลตามความมุ่งหมายเฉพาะของหมู่ชนหรือชุมชนนั้นโดยมากมุ่งเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามธรรมให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้นและผู้ฝ่าฝืนต้องได้รับโทษตามความรับผิดชอบต่อชุมชนหรือสังคมนั้นอีกชั้นหนึ่งต่างจากผลทางจิตใจตามกฎธรรมชาตินั้นคือวิธีฝึกคนให้มีศีลซึ่งเป้าหมายของวินัยที่เป็นศิลปะ^{๒๒}ได้แก่ศีลระดับสังคมสงฆ์มีเป้าหมายที่สำคัญอยู่๑๐ประการคือเพื่อความดีงามที่เป็นไปโดยความเห็นชอบร่วมกันของสังคมความสุขแห่งสังคมการบคนหน้าด้านไม่รู้จักอายความอยู่อย่างมีความสุขแห่งเหล่าภิกษุผู้มีศีลตั้งมั่นปิดกั้นความเสื่อมเสียความทุกข์ความเดือดร้อนที่จะมีในปัจจุบันบำบัดความเสื่อมเสียความทุกข์ความเดือดร้อนที่จะมีในภายหลังกความเสื่อมเสียยิ่งขึ้นไปของคนที่ยังไม่เสื่อมเสียความเสื่อมเสียยิ่งขึ้นไปของคนผู้เสื่อมเสียแล้วความดำรงมั่นแห่งศีลธรรมและส่งเสริมความเป็นระเบียบเรียบร้อยสนับสนุนวินัยให้หนักแน่น^{๒๓} ส่วนในอังคุตตรนิกายได้เพิ่มเข้ามาอีก๒ข้อคือเพื่อเอื้ออนุเคราะห์แก่คฤหัสถ์ทั้งหลายและเพื่อตัดรอนฝึกฝายของภิกษุผู้มีความปรารถนาชั่วร้าย^{๒๔}

๙. การพัฒนาตนด้วยศิลปะที่เป็นองค์มรรคหมายถึงการฝึกฝนอบรมในด้านความประพฤติระเบียบวินัยความสุจริตทางกายวาจาและอาชีวะในระดับการพัฒนาศีลท่านเรียกว่าอิศศีลสิกขาเรียกกันสั้นๆว่าศีลวิธีแก้ปัญหาโดยวิธีนี้เป็นวิธีของอารยชนระดับพื้นฐานเรียกตามบาลีว่าหลักของอริยมรรคแปลว่าทางดำเนินสู่ความดับทุกข์ที่ทำให้เป็นอริยชนหรือวิธีดำเนินชีวิตที่ประเสริฐ

^{๒๑} ๐.ท.ก.(ไทย) ๒๐/๓๔/๗๘.

^{๒๒} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า๗๖๘.

^{๒๓} ๐.ท.ส.ก.(ไทย) ๒๔/๓๑/๗๔.

^{๒๔} ๐.ท.ก.(ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๒๓.

อริยมรรคนี้แบ่งระดับการพัฒนาสี่ที่เป็นองค์มรรคเป็น๓อย่างคือสัมมาวาจาสัมมากัมมันตะและ
สัมมาอาชีวะ^{๒๕} มีความละเอียดดังต่อไปนี้

๙.๑ สัมมาวาจา เจรจาชอบ หมายถึงการพูดหรือเจรจามี๔ประการคือละ
มุสาวาทคือเว้นการพูดเท็จขณะเดียวกันให้พูดคำจริงเรียกว่าสัจจาจาละปิสุณวาจาคือเว้นการพูด
ส่อเสียดขณะเดียวกันให้พูดคำสมานสามัคคีเรียกว่าสมัคครณีวาจาละผรุสวาจาคือเว้นจากพูดคำ
หยาบคายขณะเดียวกันก็ให้พูดแต่คำอ่อนหวานสุภาพไพเราะน่าฟังที่เรียกว่าสันหาวาจาละสัมผัปปลา
ปะคือเว้นการพูดเพื่อเจ้อเลวไหลไร้สาระขณะเดียวกันก็ให้พูดแต่คำมีประโยชน์สร้างสรรค์นำมาแต่
คุณธรรมปรุ่จติใจให้ร่าเริงเบิกบานเรียกว่าอตัลลัสมิหิตาวาจา^{๒๖} ดังพระพุทธพจน์ตรัสแสดงสัมมาวาจา
ว่า

“ภิกษุทั้งหลายสัมมาวาจาเป็นไฉน ?นี้เรียกว่าสัมมาวาจา คือ
เจตนางดเว้นจากการพูดเท็จเจตนางดเว้นจากวาจาส่อเสียด
เจตนางดเว้นจากวาจาหยาบเจตนางดเว้นจากการพูดเพื่อเจ้อ^{๒๗}”

๙.๒ สัมมากัมมันตะ หมายถึงการงานชอบคือการกระทำชอบมี๓ประการได้แก่
การละจากปาณาติบาตหมายถึงเว้นการทำลายชีวิตทั้งคนและสัตว์ทุกจำพวกขณะเดียวกันก็ช่วยเหลือ
เกื้อกูลแก่กันละอทินนาทานคือเว้นการเอาทรัพย์สินวัตถุสิ่งของของคนอื่นที่ไม่อนุญาตหรือไม่ได้รับเจตนาที่
จะให้ขณะเดียวกันก็ควรจะบริจาคทรัพย์ให้ทานตามโอกาสและฐานะละกาเมสุมิฉาจารา คือเว้นความ
ประพฤติดีกามหมายถึงไม่ล่วงเกินในสามีภรรยาอันเป็นที่รักยิ่งของคนอื่นขณะเดียวกันก็
ประพฤติดิสหารสันโดษคือพอใจในคู่ครองของตนเองเท่านั้น^{๒๘} ดังพระพุทธพจน์ตรัสสัมมากัมมันตะว่า

“ภิกษุทั้งหลายสัมมากัมมันตะเป็นไฉน ?นี้เรียกว่า
สัมมากัมมันตะคือเจตนางดเว้นจากการดัดรอนชีวิต
เจตนางดเว้นจากการถือเอาของที่เขาไม่ได้ให้
เจตนางดเว้นจากการประพฤติดีกามทั้งหลาย”^{๒๙}

๙.๓ สัมมาอาชีวะ หมายถึงการเลี้ยงชีพชอบได้แก่ละมิฉาชีพเลี้ยงชีพด้วย
สัมมาชีพขณะเดียวกันก็มีความขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพการงานหน้าที่อันสุจริตเช่นทำงาน
ไม่ให้อากุลหมายถึงไม่ค้ำงานไม่ผัดผ่อนงานไม่จับจดงานไม่ยุ่งเหยิงสับสนเป็นต้น

เมื่อกล่าวถึงหลักการของสัมมาอาชีวะนั้นพึงเข้าใจว่าเป็นการแสวงหาทรัพย์แล้ว
ใช้สอยทรัพย์นั้นโดยชอบธรรมตั้งแต่ปัจจัย๔อันเป็นพื้นฐานในการครองชีพและผลตอบแทนในด้าน
จิตใจด้วยไม่ใช่ทำงานเพื่อวัตถุหรือเพียงเพื่อได้ทรัพย์มาเท่านั้นมีประเด็นควรพิจารณา๓ประการ
ดังต่อไปนี้

^{๒๕} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), *วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม*, พิมพ์ครั้งที่๗, (กรุงเทพฯ: สยาม, ๒๕๔๖),
หน้า๑๒-๑๓.

^{๒๖} อก.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๔๘-๑๔๙/๑๘๙.

^{๒๗} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๑๓๕/๑๒๖-๑๒๘.

^{๒๘} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๔๗/๓๖๒-๓๖๔.

^{๒๙} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๑๓๕/๑๒๖.

๑) มุ่งให้คนมีปัจจัย๔ที่พอเพียงที่จะเป็นอยู่ได้แต่ไม่ได้มุ่งว่าจะมีมากหรือน้อยคือมุ่งให้คนทำงานเป็นมากกว่าจะมานั่งนับทรัพย์สินซึ่งเป็นผลของการทำงานอีกต่อหนึ่งมิใช่เป้าหมายของพระพุทธศาสนาดังจะเห็นได้จากธรรมะที่เกี่ยวกับการปกครองบ้านเมืองหน้าที่ของพระเจ้าแผ่นดินข้อที่หนึ่ง^{๓๐} คือทานหมายถึงการช่วยเหลือด้วยวัตถุสิ่งของแก่ประชาชนคือนำสิ่งของไปช่วยเหลือชาวบ้านไม่ให้เก็บไว้จนเต็มท้องพระคลังหลวงถ้าพิจารณาให้ครบด้านจะเห็นว่าก็เป็นการรายได้หลวงบริหารประเทศให้พลเมืองอยู่ดีกินดีและดำรงชีวิตได้ด้วยองค์กรของรัฐเข้าประคับประคอง

๒) ความสมบูรณ์ด้วยทรัพย์มิใช่จุดมุ่งหมายแสวงหาแต่เป็นเพียงสิ่งเป็นอุปการะแก่การดำรงชีวิตอันเนื่องมาจากศีลเป็นตัวผลิตให้ด้วยการทำงานสุจริตนั้นจุดมุ่งหมายจริงๆ ก็คือการให้เกิดการพัฒนาด้านจิตใจและปัญญามากกว่ามาประกอบอาชีพเพื่อหาทรัพย์มาบำรุงตนฝ่ายเดียวแต่ทรัพย์ภายในอย่างอื่นต้องแสวงหาไปด้วยเช่นกัน

๓) สัมมาชีพมิได้หมายถึงมีหน้าที่ในการใช้แรงงานเพื่อให้เกิดทรัพย์สินสมบัติเท่านั้นแต่ยังหมายถึงการทำหน้าที่การดำรงตำแหน่งการมีคุณธรรมศีลธรรมในหน้าที่กิจการงานของตนเองเช่นเป็นครูก็มีธรรมะสำหรับครูเป็นต้นไม่ใช่สอนเพื่อหวังแต่เงินเดือนตอบแทนเพียงอย่างเดียวขณะเดียวกันจะต้องถ่ายทอดความรู้ความสามารถวิชาการที่ก้าวหน้าแก่ศิษย์ตามหน้าที่จัดว่าเป็นสัมมาชีพของครูคือมีการใช้แรงงานการสอนวิชาการและมีผลผลิตคือรายได้ต่อเดือนเพื่อนำไปเลี้ยงตนและคนที่เกี่ยวข้องและเสียภาษีช่วยรัฐ

๔) สัมมาอาชีพะโดยทางธรรมหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานกับอาชีพะและผลตอบแทนโดยพิจารณาแบ่งเป็น๒อย่างคือสำหรับคฤหัสถ์ได้แก่การใช้แรงงานในหน้าที่เป็นเรื่องของอาชีพะโดยตรงคือเป็นไปเพื่อได้ผลตอบแทนเป็นทรัพย์สินเงินทองใช้เป็นปัจจัยเลี้ยงชีพเช่นอาชีพกรรมกรครูทหารตำรวจผู้พิพากษานายกรัฐมนตรีเป็นต้นส่วนของพระสงฆ์ได้แก่การใช้แรงงานในหน้าที่ไม่เป็นเรื่องของอาชีพะไม่มีความมุ่งหมายในด้านอาชีพะคือไม่เกี่ยวกับอาชีพะเลยเพราะไม่เป็นไปเพื่อได้ผลตอบแทนเป็นปัจจัยเครื่องยังชีพแต่ปฏิบัติงานเพื่อธรรมและเพื่อผดุงธรรมในโลกถ้าเอาแรงงานที่พึงใช้ในหน้าที่มาใช้ในการแสวงหาปัจจัยเครื่องยังชีพจัดว่าเป็นมิฉอาชีพ^{๓๑}

๕) สัมมาอาชีพะในแง่การพัฒนาจิตใจและปัญญาได้แก่การรู้จักทำงานใช้แรงงานเมื่อได้ทรัพย์อันเกิดจากกิจกรรมนั้นๆ แล้วก็รู้จักวิธีคิดวิธีปฏิบัติต่อทรัพย์คือให้มีความรู้ความเข้าใจคุณค่าแท้คุณค่าเทียมและเป็นไปด้วยนิสสรณปัญญาหมายถึงการรู้เท่าทันต่อทรัพย์ไม่ตกเป็นทาสของทรัพย์สินไม่หลงมัวเมาในสมบัติที่ตนหาได้แล้วนั้นคือให้เป็นนายทรัพย์ต่อจากนั้นก็นำทรัพย์ที่หามาได้ทำให้เกิดประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์แก่ตนเองครอบครัวสังคมประเทศชาติตามลำดับมีหลักในการปฏิบัติคือการแสวงหาทรัพย์โดยชอบธรรมไม่ข่มเหงหรือเบียดเบียนเขาได้มาส่วนการใช้ทรัพย์คือบริหารทรัพย์เป็น๓ส่วนได้แก่เลี้ยงตน (และคนที่เกี่ยวข้องกับตน) ให้เป็นสุขช่วยเหลือแบ่งปันแก่คนอื่น เช่นบริจาคเสื้อผ้าข้าวสารแก่ผู้ประสบภัยพิบัติเป็นต้นและบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์เช่นสร้างเครื่องมือแพทย์แก่โรงพยาบาลสร้างโรงเรียนสร้างสะพานข้ามแม่น้ำขุดบ่อน้ำขุดสระน้ำเป็นต้น^{๓๒}

^{๓๐} ติ.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๕/๖๕.

^{๓๑} ม.อุ.(ไทย) ๑๔/๒๗๕/๑๘๖.

^{๓๒} อง.ทสก.(ไทย) ๒๔/๙๑/๑๙๔.

๖) สัมมาอาชีวะที่มีคุณค่าทางจิตใจและปัญญาได้แก่เมื่อมีทรัพย์ก็ไม่มัวเมาไม่ใช้จ่ายทรัพย์ไปในทางให้โทษแก่ตนและสังคมเช่นเล่นการพนันฟุตบอลหวยไก่ชนเสพยาเสพติดนำไปลงทุนทางผิดศีลธรรมและกฎหมายเป็นต้นดังนั้นทรัพย์จึงมีผลต่อจิตใจและปัญญาเพื่อการดำรงชีพอยู่อย่างปกติสุขถ้าขาดหลักสัมมาอาชีวะย่อมผิดศีลได้เช่นกัน

๗) สัมมาอาชีวะในความหมายฝ่ายคุณุหัตถ์ได้แก่สัมมาอาชีวะสำหรับคุณุหัตถ์ผู้ครองเรือนทางพระพุทธศาสนาที่สอนให้รู้จักพัฒนาด้านสัมมาอาชีวะคือให้รู้จักการหาทรัพย์การใช้จ่ายทรัพย์และความสุขที่เกิดจากการใช้ทรัพย์มีความหมายโดยสาระทางพุทธธรรมคือหลักการแสวงหาทรัพย์มีอยู่๔ประการได้แก่ (อุฏฐานสัมปทา) ความขยันหมั่นเพียรในการแสวงหาไม่เกียจคร้านกิจการงานทุกอย่างทำงานไม่ทอดทิ้งงานไม่อาภุสไม่จับจด (อารักขสัมปทา) รู้จักวิธีรักษาทรัพย์ที่ได้มานั้นรู้จักบำรุงดูแลหาของใหม่มาแทนของเก่ารู้จักซ่อมแซมปรับปรุงให้ใช้งานได้ดีและการบริหารทรัพย์ควรให้คนมีความซื่อสัตย์ไว้ใจได้ดูแลทรัพย์สิน (กัลยาณมิตตา) การรู้จักคบหาเสวนากับบัณฑิตหรือสัตบุรุษคนดีผู้มีศีลวันคนทุศีลโจรผู้ก่อการร้ายผู้มีอิทธิพลซึ่งเป็นภัยต่อสังคมและประเทศชาติสมชีวิตาคือใช้จ่ายอย่างฉลาดได้แก่มีรายไ้รายรับและรายเหลือ^{๓๓}

๘) อาชีพที่ขัดต่อการพัฒนาด้านสัมมาอาชีวะสำหรับคุณุหัตถ์นอกจากการประกอบอาชีพที่สุจริตแล้วบุคคลผู้หวังความเจริญด้านสัมมาอาชีวะพึงหลีกเลี่ยงโทษในการประกอบอาชีพค้าขายสิ่งที่ไม่เหมาะให้โทษ๕อย่างคือค้าขายอาวุธค้าขายมนุษย์ค้าขายเนื้อสัตว์ค้าขายน้ำเมา (รวมถึงสิ่งเสพติดทุกประเภทเช่นยาบ้าฝิ่นเป็นต้น) และค้าขายยาพิษ^{๓๔}

๒.๑.๔.๒ การพัฒนาด้านกาย (กายภาวนา)

การพัฒนาด้านกายนั้นจัดอนุโลมอยู่ในการพัฒนาระดับศีลเพราะลำพังเพียงกายอย่างเดียวไม่มีศีลควบคุมแล้วพระพุทธศาสนาไม่ถือเป็นการพัฒนาทางกายแต่ตรงกันข้ามถ้าพัฒนากายด้านเดียวแล้วอาจเป็นการส่งเสริมให้เกิดค้นหาความทะยานอยากเพื่อให้ได้วัตถุมาบำรุงกายให้เจริญโดยพระพุทธศาสนาไม่พิจารณาการพัฒนากายแยกต่างหากจากจริยธรรมเพราะลำพังความเจริญทางกายอย่างเดียวย่อมไม่มีความหมายเป็นสิกขาและตามปกติจะเอียงไปทางเป็นการสนับสนุนให้ค้นหาได้เครื่องมือที่จะแสวงหาอย่างโลภามิส^{๓๕} ซึ่งเป็นสายตรงข้ามกับการศึกษาคือไตรสิกขาเพื่อพัฒนาฝึกปรือตนเองให้เจริญยิ่งขึ้นเมื่อไม่พัฒนาเรื่องกายให้ชัดเจนหรือชำนาญแล้วก็ย่อมตกเป็นเครื่องมือของวัตถุนิยมไปโดยหลีกเลี่ยงได้ยากโดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่ใช้สื่อมวลชนสาขาต่างๆเช่นสื่อทางโทรทัศน์สื่อทางหนังสือพิมพ์สื่อทางอินเทอร์เน็ตเป็นต้นมอมเมาให้ผู้ไม่ฝึกฝนพัฒนาตนเองต้องเสียคนเสียความดีของตนไปก็มากด้วยสื่อที่เข้ามาแล้วไม่พัฒนากายหรืออินทรีย์ให้รู้เท่าทันตามจึงเกิดปัญหาตามมาทางสังคมหลายประการเช่นกรณีพี่ชายข่มขืนน้องสาวของตนเองเพราะขณะนั้นพี่ชายกำลังดูเว็บไซต์อนาจารอยู่จึงไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมความต้องการทางเพศของตนได้จึงได้ทำผิดศีลธรรมอย่างน่าสลดใจยิ่งนัก^{๓๖} ฉะนั้นการพัฒนากายตามหลักพระพุทธศาสนามีดังต่อไปนี้

^{๓๓} ๐.อุฎฐก. (ไทย) ๒๓/๑๔๔/๒๘๙.

^{๓๔} ๐.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๑๗๗/๒๓๓.

^{๓๕} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๔๘/๒๗๒. ๐.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๔๕.

^{๓๖} แม่ชีคันสนีย์เสถียรสุด, เพื่อนทุกข์๒, (กรุงเทพฯ: แปลนพริ้นติ้ง, ๒๕๔๔), หน้า๗๐-๗๑.

๑. ความหมายในการพัฒนากายคือพัฒนาอินทรีย์๖การพัฒนากายในความหมายที่แท้จริงก็คือการพัฒนอินทรีย์ได้แก่การใช้อินทรีย์๖ภายในคือตาหูจมูกลิ้นกายซึ่งเป็นสิ่งที่ใช้สำหรับสัมผัสหรือเป็นทางเชื่อมต่อกับโลกภายนอก (คืออินทรีย์ภายนอก๖)ได้แก่รูปเสียงกลิ่นรสสัมผัสอารมณ์ที่ใจรับรู้เปิดช่องทางที่เข้าไปสัมผัสกับสภาพแวดล้อมทางวัตถุและทางธรรมชาติทั้งหมดในการฝึกพัฒนากายหรือฝึกพัฒนาอินทรีย์นั้นการพัฒนากายจึงเป็นการการพัฒนอินทรีย์คือฝึกให้มีอินทรีย์สังวรได้แก่ความสำรวมอินทรีย์๖เพื่อเป็นเครื่องมือให้เกิดความแข็งแกร่งของศีลความประพฤติเพื่อสนับสนุนจิตให้มีพลังงานที่มั่นคงและเป็นทางให้เจริญปัญญาอีกด้วยในมหาอัสสุตปุระสูตรพระพุทธองค์ตรัสไว้ว่าเป็นกิจที่ควรทำให้ยิ่งขึ้นไปดังพระพุทธพจน์ที่ว่า

“เธอทั้งหลายควรสำเหนียกอย่างนี้ว่าเราทั้งหลายจักเป็นผู้คุ้มครองทวารแล้วในอินทรีย์ทั้งหลายเห็นรูปทางตาแล้วไม่รบกวน ไม่แยกถือจักปฏิบัติเพื่อความสำเร็จจักขุอินทรีย์ซึ่งเมื่อไม่สำรวมแล้ว ก็จะเป็นเหตุให้ถูกบาปอกุศลธรรมคืออกิฆมาและโทมนัสครอบงำได้ จักรักษาจักขุอินทรีย์ถึงความสำรวมในจักขุอินทรีย์...ฟังเสียงทางหู... ฯลฯ รู้ธรรมทางใจ...”^{๓๗}

๒. วัตถุประสงค์ในการพัฒนา (พัฒนาอินทรีย์๖) มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกฝนในด้านการใช้งานคือทำให้อินทรีย์เหล่านั้นมีความเฉียบคมมีความละเอียดมีความไวมีความคล่องมีความจัดเจน คล้ายกับการฝึกทักษะและเพื่อฝึกฝนในด้านการเลือกสิ่งที่มีคุณค่าและมีประโยชน์มากที่สุด ขณะเดียวกันก็มีวิธีหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่เป็นภัยเป็นโทษหรือสิ่งไม่ดีต่างๆไม่ให้ทะลักเข้ามาสู่อินทรีย์ภายในโดยมีใจเป็นตัวรับรู้ทั้งหมดจะต้องป้องกันไว้ก่อน

๓. การเตรียมความพร้อมในการพัฒนากาย (พัฒนาอินทรีย์๖) การเตรียมความพร้อมในก่อนการพัฒนากายมีความจำเป็นอย่างยิ่งกล่าวคือในความพร้อมส่วนตัวซึ่งหมายถึงความดีหรือบุญเก่าเป็นทุนเดิมสถานที่หรือที่โคจรไปบุคคลที่ควรคบหาสมาคมด้วย

หรือกัลยาณมิตรแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการพัฒนาทัศนคติค่านิยมตลอดจนความไม่ประมาทในการพัฒนาดตนเองอยู่เสมอด้วยสติสัมปชัญญะมี๖ประการดังนี้

๓.๑ความพร้อมเรื่องส่วนตัวได้แก่คุณสมบัติเฉพาะที่เป็นอุปนิสัยเดิมมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คือความเป็นคนได้สั่งสมความดีมาแต่เดิม (บุพเพกตบุญญาตา) การมีความพร้อมในด้านต่างๆคือมีสติปัญญา (สชาติกปัญญา) ด้านสังคมด้านเศรษฐกิจเป็นต้นการวางตนให้พอเหมาะคือรู้เหตุรู้ผลรู้ตนรู้ประมาณรู้กาลเวลารู้ชุมชนและรู้บุคคลเรื่องราวที่ตนไปเกี่ยวข้องและต้องใช้อินทรีย์นั้นๆอย่างระมัดระวังรอบคอบ^{๓๘}

๓.๒ความพร้อมด้านสถานที่ทำกิจกรรมหมายถึงการเว้นจากที่อโคจรและไปที่สู่ที่โคจรหมายถึงการไปมาหาสู่ในสถานที่อันไม่เหมาะสมเช่นการไปมาหาสู่หญิงแพศยาหญิงโสเภณีหญิงหม้ายบัณฑิตะภักโรงสุรา^{๓๙}ในปัจจุบันนี้สำหรับเยาวชนไม่ควรไปบ่อยนักได้แก่บรรดาร้านเล่นเกมสำราญ

^{๓๗} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๔๒๑/๔๕๕.

^{๓๘} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๑/๓/๕๐.

^{๓๙} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๓๐/๓๓๓.

^{๔๐} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๑/๕๐.

อินเทอร์เน็ตเพราะเป็นแหล่งสร้างความรุนแรงด้านความรู้สึทางอารมณ์เป็นอย่างยิ่ง^{๔๑} แต่ควรไปในที่
โคจรเช่นวัดเป็นสถานที่ทำบุญโรงเรียนสถานศึกษาต่างๆ เป็นต้น

๓.๓ ความพร้อมด้านแหล่งความรู้และแบบอย่างที่ดี (กัลยาณมิตร) ได้แก่บุคคลผู้
เพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติที่จะสั่งสอนแนะนำชี้แจงชักจูงช่วยบอกช่องทางหรือเป็นตัวช่วยให้ผู้อื่น
ดำเนินไปในมรรคาแห่งการฝึกฝนอบรมอย่างถูกต้อง^{๔๒} เช่นพระพุทธเจ้าพระอรหันตสาวกครูอาจารย์
และท่านผู้เป็นพหูสูตรทรงปัญญาสามารถสั่งสอนแนะนำเป็นที่ปรึกษาได้แม้จะอ่อนวันกว่า^{๔๓} นัย
ตรงกันข้ามควรเว้นบุคคลผู้เป็นคนพาลมิใช่บัณฑิตเสีย

๓.๔ ความพร้อมด้านแรงจูงใจใฝ่รู้สร้างสรรค์ (ฉันทสัมปทา) ได้แก่ความพร้อมด้าน
ความพึงพอใจโดยมีกุศลจิตเป็นพื้นฐานรู้จักพิจารณาควบคุมต่ออินทรีย์ภายในเมื่อได้รับสัญญาณ
จากอินทรีย์ภายนอกเช่นเมื่อตาเห็นรูปหูฟังเสียง เป็นต้นแล้วปฏิบัติตามขั้นตอนการรับรู้อย่างมี
สติสัมปชัญญะคือให้มีความพอใจในกุศลการทำสุจริตกรรมซึ่งมีฉันทะเป็นผู้นำเบื้องต้นและละเว้น
อกุศลการทำทุจริตกรรมอันมีตัณหาเป็นตัวนำก่อนเมื่อลงมือปฏิบัติหน้าที่กิจการงานของตนเองเพื่อ
ความปลอดภัยจากตัวทุกขนั้นเองหรือให้มีทุกขน้อยที่สุดถ้าเราสามารถปฏิบัติตนฝึกฝนตนให้มีฉันท
สัมปทานี้^{๔๔}

๓.๕ ความพร้อมด้านทัศนคติและค่านิยมให้รับแนวเหตุผล (ทิฐีสัมปทา) ได้แก่มี
ความถึงพร้อมด้วยความเห็นเข้าใจตามนัยเหตุผลหลักการที่เห็นสมข้อที่ถูกใจปัจจุบันนิยมเรียกว่า
ค่านิยมรวมไปถึงอุดมการณ์แนวทัศนะในการมองโลกที่นิยมเรียกว่าโลกทัศน์และชีวทัศน์ต่างๆ
ตลอดจนทัศนคติพื้นฐานที่สืบเนื่องจากความเห็นความเข้าใจและความใฝ่นิยมเหล่านั้น^{๔๕} ซึ่งความเห็น
นี้ถือว่าสำคัญมากต่อการแสดงออกทางกายและวาจาถ้าคิดดีเห็นดีก็จัดเป็นกุศลกรรมบถถ้าคิดชั่วก็จะ
พูดชั่วและทำชั่วเป็นอกุศลกรรมบถ^{๔๖}

๓.๖ ความพร้อมด้านสติความตื่นตัวในการทำกิจ (อัปปมาทสัมปทา) ได้แก่ความไม่
ประมาทความเป็นอยู่อย่างมีสติความไม่เผลอความไม่เลินเล่อเผลอสติความไม่ปล่อยปละละเลยความ
ระมัดระวังที่จะไม่ทำเหตุแห่งความผิดพลาดเสียหายและไม่ละเลยโอกาสที่จะทำเหตุแห่งความดีงาม
และความเจริญเป็นครอบรอบโดยเมื่อกล่าวสรุปคือไม่ประมาทใน๔สถานคือในการละกายทุจริต
ประพฤติกายสุจริตในการละวจีทุจริตประพฤตวจีสุจริตในการละมโนทุจริตประพฤตมโนสุจริตและใน
การละมิฉณาภิภูแล้วประพฤตีสัมมาภิภู^{๔๗}

^{๔๑} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, หน้า ๓๕๙.

^{๔๒} อัง.จตุกก.(ไทย) ๒๑/๓๑/๒/๕๐ ดูเทียบในข้อที่ ๑ อัง.จตุกก.(ไทย) ๒๑/๒๔๘/๓๖๘-๓๖๙

^{๔๓} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๖๒๓.

^{๔๔} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดพุทธศาสตร์, หน้า ๑๔๐-
๑๔๑.

^{๔๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๐ - ๑๔๑.

^{๔๖} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๓๕-๓๖.

^{๔๗} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดพุทธศาสตร์, หน้า ๑๐๑-
๑๐๒.

สุจริตตติปัญญา^{๕๑} โภชนศาสตร์ศึกษาและชีวิต^{๕๒}

๖. เหตุปัจจัยที่เป็นอุปการะต่อการพัฒนากาย

๖.๑ การป้องกันด้วยการเห็นหมายถึงการเข้าไปหาเข้าไปพบเห็นสัตว์บุคคลคือคนมีความประพฤติดีสัตว์บุคคลหมายถึงผู้มีสัปปริสธรรม๗ประการได้แก่เป็นผู้รู้เหตุรู้ผลรู้ตนรู้จักประมาณรู้จักกาลอันควรและไม่ควรรู้จักชุมชนสังคมนั้นและรู้จักบุคคลโดยความแตกต่างกันทั้งทางจริตนิสสัยและคุณสมบัติที่จะฝึกฝนได้หรือไม่เพราะถ้าขาดการเห็นสัตว์บุคคลไม่เข้าใจหลักธรรมของท่านไม่พิจารณาถึงธรรมที่ควรมนสิการและไม่ควรมนสิการย่อมจะเกิดอาสวะ^{๕๓}

๖.๒ การป้องกันอาสวะด้วยการบริโภคปัจจัยหมายถึงการจะใช้สอยปัจจัย๔คือเครื่องนุ่งห่มอาหารที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคจะต้องพิจารณาโดยแยบคายก่อนจึงบริโภคคืออย่าใช้สอยเพื่อสนองต่อตัณหา^{๕๔} ข้อนี้สำคัญมากต่อการเกิดค่านิยมทางวัตถุในปัจจุบันเพราะเมื่อคนเราขาดการพิจารณาโดยแยบคายแล้วอาสวะจะเจริญได้เร็วมากและยากที่จะป้องกันได้ส่วนมากจะไปแก้ที่ปลายเหตุคือเมื่อเกิดปัญหาการแย่งชิงทรัพย์สินอันเป็นปัจจัยที่ดีและดีกว่ามาสนองต่อตัณหาของตนเข้าทำนองว่า “แย่งถิ่นกันอยู่แย่งคู่กันพิศواسแย่งอำนาจกันเป็นใหญ่”^{๕๕} เนื่องจากว่าปัจจุบันวัฒนธรรมในการบริโภควัตถุนิยมจนทำให้เสียความเป็นไทยลงไปทุกทีในด้านนี้เพราะต้องขึ้นอยู่กับสินค้า^{๕๖} ชีวิตแอบอิงอาศัยกับวัตถุจนมีวัตถุเป็นสรณะลืมนิสระภายในคือความตั้งงามความเจริญของงามด้านจิตใจ ปัญญาเมื่อมีค่านิยมที่บริโภควัตถุจนเป็นทาสวัตถุแล้วย่อมเกิดปัญหาอื่นๆตามมาอีกเช่นปัญหาสังคม เศรษฐกิจอาชญากรรมเพราะจะต้องแย่งชิงสิ่งของกันเมื่ออยากได้มากมายมาบำเรอตนหรือแม้กระทั่งเด็กอนุบาลก็ใช้มือถือกันแล้ว^{๕๗} เป็นเรื่องของพ่อแม่เร่งแกลูกคือไม่สอนให้เด็กเจริญด้วยปัญญาแต่สอนให้เขาเจริญด้วยวัตถุเมื่อโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่จะต้องทำความลำบากแก่ผู้ปกครองซึ่งปัญหาทางวัฒนธรรมนี้มีมูลเหตุจากการไม่พิจารณาก่อนการบริโภคใช้สอยปัจจัย๔หรือขาดความสำรวมอินทรีย์ที่ดีไม่ควบคุมไม่รู้จักคิดโดยหลักโยนิโสมนสิการเป็นต้น

๖.๓ การป้องกันอาสวะด้วยการบรรเทาหมายถึงให้พิจารณาโดยแยบคายภายในใจโดยไม่ยอมรับอกุศลวิบากมาสู่ใจของตนได้แก่ไม่รับกามวิตกคือความคิดในเรื่องกามคุณ๕ที่น่ารักน่าพอใจไม่รับพยาบาทวิตกได้แก่ความคิดในเรื่องแผนการทำร้ายคนอื่นและไม่รับวิหิงสาวิตกได้แก่ความคิดชนิดเบียดเบียนคนอื่นด้วยวิธีการต่างๆให้พินาศไปและละบาปอกุศลทั้งปวงที่เกิดขึ้นแก่ตนแต่พยายามละอีกต่อไปถ้ายังไม่หมด^{๕๘}

^{๕๑} อก.ทสก.(ไทย) ๒๔/๖๑/๑๓๕-๑๓๖.

^{๕๒} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๑๗-๒๑/๑๘-๒๑.

^{๕๓} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๓/๒๒-๒๓.

^{๕๔} พระพิจิตรธรรมพาที (ชัยวัฒน์ธมมวาทโน), (เทศนาว่าไรต์), หน้า๑๙๐.

^{๕๕} ธรรมนูญสันติภาพ, “วัฒนธรรมโลกาภิวัตน์”, สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์, ปีที่๔๙ฉบับที่๔๑, (๗ - ๑๓-มีนาคม๒๕๔๖): ๕๕

^{๕๖} สรวงมณฑ์สิทธิสมาน, “เพื่อนบ้าน”, สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์, ปีที่๔๙ฉบับที่๔๓, (๒๑-๒๓มีนาคม ๒๕๔๖): ๒๘.

^{๕๗} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๖/๒๕.

๖.๔ การป้องกันอาสวะด้วยการเจริญหมายถึงเมื่อพิจารณาโดยแยกคายแล้วพึงเจริญโพชฌงค์คือฝึกให้เป็นคนมีสติรู้จักเลือกเฟ้นธรรมะมีความเพียรแล้วได้ปิติมีความสงบทางกาย (กายปัสสัทธิ) มีความสงบทางใจ (จิตปัสสัทธิ) หรือมีสมาธินั่นเองแล้วข้อสุดท้ายคือให้มีอุเบกขาความวางเฉยต่ออารมณ์โดยอาศัยความวิเวกวราคะนิโรธให้น้อมไปเพื่อความสละทิ้งจนกว่าจะหายความเร่าร้อนความคับแค้นใจ^{๕๘}

๒.๑.๔.๓ การพัฒนาจิต (จิตภาวนา)

การพัฒนาจิตหมายถึงอธิจิตตะสิกขาในไตรสิกขานั้นเองซึ่งหมายถึงการฝึกปรือในด้านคุณภาพและสมรรถภาพของจิตได้แก่รวมเอาองค์มรรคข้อสัมมาวายามะสัมมาสติและสัมมาสมาธิเข้ามาว่าโดยสาระก็คือการฝึกให้มีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงแน่วแน่ควบคุมตนได้ดีมีสมาธิมีกำลังใจสูงให้เป็นจิตที่สงบผ่องใสเป็นสุขบริสุทธิ์ปราศจากสิ่งรบกวนหรือทำให้เศร้าหมองอยู่ในสภาพเหมาะแก่การใช้งานมากที่สุดโดยเฉพาะการใช้ปัญญาอย่างลึกซึ้งและตรงตามความเป็นจริง^{๕๙} กล่าวโดยย่ออธิจิตตะสิกขาก็คือหลักสมาธิความแน่วแน่แห่งจิตใจโดยใช้หลักสมถะและวิปัสสนาเป็นสำคัญในการพัฒนาจิตเพื่อให้มีคุณภาพที่ดีจนสามารถละอวิชชาได้ตามลำดับดังพระพุทธพจน์ที่ตรัสไว้ว่า

“สมถะที่ภิกษุเจริญแล้วย่อมให้จิตเจริญจิตที่เจริญแล้วย่อมละราคะได้วิปัสสนาที่ภิกษุเจริญแล้วย่อมให้ปัญญาเจริญปัญญาที่เจริญแล้วย่อมละอวิชชาได้”^{๖๐}

การจะพัฒนาจิตใจให้เกิดความสำเร็จในด้านต่างๆเช่นให้มีกำลังที่เข้มแข็งมีสุขภาพจิตที่ดีเป็นต้นควรทราบถึงคุณสมบัติของจิตโดยสังเขปจากนั้นพึงทราบเป้าหมายในการพัฒนาจิตดังต่อไปนี้

๑. คุณสมบัติของจิตเมื่อก้าวถึงคุณสมบัติของจิตย่อมมีลักษณะที่พิเศษหลาย

ประการได้แก่ตื่นรณกวัดแกว่งรักษายากห้ามยากตื่นรณไปมาเห็นได้ยากละเอียดยิ่งนักเที่ยวไปไกลเที่ยวไปดวงเดียวไม่มีรูปร่างอาศัยอยู่ในถ้า^{๖๑}

๒. เป้าหมายในการพัฒนาจิตคือทำให้บุคคลที่ฝึกฝนพัฒนาจิตดีแล้วย่อมได้ถึงเป้าหมายได้ในลักษณะดังนี้

๒.๑ ด้านคุณภาพของจิตคือให้มีคุณธรรมต่างที่เสริมสร้างจิตใจให้ตั้งงามเป็นจิตใจที่สูงประณีตเช่นมีเมตตา มีความรักความเป็นมิตรมีกรุณาอยากช่วยเหลือปลดปล่อยทุกข์ของผู้อื่นมีจาคะคือมีน้ำใจเพื่อแผ้วถางความกตัญญูเป็นต้น

๒.๒ ด้านสมรรถภาพของจิตคือให้เป็นจิตที่มีความสามารถเช่นมีสติดีมีวิริยะคือความเพียรมีขันติคืออดทนมีสมาธิคือจิตตั้งมั่นแน่วแน่มีสัจจะคือจริงจังมีอธิฐานคือเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ต่อจุดหมายที่ให้เป็นจิตใจที่พร้อมและเหมาะที่จะใช้งานโดยเฉพาะงานทางปัญญาคือการคิดพิจารณาให้เห็นความจริงชัดเจนถูกต้อง

^{๕๘} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๗/๒๕-๒๖.

^{๕๙} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต) พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, อ่างแก้ว, หน้า๙๑๕.

^{๖๐} อัง.ทุก. (ไทย) ๒๐/๓๒/๗๖.

^{๖๑} ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๗/๓๗.

๒.๓ด้านสุขภาพของจิตคือให้เป็นจิตที่มีสุขภาพที่ดีมีความสุขสดชื่นร่าเริงเบิกบาน ปลอดภัยปลอดโปร่งสงบผ่องใสพร้อมที่จะยิ้มแย้มได้มีปิติปราโมทย์ไม่เครียดไม่กระวนกระวายไม่คับข้องใจไม่ ขุ่นมัวเศร้าหมองไม่หดหู่โศกเศร้า เป็นต้น^{๖๒}

๓. การพัฒนาจิตในทัศนะของผู้รู้ทางพระพุทธศาสนา

๓.๑พุทธทาสภิกขุได้ให้ทัศนะเรื่องจิตหรือสมาธิกับวัยรุ่นว่าวัยรุ่นเป็นวัยที่กำลัง เจริญเติบโตอยากเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สำหรับชีวิตถ้าได้ฝึกฝนจิตใจของตนก็เป็นบุญไปแต่ถ้าไม่ได้ฝึกฝนจิตใจ พ่อแม่ก็จะลำบากไปด้วยที่นี้พอถึงเด็กวัยรุ่นมันกำลังจะบ้าแล้ววัยรุ่นพวกเด็กวัยรุ่นนี้กำลังจะบ้าจับตัวมา ฝึกระบบอานาปานสติให้รู้จักบังคับความรู้สึกขบไล่ความรู้สึกที่ไม่พึงปรารถนาออกไปสร้างสรรค์ ความรู้สึกที่ควรจะมีถ้าเด็กวัยรุ่นทำได้อย่างนี้มันไม่ต้องไปดิ้นไถ่ให้พ่อแม่ต้องน้ำตาไหลเหมือนที่ เป็นๆอยู่มันจะไม่ทำอะไรให้พ่อแม่ น้ำตาตกเหมือนเด็กชนิดที่มันไม่รู้จักบังคับจิต^{๖๓} นอกจากนั้นท่านยัง ได้กล่าวไว้อีกหลายแห่งว่าสมาธิทำให้จิตใจเราได้พักผ่อนคือได้ผ่อนคลายความกังวลในเรื่องต่างๆ สมาธิทำให้เกิดความสุขเฉพาะตนสมาธิทำให้ความรู้สึกร้ายๆหายไปสมาธิรักษาโรคภัยไข้เจ็บบางชนิด ได้ดีกว่ายาเสียอีก^{๖๔} การรู้เรื่องจิตจนสามารถควบคุมจิตได้นั้นแหละเป็นสิ่งสำคัญที่สุดกว่าสิ่งใดหมด สำหรับพุทธศาสนาเราก็มองวิชานี้เป็นหัวใจเป็นคุณค่าที่สูงที่สุดคือวิชาที่บังคับจิตใจให้ได้ไม่ให้จิตทำความ ทุกข์ให้เกิดขึ้นอีกต่อไป^{๖๕}

๓.๒พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ทัศนะจิตที่เป็นสมาธิไว้ความตอนหนึ่งว่า “ถ้าจะพิจารณาคิดเรื่องอะไรก็อยู่กับสิ่งนั้นสิ่งเดียวสิ่งอื่นเข้ามาแทรกมากวนไม่ได้แบบนี้เรียกว่า สมาธิ...สมาธิเป็นเรื่องของจิตคือทำจิตให้สงบแต่พอสงบแล้วจิตก็ใสก็เลยใช้ปัญญาได้เต็มมองเห็นอะไรได้ ชัดเจน”^{๖๖}

๖.๓พระชินวงศาจารย์ (หลวงพ่อดุริธานุโย) ได้ตอบคำถามเกี่ยวกับเรื่องประโยชน์ ของสมาธิต่อนักปกครองนักบริหารไว้ความตอนหนึ่งว่า^{๖๗} สมาธิมีประโยชน์ต่อนักบริหารและต่อทุกคน ที่ไม่ใช่ นักบริหารคือในเมื่อทำสมาธิให้จิตสงบมันคงจะทำให้เรามีสติมีความรู้สึกสำนึกผิดชอบชั่วดีและ สมาธินี้ถ้าใครทำถูกต้องเดิมเป็นคนขี้เกียจจะกลายเป็นคนขยันถ้าเป็นคนไม่ซื่อสัตย์จะต้องเป็นคน ซื่อสัตย์ยกตัวอย่างเช่นแม่บ้านเป็นคนขี้เกียจหุงข้าวให้สามีรับประทานในเมื่อทำสมาธิแล้วจะมีความ ขยันหุงข้าวให้สามีรับประทานรู้จักหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดีเพราะฉะนั้นสมาธิจึงมีประโยชน์แก่นัก บริหารและนักปกครองอย่างเหลือที่จะพรรณนาทีเดียว

๔. ประโยชน์ของสมาธิคือผลอันเกิดจากการพัฒนาจิตไปตามลำดับเมื่อจิตมีสมาธิแน่วแน่ แล้วสามารถจะมีพลังมหาศาลมีกำลังมากพอที่จะเอาชนะกิเลสฝ่ายต่ำได้ซึ่งเรียกว่าบรรลุเจโตวิมุตติคือ

^{๖๒} พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต), ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ, พิมพ์ ครั้งที่๙, (กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๐), หน้า๘๐-๘๑.

^{๖๓} พุทธทาสภิกขุ, วิปัสสนาในอิริยาบถนั่ง, (กรุงเทพฯ: ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า๑๓๕-๑๓๖.

^{๖๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า๑๓๕-๑๓๓.

^{๖๕} เรื่องเดียวกัน, หน้า๗๖.

^{๖๖} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดพุทธศาสตร์, หน้า๑.

^{๖๗} พระภาวนาพิศาลเถร (หลวงพ่อดุริธานุโย), ธรรมปฏิบัติและตอบปัญหาการปฏิบัติธรรม, (กรุงเทพฯ: หอรัตนชัยการพิมพ์, ม.ป.ป.), หน้า๑๘๓.

หลุดพ้นด้วยใจและพิจารณาด้วยปัญญาที่สมบูรณ์แล้วย่อมบรรลุปัญญาวิมุตติคือหลุดพ้นด้วยปัญญาอันชอบ (สัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะ) กล่าวโดยสรุปสมาธิให้ประโยชน์๔ประการดังนี้

๔.๑ประโยชน์ที่เป็นจุดหมายหมายถึงประโยชน์ที่เป็นความมุ่งหมายแท้จริงของสมาธิตามหลักพระพุทธศาสนาคือเป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่งของการปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดหมายสูงสุดได้แก่ความหลุดพ้นจากกิเลสและทุกข์ทั้งปวงเป็นบาทแห่งวิปัสสนาเพื่อทำให้เกิดญาณุตถญาณทัศนะอันจะนำไปสู่วิชชาและวิมุตติในเบื้องปลายและทำจิตให้เกิดเจตวิมุตติวิหังขณวิมุตติคือหลุดพ้นด้วยการข่มกิเลสไว้ด้วยอำนาจของปฐมฌานข่มนิรณเฑาะว์ได้ตลอดระยะเวลาที่อยู่ในฌานนั้น^{๖๘}

๔.๒ประโยชน์ของสมาธิในด้านความสามารถพิเศษเหนือสามัญวิสัยของมนุษย์ธรรมดาที่เป็นผลสำเร็จอย่างสูงในทางจิตเรียกว่าประโยชน์ด้านอภิญญาได้แก่การใช้สมาธิในระดับฌานสมาบัติเป็นฐานทำให้เกิดฤทธิ์และอภิญญาในชั้นโลกียะอย่างอื่นเช่นหุทิพย์ตาทิพย์หายใจคนอื่นได้ระลึกชาติได้^{๖๙}

๔.๓ประโยชน์ของสมาธิในด้านสุขภาพจิตและการพัฒนาบุคลิกภาพเช่นทำให้เป็นคนร่าเริงแจ่มใสมีใจคอหนักแน่นเข้มแข็งสงบใจเย็นสดชื่นเป็นต้นเรียกอย่างในปัจจุบันว่ามีความมั่นคงทางอารมณ์และมีภูมิคุ้มกันโรคทางจิต

๔.๔ประโยชน์ของสมาธิในชีวิตประจำวันมี๓อย่างคือ (๑)ทำให้เกิดการผ่อนคลายทางจิตสำหรับปุถุชนและสำหรับพระพุทเจ้าและพระอรหันต์สมาธิแบบนี้ถือว่าเจริญเพื่อเป็นการพักผ่อนในขณะว่างจากการบำเพ็ญกิจเรียกว่ามีทิฐฐธรรมสุขวิหาร (๒) ทำให้การทำงานกิจกรรมต่างๆ ประจำวันสามารถดำเนินไปได้อย่างน่าอัศจรรย์และมีความแน่วแน่ในการทำงานได้อย่างดีเยี่ยมเพราะถ้าขาดสติแล้วก็ทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ยากขึ้น (๓) และมีประโยชน์ต่อการส่งเสริมสุขภาพและรักษาโรคบางชนิดได้เพราะร่างกายกับจิตใจสัมพันธ์กันทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องกันดังนั้นเมื่อจิตใจดีมีสมาธิย่อมระงับเวทนาบางอย่างได้ดีเช่นคนธรรมดาที่มีเรื่องดีใจปลื้มใจไม่หิวข้าวหรือพระที่บรรลุธรรมแล้วมีปิติเป็นภักขาอันอาหารวันละมื้อเดียวก็อยู่ได้ไม่ลำบากเรื่องสุขภาพทางกาย^{๗๐}

๕.หลักพุทธธรรมที่สัมพันธ์ในการพัฒนาจิต

๕.๑ความพร้อมด้านอินทรีย์๕ในขณะที่จะเจริญจิตภาวนายูนั่นองค์ธรรมที่เกื้อกูลให้เกิดสมาธิได้ง่ายขึ้นและทำหน้าที่กำจัดกวาดล้างอกุศลธรรมฝ่ายตรงข้ามคือความเกียจคร้านความหดหู่ท้อถอยใจเป็นต้นได้แก่อินทรีย์๕ใช้ได้ตั้งแต่เบื้องต้นคือการเจริญจิตภาวนาและเบื้องปลายคือการเจริญวิปัสสนากรรมฐานอินทรีย์แปลว่าสภาพที่เจริญใหญ่ในกิจของตนหมายถึงการทำหน้าที่ขจัดสลัดทั้งอกุศลธรรมทำให้เกิดความพร้อมสมบูรณ์ในการเจริญจิตภาวนาให้ก้าวหน้าความหมายของอินทรีย์๕ประการดังนี้

๑) สัทธินทรีย์คือศรัทธาหมายถึงความเชื่อเชื่ออย่างมีเหตุผลมั่นใจในความจริงความดีของสิ่งที่นับถือปฏิบัติอยู่นั้นเชื่อว่าสัตว์โลกทั้งปวงเป็นกรรมเป็นของตนเองใครทำกรรมดีก็ได้รับผลดีใครทำกรรมชั่วก็ได้รับผลชั่วแห่งกรรมนั้น

^{๖๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๙๔-๑๙๕.

^{๖๙} อ.ฉก.ก. (ไทย) ๒๒/๔/๔๑๒-๔๑๔.

^{๗๐} พระธรรมปิฎก, (ปยุตโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๘๓๓-๘๔๔.

๒) วิริยอินทรีย์คือวิริยะหมายถึงความพากเพียรเป็นความเพียรเพื่อละอกุศลธรรม และเจริญกุศลธรรมให้สมบูรณ์พร้อมมีความแข็งขันมุ่งมั่นทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓) สตินทรีย์คือสติหมายถึงความระลึกได้การมีสติในตัวเองที่ดีเช่นการเจริญแน่วแน่ในสิ่งที่กำหนดมีเจริญอานาปานสติกรรมฐานดูลมหายใจเข้าหายใจออกอย่างมีสติระลึกตัว

๔) สมาธิอินทรีย์คือสมาธิหมายถึงการตั้งมั่นของจิตคือจิตที่มีอารมณ์เป็นหนึ่งแน่วแน่ในสิ่งที่กำหนดหรือในกิจที่กระทำ

๕) ปัญญาอินทรีย์คือปัญญาหมายถึงการรู้ถึงสรรพสิ่งที่เกิดขึ้นสิ่งที่เสื่อมไปของสภาวะธรรมหรือการรู้โดยนัยแห่งอริยสัจ๔ประการ^{๗๑}

อินทรีย์ทั้ง๕ประการนี้เป็นผลต่อเนื่องถึงกันคือเมื่อมีศรัทธาตั้งมั่นลงไปแล้วว่าจะเจริญจิตภาวนาจึงทำความเพียรต่อเนื่องกันไปอย่างมีสติและจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวในอารมณ์ต่างๆเช่นนิเวศธรรมที่มารบกวนจิตเป็นต้นโดยอาศัยปัญญานั้นแลส่งเสริมเกื้อกูลต่อศรัทธาและองค์ประกอบอื่นๆในอินทรีย์ทั้ง๕อย่างทำงานร่วมกันเป็นหลักปฏิบัติทางใจให้ถึงความหลุดพ้นโดยตรง^{๗๒}

๕.๒ ความพร้อมด้านวสีคือความชำนาญในการเจริญจิตภาวนาเมื่อบุคคลเจริญจิตภาวนาได้บรรลุถึงปฐมฌานแล้วต้องฝึกให้มีความชำนาญเรียกว่าวสีมี๕อย่างคือ (อวชชนวสี) ชำนาญในการนั่ง (สมาธิชนวสี) ชำนาญในการเข้า (อธิฐานวสี) ชำนาญในการอธิษฐาน (วุธฐานวสี) ชำนาญในการออก (ปัจเจกชนวสี) ชำนาญในการพิจารณา^{๗๓}

๕.๓ ผลแห่งการพัฒนาจิตและปัญญาทั้งในฝ่ายสมณะและฝ่ายวิปัสสนาย่อมทำให้บุคคลผู้ปฏิบัติสมาธิภาวนานั้นสามารถได้บรรลุอภิญญา๖ประการคือ (อิทธิวิธี)แสดงฤทธิ์ได้(ทิพพโสถ) มีหูทิพย์ (ปรจิตตะวิชานน) รู้วาระจิตของบุคคลอื่น (บุพเพนิวาสานุสสติ) ระลึกชาติได้ (ทิพพจักขุ) มีตาทิพย์ (อาสวกขยญาณ) ญาณที่ทำให้อาสวะสิ้นไป^{๗๔}

๒.๑.๔.๔ การพัฒนาด้านปัญญา (ปัญญาภาวนา)

ปัญญาหมายถึงความรู้ทั่วปรีชาหยั่งรู้เหตุผลความรู้เข้าใจชัดเจนความรู้เข้าใจแยกแยะได้ในเหตุผลดีชั่วคุณโทษประโยชน์มิใช่ประโยชน์เป็นต้นและรู้ที่จะจัดแจงจัดสรรจัดการความรอบรู้ในกองสังขารมองเห็นตามเป็นจริง^{๗๕} ปัญญานั้นเป็นเครื่องวินิจฉัยสุดคือความรู้ที่เข้ามานั้นเป็นข้อมูลดิบเป็นของดิบยังไม่รู้ว่าเป็นอย่างไรมีคุณค่าอย่างไรจะเอาไปใช้อย่างไรถ้าคนไม่มีปัญญาความรู้นั้นก็เอามากองไว้เฉยๆไม่รู้ว่าจะเอาไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไรแต่คนที่ปัญญาจะสามารถวินิจฉัยได้เลือกเฟ้นได้ว่าถ้าเราจะทำอะไรให้สำเร็จสักอย่างหนึ่งจะต้องเอาความรู้นี้ไปใช้ไปทำอย่างไรไปดัดแปลงอย่างไรเอาความรู้นั้นไปยกย่องใช้งานทำการแก้ไขปัญหาคิดทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จผลตามต้องการได้ความรู้ที่เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงความรู้ที่สามารถสืบสาวเหตุปัจจัยของสิ่งต่างๆความรู้ที่

^{๗๑}ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๒๐/๒๓.

^{๗๒}อง.ปญจก.(ไทย) ๒๒/๑๔/๑๗-๑๘.

^{๗๓}พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, หน้า๒๖๔-๒๖๕.

^{๗๔}ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๔๓๑/๓๐๗.

^{๗๕}พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, หน้า๑๖๔.

สามารถคิดพิจารณาวินิจฉัยได้เลือกเฟ้นกลั่นกรองได้เชื่อมโยงประสานได้ทำให้เอาสาระหรือข้อมูลข่าวสารวิชาการต่างๆไปใช้งานสามารถจัดสรรจัดการทำสิ่งต่างๆให้สำเร็จได้ความรู้แบบนี้เรียกว่า ปัญญา^{๗๖} การมีปัญญาที่พัฒนาแล้วได้แก่การได้ฝึกฝนอบรมตนเองให้มีปัญญารู้สิ่งต่างๆตามความเป็นจริงเช่นการมีปัญญาพิจารณารู้ไตรลักษณ์คืออนิจจังทุกขังและอนัตตาตามความเป็นจริงปราศจากการยึดถือว่าเป็นตัวเราของเรา^{๗๗}

ส่วนความหมายปัญญาในแง่ของอภิปญญาสิกขาหมายถึงการฝึกปรือปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจสรรพสิ่งทั้งปวงตามความเป็นจริงจนกระทั่งหลุดพ้นมีจิตใจเป็นอิสระผ่องใสเบิกบานโดยสมบูรณ์ได้แก่รวมเอาองค์มรรคข้อสัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะสองอย่างแรกเข้ามามีว่าโดยสาระก็คือการฝึกอบรมให้เกิดปัญญาบริสุทธิ์ที่รู้แจ้งชัดตรงตามสภาพความเป็นจริงไม่เป็นความรู้ความคิดความเข้าใจที่ถูกบิดเบือนเคลือบคลุมย้อมสีอำพรางหรือพร่ามัวเป็นต้นเพราะอิทธิพลของกิเลสมีวิชาและตัณหาเป็นผู้นำที่ครอบงำอยู่การฝึกปัญญาเช่นนี้ต้องอาศัยการฝึกจิตให้บริสุทธิ์เป็นพื้นฐานแต่ในเวลาเดียวกันเมื่อปัญญาที่บริสุทธิ์รู้เห็นตามเป็นจริงนี้เกิดขึ้นแล้วก็กลับช่วยให้จิตนั้นสงบมั่นคงบริสุทธิ์ผ่องใสแน่นอนยิ่งขึ้น^{๗๘} เมื่อกล่าวโดยย่ออภิปญญาสิกขาคือปัญญาความรอบรู้ความเข้าใจตามความจริงนั่นเอง

ปัญญามีหลายชื่อด้วยกันปัญญาที่เป็นตัวความรู้ในสังขารนั้นเป็นสิ่งที่จะต้องทำให้เกิดให้มากขึ้นต้องฝึกปรือทำให้เจริญเพิ่มพูนขึ้นไปโดยลำดับปัญญาจึงมีหลายชั้นหลายระดับและมีชื่อเรียกต่างๆตามขั้นตอนของความเจริญบ้างตามทางเกิดของปัญญานั้นบ้างตามลักษณะเฉพาะของปัญญาชนิดนั้นบ้างอันจะพึงศึกษาดังจะยกตัวอย่างชื่อของปัญญามาแสดงเช่นเรียกว่าปริญญาญาณวิชาอัญญาอภิญญาพุทธิโพธิสัมโพธิเป็นต้น^{๗๙}

ด้วยเหตุที่ปัญญามีความหมายและสาระสำคัญดังกล่าวมาแล้วข้างต้นนี้พึงทราบถึงความรู้ที่จำแนกโดยพัฒนาการทางปัญญาประเภทของการเกิดขึ้นแห่งปัญญาความรู้ที่จำแนกโดยกิจกรรมและผลงานของมนุษย์ความรู้ชุดเบ็ดเตล็ดความถูกต้องของความรู้เหตุปัจจัยให้เกิดปัญญามีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ความรู้ที่จำแนกโดยพัฒนาการทางปัญญาความรู้ที่อยู่ในขอบเขตของการฝึกอบรมสามารถแบ่งตามลำดับของการพัฒนาการหรือความเจริญทางปัญญามี๓ทางดังนี้

๑.๑ **สัญญาความกำหนดได้หมายรู้** ได้แก่ความรู้ที่เกิดจากการกำหนดหมายหรือจำได้หมายรู้ซึ่งบันทึกไว้เป็นแบบเทียบเคียงและเป็นวัตถุติดข้องการรู้และการคิดต่อไปสัญญาที่เกิดขึ้นตามปกติในกระบวนการรับรู้อาจจะแตกต่างกันได้เป็นความรู้หลายระดับตั้งแต่รู้คลุมเคลือไปจนถึงรู้ชัดเจนตั้งแต่บางแง่ถึงรู้สมบูรณ์รู้ผลาถึงรู้ถูกต้องซึ่งเป็นเพียงเรื่องการรับรู้และไม่รู้เท่านั้นจึงเป็นเรื่องของการพัฒนาความรู้โดยตรง

^{๗๖} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), ความสุขที่แท้จริง, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพฯ: ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๘.

^{๗๗} ส.สพ. (ไทย) ๑๘/๓๒/๓๔-๓๗.

^{๗๘} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า๙๑๕.

^{๗๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า๔๕.

๑.๒ ญาณคือความรู้ หมายความว่า ความเข้าใจโดยนัยเหตุผลคือความรู้ที่ได้ข้อสรุปอย่างใดอย่างหนึ่งและมีความยึดถือไว้กับตัวตนเองอาจเป็นความรู้ที่มาจากแหล่งภายนอกแต่ได้คิดกลั่นกรองยอมรับหรือสรุปเข้ามาเป็นของตนเองโดยพระสารีบุตรอธิบายไว้ในมคัณฑ์ยสูตรแสดงความหมายของคำว่า “ญาณ” ว่าย่อมหมายถึงสัมมาญาณเท่านั้นมี ๑๐ ประการได้แก่ทานที่ให้แล้วมีผลยัญที่บูชาแล้วมีผลการเช่นแล้วมีผลผลวิบากของกรรมที่ทำดีทำชั่วมีอยู่โลกนี้มีโลกหน้ามีมารตามิคุณบิดามีคุณสัตว์ที่เป็นโอปปาติกะมีอยู่สมณะพราหมณ์ผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบบุรีแจ้งโลกนี้และโลกหน้าด้วยตนเองแล้วสอนให้ผู้อื่นรู้แจ้งมีอยู่ในโลก^{๘๐}

๑.๓ ญาณคือความรู้ ญาณหมายถึงความหยั่งรู้เป็นไวพจน์หนึ่งของปัญญาความหมายเฉพาะในปัญญาที่ทำงานออกผลเป็นเรื่องราวญาณคือความรู้บริสุทธิ์ที่ผุดสว่างขึ้นมาเป็นความรู้ที่มองเห็นสภาวะของสิ่งนั้นๆ โดยไม่มีความรู้สึกของตนหรือความยึดถือตัวตนเข้าไปเกี่ยวข้องญาณมีหลายระดับบางครั้งเกิดขึ้นโดยอาศัยความคิดเหตุผลและไม่ขึ้นต่อความคิดเหตุผลแต่ออกไปสัมผัสกับสภาวะที่เป็นอยู่จริง^{๘๑}

สัญญาเป็นวัตถุดิบของความรู้และความคิดต่างๆ สัญญาจึงเป็นพื้นฐานให้เกิดทฤษฎีและญาณเมื่อทฤษฎีญาณเกิดขึ้นแล้วก็ย่อมมีการหมายรู้ตามทฤษฎีหรือญาณนั้นจึงเกิดเป็นสัญญาใหม่ซึ่งเป็นวัตถุดิบของความรู้และความคิดอื่นต่อไปอีกข้อแตกต่างระหว่างทฤษฎีและญาณคือทฤษฎีทำให้เกิดสัญญาที่ผิดพลาดส่วนญาณจะช่วยให้เกิดสัญญาที่ถูกต้องและแก้สัญญาที่ผิดพลาดได้

ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงสัญญาทฤษฎีและญาณแล้วย่อมมีแหล่งให้เกิดให้อาศัยรวมเรียกหลัก ๓ อย่างนี้ว่าทางเกิดของปัญญาก็ได้ดังต่อไปนี้

๒. ประเภทของการเกิดขึ้นแห่งปัญญา ประเภทหรือแหล่งความรู้ตามที่กล่าวมาคือสัญญาทฤษฎีและญาณนั้นมีความสัมพันธ์กับการเกิดปัญญา ๓ ประการคือ (สุดมยปัญญา) คือปัญญาที่เกิดจากการคิดพิจารณาหาเหตุผลด้วยตนเอง^{๘๒} (จินมยปัญญา) คือปัญญาที่เกิดจากการเล่าเรียนหรือถ่ายทอดต่อกันมา (ภาวนามยปัญญา) คือปัญญาที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติฝึกหัดอบรม^{๘๓} ในการทำกิจกรรมใดๆ ของมนุษย์จะต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจเพื่อจะได้พัฒนาให้ถูกต้องเหมาะสมและเกิดผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษย์จึงสรุปความรู้ในชุดจำแนกโดยกิจกรรมและผลงานของมนุษย์เป็นลำดับ

๓. ความรู้ที่จำแนกโดยกิจกรรมและผลงานของมนุษย์ ความรู้ชุดนี้เป็นความรู้ที่เนื่องด้วยการปฏิบัติการทางสังคมเช่นการสื่อสารถ่ายทอดแสวงหาเอื้ออำนับถือและที่เป็นมรดกทอดต่อกันสืบๆ มาเป็นสมบัติของมนุษย์มี ๓ ประการ^{๘๔} ดังนี้

๓.๑ สุตะ (หรือ สุตติ) ความรู้ที่ได้สดับเล่าเรียนหรือถ่ายทอดกันมา มี ๒ ได้แก่ (๑) ความรู้ที่ได้ด้วยการสดับตรับฟังเช่นฟังพระเทศน์แม้แต่การศึกษาจากตำรา คัมภีร์ พระไตรปิฎก เป็นต้น (๒)

^{๘๐} ชุ.ม. (ไทย) ๒๙/๗๔/๒๒๓-๒๒๔.

^{๘๑} ชุ.ม. (ไทย) ๒๙/๗๔/๒๒๔.

^{๘๒} ชุ.ม. (ไทย) ๒๙/๗๔/๒๒๔.

^{๘๓} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๔๓/๒๗๑.

^{๘๔} พระธรรมปิฎก, (ปัญฺตโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ, หน้า ๕๓-๕๔.

ความรู้ที่บางศาสนาถือว่าได้รับการเปิดเผยแจ้งดลใจจากองค์บรมเทพเช่นศาสนาพราหมณ์ที่ถือว่าตนได้รับถ่ายทอดโดยตรงจากพระพรหมความรู้นี้เรียกว่าสุติ

๓.๒ ทิฐิ คือความเห็นทฤษฎีลัทธิความเชื่อถือต่างๆ ได้แก่ความรู้ที่ได้ลงข้อสรุปให้แก่ตนอย่างใดอย่างหนึ่งประกอบด้วยความยึดถือผูกพันกับตัวตนจนเกิดเป็นสำนักเพื่อเผยแพร่ลัทธิความเชื่อของตนเอง

๓.๓ ญาณ คือความรู้ความหยั่งรู้ความรู้บริสุทธิ์ความรู้ตรงตามมภาวะหรือปัญญาที่ทำงานออกผลเป็นเรื่องราวหรือมองเห็นตลอดสายในด้านหนึ่งๆ ญาณเป็นความรู้ระดับสุดยอดของปัญญามนุษย์และเป็นผลสำเร็จสำคัญของมนุษย์ด้วยเหตุว่าญาณสามารถผลักดันให้มนุษย์สำเร็จขั้นโพธิญาณซึ่งหมายถึงความตรัสรู้เช่นการที่

พระพุทธเจ้าตรัสรู้เราเรียกว่าสัมมาสัมโพธิญาณเป็นศัพท์เฉพาะพระองค์นอกจากนี้ยังมีวิธีจำแนกความรู้อย่างอื่นอีกจัดเป็นข้อปลีกย่อยลงไปคือนำความรู้หมวดต่างๆ ในเบื้องต้นที่กล่าวแล้วนั้นมาคลุกเคล้าเข้าหมวดกัน

๔. ความรู้ชุดเบ็ดเตล็ด ความรู้ในชุดนี้รวมแล้วมี ๕ ลักษณะ ได้แก่ (๑) ความรู้ที่ได้จากการบอกกล่าวเล่าลือตรับฟังเล่าเรียนถ่ายทอด (๒) ความรู้ที่ได้จากการคิดเหตุเหตุผลคือตรรกอนุमानการตริตรองตามเหตุผล (๓) ความรู้ตามแบบแผนตำราเช่นความรู้จากพระไตรปิฎก (๔) ความรู้ที่พิจารณาเห็นสมหรือยอมรับเข้าเป็นทิฐิหรือทฤษฎีของตน (๕) ความรู้ที่ได้ด้วยรู้แจ้งชัดประจักษ์กับตัวคือความรู้ที่ได้เห็นจริงได้รู้จริงได้ซึ่งเหตุผลแล้วได้ไตร่ตรองแล้วได้ทำให้แจ่มชัดปรากฏชัดแล้ว^{๔๕}

๕. ความถูกต้องและความผิดพลาดของความรู้ เมื่อมีการสดับฟังหรือเล่าเรียนในวิชาการสาขาต่างตลอดจนการรับรู้ข้อมูลในสรรพสิ่งทั้งปวงในโลกนี้เพื่อเป็นการป้องกันความสับสนและความเข้าใจผิดต่อความเป็นจริงพระพุทธศาสนาสอนให้มองใน๒ระดับได้แก่

๕.๑ ในแง่ของสังขจะมี๒ระดับคือ (๑) สมมติสังขความเป็นจริงโดยสมมติหมายถึงการสมมติของโลกตามภาษาบัญญัติต่างๆ เช่นบิดามารดาพระสงฆ์วัดโรงเรียน เป็นต้น (๒) ปรมัตถสังขหมายถึงความเป็นที่เป็นปรมัตถ์คือจริงตามธรรมชาติของมันอย่างนั้นเช่นเมื่อแยกส่วนประกอบของคนเราออกแล้วก็จะเห็นธาตุชั้นธำมส๓๒ เป็นต้นจะเห็นว่าเป็นการแยกแยะมองอย่างความเป็นจริงของสังขารร่างกาย^{๔๖}

๕.๒ ในแง่ของวิปัสสนา คือความเข้าใจคลาดเคลื่อนผิดจากความเป็นจริงของสรรพสิ่งทั้งปวงหมายถึงการหลงผิดการลวงตัวเองวางใจวางท่าที่ประพฤติปฏิบัติไม่ถูกต้องต่อโลกต่อชีวิตต่อสรรพสิ่งทั้งหลายและเป็นเครื่องกีดกันบังตาไม่ให้เห็นสัจภาวะมี๓อย่างคือ (สัญญาวิปัสสนา) สัญญาคลาดเคลื่อนคือการจำผิด (จิตวิปัสสนา) จิตคลาดเคลื่อนคือคิดผิดและ (ทิฐิวิปัสสนา) ทิฐิคลาดเคลื่อนคือเห็นผิดโดยจำผิดคิดผิดและเห็นผิดในลักษณะ๔ประการคือ (๑) ในสิ่งไม่เที่ยงว่าเที่ยง (๒) ในสิ่งที่เป็นทุกข์ว่าสุข (๓) ในสิ่งที่เป็นอนัตตาว่าตนเป็นอัตตาและ (๔) ในสิ่งที่ไม่งามว่างาม^{๔๗}

๖. เหตุปัจจัยให้เกิดการพัฒนาปัญญา

^{๔๕} ฐ.ม. (ไทย) ๒๙/๓๒๘/๔๓๖.

^{๔๖} อภิ.ก. (ไทย) ๓๗/๑๐๖๒/๓๓๘.

^{๔๗} ่อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๔๙/๖๖.

๖.๑ เหตุปัจจัยให้เกิดปัญญาตามนัยแห่งปัญญาสูตรคือการอาศัยพระศาสดาหรือเพื่อนพรหมจารีที่น่าเคารพรักเข้าไปไต่ถามเรื่องเกี่ยวกับพระพุทธพจน์ฟังธรรมแล้วทำความเข้าใจมีศีลเป็นพหุสูตรปรารภความเพียรไม่พูดเรื่องตริจฉานกถาเห็นความเกิดและความดับแห่งเบญจขันธ์^{๘๘}

๖.๒ เหตุปัจจัยให้เกิดปัญญาตามหลักปัญญาวุฒิธรรมลำดับขั้นตอนการศึกษาภาคทฤษฎีและลงมือปฏิบัติตามเริ่มตั้งแต่วงนอกไปหาวงในคือผู้ฝึกฝนพัฒนาอบรมตนจะต้องอาศัยบุคคลผู้เป็นกัลยาณมิตรก่อนแล้วตั้งใจฟังธรรมะของท่านจากนั้นก็พิจารณาใคร่ครวญไปตามกระแสแห่งธรรมะที่ฟังอยู่นั้นเมื่อฟังจบสาระได้แล้วก็นำมาปฏิบัติตามสมควรแก่ความเพียรทางจิตและปัญญาความรอบรู้จึงเรียกวินิเทศนาการแห่งปัญญานี้ว่าเป็นปัญญาวุฒิธรรมซึ่งมี๔ประการคือ (สัปปริสังเสว) การคบหาสัตบุรุษหรือการคบคนดีเสวนาคณดี (อัมมัสสวนะ) การฟังคำแนะนำสั่งสอนของสัตบุรุษนั้น (โยนิโสมนสิการ) การพิจารณาไตร่ตรองโดยแยกคายหรือรู้จักคิดให้ถูกวิธี (อัมมานุอัมมปฏิบัติ) การนำไปปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักตามความมุ่งหมาย^{๘๙}

๖.๓ หลักการพัฒนาปัญญาในสรวงคสูตรมีใจความว่าสรวงคดาบสเฉลยปัญหาแก่มาณพซึ่งมีเรื่องเกี่ยวข้องปัญหาโดยมาถามพยามขึ้นก่อนว่า

“บุคคลในโลกนี้จะทำอย่างไรได้ด้วยอุบายอย่างไรประพัตติอะไร
เสพอะไรจึงจะได้ปัญญาของท่านจงได้โปรดบอกปฏิบัติหาแห่งปัญญา
บัดนี้รชนทำอย่างไรจึงจะเป็นผู้มีปัญญา”
(สรวงคดาบสนั้น) จึงเฉลยปัญหาว่า

“บุคคลในโลกนี้คบหาท่านผู้รู้ทั้งหลายละเอียดลออเป็นพหุสูตร
ฟังเป็นนักเรียนและไต่ถามฟังตั้งใจคำสุภาษิตโดยเคารพพรชนทำอย่างนี้
จะเป็นผู้มีปัญญาผู้มีปัญญาย่อมพิจารณาเห็นกามคุณทั้งหลายโดยความเป็น
ของไม่เที่ยงเป็นทุกข์และเป็นโรคผู้เห็นแจ้งอย่างนี้ย่อมละความพอใจใน
กามทั้งหลายอันเป็นทุกข์มีภัยอันใหญ่หลวงเสียได้ผู้นั้นปราศจากราคะแล้ว
กำจัดโทสะได้ฟังเจริญเมตตาจิตไม่มีประมาณจดอาญาในสัตว์ทุกจำพวกแล้ว
ไม่ผูกติเตียนย่อมเข้าถึงแดนแห่งพรหม”^{๙๐}

๖.๔ หลักธรรมที่เป็นอุปการะแก่ปัญญาในจังกิสูตรได้กล่าวถึงคุณธรรมอุปการะ๑๒ข้อโดยเป็นธรรมที่มีอุปการะมากแก่ปัญญามีเพียง๒ข้อคือความอุตสาหะเป็นธรรมมีอุปการะแก่ปัญญาเครื่องพิจารณาการทรงจำธรรมไว้มีอุปการะมากแก่ปัญญาเครื่องใคร่ครวญเนื้อความ^{๙๑}

ดังนั้น หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตซึ่งมีความจำเป็นจะต้องฝึกฝนตนเองตามหลักพระพุทธศาสนาเพื่อให้การดำรงอยู่ด้วยความไม่ประมาทไม่เมาในชีวิตเมาในความมั่งมีเมาในสิ่งนั้นในสิ่งนี้ซึ่งเป็นสิ่งไม่ถาวรแต่ประการใดเลยนอกจากธรรมะที่เป็นยารักษาใจให้พ้น

^{๘๘} อด.อญจก.(ไทย) ๒๓/๒/๑๙๖-๒๐๐.

^{๘๙} อด.จตุกก.(ไทย) ๒๑/๒๔๘/๓๖๗-๓๖๘.

^{๙๐} ขุ.ชา.(ไทย) ๒๗/๘๒-๘๕/๖๐๘-๖๐๙.

^{๙๑} ม.ม.(ไทย) ๔๓๔/๕๔๓-๕๔๖.

จากความทุกข์แม้เราจะมีชีวิตเกิดความแก่ความเจ็บความตายเป็นกฎธรรมดาของโลก^{๙๒} แต่ถ้ารู้จักพัฒนาตนให้ปฏิบัติต่อการดำเนินชีวิตที่ดีแล้วย่อมดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพไปในตัวเอง

บรรดาธรรมทั้งปวงเมื่อปฏิบัติแล้วสามารถประมวลลงในมรรคมี๘อันเป็นส่วนหนึ่งของอริยสัจ๔และมรรคมีองค์๘นี้ก็ประมวลสรุปเข้าในไตรสิกขา^{๙๓} คือสิกขาสิกขาในศีลจิตตสิกขาสิกขาในจิตและปัญญาสิกขาสิกขาในปัญญาหรือว่าศีลสมาธิปัญญาอิกนัยหนึ่งก็ประมวลเข้าตามหลักโอวาทปาฏิโมกข์๓ข้อคือการไม่ทำบาปทั้งปวงการทำกุศลให้ถึงพร้อมและการชำระจิตของตนให้ผ่องแผ้วบริสุทธิ์ไตรสิกขาที่ดีโอวาท๓

ที่ดีถือว่าเป็นหัวใจแห่งพระพุทธศาสนาในด้านการปฏิบัติธรรมเรียกอีกนัยหนึ่งว่าเป็นหัวใจของกุศลธรรมทั้งสิ้นที่พึงปฏิบัติจัดเป็นภาเวตัพพธรรม^{๙๔} คือธรรมที่พึงอบรมทำให้มีขึ้นทำให้เป็นขึ้นอันเรียกว่าภาวนานั่นเอง

กรณีตัวอย่างหลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันเช่น (๑)ไตรสิกขา๓ ได้แก่ศีลสิกขาอริยจิตตสิกขาและอริปัญญาสิกขา (๒) ปัญญา๓ได้แก่จินตมยปัญญาปัญญาจากการคิดสุตมยปัญญาปัญญาจากการฟังและภาวนามยปัญญาปัญญาจากการเจริญภาวนาทั้งฝ่ายสมถะและวิปัสสนากรรมฐาน^{๙๕} ซึ่งผู้วิจัยได้อธิบายไว้แล้วในการพัฒนาศีลการพัฒนาจิตและการพัฒนาปัญญาตามลำดับในบทที่๒นี้

ลำดับต่อจากนี้ไปจะได้อธิบายพุทธธรรมอีก๓ประการซึ่งจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประจำวันคือเบญจศีลเบญจธรรมและสังคหวัตถุ๔ได้แก่

๑.เบญจศีล

การประพฤติปฏิบัติตามหลักเบญจศีลหรือสิกขาบท๕ก็เรียกดังนี้

๑. เว้นปาณาติบาตคือไม่ทำลายชีวิตได้แก่ความประพฤติหรือการดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นทางด้านชีวิตร่างกาย

๒. เว้นอทินนาทานาคือไม่เอาของที่เขาไม่ได้ให้การไม่ลักขโมยได้แก่ความประพฤติหรือการดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นทางด้านทรัพย์สินและกรรมสิทธิ์

๓. เว้นกาเมสุมิฉฉาจาราไม่ประพฤติผิดในกามทั้งหลายได้แก่ความประพฤติหรือการดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นทางด้านคู่ครองบุคคลที่รักหวงแหนไม่ผิดประเพณีทางเพศไม่นอกใจในคู่ครองของตนเอง

๔. เว้นมสสาวาทาคือไม่พูดเท็จได้แก่ความประพฤติหรือการดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นด้วยวาจาเท็จโกหกหลอกลวงต้อรณประโยชน์หรือแกล้งทำลาย

^{๙๒} พระธรรมโกศาจารย์, ธรรมะกับชีวิตประจำวัน, (กรุงเทพฯ: ธรรมสภา, ๒๕๔๗), หน้า๘-๙.

^{๙๓} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๑.

^{๙๔} สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระสังฆราช (เจริญสุวฑฺฒโน), หัวใจพระพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า๒๐-๒๑.

^{๙๕} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๓๑.

๕. เว้นจากของเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาทได้แก่ไม่เสพของ มีนเมาได้แก่ความประพฤติกหรือการดำเนินชีวิตที่ปราศจากความประมาทหลังพลาดมัวเมาเนื่องจากการใช้สิ่งเสพติดที่ทำให้เสียสติสัมปชัญญะ^{๙๖}

หลักเบญจศีลทั้ง๕ประการนี้เป็นหลักประกันในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขเพื่อให้เกิดความเคารพในสิทธิของคนอื่นและเพื่อเป็นการคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของกันและกันให้เป็นไปโดยชอบธรรมสมัยใดที่มนุษย์เรายังคงรักษาและปฏิบัติในศีล๕ข้อนี้โลกก็อยู่โดยปราศจากการเบียดเบียนทำร้ายกันแต่ถ้ามนุษย์ขาดศีล๕แล้วสังคมส่วนใหญ่ย่อมหาความสงบร่มเย็นได้ยากตรงข้ามคนในสังคมจะแข่งขันในทางที่ประทุษร้ายต่อกันมากยิ่งขึ้น

๒. เบญจธรรม

ธรรมที่เกื้อกูลแก่การรักษาเบญจศีลผู้รักษาเบญจศีลควรมีธรรมนี้ไว้ประจำใจ๕ประการดังนี้

๑. เมตตาและกรุณาหมายถึงความรักใคร่ปรารถนาดีต่อกันอยากให้คนอื่นมีความสุข ความเจริญและความสงสารคิดอยากจะช่วยให้พ้นทุกข์พ้นภาวะวิฤติหยาบกำลั่งประสบอยู่ใช้กับศีลข้อที่๑เพื่อประโยชน์ในการดำเนินชีวิตบุคคลควรเจริญเมตตาและกรุณาซึ่งมีคุณูปการแก่สรรพสัตว์ทั้งหลายในโลกนี้

๒. สัมมาอาชีวะหมายถึงการเลี้ยงชีพในทางสุจริตคู่กับศีลข้อที่๒ซึ่งหมายเอาการปฏิบัติครบวงจรครอบคลุมไปถึงด้านต่างๆในการดำเนินชีวิตที่เรียกว่าสัมมาอาชีวะ

๓. กามสังวรหมายถึงความสังวรในกามหรือความสำรวมระวังรู้จักยับยั้งควบคุมตนเองในทางกามารมณ์ไม่ให้หลงไหลในรูปเสียงกลิ่นรสและสัมผัสคู่กับศีลข้อที่๓

๔. สัจจะหมายถึงความสัตย์หรือความซื่อตรงคู่กับศีลข้อที่๔

๕. สติสัมปชัญญะหมายถึงการระลึกได้และรู้ตัวทั่วพร้อมอยู่เสมอคือพัฒนาตนเองให้เป็นคนรู้จักยังคิดรู้จักตัวเสมอว่าขณะนี้เรากำลังทำอะไรอยู่เป็นกิจที่ควรทำหรือไม่ระวังไม่ให้เป็นคนประมาทในการดำเนินชีวิต^{๙๗}

เบญจธรรมทั้ง๕ประการนี้เมื่อมนุษย์ได้ประพฤติปฏิบัติตามแล้วย่อมก่อให้เกิดความเมตตารักใคร่ต่อกันเหมือนหนึ่งว่าเป็นญาติพี่น้องกันทำให้คนเรารู้จักคุณค่าของความเป็นมนุษย์แล้วรู้จักเลือกดำเนินชีวิตไปในทางที่ชอบเว้นจากการละเมิดในหญิงหรือชายอันเป็นที่รักของบุคคลอื่นมีความซื่อสัตย์ต่อกันทำงานโดยมีสติสัมปชัญญะกำกับคือมีความระมัดระวังรู้จักยังคิดพิจารณาเห็นคุณโทษในสิ่งต่างๆบำเพ็ญตนเกื้อกูลต่อกัน

๓. สังคหวัตถุ

ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวคือยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคีกันเอาไว้มี๔ประการดังนี้

๑. ทานได้แก่การให้การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละแบ่งปันช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

^{๙๖}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๙, ๑๐/๓๐๒-๓๐๓.

^{๙๗}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๘๖/๒๔๗.

๒. ปิยวาจาหรือเปยยวาจาได้แก่วาจาเป็นที่รักวาจาพูดตมน้ำใจหรือวาจาซาบซึ้งใจคือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

๓. อัตถจริยาได้แก่การประพฤติประโยชน์คือชวนช่วยช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔. สมานัตตตาได้แก่ความมีตนเสมอคือทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในบุคคลทั่วไปและเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ปัญหาร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะบุคคลเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี^{๙๘}

การให้วัตถุสิ่งของมีความจำเป็นมากเพราะเป็นปัจจัยให้ชีวิตมนุษย์ดำเนินไปได้ด้วยดี เช่นการบริจาคเงินทองช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ในโอกาสต่างๆเช่นในคราวประสบภัยพิบัติอุทกภัย อัคคีภัยโจรภัย เป็นต้นแม้การพูดจาปราศรัยกันด้วยคำพูดที่ไพเราะเสนาะหุ่ย่อมทำให้ผู้ฟังเกิดความพึงพอใจและได้รับประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่ายการบำเพ็ญตนให้เกิดคุณค่าแก่สังคมก็จัดเป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของคนไว้ได้ตลอดไปและการทำตนให้พอดีพอเหมาะแก่ฐานะสถานภาพของตนที่เป็นอยู่โดยธรรมบ้างโดยศีลบ้างย่อมทำให้คนรักใคร่สามารถดึงดูดใจให้คนอื่นระลึกถึงอยู่เสมอฉะนั้นสังคหวัตถุนี้เป็นเหมือนยาเสน่ห์ในสังคมมนุษย์โดยไม่ต้องใช้ยาเสน่ห์อย่างอื่นหรือมนตราอื่นช่วยให้คนมารักเคารพนับถือ

หลักธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

หลักธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแม้จะมีมากก็ตามตามหลักพระพุทธศาสนาแต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยกธรรมที่เป็นอุปสรรคที่จำเป็นภายนอกคืออบายมุข ๖ อย่างเช่นการดื่มสุราจนมึนเมาไม่ได้สติทำให้เสียทั้งสุขภาพเสียทรัพย์สินคนดูถูกเหยียดหยามเป็นต้นและธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อมาก็คือตัณหาคือความตัณหารักใคร่พอใจตามกระแสของกิเลสและวัตถุกาม ๖ ตัณหาในดินแดนในความเป็นอยู่ในฐานะนั้นๆและวิวัฒนาการไม่ยินดีไม่พอใจในภาวะของตนเองที่เป็นอยู่นั้นซึ่งจัดเป็นอุปสรรคภายในใจที่ควรทราบและหาวิธีสกัดกั้นหรือบรรเทาให้เบาบางและไม่ให้ก่อโทษความเสียหายแก่ตนเองและสังคมมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

อบายมุข ๖

อบายมุขคือปากทางแห่งความเสื่อมโศกทรัพย์ซึ่งอบายมุขหมวดต่อไปนี้เป็นพระพุทธรองค์ได้ตรัสแสดงแก่สังคหิกภิกษุก่อนตรัสเรื่องทิศ ๖ ว่าเป็นทางแห่งความเสื่อมในแต่ละประเภทดังต่อไปนี้

๑. ดิตสุราและของมึนเมาโดยมีโทษ ๖ อย่างคือทรัพย์หมดไปๆเห็นชัดๆก่อการทะเลาะวิวาทเป็นบ่อเกิดของโรคต่างๆเช่นโรคพิษสุราเรื้อรังเสียเกียรติเสียชื่อเสียงทำให้ไม่รู้อายทอนกำลังปัญญา

๒. ชอบเที่ยวกลางคืนมีโทษ ๖ อย่างคือชื่อว่าไม่รักษาตัวชื่อว่าไม่รักษาลูกเมียชื่อว่าไม่รักษาทรัพย์สมบัติเป็นที่ระแวงสงสัยเป็นเป้าให้เขาใส่ความหรือขาลือเป็นทางมาของเรื่องเดือดร้อนเป็นอันมาก

^{๙๘}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๔๐/๑๖๗.

๓. ขอบเขตการละเล่นมีโทษโดยการทำงานเสื่อมเสียเพราะใจกังวลคอยคิดจ้องกับเสียเวลาเมื่อไปดูสิ่งนั้นๆทั้ง๖กรณีคือ๑. รำที่ไหนไปนั้น๒.- ๖. ขับร้องดนตรีเสภาเถิงที่ไหนไปนั้น

๔. ติดการพนันมีโทษ๖อย่างคือเมื่อชนะยอมก่อเวรเมื่อแพ้ก็เสียตายทรัพย์ที่เสียไปทรัพย์หมดไปๆเห็นซัดๆเข้าที่ประชุมเขาไม่เชื่อถือนักพูดเป็นทีหมิ่นประมาทของเพื่อนฝูงไม่เป็นที่พึงประสงค์ของผู้ที่จะหาคู่ครองให้ลูกของเขาเพราะเห็นว่าจะเลี้ยงลูกเมียไม่ไหว

๕. คบคนชั่วมีโทษโดยนำไปให้กลายเป็นคนชั่วอย่างคนที่ตนคบทั้ง๖ประเภทคือได้เพื่อนที่จะนำไปให้กลายเป็นนักการพนันนักเลงหญิงนักเลงเหล้านักเลงของปลอมนักหลอกลวงนักเลงหัวไม้

๖. เกียจคร้านการทำงานมีโทษโดยทำให้ยกเหตุต่างๆเป็นข้ออ้างผัดผ่อนไม่ทำงาน โภคะใหม่ก็ไม่เกิดโรคะที่มีอยู่ก็หมดสิ้นไปคือให้อ้างไปทั้ง๖กรณีว่าหนานักกร่อนนักเียนไปแล้วยังเข้านักหิวนักอ้อมนักแล้วไม่ทำงาน^{๙๙}

ในทัศนะผู้วิจัยเห็นว่าธรรมที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคืออบายมุขทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วนั้นทำให้เกิดปัญหาทั้งต่อตนเองและสังคมกล่าวคือเมื่อบุคคลไม่พัฒนาตนเองด้วยศีลข้อที่๕ คือมักเป็นนักดื่มนักเสพของมีนเมาสุราบุหรี่ยาเสพติดให้โทษอย่างใดอย่างหนึ่งจะทำให้มีผลเสียต่อสุขภาพของเขาเองแม้ทรัพย์เงินทองที่หามาได้ด้วยความสามารถก็หมดไปถ้าสิ้นแรงคนที่ติดยาเสพติดถึงกับอาชญากรรมต่างๆเช่นการปล้นทรัพย์ชิงทรัพย์คนอื่นเพราะต้องการเพียงเงินทองมาสนองความต้องการของตนแม้ในอบายมุขข้ออื่นๆคือการมักเป็นคนชอบเที่ยวดูการละเล่นในยามกลางคืนก็ทำให้เสียทั้งเงินทองถ้าเป็นผู้หญิงก็จะถึงกับเสียตัวให้กับผู้ชายได้ง่ายซึ่งเป็นปัญหาที่เริ่มมีมากในสังคมเพราะอบายมุขข้อนี้ยังการเล่นการพนันเช่นหวยรัฐหวยออมสินไฮโลไฟเป็นต้นยอมประสพแต่ความเสื่อมโดยปริยายทั้งเสื่อมทรัพย์เสื่อมคนนับถือความดีหมดตัว

อย่างไรก็ตามการคบหาสมาคมกับคนชั่วหรือคนพาลนั้นยังประสบกับความหายนะอย่างหลีกเลี่ยงได้ยากเพราะคนพาลหรือเพื่อนชั่วที่คบหานั้นย่อมนำไปสู่การทำความชั่วเช่นกันทำให้กระทำผิดในด้านศีลธรรมฝ่าฝืนกฎหมายบ้านเมืองและสร้างปัญหาให้กับสังคมส่วนอบายมุขประการสุดท้ายคือความเกียจคร้านแม้ดูเหมือนจะไม่รุนแรงนักถ้าเปรียบเทียบกับข้ออื่นๆแต่ก็มีผลเสียหายนะเช่นกันเพราะถ้าไม่ขยันทำมาหาเลี้ยงชีพแล้วก็เป็นการแก่คนอื่นเป็นคนไม่รับผิดชอบต่อหน้าที่การงานตัวอย่างเช่นคนเกียจคร้านไม่ทำงานยอมทำให้ชีวิตมีความอดัดดลลำบากบางรายถึงกับต้องขอทานเขาเลี้ยงชีพจึงเป็นปัญหาทำให้คนยากจนปัญหาคนตกงานทำให้ระบบเศรษฐกิจไม่องงามเต็มที่เพราะคนที่เกียจคร้านแม้จะทำงานในหมู่ชนใดๆย่อมไม่สามารถทำงานให้สัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของหมู่นั้นได้เท่าที่ควร

ค้นหา๓

สาเหตุสำคัญของการกระทำทั้งปวงในที่นี้ได้แก่แรงจูงใจหมายถึงภาวะแรงชักนำให้เกิดการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งแรงจูงใจนี้เป็นสิ่งปรากฏอยู่ในจิตที่มีบทบาทและมีอิทธิพลเพราะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของการกระทำการพูดการคิดของคนทุกอย่างซึ่งเป็นปัญหาหรืออุปสรรคต่อการ

^{๙๙}ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๒๕๓-๒๕๓/๒๐๒-๒๐๕.

พัฒนาคุณภาพชีวิต^{๑๐๐} พระพุทธศาสนาสอนให้รู้ว่าเพราะความต้องการเป็นเหตุแห่งความทุกข์นั้นคือสมุทัยเป็นต้นปัญหาเป็นต้นอุปสรรคและสภาวะที่ทนได้ยากเป็นต้นทุกข์เพราะปรารถนาสิ่งใดไม่ได้สิ่งนั้นตามที่ใจเราต้องการนั้นแหละเป็นทุกข์พึงรับชำระตนหรือกำจัดความอยากให้มีขอบเขตหรือกรอบปฏิบัติที่สอดคล้องกับศีลธรรมทางหลักพุทธธรรมเพื่อป้องกันความเสียหายอันเป็นโทษต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำหรับแรงจูงใจฝ่ายอกุศลตามหลักพุทธธรรมที่ท่านแสดงไว้คือความพอใจชอบใจยินดีอยากรักใคร่ต้องการที่ไม่ดีไม่สบายไม่เกื้อกูลเป็นอกุศล^{๑๐๑} เรียกว่าตัณหาผู้ที่มีตัณหาเป็นแรงจูงใจกระทำจะเป็นเพียงเงื่อนไขสำหรับการได้เสพเสวยปรนเปรอตนไม่ต้องการทั้งการกระทำและผลของการกระทำนั้นโดยตรงจึงเป็นสูตรของตัณหาที่ว่ายิ่งได้ยิ่งเสพเสวยก็ยิ่งกระทำยิ่งได้เวทนาอร่อยก็ยิ่งทำฯซึ่งเป็นสูตรปิดท้ายไม่รู้จบความอยากประเภทที่หนึ่งนี้เป็นความอยากที่มีวิชชาและตัณหาเป็นมูลฐาน^{๑๐๒} ซึ่งตรงข้ามกับแรงจูงใจฝ่ายดีหรือฝ่ายกุศล^{๑๐๓} ได้แก่นันทะความพอใจที่พร้อมที่เป็นเหตุปัจจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้เจริญก้าวหน้าไม่ก่อโทษไม่เป็นปัญหาทั้งแก่ตนและสังคม^{๑๐๔}

ความกระหายอยากในสิ่งที่ให้เวทนาเท่านั้นเมื่อมาบำรุงตนแล้วมัวเมาอยู่ในสิ่งที่ตนได้มาแล้วนั้นมีความเชื่อฟังบูชาสิ่งนั้นๆจึงเป็นแหล่งก่อปัญหาให้แก่ชีวิตและสังคมของมนุษย์เป็นที่มาของความหวังความหวาดกลัวความระแวงความเคียดแค้นชิงชังความมัวเมา

๓. ความกระหายอยากในความดับสันดานตัณหา (รวมทั้งพราภัพันบรรณ) แห่งตัวตนหรือความทะยานอยากในวิภพเรียกว่าวิภพตัณหาแม้ในตัณหาสูตรได้แสดงวงจรการเกิดตัณหาและการดับตัณหาเป็นแบบปฏิจจสมุปบาทดังความสัมพันธ์ต่อไปนี้

๑) ความสัมพันธ์ของฝ่ายเกิดทุกข์

จากผลไปหาเหตุจากเหตุไปหาผล

ตัณหาการไม่คบสัตบุรุษที่บริบูรณ์

นิรวรณการไม่ฟังสัทธรรมที่บริบูรณ์

ทุจริต๓ความไม่มีศรัทธาที่บริบูรณ์

ความไม่สำรวมอินทรีย์การมนสิการโดยไม่แยบคายที่บริบูรณ์

การมนสิการโดยไม่แยบคายความไม่มีสติสัมปชัญญะที่บริบูรณ์

การไม่มีศรัทธาทุจริต๓ที่บริบูรณ์

การไม่ฟังสัทธรรมนิรวรณ๕ที่บริบูรณ์

การไม่คบสัตบุรุษตัณหาที่บริบูรณ์^{๑๐๕}

^{๑๐๐} พระมหาสารวญาณสวโร, (พินดอน), “การศึกษาเรื่องผลกระทบจากการล่วงละเมิดศีลข้อที่ ๕ ที่มีต่อสังคมไทย”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒).

^{๑๐๑} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๕/๑/๒๕๔.

^{๑๐๒} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ**, หน้า๔๙๐.

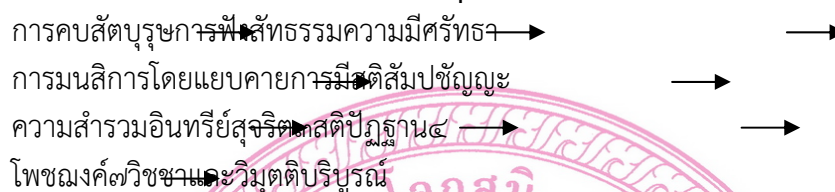
^{๑๐๓} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒/๒๕๔.

^{๑๐๔} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ**, หน้า๔๙๐-๔๙๑.

^{๑๐๕} อัง.ทสก.(ไทย) ๒๔/๖๒/๑๓๗-๑๔๐.

อธิบายว่าการเกิดทุกข์แก่บุคคลนั้นเนื่องจากต้นเหตุทำให้เกิดทุกข์ทั้งปวงโดยเริ่มจากการไม่คบหาสัตบุรุษคนดีเป็นกัลยาณมิตรไม่รู้จักรังสัทธิธรรมไม่ประกอบด้วยศรัทธาไม่น้อมใจมนสิการไม่เจริญสติสัมปชัญญะไม่สำรวมอินทรีย์๖ทำกิจการงานด้วยทุจริตไม่เจริญสติปัฏฐาน๔ไม่เจริญโพชฌงค์๗ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ประสบกับทุกข์อยู่เสมอๆไม่อาจจะพัฒนาตนเองให้มีความสุขที่แท้จริงได้เพราะถูกต้นเหตุนี้ครอบงำจิตใจขาดอิสรภาพขาดปัญญาในการตรัสรู้ธรรมที่ควรรู้คือมรรค๔ผล๔นิพพาน๑

๒) ความสัมพันธ์ของฝ่ายดับทุกข์มีวงจรดังนี้



อธิบายว่าเมื่อบุคคลคบหาสมาคมกับสัตบุรุษเป็นกัลยาณมิตรที่ดีแล้วการพัฒนาชีวิตจึงจะสามารถดำเนินไปได้โดยถูกต้องเพราะคบคนเช่นใดก็เป็นเหมือนบุคคลนั้นๆและเมื่อคบคนดีท่านก็จะแนะนำสั่งสอนทางดีเป็นบุญประกอบด้วยกุศลเรียกว่าฟังสัทธิธรรมจากท่านเหล่านั้นเกิดศรัทธาความเชื่อมั่นในการทำความดีของตนแล้วได้ส่วนเหตุผลให้รู้แจ้งพร้อมด้วยมีสติสัมปชัญญะอยู่เสมอรู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนไม่ให้ต้นเหตุครอบงำทางตาหูจมูกลิ้นกายใจตั้งตนอยู่ในการปฏิบัติงานหน้าที่โดยยึดหลักความสุจริตอย่างทั้งทางกายวาจาและทางใจปฏิบัติตามสติปัฏฐาน๔คือกายเวทนาจรรณแล้วฟังเจริญโพชฌงค์๗อย่างมีการสอดส่องในธรรมวิจยธรรมเป็นต้นจึงจะสามารถบรรลุถึงวิชาและวิมุตติได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ในการดับทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจุบันคำว่า “คุณภาพชีวิต” นำมาใช้แพร่หลายมากขึ้น เมื่อพิจารณาจากเอกสารตำราต่าง ๆ พบว่ามีการกล่าวถึง “การมีชีวิตที่ดี” (good life) และ “การกินดีอยู่ดี” (good bell) ซึ่งอาจอนุมานได้ว่า หมายถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั่นเอง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นมีการกล่าวถึงตั้งแต่สมัยเริ่มแรกของกำเนิดมนุษยชาติในโลก เพราะเมื่อมนุษย์เกิดมาธรรมชาติก็สอนมนุษย์ให้ต่อสู้ดิ้นรนกับสภาพแวดล้อม เพื่อการอยู่รอดของตัวมนุษย์นั่นเองและพยายามแสวงหาความสุขในชีวิต ซึ่งน่าจะเป็นจุดเกิดของการมีชีวิตที่ดีของมนุษย์ แต่ก็ยังไม่ปรากฏหลักฐานแน่ชัดเมื่อใดจนมาถึงสมัยกรีกโบราณ ปรากฏว่ามีหลักฐานแน่ชัด โดยตั้งแต่สมัยที่มีนักปราชญ์ที่มีชื่อเสียงของกรีก คือ โซคราติส (Socratis) เพลโต (Plato) และอริสโตเติล (Alistotle)

ซัยวัฒน์รุทโซติ^{๑๐๖} โซคราติส (Socratis) กล่าวว่าชีวิตที่ดีสำหรับมนุษย์คือ ชีวิตที่มนุษย์รู้จักใช้สติ เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ปรากฏขึ้นตามธรรมชาติด้วยตัวของมนุษย์เองเพลโต (Plato) และอริสโตเติล (Alistotle) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับชีวิตที่ดีคล้ายตามตามกัน คือ ชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้นอยู่ที่การได้ขัดเกลาอินทรีย์อย่างดีที่สุด เพื่อให้ได้หยั่งถึงความมีค่าในตนเอง แต่มนุษย์นั้นไม่สามารถที่จะอยู่โดดเดี่ยวได้ต้องอาศัยอยู่ในระบบสังคม จึงจะ

^{๑๐๖} ซัยวัฒน์รุทโซติ, คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง, งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖).

เกิดระบบของสังคมการเมืองขึ้นเพื่อการกระทำ ไม่ใช่เพื่อการดำรงชีวิตอยู่อย่างสามัญเท่านั้น ซึ่งจุดหมายของสังคมคือการสร้างปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้พลเมืองทุกคนสามารถจะมีชีวิตที่ดีที่สุดได้ ชีวิตที่ดีที่สุดนั้นประกอบด้วยการพัฒนาสิ่งที่ดีที่สุดในตัวเราให้ถึงจุดสุดยอดทั้งนี้รวมถึงความสุขไว้ด้วย ดังนั้นชีวิตที่ดีที่สุดจะต้องมีพื้นฐานทางสังคมและการเมืองที่ดี ซึ่งเพลโต (Plato) และอริสโตเติล (Aristotle) ถือว่าเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะกำหนดชีวิตที่ดีของประชาชนตลอดจนการเป็นผู้ให้การศึกษา และการฝึกอบรม การฝึกฝนประชาชนจนบรรลุถึงชีวิตของตนเอง และมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีอิสระที่จะมีชีวิตที่ดีตามที่เขาแลเห็น

สมยศนาวิการ^{๑๐๗} ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ว่า Maslow ได้สรุปว่าความต้องการของบุคคลสามารถเรียงลำดับตามความสำคัญได้และความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่เป็นสิ่งที่สนใจพฤติกรรมของบุคคลต่อไปอีกบุคคลจะถูกจูงใจด้วยความต้องการที่สูงขึ้นและยังไม่ได้มีการตอบสนองและความต้องการของบุคคลจะซ้ำซ้อนเช่นความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่หมดความต้องการอีกอย่างหนึ่งก็มักจะเกิดขึ้นโดย Maslow ได้เสนอลำดับความต้องการไว้ทั้งหมด ๕ ขั้นดังนี้คือ

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physical needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ได้แก่ความต้องการปัจจัยที่เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตเช่นความต้องการรับประทานอาหาร ความต้องการที่จะพักผ่อนความต้องการอากาศที่จะหายใจความต้องการที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นต้นความต้องการด้านร่างกายมีลักษณะที่สำคัญคือจะต้องเป็นความต้องการที่สามารถบรรลุได้ด้วยเวลาอันสั้นและความต้องการแต่ละด้านต้องเป็นอิสระต่อกันไม่มีความสัมพันธ์โดยตรงซึ่งกันและกันนอกจากนี้ความต้องการทางด้านร่างกายถือเป็นความต้องการที่ขาดไม่ได้ตราบดีที่มนุษย์ยังมีชีวิตอยู่

๒. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Security or Security needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการด้านความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคงมากขึ้นจนทำให้ความต้องการด้านนี้มีความสำคัญเหนือด้านอื่นๆ ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง ดังกล่าวรวมเอาความปลอดภัยความมั่นคงทั้งในด้านการดำรงชีวิตและการทำงานเช่นมนุษย์อยากมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจในรูปของค่ามั่งมีสัญญาจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทนในระยะยาว

๓. ความต้องการด้านความเป็นสมาชิกของสังคม (Social needs) เมื่อความต้องการความปลอดภัยมั่นคงได้รับการตอบสนองแล้วก็ลดความสำคัญลงความต้องการด้านสังคมจะเข้ามาแทนที่มีความสำคัญมากที่สุดแทนที่ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยความต้องการด้านนี้เกิดจากธรรมชาติของมนุษย์ที่ถือว่าเป็นสัตว์สังคมโดยปกติย่อมต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่มก็เกิดความต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่มที่ตนเป็นสมาชิกอยู่และอาจขยายเป็นความต้องการมีส่วนร่วมไปยังกลุ่มอื่นอีกด้วย

๔. ความต้องการเกียรติยศและการยอมรับนับถือ (Esteem or Recognition needs) เมื่อบุคคลได้มีส่วนร่วมในกลุ่มความต้องการด้านสังคมก็จะลดความสำคัญลงความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและการยอมรับนับถือจะเลื่อนความสำคัญขึ้นไปแทนที่ความต้องการด้านนี้เกิดจากมนุษย์

^{๑๐๗} สมยศนาวิการ, การบริหาร: การพัฒนาองค์การและการจูงใจ, (กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์กรุงธนพัฒนาจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒๗-๑๒๘.

ภายหลังจากที่ได้เข้าเป็นสมาชิกของกลุ่มแล้วมิใช่อยากเป็นแค่เพียงสมาชิกแต่ยังต้องการเกียรติยศ การยอมรับนับถือยอมรับจากกลุ่มจะช่วยให้บุคคลรู้สึกมั่นใจรู้สึกมีเกียรติหรือบางที่อาจรู้สึกว่ามีอำนาจ

๕. ความต้องการบรรลุถึงความปรารถนาในชีวิตของตนเอง (Self Actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้ายหลังจากได้รับความต้องการในระดับอื่นๆมาแล้วซึ่งเป็นความต้องการให้บรรลุถึงความปรารถนาในชีวิตของตนเองซึ่งเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับความใฝ่ฝันในชีวิตการเป็นมนุษย์ของเขาที่เขาจะทุ่มแรงกายแรงใจเพื่อให้บรรลุความปรารถนานั้นความต้องการแสดงออกถึงความสามารถของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกันเพราะทุกคนมีความแตกต่างกัน

จากแนวความคิดของ Maslow ช่วยให้เกิดความเข้าใจในความต้องการของคนในการทำงานและทำให้ได้ข้อสรุปว่าปัจจัยอะไรที่ทำให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยสามารถนำมาเชื่อมโยงกับการบริหารที่จำทำให้สามารถบรรลุความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

๒.๓ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

๒.๓.๑ ความหมายคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต จากการศึกษาและค้นคว้าทางด้านคุณภาพชีวิต ได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

ฟราดีเออร์^{๑๐๘} (Fradier) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่า ความสัมพันธ์ทุกด้านระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมตามธรรมชาติที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่ แต่ละด้านจะมีความเฉพาะในลักษณะของการตอบสนองของบุคคล

องค์การยูเนสโก^{๑๐๙} (Unesco) ได้นิยามคำว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ระดับความเป็นอยู่ในสังคม และระดับความพอใจในความต้องการส่วนหนึ่งของมนุษย์ และได้นิยามโครงการ

^{๑๐๘} Fradier,G *Quality-of-work life unesco Lausanne*. Lausanne: Prefected by ImprimeriesReunites de Lausanne. (1976),p.30.

^{๑๐๙} UNESCO.,*Indicator of environmental quality of life*. Research and Papers in Social Science, 38(12), 99.(1978),P.40.

เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตว่า เป็นโครงการที่มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้ผู้เรียนและชุมชนได้รับความรู้ เจตคติ ค่านิยมและทักษะที่จำเป็นให้กลุ่มเป้าหมายสามารถปรับปรุงคุณภาพชีวิตทั้งในลักษณะปัจเจกบุคคลและในฐานะสมาชิกของชุมชน

ลิว^{๑๑๐} (Liu) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นชื่อใหม่ของความคิดเดิม (old nation) ซึ่งถ้าเรียกเป็นชื่อทางด้านจิตพิสัย (subjective) ก็จะใช้คำว่า อยู่ดี มีสุข (well-being) คือการเป็นอยู่ที่ดีของคนและสิ่งแวดล้อมตามสภาพทั่ว ๆ ไปในด้านส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตจะแสดงออกในรูปของความต้องการ (want) เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้บุคคลนั้น ๆ มีความสุขหรือ พอใจ

สโครวาน^{๑๑๑} (Skrovan) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการดำเนินการขององค์การที่ทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อรักษาปรับปรุงสภาพการทำงานหรือวิธีการทำงานและเพื่อเพิ่มผลผลิตให้องค์การ

จากแนวความคิดและความหมายดังกล่าวคุณภาพชีวิตการทำงานจึงประกอบด้วย

๑. การพัฒนา (Development) ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงานและด้านชีวิตซึ่งสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของบุคคล

๒. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Dignity) คือการได้รับรู้สึกที่ดีในสภาพการทำงานและบทบาทและหน้าที่

๓. การกิจประจำวัน (Daily Practice) คือการทำงานที่ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานได้รับความเคารพได้รับเกียรติยศและได้รับความร่วมมือ

พิพัฒน์ จันทรา^{๑๑๒} ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตเป็นการมองชีวิตว่า คือความสัมพันธ์เพราะมนุษย์ประกอบด้วยร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และขณะเดียวกันมนุษย์มีความสำคัญ การเมือง เศรษฐกิจดังนั้นจึงไม่สามารถกล่าวถึงมนุษย์ในแง่ใดแง่หนึ่งเท่านั้นแต่ต้องการมองมนุษย์

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา^{๑๑๓} ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิต หมายถึง บุคคลที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขตามฐานะ สามารถพึ่งพาตนเองได้โดยไม่เป็นภาระผู้อื่น แต่สามารถทำประโยชน์ให้ผู้อื่นได้ เป็นบุคคลที่รู้จักตัวเองบ้างแล้วจะมีความรักไว้เผื่อแผ่คนอื่น รู้จักเมตตา กรุณา และให้อภัยผู้อื่นได้ รู้จักมองโลกในแง่ดีไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

^{๑๑๐} Liu, B.C. (1976).,Quality of life Indicators in U.S.Metropolitan Areas., New York: Praeger. _____.,Quality of Life : Concept, Measure and Result.,The American Journal of Economics and Sociology., 34(1): (1975, January)., p. 12.

^{๑๑๑} Skrovan, D.J.,Quality of Worklife : Perspectives for Business and Public Sector., United States of America: Addison-Wesley Publishing Company Inc.,(1983), p.1-6.

^{๑๑๒} พิพัฒน์ จันทรา,คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว,วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๔๒).

^{๑๑๓} ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา,การใช้บทเรียนโมดูล เรื่อง ค่านิยมที่ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนสำหรับนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒,วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล,๒๕๔๓).

อาจศึก งอพา^{๑๑๔} ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขทั้งทางกายและทางจิตใจ ตามความรู้และความสามารถที่มีอยู่ รวมไปถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินโดยได้รับการยอมรับจากสังคม

ระวีวรรณ ฉัตรทอง^{๑๑๕} สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและขึ้นอยู่กับมิติของการรับรู้ ของบุคคลที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายจิตใจได้อย่างมีความสุขได้รับการยอมรับและสามารถแสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล โดยอยู่บนพื้นฐานความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมมีความปลอดภัยในการทำงาน

จากทัศนะของนักวิชาการต่างๆดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตนั้นเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบทั้งภายในและภายนอกของมนุษย์ ได้แก่ ด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ อารมณ์และความรู้สึกด้านร่างกายคือ ความมีสุขภาพกายที่ดี สภาพความเป็นอยู่และสภาพการดำรงชีวิตที่ดีในสังคม ดังนั้น คุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นชีวิตที่มีความสุขกาย สุขใจและสามารถดำรงชีวิตด้วยการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และบริบทของสังคมได้ตามสภาวะ กาลเวลา

๒.๓.๒ ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

ในการพัฒนาองค์การใดๆคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์การควรให้ความสำคัญเพราะหากหน่วยงานมองข้ามอาจส่งผลไปสู่ความล้มเหลวในการบริหารองค์การได้จากการศึกษาพบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ต่างดังนี้

เดวิส^{๑๑๖} (Davis) เป็นผู้นำศัพท์คุณภาพชีวิตมาใช้ครั้งแรกและให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน คำย่อภาษาอังกฤษที่ใช้ทุกวันนี้สำหรับคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานคือ QWL

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง

นักวิชาการบางท่านได้ให้ทรรศนะที่ค่อนข้างชัดเจนว่า หมายถึง กระบวนการที่ซึ่งทำให้สมาชิกภายในองค์การทุกระดับสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลิตผลขององค์การ โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การและปรับปรุง

^{๑๑๔} อาจศึก งอพา, ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว, วิทยานิพนธ์ในปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒).

^{๑๑๕} ระวีวรรณ ฉัตรทอง, ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของการทำงานกับการทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๓).

^{๑๑๖} Davis L. E., Enhancing the quality of work life: Development in the united states, *International Labor Review*, 116(1), (1977, July-August), p. 53-65.

คุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับพนักงาน นอกจากนี้ยังวิเคราะห์ให้เห็นว่า หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์การเพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ โดยวิธีที่ทำให้ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และความเจริญเติบโต (Human Dignity & Growth) ของพนักงานในองค์การมีมากขึ้น ทำงานด้วยกันด้วยความร่วมมืออย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปลี่ยนแปลง และทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

ฮิวส์และคัมมิงส์^{๑๑๗} (Huse & Cummings) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง แนวทางที่คำนึงถึง คน งาน และองค์การ ซึ่งจะประกอบด้วย องค์ประกอบที่แตกต่างกัน ๒ ประการ คือ

๑. เป็นเรื่องเกี่ยวกับความพอใจ สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์การ

๒. เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ

เดลลามอตเต้ และทาเคซาวา^{๑๑๘} (Dellamotte & Takezawa) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างขวางและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุม ไว้ดังนี้

๑. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานผลประโยชน์ และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจสำหรับคนงาน

๒. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพ การทำงานของเขาด้วย

๓. คุณภาพชีวิตในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Condition) ในประเทศฝรั่งเศส และประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker's Protection) ในประเทศสแกนดิเนเวีย หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสภาพการทำงาน (Democratization of the Workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ “Hatarakigai” ในญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการและแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

^{๑๑๗} Huse E. F., & Cummings, T., *Organization development and change*, (New York: West., 1985), p. 139.

^{๑๑๘} Dalamotte Y. & Takezawa S., *Quality of working life international perspective*, International Labor Organization, 9(5), (1984, January). P 2-3.

๔. การกิจประจำวัน (Daily Practice) คือ การทำงานที่ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเคารพ ได้รับเกียรติยศ และ ได้รับความร่วมมือ

บลูสโตน^{๑๑๙} (Bluestone) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยเน้นการเข้ามามี ส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญทักษะความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง

วอลตัน^{๑๒๐} (Walton) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้น

ปริญญาศรีประเสริฐ^{๑๒๑} ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่สามารถตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นซึ่งมีความสอดคล้องกับความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ

กนกวรรณครุฑปักซี่^{๑๒๒} ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการทำงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การดำรงชีวิตประจำวันอย่างมีความสุข

แก้วตาผู้พัฒนาพงศ์^{๑๒๓} สรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการรับรู้หรือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อสภาพการทำงานและได้รับการตอบสนองจากองค์กรตามที่ตนต้องการทั้งทางด้าน

^{๑๑๙} Bluestone L., Implementing quality-of-work life program, *Management Review*, 3(6), (1977), p.43-46

^{๑๒๐} Walton R., Improving the quality-of-work-life, *Havard Business Review* 12, (1974, May-June), p. 16-B.

^{๑๒๑} ปริญญาศรีประเสริฐ, คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานใน ส่วนกลางกระทรวงแรงงาน, (กรุงเทพฯ: ภาควิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสถาบัน, บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒).

^{๑๒๒} กนกวรรณครุฑปักซี่, การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาใน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต๑, (กรุงเทพฯ: ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๒).

^{๑๒๓} แก้วตาผู้พัฒนาพงศ์, คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย, *ดุชนิพนธ์ปรัชญา ดุชนิพนธ์*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

ร่างกายจิตใจลักษณะงานค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติความมั่นคงในงานความก้าวหน้าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและอื่นๆ

สุขุม คำแหง^{๑๒๔} กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสุขใจเกิดจาก ความพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานจากปัจจัยต่างๆและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมตามเงื่อนไขที่กำหนดขึ้นมา และเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการทำงานอย่างมีคุณภาพ

บุษยาณี จันทรเจริญสุข^{๑๒๕} กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทักษะคติหรือความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับประสบการณ์ทำงานของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์

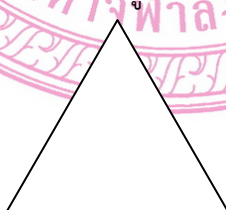
ทองศรีกำภูณอยุธยา^{๑๒๖} สรุปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงลักษณะงานที่คนทำงานปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรหนึ่งๆโดยพิจารณาว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆมากน้อยเพียงใดมีอิสระในการตัดสินใจเชิงในการทำงานเหมาะสมหรือไม่กับค่าตอบแทนที่ได้รับ

ปรีชาคร้ามพัคตร์^{๑๒๗} สรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งตอบสนองตนได้ทั้งร่างกายและจิตใจทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ชาญชัย อาจินสมาจาร^{๑๒๘} สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึงการที่สมาชิกทั้งหมดขององค์การได้มีสิทธิแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการออกแบบในงานของตนและสิ่งแวดล้อมในการทำงานต่างๆไปซึ่งได้กล่าวต่อไปอีกว่าการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะต้องมีความสมดุลระหว่างภาวะผู้นำขององค์การโครงสร้างองค์การและพนักงานในแต่ละคนดังภาพ

ภาวะผู้นำ

โครงสร้างปัจเจกบุคคล



^{๑๒๔}สุขุม คำแหง,ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการงานของข้าราชการครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดระยอง, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒).

^{๑๒๕}บุษยาณีจันทรเจริญสุข,การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,วิทยานิพนธ์คณะศิลปศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,๒๕๓๘).

^{๑๒๖}ทองศรีกำภูณอยุธยา, การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่,พิมพ์ครั้งที่๑๔, (กรุงเทพฯ:เอสแอนด์จิกرافฟิค,๒๕๔๕), หน้า ๑๗๓.

^{๑๒๗}ปรีชาคร้ามพัคตร์,คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, (สถาบันราชภัฏนครราชสีมา,๒๕๔๕).

^{๑๒๘}ชาญชัย อาจินสมาจาร, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์,หนังสือใช้ประกอบการเรียนในรายวิชา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”,(ม.ป.ป.).

ภาพที่ ๒.๑ ความสมดุลขององค์การเพื่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒.๓.๓ ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการบริหารองค์การเพราะทรัพยากรหนึ่งที่สำคัญในองค์การคือพนักงานหากพวกเขาเหล่านั้นมีความพึงพอใจในงานมีความสุขกับการทำงานจะส่งผลไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานและจะทำให้องค์การพัฒนาไปได้อย่างรวดเร็วมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลากหลายดังนี้

ชาญชัยอาจินสมาจาร^{๑๒๙} กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ ๒.๒ ความสำเร็จขององค์การผ่านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาญชัยอาจินสมาจาร^{๑๓๐} ยังได้แสดงให้เห็นถึงความพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่สัมพันธ์กับปัญหาต่างๆดังนี้

๑. ปัญหาทางกายและอารมณ์เช่นความพอใจในชีวิตต่ำความเหนื่อยล้าความรู้สึกเกี่ยวกับความผาสุกต่ำโรคหัวใจ ฯลฯ จะส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ
๒. ปัญหาของพนักงานเช่นการร้องทุกข์การลาออกการมาสายการหยุดพักนานๆ ฯลฯ จะส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ
๓. ปัญหาการผลิตเช่นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตผลผลิตเครื่องมือ/เครื่องอำนวยความสะดวกการลักขโมย ฯลฯ จะส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ

เฟรนช์และเบลล์^{๑๓๑} (French and Bell) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเงื่อนไขของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นถูกนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในองค์การต่างๆองค์ประกอบเบื้องต้นคือการที่จะเปลี่ยนโครงสร้างองค์การใหม่และการจัดให้มีระบบที่จะอธิบายสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาระหว่างผู้บริหารในขณะที่

^{๑๒๙} การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, หนังสือใช้ประกอบการเรียนในรายวิชา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, หน้า ๒๒๘.

^{๑๓๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๒๘.

^{๑๓๑} French Wendell L. and Bell Jr. Cecil H., **Organizations Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement**, (New Jersey: Prentice-Hall ,1999), p.226-227.

สมชาติทองสมุทร^{๑๓๒}ได้กล่าวถึงแนวคิดในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่ถือว่ามีผลกระทบโดยตรงกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจและนำแนวคิดในการพัฒนาองค์การด้วยวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในการพัฒนาองค์การเพื่อให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ซึ่งทองศรีกำภูณอยุธยา^{๑๓๓}มองว่านักบริหารงานบุคคลในปัจจุบันควรเริ่มให้ความสนใจกับเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในองค์การมากขึ้นโดยพยายามสนับสนุนให้คนได้รู้ถึงคุณค่าของชีวิตแต่ก็เป็นเรื่องยากเนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถจะจัดหรือสร้างงานหรือส่งเสริมกิจกรรมต่างๆให้เหมาะสมกับความต้องการของทุกคนในองค์การได้

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์การในที่สุดนอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย^{๑๓๔}

๒.๓.๓.องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ต่าง ๆ ดังนี้

วอลตัน^{๑๓๕} (Walton) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าคนที่ทำงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ๖ ประการคือ

๑. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ (Adequate and Fair Compensating) หมายถึงการได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นๆที่เพียงพอในการดำรงชีวิตที่เป็นธรรมและเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานอื่นๆที่คล้ายคลึงกัน

๒. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึงสถานที่ทำงานสะอาดปราศจากการรบกวนจากแสงเสียงและกลิ่นมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครันและมีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน ประกอบกับจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

^{๑๓๒} สมชาติทองสมุทร, การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร, กรุงเทพฯ: ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตมหาวิทยาลัย: สัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๗).

^{๑๓๓} ทองศรีกำภูณอยุธยา, การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพฯ: เอสแอนด์จีกราฟฟิค, ๒๕๕๕), หน้า ๑๗๔-๑๗๖.

^{๑๓๔} ผจญ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ค้นวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๖, จาก www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc.

^{๑๓๕} Walton Richard E., Improving the Quality of Work Life., Harvard Business Review, 52 (3);(1974.), p.12.

๓. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หมายถึงให้บุคคลได้มีโอกาสทำงานอย่างเต็มความสามารถมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองตลอดจนทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงานเพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กร

๔. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึงความเชื่อที่มีต่อความมั่นคงในงานและมีโอกาสที่จะเจริญเติบโตก้าวหน้าในอนาคต

๕. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) หมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

๖. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึงนโยบายและข้อบังคับต่างๆที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงานการมีสิทธิแสดงความคิดเห็นและการเคารพในสิทธิส่วนตัวยอมรับความขัดแย้งทางความคิด

๗. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (Total Life Space) หมายถึงการกำหนดสัดส่วนที่พอเหมาะสมควรสำหรับงานครอบครัวสังคมและตนเอง

๘. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) หมายถึงการให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม

เอลเพิร์ซ^{๑๓๖} ได้กล่าวถึงหัวใจสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่จะต้องใช้ในองค์กรเพราะเป็นสิ่งที่กำหนดความเป็นมนุษย์ได้อย่างชัดเจนนอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีดังนี้

๑. คุณค่าในการทำงานเป็นสิ่งหนึ่งที่สร้างความคุ้มค่าต่อการสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กรและความสมเหตุสมผลเป็นส่วนหนึ่งของระดับความรู้ความชำนาญของลูกจ้าง

๒. เงื่อนไขที่เพียงพอในการทำงานเช่นความปลอดภัยความมีเมตตาและเงื่อนไขทางจิตวิทยาจะส่งผลต่อการทำงานโดยตรง

๓. การจ่ายเงินเพียงพอกับระดับความสามารถในการทำงาน

๔. ความปลอดภัยในการทำงาน

๕. การทดสอบความสามารถเช่นการสนับสนุนและรับรองในการปฏิบัติโดยหัวหน้าและการจัดการในระดับที่สูงกว่า

๖. การตอบสนองผลลัพธ์ของการทำงานสนับสนุนช่วยเหลือในงานเพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์กร

๗. โอกาสสำหรับการเติบโตความสามารถในการทำงานและรับผิดชอบการมีความก้าวหน้าในงานที่มีความท้าทายจะเป็นการช่วยกระตุ้นให้ก้าวขึ้นไปในตำแหน่งที่สูงขึ้น

๘. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าขึ้นอยู่กับความสามารถเช่นการฝึกปฏิบัติโอกาสในการแข่งขันการสนับสนุนให้ได้รับชัยชนะเพื่อให้ได้ก้าวไปในระดับที่สูงกว่า

๙. สภาพสังคมในด้านบวกเช่นการจัดการการทำงานการส่งเสริมกำลังใจเห็นคุณค่าในความเป็นมนุษย์

๑๐. ความยุติธรรมเป็นสิ่งที่แสดงถึงความรับผิดชอบและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับลูกจ้าง

^{๑๓๖} Albrecht Karl., *Organization Development*, (New Jersey: Prentice-Hall.,1983.), p.76-78.

ศรีนายนุเจนทราศัย^{๑๓๗} ได้เสนอองค์ประกอบของการมีคุณภาพชีวิตไว้๖ส่วนคือ

๑. ประสิทธิภาพในการทำงานของร่างกาย (Physical Capabilities)

ประสิทธิภาพในการทำงานของร่างกายหมายถึงการเคลื่อนไหวร่างกายเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ การดูแลตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการทำงานของร่างกายจะขึ้นอยู่กับพลังงานที่ตนเองสะสมไว้และไม่ใช้พลังงานกายเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงอารมณ์และจิตใจหากบุคคลมีประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้นจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นแสดงให้เห็นถึงการออกกำลังกายสม่ำเสมอ

๒. สถานภาพทางอารมณ์ (Emotional Status)

เป็นความเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ในสภาวะการณ์ต่างๆ เช่น ความโกรธ ความเครียด ฯลฯ การมีสุขภาพที่ดีนั้นมีความสัมพันธ์กับการมีความรู้สึกที่ดี เพลิดเพลินกับการทำงานให้ประสบความสำเร็จ นอกจากจะช่วยให้เข้าใจตนเองแล้วยังช่วยให้เข้าใจผู้อื่นด้วย

๓. การมีส่วนร่วมในสังคม (Social Interactions)

การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ร่วมวางแผนกิจกรรม และการติดตามประเมินผล

๔. ความสามารถทางสติปัญญา (Interactual Functioning)

ความสามารถในการจดจำความสามารถในการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง กิจกรรมหนึ่งที่แสดงให้เห็นว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีคือสามารถเลือกตัดสินใจในพฤติกรรมของตนเองและให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นได้ไปในทางที่ถูกต้อง

๕. สถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic Status) หมายถึงความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ได้

๖. ความตระหนักในเรื่องสุขภาพส่วนบุคคล (Self-Perceived Health Status) ตระหนักในเรื่องสุขภาพส่วนบุคคล การประเมินผลทางด้านสุขภาพหากไม่เจ็บป่วยแสดงว่าตระหนักในเรื่องสุขภาพได้ดีมาก

เลวิน และเดวิด^{๑๓๘} ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้๑๐ประการดังนี้

๑. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and benefits)

๒. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)

๓. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)

๔. การควบคุมการทำงาน (Control of work)

๕. การปกครองตนเอง (Autonomy)

๖. การยอมรับ (Recognition)

๗. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisor)

๘. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)

๙. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)

๑๐. ความอาวุโส (Seniority in employment)

^{๑๓๗} ศรีนายนุเจนทราศัย, คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐-๑๗.

^{๑๓๘} Lewin David, Collective Bargaining and Quality of Work Life, Organization Dynamics, (Autumn., 1981.), p.47-51.

ฮิวส์และคัมมิงส์^{๑๓๙} (Huse and Cummings) พิจารณา “คุณภาพชีวิตการทำงาน” โดยแบ่งออกเป็นสามมิติด้วยกันคือ

๑. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ (Adequate and fair compensation)

๒. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยมีการจัดหาติดตั้งและมีอุปกรณ์เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ (Safe and healthy environment)

๓. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานมีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงานและจัดอบรมในรูปแบบต่างๆทั้งในห้องและนอกห้องพร้อมทั้งมีการให้รางวัลและชมเชยแก่ผู้ที่ทำผลงานดีเด่น (Development of human capacities)

๔. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงานการเพิ่มเงินเดือนและตำแหน่งงานตลอดรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคนและผู้บังคับบัญชามีการสนับสนุน (Growth)

๕. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรการจตุจักรกรรมร่วมกันและการทำงานเป็นทีม (Social integration)

๖. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรมมีระบบงานวิธีปฏิบัติงานและแผนงานที่ชัดเจน (Constitutionalism)

๗. การมีภาวะอิสระจากงานให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลายและมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดี (The total life space)

๘. ความภาคภูมิใจในองค์กรไม่อาจใคร่ที่จะบอกต่อเพื่อนหรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด (Organizational pride)

จะเห็นได้ว่าการวิเคราะห์ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการสรุปถึงความสมบูรณ์ของสังคมได้อย่างชัดเจนซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจในตัวลูกจ้างความยุติธรรมของนายจ้างผู้ที่จะตอบสนองทั้งหลาย^{๑๔๐}

๒.๓.๔ เกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์บ่งชี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

วัตสัน^{๑๔๑} (Watson) มีความคิดเห็นว่าปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยเงื่อนไขต่างๆอยู่ประการด้วยกันซึ่งได้แก่

^{๑๓๙}Huse E.F. and Cummings T.G., *Organization Development and Change*, (Minnerrota: Weat Publishing., 1985.), p. 198-199.

^{๑๔๐}สมชาติทองสมุทร, การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร, กรุงเทพฯ: ปริญญาโทพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตมหาวิทยาลัย: ลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗).

^{๑๔๑}Watson J.F., *The Impact of Leisure Attitude and Motivation on the Physical Recreation Leisure Participation Time of College Students*, *Dissertation Abstracts International*, 57 (7), 3251, (1997, January), p. 97.

ประการแรกค่าตอบแทนในการทำงานจะต้องมีความเพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คำว่ามีความเพียงพอ นั้นหมายความว่า เป็นความเพียงพอที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลและคามยุติธรรมนั้นเป็นเรื่องของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน

ประการที่สองเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Safe and healthy working conditions) ไม่ก่อให้เกิดอันตรายและความเจ็บป่วยกับพนักงาน

ประการที่สามเป็นการเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน (Opportunity for developing and using human capacity) โดยให้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย

ประการที่สี่สร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for continued growth and security) ซึ่งหมายถึงว่าเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งและให้หลักประกันของความมั่นคงในการทำงานด้วย

ประการที่ห้าเป็นการทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (A feeling to belonging) กล่าวคือจะต้องสร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกันและทำให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากการมีอคติและทำลายซึ่งกันและกัน

ประการที่หกเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิของพนักงาน (Employee rights) ซึ่งหมายถึงสิทธิในเรื่องส่วนตัวอิสระในการพูดและรวมไปถึงสิทธิที่พึงได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาคกันด้วยเช่นในเรื่องการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ เป็นต้น

ประการที่เจ็ดเกี่ยวกับงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว (Work and total life space) ปัจจัยประการนี้หมายถึงว่าลักษณะของการทำงานมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่เช่นบทบาทต่อครอบครัวเป็นต้นการทำงานล่วงเวลาหรืองานที่ออกไปต่างจังหวัดเป็นประจำอาจจะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวของพนักงานก็ได้ดังนั้นควรจะมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานให้ดี

ประการสุดท้ายเกี่ยวกับลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์กับสังคม (Social relevance of work life) ซึ่งหมายถึงว่าพนักงานในองค์กรมีความรู้สึกว่างค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคมหรือกิจกรรมขององค์กรให้ประโยชน์กับสังคมซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ทัศนคติของวัตสันดังกล่าวมานี้ถือว่าเป็นตัวแบบเบื้องต้นที่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศในการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างไรก็ตามบรรยากาศของการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพของชีวิตการทำงานนี้อาจจะมีลักษณะแตกต่างไปจากทัศนคติของวัตสันก็ได้ซึ่งขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรและสังคมนั้นๆว่าจะมีค่านิยมเป็นอย่างไร

นพรัตน์รุ่งอุทัย^{๑๔๒}ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ๙ ประการดังนี้

๑. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

^{๑๔๒} นพรัตน์รุ่งอุทัย, มิติใหม่ของแผนพัฒนาบุคลากร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์สาร, ๒๕๓๓), หน้า ๒๐๓

๒. จิตวิทยาและมนุษยสัมพันธ์ในงาน

๓. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง

๔. ปัญหาส่วนตัว

๕. การจัดองค์กรและการบริหารงาน

๖. ปัญหาสุขภาพ

๗. ระบบงานในสำนักงาน

๘. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ

๙. การสื่อสารและการประสานงาน

นอกจากนี้ **กุหลาบรัตนสังธรรมและคณะ^{๑๔๓}** ได้กล่าวถึงสิ่งที่ชี้บอกถึงคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

๑. สิ่งชี้บอกคุณภาพชีวิตด้านร่างกายเช่น

๑.๑ อาหารน้ำเครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย

๑.๒ สุขภาพอนามัย

๑.๓ สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัว

๑.๔ สิ่งอำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ

๑.๕ ภาวะแวดล้อมที่ปราศจากมลภาวะในดินน้ำอากาศเสียง

๑.๖ มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิตเช่นรายได้ ฯลฯ

๑.๗ มีการคมนาคมที่สะดวก

๑.๘ มีโอกาสได้รับการศึกษาและการประกอบอาชีพเท่าเทียมกัน

๑.๙ มีความปลอดภัยในชีวิตร่างกายและทรัพย์สิน

๑.๑๐ อื่นๆ

๒. สิ่งชี้บอกคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์เช่น

๒.๑ การพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณประโยชน์

๒.๒ การแสดงออกทางอารมณ์อันเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ภายในครอบครัวและชุมชน

๒.๓ ความรักในหมู่คณะ

๒.๔ อื่นๆ

๓. สิ่งชี้บอกคุณภาพชีวิตด้านความคิดจิตใจเช่น

๓.๑ ความมีระเบียบวินัย

๓.๒ ค่านิยมทางวัฒนธรรม

๓.๓ มีความรู้สติปัญญาความสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาทั้งในระดับบุคคล

ครอบครัวและชุมชน

๓.๔ การสร้างความสำเร็จและการมีเป้าหมายชีวิตที่เหมาะสม

๓.๕ มีความซื่อสัตย์สุจริต

๓.๖ มีความเอื้ออารีต่อกัน

^{๑๔๓} กุหลาบรัตนสังธรรมและคณะ, *การพัฒนาารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีดำเนินงานวางแผนพัฒนา*

คุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานในระดับหมู่บ้าน, (เอกสารอัดสำเนา, ๒๕๓๕), หน้า ๑๐-๑๑.

๓.๗มีความกตัญญูทวนเวียนเสียสละและจงรักภักดี

๓.๘มีความศรัทธาในศาสนา

๓.๙ละเว้นอบายมุข

สมาธิปัตยานน^{๑๔๔}ได้ให้ความหมาย“คุณภาพชีวิต”ไว้ว่าเป็นระดับสภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ตามองค์ประกอบของชีวิตอันได้แก่ทางร่างกายทางอารมณ์ทางความคิดและจิตใจคุณภาพชีวิตในสังคมที่ดีน่าจะควรประกอบด้วยองค์ประกอบต่อไปนี้

๑. มีอาหารเครื่องนุ่งห่มและที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม
๒. มีสุขภาพอนามัยที่ดี
๓. มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. มีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต
๕. มีการศึกษาที่ดี
๖. ครอบครัวมีความสุข
๗. มีงานที่ดีเป็นที่พอใจ
๘. มีสภาพแวดล้อมที่ดีและสะอาด
๙. มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดี
๑๐. มีศีลธรรมและจริยธรรมประจำใจ
๑๑. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
๑๒. มีสิทธิและโอกาสเสมอภาคและมีบทบาทในสังคม

๒.๓.๕คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีของฮิวส์และคัมมิงส์

๑) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึงค่าจ้างหรือเงินเดือนผลตอบแทนอื่นที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากผู้ว่าจ้างตามความเหมาะสมตามฐานะตำแหน่งหน้าที่หรือความรู้ความสามารถความชำนาญการและมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงาน

สมาธิปัตยานน^{๑๔๕}ได้ให้ความหมายของค่าจ้างหมายถึงผลตอบแทนจากการใช้แรงงานที่ผู้ประกอบการจ่ายให้แก่คนงานซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงินสินค้าหรือการบริการที่มูลค่าเป็นตัวเงินก็ได้ ส่วนอัตราค่าจ้างหมายถึงผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานในระยะเวลาหนึ่งเช่นอาจคิดเป็นอัตรารายชั่วโมงรายวันหรือรายเดือน เป็นต้นโดยปกติเราจะพิจารณาทั้งในเรื่องของค่าจ้างที่เป็นตัวเงิน (Money wage) และค่าจ้างจริง (Real wage) ซึ่งหมายถึงค่าจ้างโดยเปรียบเทียบกับเปลี่ยนแปลงของดัชนีราคาสินค้าผู้บริโภคในตลาดโดยค่าจ้างจริงนี้อาจไม่เพิ่มขึ้นแม้ว่าค่าจ้างที่เป็นตัวเงินจะเพิ่มขึ้นก็ตามหากราคาของสินค้าผู้บริโภคในท้องตลาดเพิ่มสูงขึ้นไปด้วยเนื่องจากค่าจ้างเป็นแหล่งสำคัญของอำนาจซื้อของบุคคลในเศรษฐกิจการวางแผนการผลิตการจำหน่ายของภาคเอกชนรวมทั้งการกำหนดนโยบายต่างๆของภาครัฐจึงจำเป็นที่จะต้องพิจารณาตัวแปรเรื่องค่าจ้างด้วย

^{๑๔๔}สมาธิปัตยานน^{๑๔๔}, *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*, (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๓๙.

^{๑๔๕}*เศรษฐศาสตร์แรงงาน*, หน้า ๑๑๙.

อำนาจแสงสว่าง^{๑๔๖} กล่าวว่าค่าจ้างสามารถจัดเป็นแหล่งในการจูงใจการทำงานสำหรับลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการทำงานและในทรรศนะของลูกจ้างค่าจ้างเป็นวิธีการที่จัดให้เพื่อตอบสนองความต้องการและความจำเป็นตามมาตรฐานโดยทั่วไปที่ลูกจ้างเป็นผู้พิจารณาเขาจะต้องได้รับอย่างเพียงพอและมากกว่าบุคคลที่ทำงานซึ่งมีทักษะประสบการณ์และการศึกษาน้อยกว่าซึ่งสอดคล้องกับ**สมยศนาวิการ**^{๑๔๗} กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพอใจงานมีอยู่อย่างคือผลตอบแทนลักษณะงานการเลื่อนตำแหน่งการบังคับบัญชากลุ่มงานและสภาพแวดล้อมของงานค่าจ้างและเงินเดือนจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพอใจงานมากเพราะว่าผลตอบแทนจะเป็นสิ่งที่สามารถใช้ตอบสนองความต้องการของคนได้หลายอย่างยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จและเป็นแหล่งที่มีการยกย่องอย่างหนึ่ง

เสนานิเียว^{๑๔๘} กล่าวว่าค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and salary) โดยทั่วไปมักจะหมายถึงเงินซึ่งค่าตอบแทนในรูปเงินเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกคนแม้ว่าทุกคนจะทำงานเพื่อให้ได้เงินมาแต่หลายคนก็ทำงานเพื่อสิ่งอื่นที่ไม่ใช่เงินด้วยและได้กล่าวถึงประโยชน์และการบริการ (Benefit and services) ว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมให้นอกจากค่าจ้างและเงินเดือนประโยชน์และบริการอาจจ่ายเป็นรูปตัวเงินหรือไม่ก็ได้แต่การจ่ายค่าตอบแทนลักษณะนี้ไม่มีอะไรผูกพันกับผลปฏิบัติงานแต่เป็นหลักประกันความมั่นคงของพนักงานซึ่งอาจมีความหมายแตกต่างออกไปบ้างแต่ก็ถือเป็นผลตอบแทนอื่นที่ควรได้รับซึ่งสอดคล้องกับ**อายนางแสงคำ**^{๑๔๙} กล่าวถึงความสำคัญของค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ชาวครูเห็นว่าควรจะได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังเพราะว่า“เงิน”เป็นตัวปัญหาสำคัญยิ่งที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพชีวิตทำให้ครูเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความเป็นอยู่ที่ไม่สู้จะดีนักเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มบุคคลอื่นในระบบราชการด้วยกัน

สรุปได้ว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นปัจจัยที่นับว่ามีความสำคัญมากเพราะบุคคลทุกคนมีความประสงค์ที่จะได้รับทั้งในรูปของเงินและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่มิใช่ตัวเงินทั้งนี้เพื่อสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับฐานะารูปของแต่ละบุคคลก่อให้เกิดความสุกกายสุขใจโดยไม่เกิดความกังวลใจหรือความเครียดสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงานของตน

๒) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานพึงได้รับโดยมีลักษณะปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

สุมาลีปัตยานนท์^{๑๕๐} ได้ให้ความหมายคำว่าสิ่งแวดล้อมหมายถึงสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและที่มนุษย์สร้างขึ้นสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมสิ่งที่เห็นได้ด้วยตาและที่ไม่สามารถเห็นได้ด้วยตาสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตตลอดจนสิ่งที่เป็นทั้งที่ให้คุณและให้โทษ

^{๑๔๖} อำนาจ, *การบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธ์, ๒๕๓๖), หน้า ๑๓๐-๑๓๑.

^{๑๔๗} สมยศ, *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*, (กรุงเทพฯ: บรรณากิจเทรตดี, ๒๕๓๓), หน้า ๒๒๑-๒๒๒.

^{๑๔๘} เสนา, *การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑*, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๕.

^{๑๔๙} อายนางแสงคำ, *ครูกับการพัฒนาศักยภาพชีวิต*, (วารสารวิทยารักษ์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๓.

^{๑๕๐} สุมาลี, *เศรษฐศาสตร์แรงงาน*, หน้า ๒.

กองสุศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข^{๑๕๑}ได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาสุขภาพที่สำคัญๆของคนไทยได้แก่ปัจจัยที่มีผลต่อปัญหาสุขภาพที่สำคัญๆของคนไทยได้แก่ปัจจัยทางด้านพันธุกรรมการครอบคลุมและการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขปัจจัยด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและปัจจัยทางด้านพฤติกรรมจะเห็นว่าปัจจุบันปัญหาสุขภาพของคนไทยมีผลมาจากปัจจัยทางด้านสังคมสิ่งแวดล้อมและพฤติกรรมเป็นส่วนใหญ่สรุปได้๕ด้านคือ

๑. ปัญหาจากการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและพฤติกรรมของคนไทย
๒. ปัญหาค่านิยมทางสุขภาพ
๓. ปัญหาการขาดข่าวสารความรู้และทักษะที่จำเป็นพื้นฐานด้านสุขภาพ
๔. อิทธิพลของสื่อโฆษณาทางการตลาด
๕. ปัญหาด้านพฤติกรรมสุขภาพได้แก่
 - ๕.๑พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ
 - ๕.๒พฤติกรรมที่มีผลต่อปัญหาโรคติดต่อ
 - ๕.๓พฤติกรรมที่มีผลต่อปัญหาโรคไม่ติดต่อ
 - ๕.๔พฤติกรรมด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม
 - ๕.๕พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคเกษตรกรรม
 - ๕.๖พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคอุตสาหกรรม
 - ๕.๗พฤติกรรมเสี่ยงจากการทำงานภาคบริการพฤติกรรมเสี่ยงเหล่านี้จะแตกต่างกันไป

ตามสภาพปัญหาของท้องถิ่น

กองสุขาภิบาลกรมอนามัย^{๑๕๒}ได้ให้ความหมายและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยว่าการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมหมายถึงการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวเราให้อยู่ในสภาพที่ปราศจากการติดต่อของเชื้อโรคและสิ่งเป็นพิษต่างๆเพื่อมิให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยการเจริญเติบโตและการดำรงชีวิตของมนุษย์หมายถึงการจัดการควบคุมดูแลและปรับปรุงภาวะต่างๆของโรงเรียนและสิ่งแวดล้อมให้ถูกต้องเหมาะสมและอยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะ (Environment hygiene requirements)โดยกำหนดสิ่งที่จะต้องจัดให้ถูกสุขลักษณะได้แก่

๑. สถานที่ตั้ง (School Site)
๒. อาคารเรียนและตึกปฏิบัติงาน (Operation room)
๓. ห้องเรียนและอุปกรณ์เครื่องใช้ (Classroom and equipment)
๔. การระบายอากาศแสงสว่างและเสียง (Ventilation lighting and noise)
๕. สนาม (Playgrounds)

^{๑๕๑}สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, กองสุศึกษา, *แนวปฏิบัติเพื่อสนองนโยบายสาธารณสุขในการดำเนินงานสุศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข*, (นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๑), หน้า ๗.

^{๑๕๒}กรมอนามัยกองสุขาภิบาล, *การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน*, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, ๒๕๔๗), หน้า ๑๑.

๖. น้ำดื่ม น้ำใช้ (Water supply)
๗. ส้วมและที่ปัสสาวะ (Toilet-facilities)
๘. การกำจัดน้ำโสโครกในโรงเรียน (Sewage disposal)
๙. การกำจัดขยะ (Refuse disposal)
๑๐. การควบคุมและกำจัดสัตว์แมลงพาหะนำโรค (Rodent and insect control)
๑๑. การสุขาภิบาลอาหารในโรงเรียน (Food sanitation)
๑๒. โรงอาหาร (Cafeteria)
๑๓. ความปลอดภัย (Safety)
๑๔. ห้องพยาบาล (Health room)

สมยศนาวีการ^{๑๕๓} กล่าวว่าสภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจงานอย่างหนึ่งด้วยอุณหภูมิความชื้นการระบายอากาศแสงสว่างและเสียงตารางเวลาการทำงานความสะอาดของสถานที่ทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอซึ่งสอดคล้องกับ**นิภาณิธยาน**^{๑๕๔} กล่าวว่าบริการในด้านสวัสดิภาพและความเป็นอยู่จัดสร้างสภาพแวดล้อมในชุมชนในลักษณะที่จะช่วยส่งเสริมสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของคนในชุมชนให้มีพัฒนาการที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจโดยจัดบริการในด้านเคหะสถานให้พอเพียงรวมทั้งบริการในด้านความปลอดภัยจะช่วยส่งเสริมสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของคนในชุมชนทุกด้านจะเป็นส่วนช่วยให้คนมีสุขภาพจิตที่ดีคือจุดหมายปลายทางของชีวิต

วิมลสิทธิ์หยางกูร^{๑๕๕} กล่าวว่ามนุษย์มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมกายภาพและกับมนุษย์ด้วยกันในฐานะสิ่งที่เป็นรูปธรรมและมนุษย์มีความสัมพันธ์กับระบบคุณค่าความคิดความรู้สึกข่าวสาร ฯลฯ ในฐานะสิ่งที่เป็นนามธรรมซึ่งมีความสำคัญที่ทำให้พฤติกรรมมนุษย์เป็นไปได้อย่างปกติตามบรรทัดฐานทางสังคมด้วยเหตุผลข้างต้นผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องควรเอาใจใส่ต่อการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมต่างๆให้มีความสะดวกถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยต่อชีวิตและต่อการทำงานชุมชนหรือสังคมที่มีสิ่งแวดล้อมดีจะทำให้คนในสังคมนั้นมีคุณภาพที่ดีคือสังคมมีพื้นที่ชุมชนถิ่นที่อยู่อาศัยที่เหมาะสมมีความสะดวกในการสัญจรไปมามีสถานพยาบาลมีสถานอนามัยมีสถานศึกษามีความร่มรื่นเต็มไปด้วยไม้ยืนต้นไม้ดอกไม้ประดับมีแหล่งน้ำที่สะอาดเหมาะแก่การประกอบอาชีพและเป็นที่อยู่อาศัยชุมชนที่อยู่อาศัยในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑. ถิ่นที่อยู่สบายหมายถึงชุมชนที่อยู่สภาพแวดล้อมเจริญด้วยปัจจัยในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในชุมชนมีสถานศึกษาตั้งแต่ระดับต้นจนถึงระดับสูงสุดมีที่พักที่อยู่อาศัยมีวัดมีที่ทำบุญฟังเทศน์ปฏิบัติธรรม

^{๑๕๓} สมยศ, *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*, หน้า ๒๒๓.

^{๑๕๔} นิภาณิธยาน, *การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต*, (กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๓๐), หน้า ๑๘๑-๑๘๓.

^{๑๕๕} วิมลสิทธิ์หยางกูร, *พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อมมูลฐานทางพฤติกรรมการออกแบบและวางแผน*, (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒.

๒. คนในชุมชนมีคุณภาพหมายถึงสภาพชุมชนต้องไม่มีนักเลงไม่มีคนพาลประชาชนเป็นคนมีวินัยมีคุณธรรมไม่เป็นแหล่งมั่วสุมอบายมุขไม่มีอาชญากรไม่เป็นแหล่งขายหรือเสพสิ่งเสพติดผู้ใหญ่เป็นตัวอย่างที่ดีต่อเยาวชนได้

๓. ชุมชนมีบริเวณทำเลมีตลาดอยู่ในชุมชนสามารถจัดหาอาหารได้ง่ายโดยในชุมชนสามารถผลิตอาหารพื้นฐานของครอบครัวได้เอง

๔. ชุมชนเป็นชุมชนร่มรื่นมีต้นไม้มีอากาศบริสุทธิ์มีแหล่งน้ำมีสาธารณูปโภคที่เหมาะสมการคมนาคมสะดวกไม่มีสิ่งรบกวนไม่มีกองขยะส่งกลิ่นเหม็นไม่สะอาดเป็นต้นเมื่อบุคคลในสังคมหรือในชุมชนได้วิเคราะห์ตนเองรู้จักตนเองแล้วต้องวิเคราะห์ผู้อื่นเพื่อทำความเข้าใจคนอื่นในสังคมที่ตนเกี่ยวข้องเมื่อรู้จักตัวเองเข้าใจตัวเองต้องปรับปรุงพัฒนาตนเองปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมตนเองก็มีความสุขคนอื่นก็มีความสุขชุมชนหรือสังคมจะเป็นชุมชนหรือสังคมที่สงบสุข

สรุปได้ว่าสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องจะต้องให้การดูแลเอาใจใส่ทั้งนี้เพราะเป็นการสร้างบรรยากาศในการดำรงชีวิตและการทำงานที่ดีก่อให้เกิดลักษณะที่พึงประสงค์ในหน่วยงานเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตและชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนางานการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานเป็นการสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานต่อไป

๓) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึงการเพิ่มพูนศักยภาพให้แก่บุคลากรในโรงเรียนด้วยรูปแบบหรือวิธีการต่างๆทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะด้านต่างๆเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของงานและโรงเรียน

พะยอมวงศ์สารศรี^{๑๕๖} ได้กล่าวถึงความหมายของการพัฒนาที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับบุคคลและองค์กรว่าการพัฒนาหมายถึงการทำให้มีคุณภาพมากขึ้นในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลก็คือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

โคทมอารียา^{๑๕๗} กล่าวว่าสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาเป็นห่วงมากที่สุดคือคนของหน่วยงานและต้องการให้มีความเป็นเลิศดำเนินชีวิตในสาขาของตนเองการเป็นเลิศทำสิ่งที่ดีเลิศและมีคุณค่าด้วยคำถาม๒ประโยคคือ “ให้ทำสิ่งที่ดีที่สุดในที่เป็นไปได้” และ “ให้เป็นคนดีเยี่ยมในสิ่งที่ตนปฏิบัติ” ซึ่งสอดคล้องกับ**พลสันห์โพธิ์ศรีทอง**^{๑๕๘} กล่าวสรุปข้อเสนอจากการประชุมระดับนานาชาติว่าด้วยเรื่องการศึกษา (Teacher education) ที่เกาะฮองกงว่า

^{๑๕๖} พะยอมวงศ์สารศรี, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่๓, (กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า๑๔๔.

^{๑๕๗} โคทมอารียา, *ความเป็นเลิศ*, (วารสารวิชาการ, ๔(๔), ๒๕๔๔), หน้า ๒๘.

^{๑๕๘} พลสันห์โพธิ์ศรีทอง, *ประสิทธิผลของการสอนและการพัฒนาครูในศตวรรษใหม่*, (วารสารข้าราชการครู, ๒๕๔๒), หน้า ๔๖-๔๗.

๑. ครูจะมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตมากขึ้น (Computer and internet skills) เพราะงานของครูยุคศตวรรษที่ ๒๑ จะต้องเกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตตลอดเวลา

๒. ครูจำเป็นต้องแสวงหาวิธีการและยุทธศาสตร์ใหม่ๆ มาใช้ (New methods and strategies) เพราะนักเรียนยุคใหม่จะมีลักษณะซับซ้อนและกระตุ้นได้ยากกว่าเดิมความสัมพันธ์กับผู้เรียนจะเปลี่ยนไป

๓. ครูจะต้องเป็นนักแก้ปัญหาโลกที่แท้จริง (Real-world problem solvers) เพราะสอนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้สัมผัสปัญหาและแก้ปัญหาด้วยตัวผู้เรียนเอง

๔. ครูจะต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learners) งานครูจะต้องศึกษาค้นคว้าวิจัยรวมทั้งการฝึกอบรมศึกษาดูงานและพัฒนาตนเองตลอดชีวิตการทำงานเพื่อให้สามารถ facilitate ผู้เรียนที่มีความต้องการหลากหลายขึ้น

๕. ครูต้องมีทักษะในการสื่อสารสูงขึ้นกว่าเดิม (Communication skills) แต่เดิมครูจะใช้เพียงทักษะการอ่านการเขียนการคิดเลขแต่ครูศตวรรษใหม่จะต้องเพิ่มทักษะในการฟังการพูดทักษะในการคิดรูปแบบต่างๆ และทักษะในการจัดการให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองได้มากขึ้นเพื่อให้การสื่อสารเกิดประสิทธิภาพและส่งเสริมการเรียนรู้ได้มากขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ**วิโรจน์สารรัตน์^{๑๕๙}** ที่กล่าวว่าทั้งนั้นนอกจากเป็นการเตรียมบุคลากรยังเกี่ยวข้องกับสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อนเช่นปัจจุบันมีปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกิดขึ้นมากมายและต้องพยายามแก้ไขอย่างจริงจังจากสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นและยังเป็นการเตรียมอนาคตและสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและด้วยความรับผิดชอบต่อการดำรงชีวิตในสังคมเทคโนโลยี

สรุปได้ว่าการพัฒนาและการให้การฝึกอบรมการส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถจึงเป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างควมมีประสิทธิภาพและความพอใจต่อทุกฝ่าย

๔) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ความก้าวหน้านับเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาเมื่อประกอบกับความมั่นคงในงานย่อมหมายถึงสภาวะที่ก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผลและเป็นที่น่าพอใจแก่ทุกฝ่าย

วิจิตรศรีสอาน^{๑๖๐} ได้ให้หลักการที่สำคัญเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในงานไว้ดังนี้

๑. หลักความมั่นคงโดยถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวรการจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผลเมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ

๒. หลักการพัฒนาได้แก่การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยการศึกษาอบรมจัดระบบการนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า

^{๑๕๙}วิโรจน์สารรัตน์, *การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา*, (กรุงเทพฯ: ติพยวิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๔๘-๔๙.

^{๑๖๐}วิจิตรศรีสอาน, *หลักและระบบการบริหารงานบุคคล, ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๑), หน้า ๑๘-๑๙.

ในหน้าที่การงานตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

๓. หลักเสริมสร้างได้แก่การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในการป้องกันการกระทำผิดและประพจน์มิชอบของบุคลากรและการกวดขันการลงโทษผู้กระทำผิดซึ่งในทำนองเดียวกัน**ประชุมรอตประเสริฐ**^{๑๖๑}ได้กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับการวางแผนและการวางแผนการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลที่มีผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเนื่องจากระบบชีวิตที่สลับซับซ้อนและต้องปฏิสัมพันธ์กับระบบอื่นๆเช่นบุคคลอื่นองค์กรหรือหน่วยงานอื่นและแม้แต่ธรรมชาติซึ่งอยู่รอบตัวผู้ที่มิพักจะในการวางแผนและใช้แผนได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมบรรลุถึงเป้าหมายของชีวิตอย่างมีคุณค่าสามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างสงบสุขและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วฉะนั้นความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานจึงเกี่ยวข้องกับการรู้จักวางแผนชีวิตการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของชีวิตจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นด้วย

๕) บูรณาการทางสังคม (Social integration) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคมหรือในหน่วยงานทั้งในด้านส่วนตัวและตามบทบาทหน้าที่การงานของแต่ละบุคคลทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการโดยธรรมชาติของคน

วิโรจน์สารรัตน์^{๑๖๒}ได้กล่าวถึงทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์(Alderfer's ERG Theory) ที่แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๓ กลุ่มใหญ่คือ

๑. ความต้องการอยู่รอด (E-existence) เป็นความต้องการทางร่างกาย
๒. ความต้องการความสัมพันธ์ (R-relatedness) เป็นความต้องการความสัมพันธ์ที่มีต่อกันกับบุคคลในองค์กร
๓. ความต้องการก้าวหน้าและเติบโต (G-growth) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงสภาพและความเติบโตก้าวหน้าของคนด้วยความรู้ความสามารถจะเห็นได้ว่าโดยธรรมชาติของคนนั้นมีความต้องการที่เกี่ยวข้องกับตนเองและกับบุคคลรอบข้างซึ่งสอดคล้องกับ

นิพนธ์ยาน^{๑๖๓}กล่าวว่ากลุ่มคนที่รวมตัวกันเป็นพวกเป็นเหล่าอยู่ด้วยกันในที่ใดที่หนึ่งและในแต่ละกลุ่มหรือสังคมจะมีเจตคติตลอดจนแบบแผนของพฤติกรรมและจุดมุ่งหมายที่เป็นลักษณะเฉพาะประจำกลุ่มของตนแต่ละสังคมจะมีวัฒนธรรมเป็นหลักยึดเหนี่ยว

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช^{๑๖๔}ได้กล่าวถึงนักสังคมวิทยาซึ่งให้ความหมายของการรวมกลุ่มทางสังคมว่าหมายถึงคนกลุ่มหนึ่งซึ่งมีการกระทำต่อกันหรือมีการปะทะสังสรรค์กันและมี

^{๑๖๑}ประชุมรอตประเสริฐ, **นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑๖-๑๑๗.

^{๑๖๒}อ้างแล้ว, **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**, หน้า ๙๘.

^{๑๖๓}นิพนธ์ยาน, **การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต**, (กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๓๐), หน้า ๑๑๑.

^{๑๖๔}มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **เอกสารการสอนชุดวิชามนุษย์กับสังคม**, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๘), หน้า ๑๐๘.

ความรู้สึกผูกพันร่วมกันสมาชิกของกลุ่มบางคนอาจมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในขณะที่บางคนอาจไม่ค่อยมีความสัมพันธ์ดังกล่าวเลย

ถวิลธราโภชนและศรัณย์ดำริสุข^{๑๖๕} กล่าวสอดคล้องกันว่าในการทำงานธุรกิจหรืองานใดๆ นั้นจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัย๒ประการคือ

๑. การทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคคล (Social ability)

๒. การทำงานที่เกี่ยวข้องกับระบบของงาน (Task ability) การทำงานเกี่ยวกับบุคคลต้องมึมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่จะทำให้เกิดความร่วมมืออันจะทำให้กิจการงานทั้งปวงประสบความสำเร็จการ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปในสังคมนอกจากองค์ประกอบด้านต่างๆ ได้แก่บุคลิกภาพ ความต้องการความรู้ความสามารถค่านิยมและวัฒนธรรมบทบาทหน้าที่ในสังคมและอื่นๆ แล้วที่จะก่อให้เกิดวิถีการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหรือเกิดสันติสุขโดยเฉพาะในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ในแต่ละวันการมีความรักผูกพันและมีความรู้สึกที่ดีต่อกันในสังคมแม้จะเป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือกับผู้ร่วมงานด้วยกันก็ตามการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันจึงเป็นการเอื้อให้เกิดความมีประสิทธิภาพและสร้างความพอใจต่อบุคคลและหน่วยงานนั้น

สรุปได้ว่าการบูรณาการทางสังคมจำเป็นต้องใช้ทักษะในการทำงานเข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะบุคคลต่างๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขโดยอาศัยความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่มีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

๖) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) เป็นสิ่งจำเป็นที่จะเป็นกรอบในการควบคุมความประพฤติปฏิบัติของบุคคลและหน่วยงานหรือส่งเสริมความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานระเบียบข้อบังคับต่างๆ จะช่วยให้แนวทางการปฏิบัติงานถูกต้องตรงกันตามข้อตกลงถือเป็นกติกาในสังคม

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช^{๑๖๖} ได้อธิบายว่ามีภาษิตลาตินบทหนึ่งกล่าวว่า “ที่ใดมีสังคมที่นั่นมีกฎหมาย” หมายความว่าเมื่อใดที่มนุษย์รวมตัวกันเป็นสังคมไม่ว่าจะเป็นสังคมใหญ่หรือเล็กก็ย่อมต้องมีกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับควบคุมความประพฤติคนในสังคมนั้นเพื่อให้สมาชิกในสังคมนั้นอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขโดยทั่วกันระเบียบข้อบังคับมิได้อยู่ในวงจำกัดเพียงข้อกำหนดที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือข้อกฎหมายเท่านั้นแต่รวมถึงสิ่งที่ประพฤติดำเนินการตามแนวทางของวัฒนธรรมจารีตประเพณีในสังคมด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้มีรากฐานมาจากปรัชญาของสังคม

นพมาศธีรเวคิน^{๑๖๗} กล่าวว่าศาสนาและอุดมการณ์เป็นปรัชญาสังคมที่สำคัญถ้าปรัชญาดีจะเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ปรัชญาสังคมที่ดีนั้นต้องมีความยุติธรรม (Justice) ซึ่งทำให้เกิดความก้าวหน้าทางสังคมมนุษย์จะต้องอยู่ด้วยการมีหลักที่แน่นอนการไม่ยึดความถูกต้องอะไรเลยปรับเปลี่ยนไปเรื่อยโดยขาดสติหรือวิจรรณญาณที่ดีอาจนำไปสู่การมีพฤติกรรมผิดเพี้ยน

^{๑๖๕} ถวิลธราโภชนและศรัณย์ดำริสุข, *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*, (กรุงเทพฯ:ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๘๒.

^{๑๖๖} มหาสุโขทัยธรรมมาธิราช, *เอกสารการสอนชุดวิชามนุษย์กับสังคม*, หน้า ๓๓๐.

^{๑๖๗} นพมาศธีรเวคิน, *จิตวิทยาสังคมกับชีวิต*, (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑-๒.

วิฑูรย์สีมะโชคดี^{๑๖๘} กล่าวถึงกลไกในการควบคุมนั้นจะทำให้เกิดการสูญเสียที่มองไม่เห็นมากมายทำให้ทุกอย่างสะดุดชะงักอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ของการยึดกฎระเบียบและการให้อิสระแก่พนักงานในการปฏิบัติการกิจข้อดีต่างๆขององค์กรที่ดำเนินการตามภารกิจจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าองค์กรที่ดำเนินการตามกฎระเบียบคือสร้างผลงานดีกว่าผลการวิจัยพบว่าการบริหารอย่างอิสระและมีเป้าหมายชัดเจนจะเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งสำหรับการประสบความสำเร็จตัวอย่างของโรงเรียนทุกโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีการกิจและมีความฝัน

สรุปได้ว่ากฎระเบียบข้อบังคับต่างๆจึงมีทั้งข้อดีและข้อเสียและเป็นเสมือนปทัสฐานของสังคม (Social norms) ที่ทุกคนที่เกี่ยวข้องพึงยึดและถือปฏิบัติเพื่อเอื้อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและดำเนินการกิจด้วยความเป็นปกติสุขหากผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษาขาดความประณีตในการใช้กฎระเบียบก็อาจเป็นการสร้างความเครียดและเสียบรรยากาศในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลเสียต่อโรงเรียนหรือองค์กรได้เช่นกัน

๓) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The total life space) การปฏิบัติงานของข้าราชการวันหนึ่งได้ถูกกำหนดไว้โดยกฎหมายคือตั้งแต่ก่อนเวลา๐๘.๑๕น. และเลิกหลังเวลา๑๖.๔๕น. ซึ่งเป็นระยะเวลาประมาณ๘ชั่วโมงของการปฏิบัติงานนับเป็นระยะเวลานานพอสมควรในบางครั้งบางโอกาสอาจได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานอื่นๆเป็นพิเศษอีกนอกเหนือจากงานสอนนักเรียนงานของข้าราชการครูจึงเป็นงานที่พิเศษกว่างานราชการอื่นเพราะเป็นงานที่บริการแก่สังคมในแง่ของการพัฒนาให้ดีขึ้นเวลาพักผ่อนและเป็นส่วนตัวย่อมลดน้อยลงไปโดยเฉพาะโรงเรียนที่มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสมกับจำนวนนักเรียนตามเกณฑ์ที่กำหนดภาระหน้าที่ก็หนักมากขึ้นจึงอาจสร้างความเครียดความเดือดร้อนและสับสนได้ การปฏิบัติงานจึงควรมีการวางแผนการทำงานในแต่ละวันแต่ละสัปดาห์เพื่อให้การดำเนินชีวิตมีความเหมาะสมระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานที่ทำชีวิตของทุกคนจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ๓ประการคืองานครอบครัวและสังคมหากสามารถบริหารจัดการองค์ประกอบทั้งสามประการได้อย่างสมดุลชีวิตก็ประสบความสำเร็จและเกิดปัญหาน้อยหากผู้ใดไม่สามารถดำเนินชีวิตและบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างมีหลักเกณฑ์หรือมีแบบแผนผู้นั้นย่อมประสบความยุ่งยากสับสนและก่อให้เกิดความทุกข์หรือเกิดความล้มเหลวได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช^{๑๖๙} อธิบายเกี่ยวกับบทบาทว่าความตึงเครียดในบทบาทโดยทั่วไปหมายถึงกรณีที่สภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลพบหรือประสบความยากลำบากในการตอบสนองการเรียกร้องหรือความต้องการและความคาดหวังที่เกี่ยวข้องกับบทบาทใดบทบาทหนึ่งหากการขัดแย้งในบทบาทมีสูงและเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องมักจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของกลุ่มลดลงได้และถ้าหากไม่มีการจัดการขัดแย้งดังกล่าวให้สิ้นสุดลงไปในที่สุดจะนำไปสู่ความตึงเครียดในบทบาทได้ ซึ่งสอดคล้องกับ**นิพนธ์นิยานัน**^{๑๗๐} กล่าวว่า การปรับตัวกลายเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งยวดเมื่อคนเราไม่สามารถตอบสนองความต้องการหรือข้อเรียกร้องต่างๆได้สถานการณ์เฉพาะที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปรับตัวมักเกิดขึ้นได้เมื่อบางครั้งเราไม่สามารถปฏิบัติให้ลุล่วงตามจุดหมายที่วางไว้ได้ซึ่งกรณีนี้เรา

^{๑๖๘} วิฑูรย์สีมะโชคดี, *การปฏิรูปราชการและจัดการภาครัฐ*, (กรุงเทพฯ: โนเบลมีเดีย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๐๒-๑๐๓.

^{๑๖๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๙.

^{๑๗๐} นิพนธ์, *การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต*, หน้า ๗๙-๘๑.

กล่าวว่าความคับข้องใจได้เกิดขึ้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดทั้งสี่สิ่งสำคัญเกี่ยวข้องกับภาวะความเครียดได้แก่ความคับข้องใจ (Frustration) ภัยคุกคาม (Threat) ความรู้สึกขัดแย้งในใจ (Conflict) ความวิตกกังวล (Anxiety) สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเสียไปเป็นผลให้งานที่ปฏิบัติลดลงประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดลงไปด้วย

สรุปได้ว่าบุคคลต่างๆ จำเป็นที่จะต้องสร้างความสมดุลให้กับชีวิตและการทำงานเพราะหากไม่รู้จักรับปรับการทำงานและปรับเวลาเพื่อครอบครัวและเพื่อตนเองให้พอเหมาะพอดีอาจมีผลทำให้เกิดความล้มเหลวต่อการดำเนินชีวิตหรืออาจเกิดความเครียดความไม่สบายใจอย่างไม่สิ้นสุด

๘) การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance)

สงบประเสริฐพันธุ์^{๑๗๑} กล่าวว่าโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนา “คน” ให้เป็น “มนุษย์” ที่มีคุณภาพมีจิตใจเมตตา กรุณา รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ตลอดจนมีความคิดที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคมสามารถพึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งให้แก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ความคาดหวังที่สังคมมีต่อโรงเรียนดังกล่าวเป็นผลทำให้โรงเรียนอยู่ในสายตาของประชาชนตลอดเวลา ฉะนั้นครูจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะดำรงไว้ซึ่งบทบาทหน้าที่ที่จะพัฒนาการศึกษาและเป็นผู้นำทางสังคม กิจกรรมและการกิจของโรงเรียนประการหนึ่งจึงเกี่ยวข้องกับการบริการและปฏิสัมพันธ์กับชุมชนและสังคมโดยทั่วไป

สงบประเสริฐพันธุ์^{๑๗๒} พบว่าปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการสร้างคุณภาพโรงเรียนก็คือความร่วมมือที่โรงเรียนได้รับจากผู้ปกครอง (Parent involvement in school) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้กำหนดความมุ่งหมายและหลักการไว้ในหมวด ๑ มาตรา ๗ (๒) ว่าให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และในหมวด ๔ แนวการจัดการศึกษามีสาระในการจัดการศึกษาที่ครูจะต้องบูรณาการความรู้ต่างๆ ทั้งด้านทักษะและสังคม รวมทั้งให้มีการประสานความร่วมมือกับบุคคลในชุมชนด้วย ครูจึงถือว่าเป็นผู้มีเกียรติมีศักดิ์ศรีและมีภูมิรู้ภูมิธรรมที่คนในสังคมยกย่องเคารพนับถือและแม้แต่การปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานของตนเองก็เช่นกันต้องอาศัยความมีมนุษยสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์และการยอมรับนับถือซึ่งกันและกันจึงจะสร้างความพอใจและความสุขในชีวิตการทำงาน

สรุปได้ว่าครูเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทหน้าที่นอกเหนือจากการสอนและการจัดการศึกษาแล้วยังมีหน้าที่ต่อสังคมตามกฎหมายและประเพณีวัฒนธรรมของไทยอีกด้วย ครูจึงต้องปฏิบัติภารกิจในด้านการพัฒนาสังคมเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาต่อสถานศึกษาทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อไป

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวะนา๔

๒.๔.๑ ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวะนา๔

^{๑๗๑} สงบประเสริฐพันธุ์, *ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน*, (กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

^{๑๗๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐.

คำว่า“ภาวนา”ก่อนที่จะแปลว่าเจริญภาวนาถ้าแปลตามตัวอักษรแปลว่า“การทำให้เป็นให้มี”หมายความว่าอันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นอันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีซึ่งหมายความว่า
การทำให้เพิ่มพูนขึ้นทำให้กล้าแข็งขึ้นอะไรพวกนี้เราจึงแปลกันอีกความหมายหนึ่งว่า“ฝึกอบรม”คำว่า
“ฝึกอบรม”ก็ไปใกล้กับความหมายของคำว่าสิกขาเพราะฉะนั้นสิกขากับภาวนาจึงเป็นคำที่ใช้อย่าง
ใกล้เคียงกันบางที่เหมือนกันแทนกันเลยทีเดียวที่เดี๋ยวนี้เป็นการดองเข้ามาหาตัวหลักใหญ่ในการปฏิบัติทาง
พระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของบุคคลท่าน
ใช้ว่าภาวีกาโยภาวีสโลภาวิตจิตโตภาวิตปัญโญคือคำว่าภาวนาเวลาใช้เป็นคุณศัพท์เป็นภาวิตะภาวิต
กาโยผู้มีกายที่เจริญแล้วหรือฝึกอบรมแล้วภาวีสโลผู้มีสโลที่ฝึกอบรมแล้วหรือเจริญแล้วภาวิตจิตโตผู้มี
จิตที่เจริญแล้วหรือมีจิตที่ฝึกอบรมแล้วภาวิตปัญโญผู้มีปัญญาที่เจริญแล้วหรือปัญญาที่ฝึกอบรมแล้วถ้า
เป็นคำนาม๔อันนี้ก็คือ

- ๑.กายภาวนาคนเป็นภาวีกาโยตัวกระทำเป็นกายภาวนา
- ๒.สโลภาวนาคนเป็นภาวีสโลตัวกระทำเป็นจิตภาวนา
- ๓.จิตภาวนาคนเป็นภาวิตจิตโตตัวกระทำเป็นจิตภาวนา
- ๔.ปัญญาภาวนาคนเป็นภาวิตปัญโญตัวกระทำเป็นปัญญาภาวนา^{๑๗๓}

๑.ภาวนาเป็นคำในภาษาบาลีที่มีรูปปริยาศัพท์เป็นภาวติมีความหมายตรงกับคำว่า**ขุเต**
ติซึ่งก็คือ**วัฒนา**หรือ**การพัฒนา**ที่ใช้ในภาษาไทยคำว่าภาวนาในคำสอนของพระพุทธศาสนาหมายถึง
การทำให้มีขึ้นเป็นครั้ง, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่
ยังไม่มีให้มีขึ้น^{๑๗๔}โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรม
ภายในตน^{๑๗๕}

๒.ภาวนา๔ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญ
กายศีลจิตและปัญญาแล้วตั้งข้อความตัวอย่างต่อไปนี้

๓.พระผู้มีพระภาคเจ้าชื่อว่าทรงอบรมพระองค์แล้วทรงเป็นภาวิตัตต์หรือพระองค์ที่ทรง
เจริญหรือพัฒนาแล้วเป็นอย่างไรคือพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงอบรมพระวรกายอบรมศีลอบรมจิตใจ
อบรมปัญญา (ขยายความต่อไปอีกว่าทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม๓๗ประการแล้ว)^{๑๗๖}

๔.ดังนั้นความหมายของภาวนา๔คือการเจริญการพัฒนาทั้งทางด้านสมณะและวิปัสสนา
เพื่อให้มีผลปรากฏเช่นมีบุคลิกภาพภาพลักษณ์ภายนอกและคุณธรรมภายในตน

๕.ที่ดีขึ้นซึ่งในความหมายนี้แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น๔ด้านคือ

^{๑๗๓} พระธรรมปิฎก, (ป.อ.ปยุตโต), “พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต”, พิมพ์ครั้งที่๑, (กรุงเทพมหานคร:
ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า๕๑.

^{๑๗๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่
๑๗, (กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า๒๐๓.

^{๑๗๕} ดูรายละเอียดในพระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), หลักแม่บทของการพัฒนาตน, พิมพ์ครั้งที่
๑๕, (กรุงเทพมหานคร:มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า๑๐และ๑๕.

^{๑๗๖} ขุ.จ. (ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.

๑. กายภาวนาหรือการพัฒนากายคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุให้รู้จัก“กินอยู่ดูฟัง”เป็นสามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้โทษรู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น

๒. ศิลภาวนาหรือการพัฒนาศีลคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมคือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้นไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่นสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี

๓. จิตภาวนาหรือการพัฒนาจิตคือการมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรมความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพมีความเข้มแข็งมั่นคงและสมบูรณ์ด้วยสุขภาพมีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข

๔. ปัญญาภาวนาหรือการพัฒนาปัญญาคือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจอย่างเป็นนายความคิดและการหยั่งรู้ความจริงรู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง^{๑๗๗}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)^{๑๗๘}ได้กล่าวไว้ว่าการพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนาก็คือภาวนาหมายถึงการทำให้เป็นใหม่ขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนาซึ่งมีการพัฒนาอยู่๔ประเภทคือ

๑. กายภาวนาคือการเจริญกายพัฒนากายการฝึกอบรมให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงามให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. ศิลภาวนาคือการเจริญศิลปพัฒนาความประพฤติการฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตตะภาวนาคือการเจริญจิตพัฒนาจิตการฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลายเช่นมีการเมตตามีฉันทะขยันหมั่นเพียรอดทนมีสมาธิและสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใสเป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนาคือการเจริญปัญญาพัฒนาปัญญาการฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะสามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่นการพัฒนาการพัฒนากิจการพัฒนายปัญญาเข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่าพระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนากล่าวคือมนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำด้วยการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตนซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกายทางศีลทางจิตและทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตนซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจาและเมื่อมีปฏิบัติในทุกด้านครบถ้วนแล้วในทางศาสนาก็จะให้ความสำคัญต่อเรื่องจิตเพราะจิตเป็นผู้บัญชาให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆได้ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่าเป็นการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามที่สังคมต้องการผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้คำกล่าวที่ว่า“จิตเป็นนายกายเป็นบ่าว”จึง

^{๑๗๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พุทธธรรม”, พิมพ์ครั้งที่๑๑,(กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า๓๗๑.

^{๑๗๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า๑๕๑.

เป็นความจริงเพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้วก็จะมีผลทำให้ร่างกายพฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม

๒.๔.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักภาวนา

พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต)^{๑๗๙} ได้กล่าวไว้ว่าภาวนาการทำให้มีขึ้นเป็นขึ้น , การทำทำให้เกิดขึ้น , การเจริญ , การบำเพ็ญ

๑. การฝึกอบรมตามหลักพระพุทธศาสนามีสองอย่างคือ

๑.๑ สมถภาวนาฝึกอบรมให้เกิดความสงบ

๑.๒ วิปัสสนาฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจเป็นจิตร , อีกนัยหนึ่งจัดเป็นสองเหมือนกันคือ

๑.๑.๑ จิตตะภาวนาคือการฝึกจิตใจให้เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมความเข้มแข็งมั่นคงเบิกบานสงบสุขผ่องใสด้วยความเพียรสติและสมาธิ

๑.๑.๒ ปัญญาภาวนาคือการฝึกอบรมเจริญปัญญาให้รู้เห็นเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงจนมีจิตใจเป็นอิสระไม่ถูกครอบงำด้วยกิเลสและความทุกข์

๒. การเจริญสมถกรรมฐานเพื่อให้เกิดสมาธิมี๓ขั้นคือ

๒.๑ บริกรรมภาวนาภาวนาขั้นเตรียมคือกำหนดอารมณ์กรรมฐาน

๒.๒ อุปจารภาวนาภาวนาขั้นจวนเจียนคือเกิดอุปจารสมาธิ

๒.๓ อัปปนาภาวนาภาวนาขั้นแน่วแน่มั่นคือเกิดอัปปนาสมาธิซึ่งชาญ

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่าเมื่อนุชย์อยู่ในระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยของธรรมชาติชีวิตและการกระทำของมนุษย์ก็ย่อมเป็นไปตามระบบความสัมพันธ์แห่งเหตุปัจจัยนั้นเพราะฉะนั้นมนุษย์ทำอะไรขึ้นมาก็มีผลในระบบเหตุปัจจัยนี้กระทบต่อสิ่งภายนอกบ้างกระทบตัวเองบ้างและในทำนองเดียวกันสิ่งที่เกิดขึ้นภายนอกก็มีผลกระทบต่อตัวมนุษย์ด้วยคือทั้งในมุมกิริยาและปฏิกริยาตัวเองทำไปก็กระทบสิ่งอื่นสิ่งอื่นเป็นอย่างไรก็มากระทบตัวเองข้อสำคัญคือมองไปให้ครบตลอดทั่วระบบความสัมพันธ์นี้ว่าชีวิตและกิจการมการกระทำของตนเองทั้งเป็นไปตามระบบเหตุปัจจัยแล้วก็ทำให้เกิดผลตามระบบเหตุปัจจัยนั้นด้วย

๒.๔.๓ ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา

ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญการศีลจิตปัญญาจักไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สามารถประพฤติในอริสัลอริจิตอธิปัญญา, ไม่สามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยอดที่สร้างความปิติน่าชื่นชมแก่ผู้ฟังถลาลงสู่ธรรมต่ำได้แก่แสดงธรรมเพื่อการแข่งดีเพื่อกล่าวกระทบบุคคลอื่นหรือเพื่อหวังลาภสักการะ, ไม่ใส่ใจไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้แต่กลับชื่นชมยินดีสนใจศึกษาในคำกล่าวของบุคคลนอกพระพุทธศาสนา, ประพฤติตนเป็นผู้มักมากเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากันทำตาม^{๑๘๐}

^{๑๗๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์” , พิมพ์ครั้งที่ ๑๗. (กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอส. อาร์พริ้นเตอร์แมสโปรดักส์จำกัด, ๒๕๕๔), หน้า๑๗๒.

^{๑๘๐} อด.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๔๕.

ภาวนา๔เป็นคุณสมบัติที่มีคุณค่าให้แก่บุคคลพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนจึงเชิดชูบุคคลผู้มีการพัฒนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด^{๑๘๑} เป็นผู้ควรค่าแก่การบูชา^{๑๘๒} ซึ่งยกย่องเช่นนั้นเกิดจากคุณของภาวนา๔ที่เป็นผลของการฝึกตนนั่นเอง^{๑๘๓}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)^{๑๘๔} ได้กล่าวไว้ว่าคือภาวนา๔ตอนปฏิบัติการฝึกสิกขา มี๓แต่ทำไมตอนวัดผลภาวนามี๔ไม่เท่ากันทำไม (ในเวลาทำการฝึก) จัดจึงเป็นสิกขา๓และ (ในเวลาวัดผลคนที่ได้รับการฝึก) จึงจัดเป็นภาวนา๔อย่างไรที่ชี้แจงแล้วว่าธรรมชาติปฏิบัติการจัดให้ตรงสอดคล้องกับระบบความเป็นไปของธรรมชาติแต่ตอนวัดผลไม่ต้องจัดให้ตรงกันแล้วเพราะวัตถุประสงค์อยู่ที่จะมองดูผลที่เกิดขึ้นแล้วซึ่งมุ่งที่จะให้เห็นชัดเจนตอนนี้อ้าแยกละเอียดออกไปก็จะยิ่งดีนี้แหละคือเหตุผลที่ว่าหลักวัดผลคือภาวนาเพิ่มเป็น๔ข้อให้ดูความหมายและหัวข้อของภาวนา๔นั้นก่อน “ภาวนา” แปลว่าทำให้เจริญทำให้เป็นทำให้มีขึ้นหรือฝึกอบรมในภาษาบาลีท่านให้ความหมายว่า “วพัฒนา” คือพัฒนาหรือพัฒนานั่นเองภาวนานี้เป็นคำหนึ่งที่มีความหมายใช้แทนกันได้กับ “สิกขา” ภาวนาจัดเป็น๔อย่างคือ

๑. กายภาวนาการพัฒนาการคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุ

๒. ศิลภาวนาการพัฒนาการคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมคือเพื่อนมนุษย์

๓. จิตภาวนาการพัฒนาปัญญาคือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง

๔. ปัญญาภาวนาการพัฒนาปัญญาคือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง

อย่างที่กล่าวแล้วว่าภาวนา๔นี้ใช้ในการวัดผลเพื่อดูว่าด้านต่างๆของการพัฒนาชีวิตของคนนั้นได้รับการพัฒนานครบถ้วนหรือไม่ดังนั้นก็จะต้องให้ชัดท่านได้แยกบางส่วนละเอียดออกไปอีก

ส่วนที่แยกออกไปอีกนี้คือสิกขาข้อที่๑ (ศีล) ซึ่งในภาวนาแบ่งออกไปเป็นภาวนา๒ข้อคือกายภาวนาและศีลภาวนา

ทำไมจึงแบ่งสิกขาข้อศีลเป็นภาวนา๒ข้อที่จริงสิกขาข้อที่๑คือศีลนั้นมี๒ส่วนอยู่แล้วในตัวเมื่อจัดเป็นภาวนาจึงแยกเป็น๒ได้ทันทีคือ

๑. ศีลในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย (ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) ได้แก่ความสัมพันธ์กับวัตถุหรือโลกของวัตถุและธรรมชาติส่วนอื่นที่ไม่ใช่มนุษย์เช่นเรื่องปัจจัย๔สิ่งที่เราบริโภคใช้สอยทุกอย่างและธรรมชาติแวดล้อมทั่วไปส่วนนี้แหละที่แยกออกไปจัดเป็นกายภาวนา

๒. ศีลในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมคือบุคคลอื่นในสังคมมนุษย์ด้วยกันได้แก่ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่ร่วมกันด้วยดีในหมู่มนุษย์ที่จะไม่เบียดเบียนกันแต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่วนนี้

^{๑๘๑} ขุ.ธ (ไทย) ๒๕/๓๒๑/๑๑๓.

^{๑๘๒} อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๖/๕๙.

^{๑๘๓} ดูรายละเอียดในขุ.ธ (ไทย) ๒๕/๑๐๖/๖๓.

^{๑๘๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พุทธธรรม”, พิมพ์ครั้งที่๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า๑๓๒.

แยกออกไปจัดเป็นศิลปภานาในไตรสิกขาสิลครอบคลุ่ความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพและทางสังคมรวมไว้ในข้อเดียวกันแต่เมื่อจัดเป็นภานาท่านแยกกันชัดเจนออกเป็น๒ข้อโดยยกเรื่องความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุแยกออกไปเป็นกายภานาส่วนเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในสังคมจัดไว้ในข้อศิลปภานาทำไมตอนที่เป็นสิกขาไม่แยกแต่ตอนเป็นภานาจึงแยกอย่างทีกล่าวแล้วว่าในเวลาฝึกหรือในกระบวนการฝึกศึกษาองค์ทั้ง๓อย่างของไตรสิกขาจะทำงานประสานไปด้วยกันในศิลปที่มี๒ส่วนคือความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในโลกวัตถุและความสัมพันธ์กับมนุษย์ในสังคมนั้นส่วนที่สัมพันธ์แต่ละครั้งจะเป็นอันใดอันหนึ่งอย่างเดียวนั้นในกรณีหนึ่งๆศิลปอาจจะเป็นความสัมพันธ์ด้านที่๑ (กายภาพ) หรือด้านที่๒ (สังคม) ก็ได้แต่ต้องอย่างใดอย่างหนึ่งดังนั้นในกระบวนการฝึกศึกษาของไตรสิกขาที่มีองค์ประกอบทั้งสามอย่างทำงานประสานเป็นอันเดียวกันนั้นจึงต้องรวมศิลปทั้ง๒ส่วนเป็นข้อเดียวทำให้สิกขามีเพียง๓คือศิลปสมาธิปัญญาแต่ในภานาไม่มีเหตุบังคัอย่างนั้นจึงแยกศิลป๒ส่วนออกจากกันเป็นคนละข้ออย่างชัดเจนเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบจะได้วัดผลดูจำเพาะให้ชัดไปทีละอย่างว่าในด้านซ้ายความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุเช่นการบริโภคปัจจัย๔เป็นอย่างไรในด้านศิลปความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์เป็นอย่างไรเป็นอันว่าหลักภานานิยมใช้ในเวลาวัดหรือแสดงผลแต่ในการฝึกศึกษาหรือตัวกระบวนการฝึกฝนพัฒนาจะใช้เป็นไตรสิกขาเนื่องจากภานาท่านนิยมใช้ในการวัดผลของการศึกษาหรือการพัฒนาบุคคลรูปศัพท์ที่พบจึงมักเป็นคำแสดงคุณสมบัติของบุคคลคือแทนทีจะเป็นภานา๔ (กายภานาศิลปภานาจิตภานาและปัญญาภานา) ก็เปลี่ยนเป็นภาวิต๔คือ

๑.ภาวิตกายมีกายทีพัฒนาแล้ว (= มีกายภานา) คือมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางทีเกื้อกูลและได้ผลดีเริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์เช่นตาหูตึงเป็นต้นอย่างมีสติเป็นฟังเป็นให้ได้ปัญญาบริโภคปัจจัย๔และสิ่งของเครื่องใช้ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างฉลาดได้ผลตรงเต็มตามคุณค่า

๒.ภาวิตศิลปมีศิลปทีพัฒนาแล้ว (= มีศิลปภานา) คือมีพฤติกรรมทางสังคมทีพัฒนาแล้วไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนเวรภัยตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีพะทีสุจริตมีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะทีเกื้อกูลสร้างสรรค์และส่งเสริมสันติสุข

๓.ภาวิตจิตมีจิตทีพัฒนาแล้ว (= มีจิตภานา) คือมีจิตในทีฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิตคือประกอบด้วยคุณธรรมเช่นมีเมตตากรุณาเอื้ออารีมีมัทิตามีความเคารพอ่อนโยนซื่อสัตย์กตัญญูเป็นต้นสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิตคือมีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงมีความเพียรพยายามกล้าหาญอดทนรับผิชอบมีสติมีสมาธิเป็นต้นและสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิตคือมีจิตใจทีร่าเริงเบิกบานสดชื่นเอิบอิม่องใสและสงบเป็นสุข

๔.ภาวิตปัญญามีปัญญาทีพัฒนาแล้ว (= มีปัญญาภานา) คือรู้จักคิดรู้จักพิจารณารู้จักวินิจฉัยรู้จักแก้ปัญหาและรู้จักจัดทำดำเนินการต่างๆด้วยปัญญาทีบริสุทธิ์ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัยมองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามทีมันเป็นปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝงเป็นผู้ทีกิเลสครอบงำบัญชาไม่ได้เป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิตเป็นอิสระไร้ทุกข์ผู้มีภานาครบทั้ง๔อย่างเป็นภาวิตทั้ง๔ด้านนี้แล้วโดยสมบูรณ์เรียกว่า“ภาวิตตะ”แปลว่าผู้ได้พัฒนาตนแล้วได้แก่พระอรหันต์

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีทีเกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่าพระพุทธศาสนาตั้งจุดหมายสูงสุดไว้ทีการบรรลุนิพพานซึ่งจัดว่าเป็นจุดหมายทีมนุษย์สามารถพัฒนาตนเองให้บรรลุถึงได้ด้วย“การพัฒนา”ซึ่งใน

พระพุทธศาสนาใช้คำว่า“ภาวนา”แปลว่าการทำให้มีทำให้เป็นและการบรรลุนิพพานมีความสัมพันธ์กับบุคคลและเงื่อนไขต่างๆในการบรรลุนิพพาน

๒.๔.๔ กระบวนการเกี่ยวกับหลักภาวนา๔

พระพรหมคุณาภรณ์^{๑๘๕} (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่าภาวนา๔ (การเจริญ ,การทำให้ให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนา : cultivation; training; development)

๑) ภาวนาภาวนาการเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงามให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ : physical development

๒) ศีลภาวนาการเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน : moral development

๓) จิตภาวนาการเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลายเช่นมีเมตตากรุณาขยันหมั่นเพียรอดทนมีสมาธิและสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใส เป็นต้น : cultivation of the heart; emotional development

๔) ปัญญาภาวนาการเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงรู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะสามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่าภาวนา๔เป็นหลักธรรมที่ผู้ปฏิบัติผู้ได้ปฏิบัติตามได้แล้วจะมีผลดีทั้งสี่โดยการปฏิบัติศีลภาวนาสมาธิภาวนาปัญญาภาวนาและกายภาวนาจากการทำงานทุกอาชีพนั้นต้องมีหลักต้องมีทั้งศีลสมาธิปัญญาและกายถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้การทำงานต่างๆก็ไม่อาจประสบผลสำเร็จก็เป็นไปได้

๒.๔.๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ อย่างต่อเนื่องในสายงานต่างๆที่มีอยู่เช่นห้องพัสดุการเงิน ห้องวิชาการ ห้องศูนย์คณิตศาสตร์ ห้องธุรการ ห้องศูนย์ภาษาอังกฤษ ห้องศูนย์ภาษาไทย ห้องนันทนาการทำหน้าที่ควบคุมดูแลข้าราชการครูและนักเรียนให้อยู่ในกรอบระเบียบที่วางไว้ตลอดทั้ง ห้องเรียน อาคารเรียน อื่นๆก็มีการตรวจเป็นประจำทุกๆรอบ๓ เดือนเพื่อดูแลว่าต้องมีการซ่อมแซมปรับปรุงหรือไม่และแก้ไข สิ่งเสียหายหรือขาดเหลืออุปกรณ์ในการเรียนการสอนบ้าง บางเวลาข้าราชการครูก็ไม่มีเวลาที่จะมาปรึกษาหารือกัน ในการจัดการเรียนการสอน หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้กับนักเรียน เพราะงานทางราชการที่รับผิดชอบมาก เช่น อบรมสัมมนา เข้าค่ายปฏิบัติธรรม และงานทางราชการ ฯลฯ เป็นต้น

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน๔ด้าน

^{๑๘๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม” , พิมพ์ครั้งที่ ๑๕,(กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญจำกัด,๒๕๕๐.),หน้า๗๐.

คุณภาพชีวิตการทำงานของครูใน๔ด้านในด้านของรูปธรรมนั้นก็คือ**ไตรสิกขา**ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการพัฒนามนุษย์การฝึกฝนและการพัฒนาข้าราชการครูที่นำพุทธภาษานามาใช้นั้นได้นำหลักการง่ายๆของศีลสมาธิปัญญามาใช้สอนและอบรมศีลเป็นเรื่องของการที่ต้องสำรวมกายก่อนถ้ากายไม่สำรวมระวังแล้วศีลก็ไม่เกิดมนุษย์เป็นองค์รวมที่พัฒนาอย่างมีคุณภาพข้าราชการครูเป็นองค์รวมที่น่าสนใจและติดตามการพัฒนาทักษะชีวิตของข้าราชการครูควรได้รับการขัดเกลาและฝึกฝนอย่างมีคุณภาพศักยภาพของมนุษย์ธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนามีคำตรัสของพระพุทธเจ้ามากมายที่เน้นย้ำหลักการฝึกฝนพัฒนาตนของมนุษย์เช่นทณโตสสุโรมนุสเสสุ^{๑๘๖} อัสตรสินธพอาชาไนยญฺชรรและช้างหลวงฝึกแล้วล้วนดีเลิศแต่คนที่ฝึกตนดีแล้วประเสริฐยิ่งกว่าวิชาจรณสมปนโนโสสสุโรเทวมานุเส^{๑๘๗} นั้นผู้ถึงพร้อมด้วยวิชาและจริยะเป็นผู้ประเสริฐสุดทั้งในหมู่มนุษย์และทวยเทพหลักการฝึกฝนอย่างมีคุณภาพตามหลักพุทธภาษานาของท่านพระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ปยุตโต) ได้แก่กายภาวนาศีลภาวนาจิตภาวนาปัญญาภาวนาซึ่งได้อธิบายไว้ว่า

ด้านกายภาวนาเป็นการพัฒนาด้านความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เป็นกายภาพหรือทางวัตถุ

ด้านศีลภาวนาเป็นการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมด้านเพื่อนมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายด้วย

ด้านจิตตะภาวนาเป็นการพัฒนาด้านจิตใจที่อาศัยสมาธิเป็นตัวแทนในการฝึกและแสดงออกทางเจตจำนง

ด้านปัญญาภาวนาเป็นการพัฒนาด้านปัญญารู้ความเข้าใจคิดได้หยั่งเห็นสามารถนำไปพัฒนาทักษะชีวิตในชีวิตประจำวันได้อย่างถูกต้องอยู่ในสังคมอย่างสุขสงบ

แต่ในขั้นตอนและหลักการก็อยู่ในไตรสิกขานั้นเอง

พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรมหมวดธรรม๒หน้า๘๑ได้อธิบายเรื่องพุทธภาวนาไว้ว่า

ภาวนา๔หมายถึงการเจริญ, การทำให้เป็นให้มีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนาได้แก่

๑. **กายภาวนา**คือการเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกายให้รู้จักติดต่อกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง๕ด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงามให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. **ศีลภาวนา**คือการเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

๓. **จิตตะภาวนา**คือการเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลายเช่นมีเมตตาขยันหมั่นเพียรอดทนมีสมาธิและสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใส

^{๑๘๖} พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ปยุตโต), พัฒนาคณกันได้อย่างไร, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัทสหธรรมิกจำกัด, บปป), หน้า๓๙.

^{๑๘๗} อ่างแล้ว, พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ปยุตโต), พัฒนาคณกันได้อย่างไร, หน้า๓๙.

๔. ปัญญาภาวนาคือการเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะสามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

ในบาลีที่มาท่านแสดงภาวนา^{๑๘๘}นี้ในรูปที่เป็นคุณบทของบุคคลจึงเป็นภาวิตกายภาวิตศีลภาวิตจิตภาวิตปัญญา(ผู้ได้เจริญกายศีลจิตและปัญญาแล้ว) บุคคลที่มีคุณสมบัติชุดนี้ครบถ้วนย่อมเป็นพระอรหันต์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ นั้น พอจะสรุปได้ดังนี้

๑. กายภาวนาหมายถึงการเจริญกาย, พัฒนากาย, การฝึกอบรมกายให้รู้จักติดต่อกว้างขวางกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง๕ด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงามให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ, การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพคุณภาพชีวิตของบุคลากรครูในด้านสุขภาพหน้าที่คือการดูแลสุขภาพของตนเองการพักผ่อนการทำกิจกรรมต่างในเวลาว่างการมีกิจกรรมในครอบครัวการเดินทางเป็นต้น และยังคำนึงถึงสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยความสะดวกสบายการสร้างบรรยากาศที่ดีมีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออกการทุ่มเทในการปฏิบัติงานสถานที่ทำงานต้องมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะรวมถึงปัจจัยอื่นๆที่มีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในส่วนโรงเรียนจะช่วยให้เกิดความสุขสบายใจมีความรักต่อสถานที่ทำงานและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานที่มีการดูแลรักษาสถานที่จนเกิดความพึงพอใจในสภาพการทำงาน

๒. ด้านศีลภาวนาหมายถึงการเจริญศีล, พัฒนาความประพฤติ, การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กันคุณภาพชีวิตของบุคลากรครูในด้านสังคมเศรษฐกิจได้แก่สภาพความเป็นอยู่รายได้การทำงานเพื่อนร่วมงานที่อยู่อาศัยเป็นต้นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูด้านสังคมเศรษฐกิจหมายถึงความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนด้านสภาพความเป็นอยู่รายได้เพื่อนร่วมงานและชีวิตสังคมได้แก่ความมั่นคงในอาชีพการงานความก้าวหน้าในตำแหน่งงานการได้รับรายได้ที่เหมาะสมการมีสวัสดิการที่ดีการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารการได้รับชื่อเสียงจากสังคมภายนอกการได้เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานการได้รับคำปรึกษาจากหัวหน้างานการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมการมีสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกโรงเรียนที่สะดวกและปลอดภัยการมีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ช่วยให้ครูปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. จิตตะภาวนาหมายถึงการเจริญจิต, พัฒนาจิต, การฝึกอบรมจิตให้จิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลายเช่นมีเมตตาขยันหมั่นเพียรอดทนมีสมาธิและสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใสคุณภาพชีวิตของบุคลากรครูในด้านจิตวิญญาณคือความพึงพอใจในชีวิตความสงบทางจิตใจการบรรลุเป้าหมายในชีวิตความพึงพอใจในเรื่องต่างๆไปเป็นต้นด้านจิตวิญญาณนี้จึงเกี่ยวข้องกับการมีแก่นสารอยู่บนความเชื่อมั่นในองค์กรบนพื้นฐานของจิตใจที่บริสุทธิ์มีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและ

^{๑๘๘} พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต). พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า๘๑.

ผู้อื่นมีความรักผูกพันต่อองค์กรมีความเข้าใจในตนเองและมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างตนเองกับโลกมีคุณธรรมมีความคิดและจิตสำนึกที่ดีเพื่อเสริมสร้างความสงบความรักความเมตตาการดำเนินชีวิตที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับทั้งธรรมชาติที่ดำรงภายในตนเองและธรรมชาติของสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัวมีความงดงามทั้งในความคิดคำพูดมีความสงบภายในจิตใจดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของสัจจะและมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่มีความรู้ความเข้าใจและบรรลุเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิตมีความรู้สึกเชิงบวกต่อตนเองและผู้อื่นมีความภูมิใจในตนเองเกิดความมั่นใจในการทำงานมีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งโดยเฉพาะกับความสับสนความกังวลที่อาจเกิดขึ้นในช่วงชีวิตหรือในช่วงของการปฏิบัติงานบุคลากรครูที่มีจิตวิญญาณที่ดีจะมีการรับรู้ถึงความเชื่อทางศาสนามีคุณธรรมจริยธรรมสามารถให้ความหมายของชีวิตที่มีผลต่อตนเองและผู้อื่นโดยมีสมาธิการตัดสินใจที่สามารถเอาชนะอุปสรรคต่างๆได้

๔. **ปัญญาภาวนา**หมายถึงการเจริญปัญญา, พัฒนาปัญญา, การฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะสามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา และคุณภาพชีวิตของบุคลากรครูในด้านครอบครัวคือความสุขในครอบครัวความสัมพันธ์กับคู่สมรสบุตรภาวะสุขภาพครอบครัวเป็นต้นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูด้านครอบครัวหมายถึงความพึงพอใจของบุคลากรครูที่มีต่อการปฏิบัติงานในโรงเรียนในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารเวลาการรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวความสุขในครอบครัวความสัมพันธ์กับคู่สมรสบุตรภาวะสุขภาพของครอบครัวเช่นการส่งเสริมให้บุคลากรครูให้เวลากับครอบครัวอย่างสม่ำเสมอโรงเรียนมีสวัสดิการช่วยเหลือบุตรและคู่สมรสจัดวันหยุดอย่างเป็นทางการในรอบเดือนรอบทอมหรือรอบปีเพื่อให้ครูได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวแนะนำและอบรมให้ครูรู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสมและผู้บริหารมีความห่วงใยและไปเยี่ยมเยียนสมาชิกในครอบครัวของครูอยู่เสมอ

การพัฒนาทักษะชีวิตของข้าราชการครูด้วยพุทธภาวนาเป็นการพัฒนาคนให้รู้จักเป็นอยู่ได้อย่างดีโดยสอดคล้องกับความจริงของชีวิตที่เป็นไปตามธรรมชาติการพัฒนาคนให้รู้จักอยู่ในศีลก่อนแต่การจะปฏิบัติศีลได้ก็จะต้องมีการสำรวมกายจัดระเบียบร่างกายให้เรียบร้อยเมื่อกายเรียบร้อยศีลย่อมเกิดบุคคลเมื่อมีศีลก็ย่อมปูพื้นฐานของจิตให้มีเมตตาขึ้นและด้วยปัญญาก็จะเกิดความรู้ความเข้าใจได้มากขึ้นว่าสิ่งไหนควรทำไม่ควรทำท่านพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้เขียนไว้เกี่ยวกับการศึกษาหรือไตรสิกขาว่าเป็นระบบที่การพัฒนาด้านความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจเจตจำนงและด้านปัญญาความรู้ความเข้าใจย่อมดำเนินประสานไปด้วยกันและส่งผลต่อกันโดยเจตจำนงของจิตแสดงตัวออกมาสู่พฤติกรรมและการสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมปัญญาที่รู้เข้าใจก็มาพัฒนาพฤติกรรมให้ทำได้ผลดียิ่งขึ้นการพัฒนาตนความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมเรียกว่า**ศีลการพัฒนา**ด้านเจตจำนงและคุณสมบัติในจิตใจก็เป็น**สมาธิ**ซึ่งรวมไปถึงเรื่องของคุณธรรมความดีเรื่องสมรรถภาพและประสิทธิภาพของจิตใจเช่นความเข้มแข็งหนักแน่นเพียรพยายามสติสมาธิความสุขความร่าเริงเบิกบานผ่องใสเป็นคุณสมบัติสำคัญของจิต**ใจการพัฒนา**ด้าน**ปัญญา**ความรู้ความเข้าใจการรู้จักมองสิ่งทั้งหลายตามที่มันเป็นและความสามารถแยกแยะวิเคราะห์สืบสาวหาเหตุปัจจัยต่างๆระบบทั้ง๓เรียกว่า**ไตรสิกขา**ก็วัดผลด้วยภาวนา๔ภาวนาทั้ง๔แยกเป็นกายภาวนาการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่เป็นกายภาพหรือทางวัตถุ**ศีลภาวนา**การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม

ด้านเพื่อนมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายด้วยจิตะภาวนาการพัฒนาจิตที่อาศัยสมาธิเป็นตัวแกนในการฝึกและแสดงออกมาทางเจตจำนงปัญญาภาวนาการพัฒนาปัญญาความรู้ความเข้าใจคิดได้ หยั่งเห็นความหมายของกายภาวนากับศีลภาวนาของท่านพระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) เป็นเรื่องเดียวกันเป็นหัวข้อเดียวกันจึงรวมเป็นข้อเดียวกันในไตรสิกขา^{๑๘๙}

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาวิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหลายเรื่อง พบงานวิจัยที่เกี่ยวกับ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” เป็นจำนวนมาก ซึ่งพอสรุปประมวลได้ดังนี้

กนกวรรณ ครุฑปักชี^{๑๙๐} ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต๑” โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูจำนวน๙๒๗คนและทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของโรงเรียนผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต๑อยู่ในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานและประเภทของโรงเรียนพบว่าครูโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากประสบการณ์ในการทำงานพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างก็มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนและด้านการบูรณาการในสังคมภายในองค์กร

สว้าง จันทุมมี^{๑๙๑} ได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับของสังคมและด้านการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตนกับชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลาง

^{๑๘๙} พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตโต), “สู่การศึกษาแนวพุทธ”, พุทธจักร, ปีที่๕ฉบับที่๙, (กันยายน, ๒๕๔๗), หน้า๑๘-๑๙.

^{๑๙๐} กนกวรรณครุฑปักชี, การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต๑, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.)

^{๑๙๑} สว้าง จันทุมมี, คูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอกะฉัง จังหัดชลบุรี, งานนิพนธ์ในปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔.)

ชัยวัฒน์ รุทธโชติ^{๑๙๒} ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยองโดยรวมอยู่ในระดับดีมากในทุกด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรมชาติ ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านปฏิบัติงานในสังคม การเปรียบเทียบการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยองจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาระงานปฏิบัติงานการสอนในระดับชั้นและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ถนอม สหะวรกุลศักดิ์^{๑๙๓} ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในที่ตั้งโรงเรียนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($p < 0.05$)

สมเดช พยัคฆ์สังข์^{๑๙๔} ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๑ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๑ จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($p < 0.05$) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๑ จำแนกตามรายได้พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุดา ดวงจันทร์^{๑๙๕} ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรีโดยรวมอยู่ในระดับดีปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับดีมาก ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับดีปานกลางเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่าง

^{๑๙๒}ชัยวัฒน์รุทธโชติ, *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองระยอง,งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๖.)

^{๑๙๓}ถนอม สหะวรกุลศักดิ์, *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา,งานนิพนธ์ในปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕.)

^{๑๙๔}สมเดช พยัคฆ์สังข์, *คุณภาพชีวิตการงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๑, งานนิพนธ์ในปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๘.)

^{๑๙๕}สุดา ดวงจันทร์, *คุณภาพชีวิตการงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี,งานนิพนธ์ในปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔.)

ชีวิตกับการงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคมด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษาอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทางการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จรรยา นิพิฐพงษ์^{๑๙๖} ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรีจำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรีจำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($p<.๐๕$)

นิคม กันตะคะนันท์^{๑๙๗} ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียนของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๓ ตามความรู้ของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๓ ตามการรับรู้ของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.๐๕$) เปรียบเทียบประสิทธิผลโดยรวม ของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๓ ตามการรับรู้ของข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.๐๕$) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ของข้าราชการครูโรงเรียนประถม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๓ ตามการรับรู้ของข้าราชการครูมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ประทุม คงเมือง^{๑๙๘} ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนและสุขภาพองค์การของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนเมื่อจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม กับ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.๐๕$)เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($p<.๐๕$) เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($p<.๐๕$) สุขภาพองค์การของสถานศึกษา เมื่อจำแนกตาม

^{๑๙๖}จรรยา นิพิฐพงษ์, *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี,งานนิพนธ์ในปริญาการศึกษามหาบัณฑิต*,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๕๐.)

^{๑๙๗}นิคมกันตะคะนันท์, *คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียน ของข้าราชการครู โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๓,งานนิพนธ์ในปริญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.)

^{๑๙๘}ประทุม คงเมือง, *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดฝั่งทะเลตะวันออก,วิทยานิพนธ์ในปริญาการศึกษามหาบัณฑิต*, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา,๒๕๔๙.)

ประเภทสถานศึกษา ด้านการสนับสนุนทางทรัพยากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับคุณภาพองค์กรของสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอน คือ ชีวิตการทำงานที่มีเกียรติ มีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้างเสริมความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยได้รับผลประโยชน์สิทธิต่างๆมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมไปถึงคุณภาพและความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ทำนาย ในสภาพแวดล้อมที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจได้อย่างมีความสุข อนาคตมีความเจริญมั่นคง โอกาสใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคลและการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวและได้รับการยอมรับจากสังคม

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภานา ๔

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภานา ๔ พบว่ามีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

ทวิรัตน์ นาคเนียม^{๑๙๙} ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง “ผลของการฝึกสมาธิที่มีผลต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ต้องขัง” ผลการวิจัยพบว่าผู้ต้องขังที่ได้รับการฝึกสมาธิยอมรับว่าการฝึกสมาธิเป็นสิ่งดีมีประโยชน์ต่อตัวเองทำให้จิตใจสงบอารมณ์โกรธลดน้อยลงมีเหตุผลมากขึ้นและสนใจในการศึกษาธรรมะมากขึ้นกรมราชทัณฑ์ควรเน้นการอบรมฟื้นฟูจิตใจโดยใช้วิธีการอบรมสั่งสอนทางด้านศีลธรรมจัดหาสถานที่เหมาะสมในเรือนจำเป็นที่ให้ผู้ต้องขังได้ฝึกสมาธิและกรมราชทัณฑ์ควรให้การอบรมทางด้านศาสนาศีลธรรมและจริยธรรมแก่พนักงานเรือนจำด้วยเพราะเป็นผู้ใกล้ชิดและเป็นแบบอย่างตลอดจนเป็นผู้ให้คำแนะนำให้โทษผู้ต้องขัง

นางสาวนพรัตน์ พัฒนธัญญา^{๒๐๐} ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนาผลการศึกษาพบว่า

๑. ด้านแนวคิดในการพัฒนาบุคคลจะต้องศึกษาวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบที่เป็นการตั้งและการผลักดันศักยภาพของบุคคลตั้งแต่เยาว์วัยเป็นการส่งเสริมพัฒนาการที่ดีสำหรับเด็กในด้านต่างๆมุ่งหวังเพื่อสร้างต้นทุนชีวิตที่ดีให้แก่เด็กและเยาวชนเพื่อที่จะทำการพัฒนาให้เป็นมนุษย์เพื่อมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญาในการดำเนินชีวิตของตนเองและการอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างมีความสุข

๒. ด้วยกระบวนการพัฒนาบุคคลตามหลักไตรสิกขากรรมฐานโดยการตั้งศักยภาพด้านกุศลและผลกกุศลที่มีหลักอิทธิบาท ๔ และหลักคุณธรรมจริยธรรมที่เชื่อมโยงให้เข้ากับจิตของแต่ละบุคคลและกฎธรรมชาติซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญคือเป็นตัวต้นแบบในฐานะผู้นำที่ปกครองบุคลากรของแต่

^{๑๙๙} ทวิรัตน์ นาคเนียม, “ผลของการฝึกสมาธิที่มีผลต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ต้องขัง”, **ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๐.)

^{๒๐๐} นางสาวนพรัตน์ พัฒนธัญญา, “การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พุทธศักราช, ๒๕๕๑.)

ละหน่วยจากฐานล่างจนถึงการขยายฐานในแต่ละระดับด้วยระบบการปกครองตามหลักทศพิธราชธรรม

๓. ด้านปัญหาคือการขาดผู้นำที่พร้อมไปด้วยจิตวิญญาณของความเป็นผู้นำจึงทำให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาบุคคลในการพัฒนากายจิตและสติปัญญาแนวทางการแก้ไขการพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนาเท่านั้นที่จะสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้ด้วยการคิดนอกกรอบที่เป็นไปได้ของปัจเจกบุคคลพร้อมกับการสร้างและส่งเสริมปรับเปลี่ยนนำมาประยุกต์ใช้ในสังคมไทยโดยต้องประสานการพัฒนาการเรียนรู้ฝึกอบรมค่าน้ำวิจยทดลองเป็นต้น

พระพุทธินันท์ บุญเรือง^{๒๐๑} ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทศพิธราชธรรม สัมปรายิโกตถสังวัตตนิคธรรม อธิบาทมรรคสังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคนหลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักๆ อยู่เพียง ๔ อย่าง คือ การพัฒนากาย การพัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา

พระสมศักดิ์ สุนตวาโจ (สนธิกุล)^{๒๐๒} ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)” ผลการศึกษาว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาเถรวาทแบ่งออกได้ ๔ ด้านได้ (๑) การพัฒนาทางความประพฤติคือทางกายและวาจาให้มีศีล (๒) การพัฒนาด้านอินทรีย์ ๖ คือ ให้รู้จักสำรวมอินทรีย์ของตนอย่างมีสติกำกับ (๓) การพัฒนาจิตใจให้เกิดความเข้มแข็งมั่นคงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (๔) การพัฒนาด้านปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติตนต่อสรรพสิ่งทั้งปวง

พิชญรัชต์ บุญช่วย^{๒๐๓} ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการสร้างภาวะผู้นำโดยใช้หลักไตรสิกขา ผลการศึกษาพบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพึงพอใจโดยเริ่มจากการสำรวมระวังกายวาจาใจไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น ต่อเมื่อกายวาจาใจสงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติตั้งมั่นเกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิวรณ์ ๕ จนจิตนิ่งสงบเป็นกลางอย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่การทำงานแล้วจึงสามารถใช้ปัญญาพิจารณาสภาวธรรมที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะจนรู้ทันสภาวไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง

^{๒๐๑} พระพุทธินันท์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.)

^{๒๐๒} พระสมศักดิ์ สุนตวาโจ (สนธิกุล), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.)

^{๒๐๓} พิชญรัชต์ บุญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภาวะผู้นำโดยใช้หลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพระพุทธศาสนา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.)

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่าภาวะนามี๔คือการปฏิบัติด้านศีลสมาธิปัญญาและกาย ดังนั้นเมื่อเวลามนุษย์มีการกระทำอะไรก็ตามทุกๆครั้งก็มักจะมีการปฏิบัติเรื่องภาวนา๔เข้ามาเกี่ยวข้องเสมอ ยกตัวอย่างเช่นเมื่อเราทำงานต้องมีสมาธิในการทำงานและเมื่อต้องการแก้ปัญหาที่มีปัญหารวมถึงร่างกายเข้าไปมีส่วนร่วมทุกครั้งแต่ถ้าทางปฏิบัติธรรมแล้วก็ต้องมีศีลมีสมาธิมีปัญญาและมีกายถ้าขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็ปฏิบัติธรรมไม่ได้นั่นเอง

๒.๕.๓ งานวิจัยต่างประเทศ

สมิธ^{๒๐๔} (Smith) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูกรณีศึกษาโรงเรียนมัธยม โดยการสัมภาษณ์ครูจำนวน ๘๒ คน จากโรงเรียนที่ได้จัดโครงสร้างใหม่จำนวน ๘ แห่ง เพื่อพัฒนามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพองค์การที่มีผลต่องานของครู จำแนกเป็นประเภทได้ดังนี้ ๑) สภาพ (condition) ที่เพื่อนครูมุ่งหวังจากกันและกัน ๒) สภาพที่ครูและผู้บริหารร่วมกันสร้างสรรค์ขึ้น ๓) สภาพที่ครูพัฒนาขึ้นเองและบำรุงรักษาไว้ สภาพดังกล่าวบ่งชี้ให้เห็นถึงความสามารถและความรับผิดชอบของครู

เฮอร์เบิร์ต^{๒๐๕} (Herbert) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตพบว่า “คุณภาพชีวิต” ของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัย ๔ ด้าน คือ ๑) มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย ๒) มีการพัฒนาตนเอง และความเจริญของบุคคล ๓) การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ ๔) การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคมนั้น

เคลล์^{๒๐๖} (Kell) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์๒แห่งณเมืองออนตาริโอประเทศแคนาดาสืบเนื่องจากว่ามีสัญญาณบ่งบอกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้วอีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้ก็อยู่ในระดับต่ำด้วยผู้วิจัยได้ทำการสำรวจคุณลักษณะเด่นๆของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็นว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิตพร้อมทั้งสำรวจถึงการรับรู้สภาพปัจจุบันที่เขาทำงานอยู่เป็นอย่างไรด้านหนึ่งอีกด้านหนึ่งผู้วิจัยได้ทำการสำรวจเช่นเดียวกันกับบรรดาผู้บริหารวิทยาลัยและได้นำผลมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัยทั้งนี้โดยเจาะตัวแปรด้านพื้นที่ทางครอบครัวและด้านส่วนตัวซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดท่าทีของคณาจารย์ที่มีต่องานผลการสำรวจบ่งชี้ว่า

^{๒๐๔} Smith B., Teacher quality-of life according to teacher:The case of high school., (1994), p. 826-A.

^{๒๐๕} Herber F., Work and the nature of man.,(New York: World.,1968), pp. 572-B.

^{๒๐๖} Kells H.R.,Self regulation in higher educationa multi-national perspective oncollaborative systems of quality assurance and control.(Great Britain: Biddies Ltd. 1996, January), 2631-A.

คุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่บรรดาคณาจารย์ประสงค์จะได้รับนั้นส่วนมากเป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่าสิ่งตอบแทนภายนอกและยังพบว่าคุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กรในขณะที่คณาจารย์เหล่านี้รู้สึกว่าคุณภาพการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับขั้นทางการบริหารในองค์การความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหารและการศึกษาครั้งนี้ยังบ่งบอกอีกว่าผลของตัวแปรทางด้านพื้นที่ทางครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวนั้นมีผลน้อยมากและไม่สม่ำเสมอด้วยต่อท่าทีของคณาจารย์รูปแบบการจัดการและการปฏิบัติจะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะกำหนดท่าทีและความประพฤติของคณาจารย์

ลอนดอนและคณะ^{๒๐๗} (London, et al.) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องานความพึงพอใจนอกเหนือจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยการสัมภาษณ์พนักงานประมาณ ๑,๓๐๐ คนโดยให้แต่ละคนตอบคำถามคนละ ๓ ประเด็นประเด็นที่ ๑ คือความพึงพอใจต่องานประเด็นที่ ๒ คือความพึงพอใจนอกเหนือจากงานและประเด็นที่ ๓ คือคุณภาพชีวิต (quality of life) ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of worklife) ในความหมายของผู้วิจัยความพึงพอใจต่องานนี้รวมถึงความพึงพอใจต่อสิ่งต่างๆ คือพอใจต่อทุกๆ สิ่งในที่พนักงานและครอบครัวที่เกี่ยวข้องด้วยส่วนคุณภาพชีวิตหมายถึงความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตโดยรวม

สรุปได้ว่า ภาพรวมของงานวิจัยต่างประเทศแสดงให้เห็นว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานว่า มีส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารองค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และเมื่อบุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์การที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างกัน เพศต่างกัน หรือขนาดโรงเรียนต่างกัน ก็มีผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิต การทำงานต่างกัน

ในการวางกรอบวิจัยในบทที่ ๒ นี้ ผู้วิจัยได้อธิบายหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตในพระพุทธศาสนาเถรวาทด้านหลักภาวนา ๔ โดยได้วิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ของหลักพุทธธรรมในแต่ละหัวข้อพอสรุปให้เห็นภาพโดยสรุปดังต่อไปนี้

มนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาตนเองทั้งภายนอกและภายในหมายถึงควรที่จะพัฒนาทั้งสภาพสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัยเกื้อกูลให้ชีวิตสามารถดำเนินไปได้ด้วยดีเช่นการดำเนินอาชีพที่สุจริตเว้นอาชีพที่ทุจริตจัดเป็นการพัฒนาด้านกายและศีลในเบื้องต้นขณะเดียวกันก็ทำกิจการหน้าที่ด้วยความสำรวมกายคือสำรวมอินทรีย์ ๖ อันได้แก่ระมัดระวังตาหูจมูกลิ้นกายและใจไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของตัณหาความอยากจนทำให้ตนเองต้องประสบทุกข์ความเดือดร้อนหลังจากนั้นก็พัฒนาตนให้มีจิตใจที่เข้มแข็งด้วยการเจริญสมณะกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐานเพื่อให้เกิดทั้งจิตใจที่มั่นคงและมี

^{๒๐๗} London A., et al., The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life., Journal of Economic and Sociology, 34/12., (1977), p. 328-334.

ปัญญาที่รู้แจ้งรู้อย่างถูกต้องนอกจากนั้นพึงพัฒนาตนเองด้วยหลักของปัญญาตามนัยแห่งโยนิโสมนสิการคืออุบายคิดอย่างฉลาดมีขั้นตอนมีระเบียบเป็นระบบแบบแผนที่ควรนำไปใช้ในชีวิตจริงของตนเองเพื่อจะได้เกิดปัญญารู้เท่าทันต่อปัญหาทุกอย่างที่เกิดขึ้นและสามารถดับปัญหานั้นได้ทันทั่วทั้งและมีหลักการมีวิธีการ

อย่างไรก็ตามเมื่อบุคคลไม่พัฒนาตนเองทางกายทางความประพฤติทางจิตใจและทางสติปัญญาแล้วย่อมทำให้เกิดโทษตามมามากมายอย่างเช่นกันคือทำให้เกิดความประทุษร้ายต่อกันทั้งทางกายทางวาจาและด้านจิตใจเพราะขาดศีลเป็นเครื่องกำกับชีวิตเมื่อขาดสติไม่สำรวมอินทรีย์ก็จะทำให้เพลิดเพลินไปตามวัตถุที่วิ่งเข้าสู่อินทรีย์ทั้งทางหูทางตาเป็นต้นในแต่ละวันซึ่งมากับส้อมวลชนบ้างมากับคนบ้างมากับสถานที่บ้างจึงทำให้คนในปัจจุบันมักจะประสบกับปัญหาความเครียดตามมาเช่นเครียดในการทำงานเครียดในการปกครองหมู่คณะเครียดในการศึกษาเล่าเรียนแต่ก็หาแก้ไขไม่ได้มีจิตใจหดหู่ไม่กล้าตัดสินใจให้มันคงขณะเดียวกันเมื่อพัฒนาตนก็ขาดปัญญาในการวินิจฉัยปัญหาต่างๆ จึงมีมากในสังคมทั้งส่วนครอบครัวและส่วนประเทศชาติเพราะคนมีแต่ความรู้ด้านวิชาการแต่ถ้าขาดปัญญาทางพระพุทธศาสนาแล้วปัญญาอย่างนั้นก็เป็นไปเพื่อการโกงกินคอร์รัปชันทุจริตเป็นมิฉฉาอาชีวะหาได้เป็นไปเพื่อความเจริญต่อตนและประเทศชาติบ้านเมืองไม่

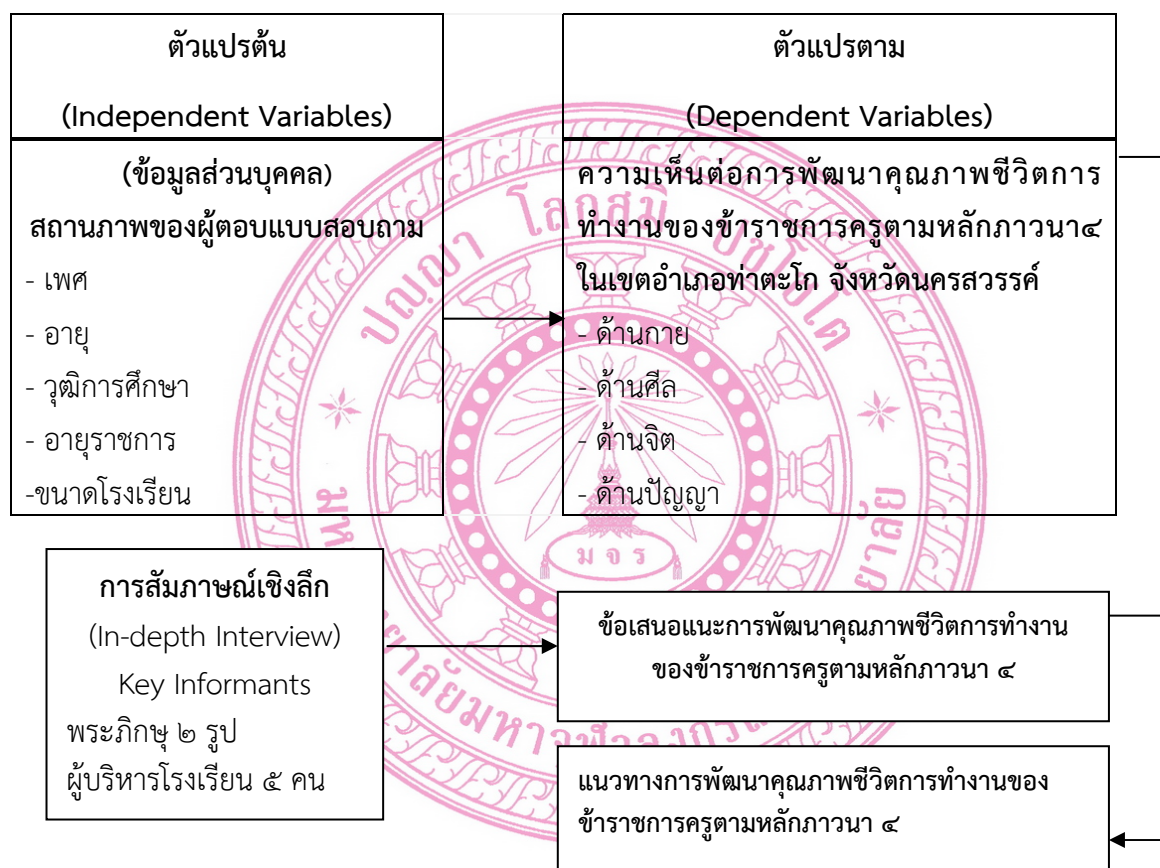
ตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีตนฝึกฝนดีแล้วพัฒนาตนให้เป็นที่พึ่งแก่คนอื่นได้ย่อมทำงานให้แก่สังคมได้คืออยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขมีจิตใจสุขสบายไม่เครียดไม่กังวลใจมีความอบอุ่นด้วยความดีของตนที่ปฏิบัติอยู่เสมอนั้นไม่ร้อนใจมีความเกื้อกูลกันเห็นใจกันช่วยเหลือกันตามความเหมาะสมประคับประคองสังคมให้ดำเนินไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

หลักพุทธธรรมที่ควรนำมาใช้ในชีวิตประจำวันเช่นไตรสิกขา๓ปัญญา๓เบญจศีล๕เบญจธรรม๕และสังคหวัตถุ๔เพราะหลักธรรมเหล่านี้สามารถจะทำให้ผู้ปฏิบัติตามประสบกับความสุขในชีวิตปัจจุบันและสัมปรายิกภาพด้วย (ภพหน้า)

เมื่อบุคคลพัฒนาตนเองไปตามระดับต่างๆ แล้วสิ่งที่ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองคืออบายมุข๖ประการและต้นเหตุนี้เป็นสิ่งที่กั้นขวางอย่างหลีกเลี่ยงได้ยากยิ่งเพราะอบายมุข๖มีการติดสุรยาเสพติดเป็นต้นนั้นทำให้ชีวิตต้องเกี่ยวข้องกับสังคมภายนอกอยู่เสมอถ้าขาดสติก็จะตกเป็นเหยื่อได้ง่ายขึ้นส่วนต้นเหตุนี้เป็นเรื่องภายในของมนุษย์ที่จะต้องให้การควบคุมไม่ให้ก่อโทษหรือละเมิดศีลธรรมอันดี

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาเกี่ยวกับความเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภотаตะโก จังหวัดนครสวรรค์ สามารถสรุปแผนภูมิกรอบแนวคิด (Conceptual Framework) ดังภาพที่๒.๓กรอบแนวคิด



แผนภูมิที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ มีลำดับขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการศึกษา

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Research) มีการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) วิธีการเชิงสำรวจ (Survey research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อให้การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์มีสาระครอบคลุมครบถ้วน เหมาะสมสำหรับนำไปพัฒนาต่อไป โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยวิจัย มีขั้นตอนดังนี้

๓.๑.๑ ศึกษาเอกสาร ได้แก่ เอกสารที่ใช้ในเก็บรวบรวมข้อเพื่อการศึกษาวิเคราะห์ มีดังนี้

๓.๑.๑.๑ พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยและภาษาบาลี หนังสือพจนานุกรมพุทธศาสตร์ทั้งฉบับประมวลธรรมและประมวลศัพท์ ของท่านพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) และงานเขียนด้านหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาของผู้เชี่ยวชาญ

๓.๑.๑.๒ เอกสารทางหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน บทความทางการศึกษาและตลอดถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารการศึกษาทั้งทางโลกและทางพระพุทธศาสนา

๓.๑.๒ ศึกษางานวิจัย ได้แก่ รายงานการวิจัย หนังสือจากการศึกษาวิจัยของผู้วิจัยเป็นรูปเล่มจากสถาบันการศึกษาหลายสถาบัน ตลอดถึงบทความทางการศึกษาที่ได้จากการวิจัย

๓.๑.๓ แหล่งสืบค้นข้อมูล ได้แก่ หอสมุดแห่งชาติ กองจดหมายเหตุ หอสมุดเพื่อการศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชน หอสมุดของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย หอสมุดจากหน่วยงานสำนักงานต่างๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น

๓.๑.๔ ตรวจสอบคุณภาพของเอกสารและงานวิจัยที่จะนำมาเพื่อการศึกษาและอ้างอิงได้ โดยตรวจสอบดูว่าเขียนขึ้นที่ไหนและเมื่อใด ใครเป็นผู้เขียน รวมไปถึงข้อมูลจากที่ผู้เขียนนำมาอ้างอิงในการเขียนในเอกสารและงานวิจัยนั้นว่ามีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด

๓.๑.๕ เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ผู้วิจัยได้ศึกษาเนื้อหาจากเอกสารและงานวิจัยอย่างละเอียดแล้วบันทึกข้อมูลตามหลักพุทธธรรม ด้านภavana และหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามกรอบแนวความคิดการวิจัยที่ได้วางไว้ แล้วนำข้อมูลสำคัญเหล่านั้นไปสรุปวิเคราะห์

๓.๑.๖ การวิเคราะห์และสรุปข้อมูล ได้แก่ นำหลักสำคัญในเนื้อหาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาแนวคิดที่ปรากฏตามนัยที่ได้วางไว้ แล้วสรุปนัยสำคัญๆเหล่านั้นตามกรอบแนวความคิดในการวิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักพุทธธรรมให้สอดคล้องกับกายภavana สีลภavana จิตตภavana และปัญญภavana ที่เชื่อมโยงกับหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ จำนวน ๓๖๐ คน

๒. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓ ในปีการศึกษา ๒๕๕๖ โดยใช้ตารางกำหนดขนาดของ R.V.Krejcie & D.W.Morgan ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบวิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ขนาดโรงเรียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนข้าราชการครูที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	๑๒๐	๖๒
โรงเรียนขนาดกลาง	๑๒๐	๖๒
โรงเรียนขนาดใหญ่	๑๒๐	๖๒
รวม	๓๖๐	๑๘๖

๓.๒.๒ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติม เพื่อศึกษาให้ทราบถึงแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์และผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคในการสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์

สถิติข้อมูลโรงเรียนข้าราชการครูในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓, แยกโรงเรียนประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕, ครั้งที่ ๑ จังหวัดนครสวรรค์, (สำเนาอัด)

แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ(Structured Interview or Formal Interview) โดยเริ่มจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาตามภาวนา ๔ ในหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูซึ่งผู้วิจัยได้จะดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเหล่านั้นด้วยตัวเอง

๓.๒.๒.๑ เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้

๓.๒.๒.๑.๑ เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี หรือ

๓.๒.๒.๑.๒ เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปหรือ

๓.๒.๒.๑.๓ เป็นผู้จบการศึกษาทางพระพุทธศาสนา คือเปรียญธรรม ๙ ประโยค หรือศึกษาทางด้านปรัชญาทางพระพุทธศาสนา หรือ

๓.๒.๒.๑.๔ เป็นผู้มีความรู้ด้านการบริหารการศึกษา หรือ

๓.๒.๒.๑.๕ เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษาในสถาบันต่างๆ โดยอยู่ในวงการวิชาการทางการศึกษาหรือทางพระพุทธศาสนาหรือ

๓.๒.๒.๑.๖ เป็นผู้ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ทั้งพระพุทธศาสนาและทางการศึกษา หรืออย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ

๓.๒.๒.๑.๗ เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา อันเป็นไปตามหลักพระพุทธศาสนา มาอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า ๕ ปีหรือ

๓.๒.๒.๑.๘ เป็นผู้ไม่มีอคติในการที่จะให้ข้อมูลทั้งทางด้านพระพุทธศาสนาและด้านการศึกษา

จากเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒินั้น ผู้ทรงคุณวุฒิจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดข้อใดข้อหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งข้อก็ได้

๓.๒.๒.๒ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้คัดเลือกไว้ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนในเขตอำเภอท่าตะโกมีจำนวนทั้งหมด ๘ รูป/คน ได้แก่ พระภิกษุ ๒ รูป และผู้อำนวยการโรงเรียน ๖ ท่าน ดังรายชื่อต่อไปนี้

๑) พระมหาประเสริฐ ปุณณสิริ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองปลิงวิทยา
๒) พระครูปลัดพิทักษ์ ปญญาโร	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีรังสรรค์วิทยา
๓) นางศศิญา ชื้อตระกูล	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาน้อย
๔) นางสาวสุภาพร อนุตรพงศ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก
๕) นายนิเวศน์ โตศรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหัวถนนใต้ (นิยุตประชาสรรค์)
๖) นายสังเวียน หมวกผัน	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหลวง
๗) นายสนอง คำคม	ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหัวพลวง (รัฐพรหมณีอุทิศ)
๘) นายชาติชาย จรบุรี	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนคา

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม

๑. ศึกษา หลักการ ทฤษฎีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวนา๔ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยเอาไว้
๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย
๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
๔. สร้างเครื่องมือ
๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และขอหนังสือจากศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ถึงผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ
๗. ปรับปรุงแก้ไข
๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๑.๑ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุราชการและขนาดโรงเรียนซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยใช้แบบสอบถามชนิดเลือกตอบซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (numerical Rating scale)^๒ มี ๕ ระดับ โดยกำหนดความมากน้อยของระดับการปฏิบัติ ดังนี้

๕	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติระดับมาก
๓	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติระดับน้อย
๑	หมายถึง	มีผลการปฏิบัติระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้แก่ข้าราชการครูที่อยู่ในเขตอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ซึ่งมีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะ

^๒บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๒ (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สุวิริยาสาน, ๒๕๓๕), หน้า ๙๙-๑๐๐.

ทำการศึกษาจำนวน ๓๐ คนเพื่อทดสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถามในแบบสอบถามอย่างชัดเจนหรือไม่เมื่อมีข้อบกพร่องก็จะได้ทำการแก้ไขให้ถูกต้องแล้วจึงนำแบบสอบถามแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาดังที่ได้กำหนดไว้แล้วในส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire)

๓.๓.๑.๒ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมจำนวน ๕ ท่านประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------------|---|
| ๑) นายวิระ แซ่กสิการ | ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ |
| ๒) อาจารย์วัฒนะ กัลยาณพัฒน์กุล | อาจารย์ประจำ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ |
| ๓) ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน | หน่วยวิทยบริการอุทัยธานีมหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์ นคร
สวรรค์ |
| ๔) อาจารย์สันติก มุ่งคุณ | อาจารย์ประจำ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ |
| ๕) พระประจวบ คมภิธมโม | อาจารย์ประจำสาขาวิชาพระพุทธศาสนา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์ |

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) ที่ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)^๓ ได้ระดับความเชื่อมั่น .๙๒๔

^๓Cronbach Lee J. *Essentials of psychological testing* (4th ed.), (New York: Harper & Row, 1971):P. 160.

๔. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๓.๒ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์

๓.๓.๒.๑ การเลือกเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิตามที่ได้ระบุไว้ข้างต้น

๓.๓.๒.๒ การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๓.๒.๒.๑ ศึกษาเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ทั่วไป

๓.๓.๒.๒.๒ กำหนดนิยามศัพท์ตามเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นกรอบกำหนดการสร้างแบบสัมภาษณ์

๓.๓.๒.๓ สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา เพื่อครอบคลุมการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนิยามศัพท์เป็นกรอบกำหนด

๓.๓.๒.๔ นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามความแนะนำ

๓.๓.๒.๕ นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษานำเสนอผู้เชี่ยวชาญ๕ ท่านเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับการพิจารณาและข้อเสนอแนะด้านต่างๆ จากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมกับงานวิจัยที่ต้องการทราบข้อมูล

๓.๓.๒.๖ ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามที่คุณเชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ

๓.๓.๒.๗ นำแบบสัมภาษณ์ที่คุณเชี่ยวชาญได้เสนอแนะไว้มาปรับปรุงแก้ไข นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๓.๓.๒.๘ ส่งคำร้องขอหนังสือออกขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากศูนย์บัณฑิต เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ

๓.๓.๒.๙ นำแบบสัมภาษณ์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์จากศูนย์บัณฑิต เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

๓.๔ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ผู้วิจัยขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์แล้วเสนอต่อผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอจังหวัดนครสวรรค์ที่กำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

๒. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนในเขตอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์จำนวน๑๘๖ ชุดในการแจกแบบสอบถามผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ส่งหนังสือพร้อมเอกสารขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสรุปกรอบแนวคิดหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักทฤษฎี ๔ และอธิบายสาระสำคัญเพื่อการวิจัยแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ

๒. นัดเวลาขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทราบหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักทฤษฎี ๔ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

๓. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักทฤษฎี ๔ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหาร คณะกรรมการสถานศึกษา และคณะครู ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักทฤษฎี ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์มาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด

๔) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test / One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามตัวขึ้นไป

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๓.๕.๑.๑ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

๑) สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

- ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบสอบถาม ใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

$$\frac{\sum R}{N}$$

โดยที่

คือ ค่าความสอดคล้องของเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหา
คือ ผลรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

R = +๑ เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าแน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหา มีความเหมาะสม
R = ๐ เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าไม่แน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหา มีความเหมาะสม
R = -๑ เมื่อผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นว่าแน่ใจว่าเนื้อหาตรงกับขอบข่ายของเนื้อหา ไม่มีความเหมาะสม

- ตรวจสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient) ใช้สูตรดังนี้

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

เมื่อ

α = ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k = จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ = ผลรวมค่าความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ

s_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับ

๒) สถิติพรรณนา ใช้สูตรดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ P คือ ร้อยละ
 $\bar{X}$ คือ ค่าเฉลี่ย
 S.D. คือ ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 N คือ ประชากรทั้งหมด

๓) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สูตรดังนี้

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ $\bar{X}_1, \bar{X}_2$ คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่ ๑ และ ๒
 S_1^2, S_2^2 คือ ความแปรปรวนของกลุ่มประชากรที่ ๑ และ ๒
 n_1, n_2 คือ จำนวนประชากรที่ ๑ และ ๒

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}$$

เมื่อ F คือ ค่าสถิติในการแจกแจงแบบเอฟ (F-Distribution)
 MS_B คือ ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_W คือ ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์เป็นวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Research) มีการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) วิธีการเชิงสำรวจ (Survey research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากประชากรจำนวน๑๘๖คนมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น ๖ ตอนมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น๖ส่วนดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๔.๔ ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

๔.๕ ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

๔.๖ องค์ความรู้แนวทางรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

สำหรับผลของการวิจัยในแต่ละส่วนมีสาระสำคัญและเนื้อหาสามารถประมวลทั้งในรูปของตาราง และการวิเคราะห์บรรยาย ดังต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับข้าราชการครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ และขนาดโรงเรียน รายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๑๘๖)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ	ชาย	๑๒๒	๖๕.๕๙
	หญิง	๖๔	๓๔.๔๑
	รวม	๑๘๖	๑๐๐.๐๐
๒. กลุ่มอายุ	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๒๓	๑๒.๓๗
	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๒	๒๒.๕๘
	มากกว่า ๔๑ ปีขึ้นไป	๑๒๑	๖๕.๐๕
	รวม	๑๘๖	๑๐๐.๐๐
๓. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๓	๖.๙๙
	ปริญญาตรี	๕๖	๓๐.๑๑
	ปริญญาโท	๑๑๔	๖๑.๒๙
	ปริญญาเอก	๓	๑.๖๑
	รวม	๑๘๖	๑๐๐.๐๐
๔. อายุราชการ	ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๔๖	๒๔.๗๓
	๑๑- ๒๐ ปี	๓๘	๒๐.๔๓
	มากกว่า ๒๑ ปีขึ้นไป	๑๐๒	๕๔.๘๔
	รวม	๑๘๖	๑๐๐.๐๐
๕. ขนาดโรงเรียน	ขนาดเล็ก	๖๒	๓๓.๓๓
	ขนาดกลาง	๖๒	๓๓.๓๓
	ขนาดใหญ่	๖๒	๓๓.๓๔
	รวม	๑๘๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายจำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๙ มีกลุ่มอายุ มากกว่า ๔๑ ปี จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๕ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๒๕ อายุราชการมากกว่า ๒๑ ปี จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๘๔ ขนาดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน ๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๔

๔.๒ ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์

ผู้วิจัยได้สรุปความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวม

หลักภาวะนา ๔	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านกายภาวนา	๓.๖๗	.๖๙	มาก
๒. ด้านศีลภาวนา	๓.๖๖	.๖๖	มาก
๓. ด้านจิตตภาวนา	๓.๗๕	.๗๓	มาก
๔. ด้านปัญญาภาวนา	๓.๙๐	.๖๖	มาก
ภาพรวม	๓.๗๔	.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านกายภาวนา

(n=๑๘๖)

ด้านกายภาวนา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีน้ำใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	๓.๕๘	.๘๕	มาก
๒. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	๓.๖๓	.๘๐	มาก
๓. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก	๓.๕๘	.๘๒	มาก
๔. ท่านทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม	๓.๘๒	.๗๘	มาก
๕. ท่านตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการกระทำที่ไม่สำรวมระวังทางกายวาจาใจที่มีต่อตนเองและผู้อื่น	๓.๗๖	.๗๖	มาก
ภาพรวม	๓.๖๗	.๖๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านกายภาวนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านกายภาวนา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านศีลภาวนา

(n=๑๘๖)

ด้านศีลภาวนา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่การงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ	๓.๕๓	.๗๗	มาก
๒. ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด	๓.๖๒	.๗๙	มาก
๓. ทำงานด้วยความซื่อสัตย์และยึดมั่นในศีลธรรมจรรยา	๓.๖๘	.๘๑	มาก
๔. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด	๓.๗๕	.๗๓	มาก
๕. ท่านมีการปฏิบัติตนโดยการรักษาศีลห้าเป็นประจำ	๓.๗๑	.๗๓	มาก
ภาพรวม	๓.๖๖	.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านสื่ลภาวะนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๖) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านสื่ลภาวะนา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านจิตตภาวะนา

(n=๑๘๖)

ด้านจิตตภาวะนา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๓.๖๖	.๘๘	มาก
๒. ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด	๓.๗๕	.๘๑	มาก
๓. ท่านมีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และดีที่สุด	๓.๗๓	.๘๓	มาก
๔. ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงานเป็นประจำ	๓.๘๒	.๘๒	มาก
๕. การปฏิบัติงานของท่านมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	๓.๗๘	.๘๔	มาก
ภาพรวม	๓.๗๕	.๗๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านจิตตภาวะนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๕) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านจิตตภาวะนา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านปัญญาภาวนา

(n=๑๘๖)

ด้านปัญญาภาวนา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระเอียดรอบครอบ	๔.๑๒	.๗๙	มาก
๒. ท่านได้ใช้เหตุและผลโดยการพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน	๓.๘๘	.๙๑	มาก
๓. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ท่านสามารถแก้ไขโดยใช้หลักการใช้เหตุผล	๓.๙๕	.๘๒	มาก
๔. ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้	๓.๘๕	.๘๗	มาก
๕. ท่านให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่เกิดปัญหาในการทำงาน	๓.๗๐	.๙๓	มาก
ภาพรวม	๓.๙๐	.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านปัญญาภาวนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๐) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านปัญญาภาวนาพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกกลุ่มตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตามเพศ, กลุ่มอายุ, ระดับการศึกษา, อายุราชการ, และขนาดโรงเรียน ตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑.ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

จำแนกตามเพศ

(n=๑๘๖)

หลักภานา ๔	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
๑. ด้านกายภานา	ชาย	๑๒๒	๓.๖๔	.๗๐	-๑.๙๘	.๔๒
	หญิง	๖๔	๓.๗๔	.๖๘		
๒. ด้านสืลภานา	ชาย	๑๒๒	๓.๕๙	.๖๖	-๑.๙๒	.๘๒
	หญิง	๖๔	๓.๗๘	.๖๕		
๓. ด้านจิตตภานา	ชาย	๑๒๒	๓.๗๑	.๗๗	-๑.๑๐	.๑๑
	หญิง	๖๔	๓.๘๓	.๖๗		
๔. ด้านปัญญภานา	ชาย	๑๒๒	๓.๙๖	.๖๖	๑.๘๐	.๙๕
	หญิง	๖๔	๓.๗๘	.๖๔		
รวม	ชาย	๑๒๒	๓.๗๒	.๕๒	-๑.๗๘	.๓๒
	หญิง	๖๔	๓.๗๘	.๔๗		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๗พบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่.๐๕จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่เพศต่างกัน มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ไม่แตกต่างกันทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ ๑

สมมติฐานที่ ๒.ข้าราชการครูที่มี อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน
ตารางที่ ๔.๘ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์
จำแนกตามอายุ

(n=๑๘๖)

รายการใช้หลักภานา ๔	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านกายภานา	ระหว่างกลุ่ม	.๘๗	๒	.๔๓	.๙๐	.๔๑
	ภายในกลุ่ม	๘๗.๙๗	๑๘๓	.๔๘		
	รวม	๘๘.๘๓	๑๘๕			
๒. ด้านสืลภานา	ระหว่างกลุ่ม	.๔๑	๒	.๒๐	.๔๗	.๖๓
	ภายในกลุ่ม	๘๐.๒๓	๑๘๓	.๔๔		
	รวม	๘๐.๖๔	๑๘๕			

๓. ด้านจิตตภาวนา	ระหว่างกลุ่ม	.๓๓	๒	.๑๗	.๓๑	.๗๔
	ภายในกลุ่ม	๙๙.๕๕	๑๘๓	.๕๕		
	รวม	๙๙.๘๘	๑๘๕			
๔. ด้านปัญญาภาวนา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๓	๒	๑.๔๒	๓.๓๗	.๐๔*
	ภายในกลุ่ม	๗๖.๘๗	๑๘๓	.๔๒		
	รวม	๗๙.๗๐	๑๘๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๕๐	๒	.๒๕	.๙๙	.๓๗
	ภายในกลุ่ม	๔๖.๕๐	๑๘๓	.๒๕		
	รวม	๔๗.๐๑	๑๘๕			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้านจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ ๒

สมมติฐานที่ ๓. ข้าราชการครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอบ้านดุง จังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามระดับการศึกษา

(n=๑๘๖)

รายการใช้หลักภาวนา ๔	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านกายภาวนา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๘	๓	.๘๓	๑.๗๕	.๑๖
	ภายในกลุ่ม	๘๖.๓๕	๑๘๒	.๔๗		
	รวม	๘๘.๘๓	๑๘๕			
๒. ด้านศีลภาวนา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๗	๓	.๖๙	๑.๖๐	.๑๙
	ภายในกลุ่ม	๗๘.๕๗	๑๘๒	.๔๓		
	รวม	๘๐.๖๔	๑๘๕			
๓. ด้านจิตตภาวนา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๓	๓	.๔๘	.๘๘	.๔๕
	ภายในกลุ่ม	๙๘.๔๕	๑๘๒	.๕๔		
	รวม	๙๙.๘๘	๑๘๕			

๔. ด้านปัญหาภาวนา	ระหว่างกลุ่ม	๔.๙๒	๓	๑.๖๔	๓.๙๙	.๐๑**
	ภายในกลุ่ม	๗๔.๗๘	๑๘๒	.๕๑		
	รวม	๗๙.๗๐	๑๘๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๔	๓	.๕๘	๒.๓๓	.๐๘
	ภายในกลุ่ม	๔๕.๒๗	๑๘๒	.๒๕		
	รวม	๔๗.๐๑	๑๘๕			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ ($t = ๒.๓๓$, Sig = .๐๘) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉพาะด้านปัญหาภาวนา ($t = ๓.๙๙$, Sig = .๐๑**) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของรายด้านปัญหาภาวนาจำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามตำแหน่งด้านปัญหาภาวนา (LSD)

(n=๑๘๖)

กลุ่มระดับการศึกษา	$\bar{X}$	กลุ่มระดับการศึกษา			
		ต่ำกว่า	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		๓.๓๒	๓.๙๐	๓.๙๗	๓.๘๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๓๒	-	-.๕๗*	-.๖๕*	-.๔๘
ปริญญาตรี	๓.๙๐	-	-	-.๐๗	.๑๐
ปริญญาโท	๓.๙๗	-	-	-	.๑๗
ปริญญาเอก	๓.๘๐	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ ด้านปัญหาภาวนาพบว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่า ปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาเอก ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์น้อยกว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ระดับปริญญาโท ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

สมมติฐานที่ ๔ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการต่างกันมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา ๔ ในเขตอำเภอบำลือ จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา ๔ ในเขตอำเภอบำลือ จังหวัดนครสวรรค์

จำแนกตามอายุราชการ

(n=๑๘๖)

รายการใช้หลักภาวะนา ๔	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านกายภาวนา	ระหว่างกลุ่ม	.๐๔	๒	.๐๒	.๐๔	.๙๖
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๘๐	๑๘๓	.๔๙		
	รวม	๘๘.๘๓	๑๘๕			
๒. ด้านสืลภาวนา	ระหว่างกลุ่ม	.๕๕	๒	.๒๘	.๖๓	.๕๓
	ภายในกลุ่ม	๘๐.๐๘	๑๘๓	.๔๔		
	รวม	๘๐.๖๔	๑๘๕			
๓. ด้านจิตตภาวนา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๐	๒	.๖๐	๑.๑๒	.๓๓
	ภายในกลุ่ม	๙๘.๖๘	๑๘๓	.๕๔		
	รวม	๙๙.๘๘	๑๘๕			
๔. ด้านปัญญาภาวนา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๙	๒	๑.๕๕	๓.๖๙	.๐๓*
	ภายในกลุ่ม	๗๖.๖๑	๑๘๓	.๔๒		
	รวม	๗๙.๗๐	๑๘๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.๔๔	๒	.๒๒	.๘๖	.๔๓
	ภายในกลุ่ม	๔๖.๕๗	๑๘๓	.๒๕		
	รวม	๔๗.๐๑	๑๘๕			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีอายุราชการต่างกันมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา ๔ ในเขตอำเภอบำลือ จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ ($t = .๘๖$, $Sig = .๔๓$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามิเฉพาะด้านปัญญาภาวนา ($t = ๓.๖๙$, $Sig = .๐๓^*$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของรายด้านปัญญาภาวนาจำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามตำแหน่งด้านปัญญาวาณา(LSD)

(n=๑๘๖)

กลุ่มอายุราชการ	$\bar{X}$	กลุ่มอายุราชการ		
		ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๑๑ - ๒๐ ปี	มากกว่า ๒๑ ปี
		๓.๗๔	๔.๑๓	๓.๘๙
ต่ำกว่า ๑๐ ปี	๓.๗๔	-	-.๓๘๓*	-.๑๔๓
๑๑ - ๒๐ ปี	๔.๑๓	-	-	.๒๔๐
มากกว่า ๒๑ ปี	๓.๘๙	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๒ ด้านปัญญาวาณาพบว่าข้าราชการครูที่มีระดับอายุราชการ ต่ำกว่า ๑๐ ปี และมากกว่า ๒๑ ปีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะ ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์น้อยกว่า ข้าราชการครูที่มีระดับอายุราชการ ๑๑ - ๒๐ ปีที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

สมมติฐานที่ ๕ ข้าราชการครูที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะ ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะ ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน

(n=๑๘๖)

รายการใช้หลักภาวะ ๔	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
๑. ด้านกายภาวณา	ระหว่างกลุ่ม	๕.๐๒	๒	๒.๕๑	๕.๔๙	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๘๓.๘๑	๑๘๓	.๔๖		
	รวม	๘๘.๘๓	๑๘๕			
๒. ด้านสืลภาวณา	ระหว่างกลุ่ม	๕.๗๗	๒	๒.๘๙	๗.๐๕	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๗๔.๘๗	๑๘๓	.๔๑		
	รวม	๘๐.๖๔	๑๘๕			
๓. ด้านจิตตภาวณา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๖	๒	๑.๙๘	๓.๗๘	.๐๒*
	ภายในกลุ่ม	๙๕.๙๒	๑๘๓	.๕๒		
	รวม	๙๙.๘๘	๑๘๕			

๔. ด้านปัญญาภาวนา	ระหว่างกลุ่ม	๗.๓๖	๒	๓.๖๘	๙.๓๑	.๐๐**
	ภายในกลุ่ม	๗๒.๓๔	๑๘๓	.๔๐		
	รวม	๗๙.๗๐	๑๘๕			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๔๐	๒	๑.๒๐	๔.๙๒	.๐๑**
	ภายในกลุ่ม	๔๔.๖๑	๑๘๓	.๒๔		
	รวม	๔๗.๐๑	๑๘๕			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีตำแหน่งต่างกันมีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑ ($t = ๔.๙๒$, $Sig = .๐๑^{**}$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างด้านกายภาวนา ($t = ๔.๔๙$, $Sig = .๐๐^{**}$) ด้านศีลภาวนา ($t = ๗.๐๕$, $Sig = .๐๐^{**}$) และด้านปัญญาภาวนา ($t = ๙.๓๑$, $Sig = .๐๐^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และด้านจิตตภาวนา ($t = ๓.๗๘$, $Sig = .๐๒^{*}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของรายด้านภาพรวม ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามตำแหน่งด้านภาพรวม (LSD)

($n=๑๘๖$)

กลุ่มขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	กลุ่มขนาดโรงเรียน		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๓.๘๙	๓.๖๑	๓.๗๔
ขนาดเล็ก	๓.๘๙	-	.๒๗๘*	.๑๔๔
ขนาดกลาง	๓.๖๑	-	-	-.๑๓๔
ขนาดใหญ่	๓.๗๔	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๔ ด้านภาพรวมพบว่าข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์มากกว่า ข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามตำแหน่งด้านกายภาพ (LSD)

(n=๑๘๖)

กลุ่มขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	กลุ่มขนาดโรงเรียน		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๓.๘๔	๓.๔๕	๓.๗๓
ขนาดเล็ก	๓.๘๔	-	.๓๙๐*	.๑๑๐
ขนาดกลาง	๓.๔๕	-	-	-.๒๘๑*
ขนาดใหญ่	๓.๗๓	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ ด้านกายภาพพบว่าข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่มีระดับการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่า ข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดกลางเล็ก ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคู่อื่นๆ แล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามตำแหน่งด้านสีสภาพ (LSD)

(n=๑๘๖)

กลุ่มขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	กลุ่มขนาดโรงเรียน		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๓.๗๕	๓.๔๑	๓.๘๑
ขนาดเล็ก	๓.๗๕	-	.๓๔๕*	-.๐๕๒
ขนาดกลาง	๓.๔๑	-	-	-.๓๙๗*
ขนาดใหญ่	๓.๘๑	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ ด้านสีสภาพพบว่าข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดกลางเล็กและขนาดกลางมีระดับการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่า ข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคู่อื่นๆ แล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามตำแหน่งด้านจิตตภาวนา (LSD)

(n=๑๘๖)

กลุ่มขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	กลุ่มขนาดโรงเรียน		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๓.๘๙	๓.๕๕	๓.๘๑
ขนาดเล็ก	๓.๘๙	-	.๓๔๒*	.๐๘๑
ขนาดกลาง	๓.๕๕	-	-	-.๒๖๑*
ขนาดใหญ่	๓.๘๑	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ ด้านจิตตภาวนาพบว่าข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดกลาง ใหญ่และขนาดกลางมีระดับการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอฟุคาสลีย์ จังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่า ข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก ที่ระดับ นัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด จำแนกตามตำแหน่งด้านปัญญาภาวนา (LSD)

(n=๑๘๖)

กลุ่มขนาดโรงเรียน	$\bar{X}$	กลุ่มขนาดโรงเรียน		
		ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		๔.๐๖	๔.๐๒	๓.๖๒
ขนาดเล็ก	๔.๐๖	-	.๐๓๕*	.๔๓๙*
ขนาดกลาง	๔.๐๒	-	-	.๔๐๓*
ขนาดใหญ่	๓.๖๒	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ ด้านปัญญาภาวนาพบว่าข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดกลาง ใหญ่ และขนาดกลางมีระดับการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอฟุคาสลีย์ จังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่า ข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดเล็กและเมื่อ เปรียบเทียบระหว่าง ข้าราชการครูที่มีระดับกลุ่มขนาดโรงเรียนขนาดเล็กกับข้าราชการครูที่มีระดับกลุ่ม ขนาดโรงเรียน ขนาดกลางใหญ่ ปรากฏว่ามีแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อ พิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

๔.๔ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข เกี่ยวกับ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขจากความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์จำแนกรายด้าน รายละเอียดดังแสดงใน ตารางที่ ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๕ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขจากความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวนา๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านกายภวนา ด้านสืภวนาด้านจิตภวนา และด้านปัญภวนา

ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไข		จำนวน / ความถี่
๑ ด้านกายภาวนา		
- ผู้บริหารควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรมประจำเดือน		๗
- ผู้บริหารควรมีการจัดให้มีการออกกำลังกายเป็นประจำและใช้สมาธิในการทำงาน		๕
- ผู้บริหารควรคำนึงถึงจุดประสงค์ของโรงเรียนเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้วย		๔
- ผู้บริหารควรติดตามดูแลความเป็นอยู่ของข้าราชการครูและควรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถแก้ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทุกๆเรื่อง		๓
๒ ด้านศีลภาวนา		
- ผู้บริหารควรให้เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวจะต้องปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความเพียรพยายาม		๙
- การว่างตนและการปฏิบัติตนไม่เหมาะสมไม่ก่อความเดือดร้อนให้คนอื่น		๗
-บุคลากรขาดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องไม่มีความร่วมมือในหน่วยงานมีความเห็นแก่ตัวมักพุดเท็จ		๕
๓ ด้านจิตตภาวนา		
- บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจและมีการฝึกจิตใจให้เข้มแข็งน้อยมาก		๙
- บุคลากรในหน่วยขาดความมั่นใจมีสิ่งยั่วยุมาก		๗
- บุคลากรไม่สามารถออกความคิดเห็นได้		๖
๔ ด้านปัญญาภาวนา		
- บุคลากรขาดความรู้และความสามารถในการแก้ปัญหาได้ด้วยปัญญา		๑๒
- ผู้บริหารและครูในโรงเรียนจำเป็นต้องเอาใจใส่ในความประพฤติของข้าราชการครูโดยยึดหลักคุณภาพไม่ใช่ยึดปริมาณในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน		๑๐
- บุคลากรขาดความรู้ในการปฏิบัติและไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่		๘

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่าข้าราชการครูมีความเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูตามหลักภาวะ ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์จำนวนปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไขต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะ ๔ ในเขต อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านกายภาวนา ด้านสรีลภาวนาด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญา ภาวนาในแต่ละด้านดังนี้

ด้านกายภาวนาผู้บริหารควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรมประจำเดือน ๗ คนผู้บริหารควรมี การจัดให้มีการออกกำลังกายเป็นประจำและใช้สมาธิในการทำงานผู้บริหารควรมุ่งถึงจุดประสงค์ ของโรงเรียนเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้วย ๔ คนและผู้บริหาร ควรรติดตามดูแลความเป็นอยู่ของข้าราชการครูและควรมีบุคลากรที่มีความสามารถแก้ปัญหาด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานทุกๆเรื่อง ๓ คน

ด้านสรีลภาวนาผู้บริหารควรให้เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวจะต้อง ปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความเพียรพยายาม ๙ คน การว่างตนและการปฏิบัติตนไม่เหมาะสมไม่ก่อความ เดือดร้อนให้คนอื่น ๗ คน และบุคลากรขาดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องไม่มีความร่วมมือในหน่วยงานมี ความเห็นแก่ตัวมักพุดเท็จ ๕ คน

ด้านจิตตภาวนาบุคลากรขาดขวัญและกำลังใจและมีการฝึกจิตใจให้เข้มแข็งน้อยมาก ๙ คน บุคลากรในหน่วยขาดความมั่นใจมีสิ่งยั่วยาก ๗ คน และบุคลากรไม่สามารถออกความคิดเห็น ได้ ๖ คน

ด้านปัญญาภาวนาบุคลากรขาดความรู้และความสามารถในการแก้ปัญหาได้ด้วยปัญญา ๑๒ คน ผู้บริหารและครูในโรงเรียนจำเป็นต้องเอาใจใส่ในความประพฤติของข้าราชการครูโดยยึด หลักคุณภาพไม่ใช่ยึดปริมาณในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๑๐ คน และบุคลากรขาด ความรู้ในการปฏิบัติและไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๘ คน เป็นต้น

สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะ ๔ ในเขต อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์พบว่าข้าราชการครูบางคนมีอายุมากซึ่งการปฏิบัติงานบางอย่าง ไม่เอื้ออำนวยและข้าราชการครูบางคนเห็นแก่ตัวขาดความรับผิดชอบและไม่มีการให้ความ ร่วมมือในการทำกิจกรรมของหน่วยงานเท่าที่ควรต้องมีการออกคำสั่งหรือบังคับ

จากปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการครูตามหลักภาวะ ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ได้นำหลักธรรมมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ได้แก่ข้าราชการครูใน ๔ ด้านคือด้านกายภาวนาสรีลภาวนาจิตภาวนาและปัญญาภาวนา

ด้านกายภาวนาการพัฒนาด้านกายนั้นสามารถทำได้หลายวิธีไม่ว่าจะเป็นการรับทาน อาหารออกกำลังกายไม่ยุ่งกับสิ่งเสพติดสภาพแวดล้อมที่หน้าอยู่สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่เกื้อกูล ต่อการดำรงชีวิตและถ้าข้าราชการครูได้มีการปฏิบัติทางกายให้เป็นคนดีที่มีคุณธรรมในการปฏิบัติ หน้าที่แล้วหน่วยงานหรือองค์กรในสถานศึกษานั้นก็จะมีสภาพบรรยากาศที่หน้าอยู่หน้า ปฏิบัติงาน

ด้านสรีลภาวนาคือการปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบวินัยของหน่วยงานหรือองค์กรใน สถานศึกษา เพื่อเป็นการควบคุมข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานให้รักษากฎระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด และไม่เบียดเบียนกันหรือก่อความเดือดร้อนสร้างความเสียหายให้กับตนเองและผู้อื่น

ด้านจิตตภาวนาจิตใจของคนเรานั้นจะทำหน้าที่บ่งการเวลาพูดหรือทำอะไรก็ตาม ถ้าข้าราชการครูในหน่วยงานหรือองค์กรในสถานศึกษามีจิตใจที่ดีมีคุณธรรมแล้วเวลาพูดหรือทำอะไรก็ตามจะเป็นไปอย่างถูกต้องไม่ก่อความเสียหายให้กับผู้อื่น

ด้านปัญญาภาวนาคือพัฒนาปัญญาให้เกิดขึ้นกับตนเองได้หลายทางทั้งจากการคิด การเขียนการถามการอ่านการฟังการดูหรือการลงมือปฏิบัติโดยเราสามารถที่จะพัฒนาปัญญาความรู้ให้เกิดขึ้นกับตนเองได้ตลอดเวลาในทุกๆสถานที่ทุกเพศทุกวัยและในทุกๆสิ่งแวดล้อม สำคัญอยู่ที่ว่าเรามีความตั้งใจที่จะพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นและถ้าในหน่วยงานหรือองค์กรในสถานศึกษานั้นมีผู้ที่มีปัญญาสามารถแก้ไขปัญหาและอุปสรรคไปได้ด้วยดีในหน่วยงานหรือองค์กรในสถานศึกษานั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ด้วยดี

ดังนั้นถ้าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานทุกท่านทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรมีน้ำใจเอื้ออารีต่อกันและกันแล้วการทำงานทุกอย่างจะไปได้ด้วยดีแม้มีอุปสรรคมากแค่ไหนถ้าทุกคนร่วมมือร่วมใจกันก็จะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไป

๔.๕ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม เพื่อความรู้และความเข้าใจในหลักพุทธธรรมและหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔จึงได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านหลักพุทธธรรมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔และยังได้สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ และผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งท่านเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ด้านหลักพุทธธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานการศึกษา และท่านเหล่านั้นมีความรู้ตั้งแต่ระดับปริญญาโท ถือได้ว่าเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อมูลในหลักพุทธธรรมและหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ดังนี้

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักภานา๔เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูใน๔ด้านคือด้านกาย ภาวนาด้านศีลภานาด้านจิตตภาวนาและด้านปัญญาภานาทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ สามารถนำพหุองค์การไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) สำหรับเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จำนวน ๘รูป/คนดังนี้

พระมหาประเสริฐ ปุณณสิริ^๑ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ดังนี้

^๑สัมภาษณ์ พระมหาประเสริฐ ปุณณสิริ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองปลิงวิทยา, ๑๐มกราคม ๒๕๕๗.

**๑. หลักพุทธธรรมของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ครูตามหลักภาวนา๔ ท่านเห็นควรเป็นเช่นไร?**

๑.๑ ด้านกายภาวนาเป็นการจำเป็นการปฏิบัติด้วยความเป็นผู้มีสติในการทำงานให้มี
ประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้เกิดความผิดพลาดน้อยลง

๑.๒ ด้านสีลภาวนาเป็นคุณธรรมควรมีแก่ข้าราชการครูอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เป็นที่
เคารพรัก นับถือบูชา แก่ลูกศิษย์ และเป็นที่ไว้วางใจแก่เพื่อนร่วมงานด้วยกัน

๑.๓ ด้านจิตตภาวนา เป็นคุณธรรมภายในให้รู้สภาวะภายในและภายนอก
เพราะการทำงานย่อมจิตเป็นนายกายเป็นบ่าว การทำงานภายนอกย่อมสำเร็จด้วยจิตเป็นผู้สั่งก่อน
ทำให้เกิดคุณธรรมภายนอกได้

๑.๔ ด้านปัญญาภาวนา ปัญญานั้นนอกจากมีมาแต่เกิดหรือเกิดจากการศึกษาใน
ภายนอก แล้วปัญญายังเกิดจากการเจริญภาวนานี้ถือสำคัญยิ่งกว่าปัญญาใด ๆ สามารถทำให้ตัด
กิเลส มีความโลภ โกรธ หลงเป็นต้น ได้และถือปัญญาสำคัญในหลักพุทธศาสนา สามารถนำพาให้
หลุดพ้นจากกิเลสได้ ไปสู่ความหลุดพ้นดับเย็นได้ คือ นิพพานนั่นเอง

**๒. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้าง ในการที่จะนำหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา**

สามารถนำไปใช้บริหารจัดการได้เป็นอย่างดีทั้งบริหารตนและบริหารคนในองค์กรได้

**๓. ท่านเห็นว่าสภาพปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ตามหลักภาวนา๔ ควรเป็นเช่นไร?**

ควรนำหลักภาวนามาใช้ในการพัฒนาการทำงานข้าราชการครู เพื่อให้มี คุณ ภา พ
ประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

**๔. ท่านคิดว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ควรได้รับการ
พัฒนาอย่างไร**

๔.๑ การส่งเสริมด้านพัฒนาบุคคล ต้องมีคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม ถือว่า
เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคคล

๔.๒ การส่งเสริมพัฒนาด้านเทคโนโลยี ก็เป็นสิ่งจำเป็นในการรู้เท่าทันเหตุการณ์
รู้เท่าทันโลก แต่ต้องระวังในการถูกครอบงำในส่วนของเทคโนโลยี เพราะคนเป็นผู้สร้าง คนเป็นผู้ใช้

๔.๓ การส่งเสริมพัฒนาด้านอาคารสถานที่ ก็ควรเป็นสถานที่ที่เป็นสัปปายะในการจัด
การศึกษา

๕. ข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

การพัฒนาอะไรสามารถทำได้ แต่ในการพัฒนาจิตใจหรือคุณธรรม-จริยธรรม ถือเป็นสิ่ง
สำคัญของมนุษย์

พระครูปลัดพิทักษ์ ปณญาวโร^๒ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ดังนี้

๑. หลักพุทธธรรมของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ท่านเห็นควรเป็นเช่นไร

ด้านกายภาวนา

สร้างปฏิบัติด้วยการมีสติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ด้านสัทภาวนา

ประพฤติดี มีศีลธรรม ช่วยเหลือเพื่อนผู้อื่น มีระเบียบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น
ประพฤติดีมีศีลธรรม

ด้านจิตตภาวนา

มีสมาธิตั้งจิตอธิฐาน ฝึกจิตให้เข้มแข็ง ทำจิตใจให้สดชื่น

ด้านปัญญาภาวนา

ใช้ปัญญารู้จักแก้ปัญหา

๒. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้าง ในการที่จะนำหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

มีความอดทน มีระเบียบ ในการทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เรา
จะต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต

๓. ท่านเห็นว่าสภาพปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ตามหลักภาวนา๔ ควรเป็นเช่นไร

ควรนำหลักภาวนามาใช้ในการทำงานข้าราชการครู เจอปัญหาอย่าท้อถอย ใส่ใจใน
การปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลดีมากขึ้น

๔. ท่านคิดว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ควรได้รับการ
พัฒนาอย่างไร

การส่งเสริมด้านพัฒนาบุคคล ส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมสัมมนาที่เกี่ยวกับอาชีพ
หรือศึกษาดูงานนอกสถานที่ให้มากขึ้น

การส่งเสริมพัฒนาด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมครูให้มีการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้มาก
ขึ้น

การส่งเสริมพัฒนาด้านอาคารสถานที่ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้สะอาด
ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและเหมาะสม

นางศศิญา ชื้อตระกูล^๓ ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ดังนี้

^๒ สัมภาษณ์ พระครูปลัดพิทักษ์ ปณญาวโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวังสวัสดิ์วิทยา, ๗ มกราคม ๒๕๕๗.

^๓ สัมภาษณ์นางศศิญา ชื้อตระกูล, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาน้อย, ๘ มกราคม ๒๕๕๗.

๑. หลักพุทธธรรมของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ท่านเห็นควรเป็นเช่นไร

- ๑.๑ ด้านกายภavana การพัฒนาควรดำเนินไปทีละน้อย โดยอย่างน้อยสร้างวินัยในตนเอง
- ๑.๒ ด้านศีลภavanaควรมีความเชื่อ และความศรัทธาให้ได้ก่อน
- ๑.๓ ด้านจิตตภavanaควรให้ครูได้ฝึกปฏิบัติสมาธิ ฝึกความอดทน ความตั้งใจ และสมัครใจด้วยตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย
- ๑.๔ ด้านปัญญาภavanaฝึกให้ทุกคนรู้จักการเสียสละ

๒. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้าง ในการที่จะนำหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

การพัฒนาครูให้สัมพันธ์กับความรู้สมัยใหม่ มีความเมตตาต่อผู้ร่วมอาชีพด้วยกัน

๓. ท่านเห็นว่าสภาพปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ควรเป็นเช่นไร

ควรเป็นครูที่มีจิตใจแน่วแน่ในการมุ่งพัฒนาความรู้นักเรียน

๔. ท่านคิดว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ควรได้รับการพัฒนาอย่างไร

- ๔.๑ การส่งเสริมด้านพัฒนาบุคคล ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาทางความสามารถของครู
- ๔.๒ การส่งเสริมพัฒนาด้านเทคโนโลยีมีการจัดอบรมแนวความรู้ใหม่เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- ๔.๓ การส่งเสริมพัฒนาด้านอาคารสถานที่มีการจัดบรรยากาศ และทัศนียภาพเพื่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

๕. ข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

ควรยกระดับความคิดพื้นฐานสู่การปฏิบัติในระยะยาว

นางสาวสุภาพร อนุตรพงศ์^๕ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ดังนี้

๑. หลักพุทธธรรมของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ท่านเห็นควรเป็นเช่นไร

๑.๑ ด้านกายภavanaการเจริญกาย การพัฒนากาย การฝึกอบรมกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางร่างกายทั้ง ๕ ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ ไม่ก่อให้เกิดโทษ

๑.๒ ด้านศีลภavanaการเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อน เสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี

^๕สัมภาษณ์นางสาวสุภาพร อนุตรพงศ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก, ๖ มกราคม ๒๕๕๗.

๑.๓ ด้านจิตตภาวนาการเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรม เช่น มีความเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทนมีสมาธิ

๑.๔ ด้านปัญญาภาวนาเป็นการเจริญปัญญาพัฒนาปัญญาการฝึกอบรมปัญญาให้รู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

๒. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้าง ในการที่จะนำหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

การทำงานนั้นจะต้องมีการทำงานร่วมกับบุคคลทั่วไป เราจึงควรทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีระเบียบวินัย เข้าใจและรู้เท่าทันโลก

๓. ท่านเห็นว่าสภาพปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ควรเป็นเช่นไร

เน้นการเข้าร่วมหรือมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรตนเอง

๔. ท่านคิดว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ควรได้รับการพัฒนาอย่างไร

๔.๑ การส่งเสริมด้านพัฒนาบุคคลส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมสัมมนาที่เกี่ยวกับอาชีพหรือศึกษาดูงานมากขึ้น

๔.๒ การส่งเสริมพัฒนาด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้สัมผัสและเรียนรู้เทคโนโลยีมากขึ้น

๔.๓ การส่งเสริมพัฒนาด้านอาคารสถานที่ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ข้าราชการครูพึงได้รับโดยมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

นายนิเวศน์ โตศรีได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ดังนี้

๑. หลักพุทธธรรมของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ท่านเห็นควรเป็นเช่นไร

๑.๑ ด้านกายภาวนา การติดต่อสิ่งทั้งหลายภายนอก ไม่ให้เกิดโทษ พัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเจริญกาย พัฒนากาย และการฝึกอบรม

๑.๒ ด้านศีลภาวนา มีระเบียบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ประพฤติดีมีศีลธรรม อยู่กับผู้อื่นด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

สัมภาษณ์นายนิเวศน์ โตศรี, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหัวถนนใต้ (นิตยประชาสรรค์), ๑๔ มกราคม ๒๕๕๗.

๑.๓ ด้านจิตตภาวนา มีความเมตตา มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร มีสมาธิตั้งจิตอธิฐานฝึกจิตให้เข้มแข็ง ทำจิตใจให้สดชื่น

๑.๔ ด้านปัญญาภาวนา เรียนรู้การพัฒนากับโลกใหม่ๆ ใช้ปัญญารู้จักแก้ปัญหา ทำตนให้พ้นจากกิเลส ปราศจากความทุกข์

๒. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้าง ในการที่จะนำหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

เข้าใจและเรียนรู้โลก มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความอดทน มีระเบียบ ทำงานร่วมกับคนอื่นด้วยความจริงใจ

๓. ท่านเห็นว่าสภาพปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ควรเป็นเช่นไร

ใช้สติแก้ไขปัญหา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาสิ่งที่เกิดขึ้น

๔. ท่านคิดว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ควรได้รับการพัฒนาอย่างไร

๔.๑ การส่งเสริมด้านพัฒนาบุคคลใช้สติแก้ไขปัญหา

๔.๒ การส่งเสริมพัฒนาด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้มากขึ้น

๔.๓ การส่งเสริมพัฒนาด้านอาคารสถานที่ ทำให้อาคารมีความสะอาด ปลอดภัย จัดสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่ยิ่งขึ้น

นายสังเวียน หมวกผัน ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ดังนี้

๑. หลักพุทธธรรมของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ท่านเห็นควรเป็นเช่นไร

๑.๑ ด้านกายภาวนาควรสร้างความตระหนักการปฏิบัติตนทางกาย วาจา ใจ

๑.๒ ด้านศีลภาวนาควรส่งเสริมการรักษาศีล ๕ และปฏิบัติกิจกรรมต่อเนื่อง

๑.๓ ด้านจิตตภาวนาควรฝึกสมาธิ และติดตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๔ ด้านปัญญาภาวนาควรให้มีการนิเทศเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๒. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้าง ในการที่จะนำหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

ต้องยึดเป็นหลักในการบริหารในภานาทั้ง ๔

^๒สัมภาษณ์ นายสังเวียน หมวกผัน, ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหลวง, ๖ มกราคม ๒๕๕๗.

๓. ท่านเห็นว่าสภาพปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ควรเป็นเช่นไร

ความตั้งใจและความใส่ใจในการปฏิบัติตน

๔. ท่านคิดว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ควรได้รับการพัฒนาอย่างไร

๔.๑ การส่งเสริมด้านพัฒนาบุคคลการติดตามผลและฝึกอบรม

๔.๒ การส่งเสริมพัฒนาด้าน ให้มีสื่อที่หลากหลาย

๔.๓ การส่งเสริมพัฒนาด้านอาคารสถานที่จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม

๕. ข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

ต้องมีการนิเทศและเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง

นายสนอง คำคม ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ดังนี้

๑. หลักพุทธธรรมของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ท่านเห็นควรเป็นเช่นไร

๑.๑ ด้านกายภาวนา ทำให้สุขภาพให้แข็งแรง ติดต่อกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่ให้เกิดโทษ ทำให้คนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้อย่างราบรื่น

๑.๒ ด้านศีลภาวนามีความประพฤติดี มีระเบียบ เกื้อกูลกัน ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน

๑.๓ ด้านจิตตภาวนา ทำจิตใจให้มั่นคงเจริญ มีความเมตตากรุณา พัฒนาจิตใจในด้านดีงาม

๑.๔ ด้านปัญญาภาวนา การคิดหรือการที่เราจะสังเคราะห์ให้เป็นองค์ความรู้ในทางธุรกิจหรือในการทำงาน อาจจะต้องใช้ข้อมูลประมวลผล

๒. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้าง ในการที่จะนำหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

มีความอดทน มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี

๓. ท่านเห็นว่าสภาพปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ควรเป็นเช่นไร

ทำให้ต้องมีความแกร่งของร่างกาย แกร่งในความเพียร ความมีวินัย อุสาหะ เจอปัญหาอย่าท้อถอย

๔. ท่านคิดว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ควรได้รับการพัฒนาอย่างไร

^๗สัมภาษณ์ นายสนอง คำคม, ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหัวพลวง(รัฐพรหมณีนุทิศ),๗ มกราคม ๒๕๕๗.

- ๔.๑ การส่งเสริมด้านพัฒนาบุคคล ศึกษาดูงานให้มากขึ้น เข้าร่วมอบรมกับอาชีพ
๔.๒ การส่งเสริมพัฒนาด้านเทคโนโลยี เรียนรู้และสัมผัสกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่

เสมอๆ

๔.๓ การส่งเสริมพัฒนาด้านอาคารสถานที่ จัดสถานที่ให้มีความสะอาด และถูก
สุขลักษณะ มีความปลอดภัยและสวยงาม

นายชาติชาย จรบุรี ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ดังนี้

๑. หลักพุทธธรรมของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
ครูตามหลักภาวะนา๔ ท่านเห็นควรเป็นเช่นไร

- ๑.๑ ด้านกายภาวนาสรางปฏิบัติด้วยการมีสติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
๑.๒ ด้านศีลภาวนาประพฤติดี มีศีลธรรม ช่วยเหลือเพื่อนผู้อื่น ซึ่งกันและกัน
๑.๓ ด้านจิตตภาวนาควรฝึกสมาธิสม่ำเสมอ
๑.๔ ด้านปัญญาภาวนาทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลส และพ้นจากความทุกข์ แก้ไข
ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

๒. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้าง ในการที่จะนำหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

การทำงานที่ต้องมีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เราจะต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็น
กลาง

๓. ท่านเห็นว่าสภาพปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ตามหลักภาวะนา๔ ควรเป็นเช่นไร

ควรนำหลักภาวะนามาใช้ในการทำงานข้าราชการครู เพื่อให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลดี
มากขึ้น

๔. ท่านคิดว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ควรได้รับการ
พัฒนาอย่างไร

- ๔.๑ การส่งเสริมด้านพัฒนาบุคคลส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมสัมมนาที่เกี่ยวกับอาชีพ
หรือศึกษาดูงานนอกสถานที่ให้มากขึ้น
๔.๒ การส่งเสริมพัฒนาด้านเทคโนโลยี ส่งเสริมครูให้มีการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้
มากขึ้น
๔.๓ การส่งเสริมพัฒนาด้านอาคารสถานที่จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้สะอาด
ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

สัมภาษณ์ นายชาติชาย จรบุรี, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนคา, ๗ มกราคม ๒๕๕๗.

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการโรงเรียนในเขต จังหวัด นครสวรรค์ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นรายแต่ละด้านของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ครูโดยใช้หลักภาวะ ๔ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านกายภาวนาด้านศีลภาวนาด้านจิตต ภาวนาและด้านปัญญาภาวนา จากตารางแสดงความสอดคล้องโดยคิดเป็นร้อยละ ต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๐ ความสอดคล้องหลักภาวะ ๔ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ครูด้านกายภาวนาด้านศีลภาวนาด้านจิตตภาวนาและด้านปัญญาภาวนา

หลักภาวะ ๔	ความสอดคล้องคิดเป็นร้อยละ			
	การนำไปใช้	ร้อยละ	ไม่ระบุ	ร้อยละ
ด้านกายภาวนา	๘	๑๐๐	-	-
ด้านศีลภาวนา	๘	๑๐๐	-	-
ด้านจิตตภาวนา	๘	๑๐๐	-	-
ด้านปัญญาภาวนา	๘	๑๐๐	-	-

จากตารางที่ ๔.๒๐ ความสอดคล้องของหลักภาวะ ๔ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการครูด้านกายภาวนาด้านศีลภาวนาด้านจิตตภาวนาและด้านปัญญาภาวนา โดยคิดเป็นร้อยละจากจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการโรงเรียนในเขต จังหวัดนครสวรรค์ ทั้งหมด ๘ รูป/คน ซึ่งแยกความเห็นออกเป็นหลักภาวะ ๔ ด้านกายภาวนาด้านศีลภาวนาด้านจิตต ภาวนาและด้านปัญญาภาวนา คือ ด้านกายภาวนา ๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านศีลภาวนา ๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านจิตตภาวนา ๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านปัญญาภาวนา ๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สรุปว่าหลักภาวะ ๔ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูหมายถึง โรงเรียนระบบปกติทั่วไปที่เน้นการนำหลักธรรมพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยรวมของสถานศึกษา เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักภาวะ ๔ อย่างบูรณาการทำให้ข้าราชการครูสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของบุคคลที่สามารถ ดำรงชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข ในสภาพแวดล้อมที่สนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ตามความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทน ความปลอดภัยการมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาความรู้มี ความก้าวหน้าด้วยอนาคตที่มั่นคงในสิทธิส่วนบุคคลที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการ ยอมรับของสังคมจากความเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการโรงเรียน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ได้ ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนาด้านศีลภาวนาด้านจิตต ภาวนาและด้านปัญญาภาวนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่สามารถนำไปใช้ ได้ทุกด้าน คือ ด้านกายภาวนามีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านศีลภาวนามีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านจิตตภาวนามี ถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านปัญญาภาวนามีถึงร้อยละ ๑๐๐ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการครูได้ ทุกด้าน

๔.๕.๒ แนวทางในการนำหลักภาวะนา ๔ ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ที่ท่านผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการโรงเรียน ในเขตจังหวัดนครสวรรค์ ทุกท่านได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นประเด็นสำคัญ โดยนำเสนอได้ดังต่อไปนี้

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านกายภาวนา ข้าราชการครูทุกระดับชั้นควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านกายภาวนาอันประกอบด้วย

๑) การปฏิบัติด้วยความเป็นผู้มีสติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นทำให้เกิดความผิดพลาดน้อยลง

๒) สร้างปฏิบัติด้วยการมีสติในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓) การเจริญกาย การพัฒนากาย การฝึกอบรมกายให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางร่างกายทั้ง ๕ ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณไม่ก่อให้เกิดโทษ

๔) การติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอก ไม่ให้เกิดโทษ พัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ การเจริญกาย พัฒนากาย และการฝึกอบรม

๕) ควรสร้างความตระหนักการปฏิบัติตนทางกาย วาจา ใจ

๖) ทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง ติดต่อกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่ให้เกิดโทษ ทำให้คนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมได้อย่างราบรื่น

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านศีลภาวนา ข้าราชการครูทุกระดับชั้นควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านศีลภาวนาอันประกอบด้วย

๑) เป็นคุณธรรมควมมีแก่ข้าราชการครูอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เป็นที่เคารพรัก นับถือบูชา แก่ลูกศิษย์ และเป็นที่ไว้วางใจแก่เพื่อนร่วมงานด้วยกัน

๒) ประพฤติดี มีศีลธรรม ช่วยเหลือเพื่อนผู้อื่น มีระเบียบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ประพฤติดีมีศีลธรรม และอยู่กับผู้อื่นด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๓) ควรมีความเชื่อ และความศรัทธาในไตรสิกขา

๔) การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อน เสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี

๕) ส่งเสริมการรักษาศีล ๕ และปฏิบัติกิจกรรมต่อเนื่อง

๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจิตภาวนา ข้าราชการครูทุกระดับชั้นควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านจิตภาวนาอันประกอบด้วย

๑) เป็นคุณธรรมภายในให้รู้สภาวะภายในและภายนอก เพราะการทำงานย่อมจิตเป็นนายกายเป็นบ่าว การทำงานภายนอกย่อมสำเร็จด้วยจิตเป็นผู้สั่งก่อน ทำให้เกิดคุณธรรมภายนอกได้

๒) มีสมาธิตั้งจิตอธิฐาน ฝึกจิตให้เข้มแข็ง ทำจิตใจให้สดชื่น

๓) ควรให้ครูได้ฝึกปฏิบัติสมาธิ ฝึกความอดทน ความตั้งใจ และสมัครใจด้วยตนเองให้อยู่ในระเบียบวินัย

๔) การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรม เช่น มีความเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ ตั้งจิตอธิฐานฝึกจิตให้เข้มแข็ง ทำจิตใจให้สดชื่น

๕) ควรฝึกสมาธิ และติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านปัญญาภาวนา ข้าราชการครูทุกระดับชั้นควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านปัญญาภาวนาอันประกอบด้วย

๑) ปัญญานั้นนอกจากมีมาแต่เกิดหรือเกิดจากการศึกษาในภายนอก แล้วปัญญาอันเกิดจากการเจริญภาวนานี้ถือสำคัญยิ่งกว่าปัญญาใด ๆ สามารถทำให้ตัดกิเลส มีความโลภ โกรธ หลงเป็นต้น ได้และถือปัญญาสำคัญในหลักพุทธศาสนา สามารถนำพาให้หลุดพ้นจากกิเลสได้ ไปสู่ความหลุดพ้นดับเย็นได้ คือ นิพพานนั่นเอง

๒) การเจริญปัญญาพัฒนาปัญญาการฝึกอบรมปัญญาให้รู้และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

๓) ฝึกให้ทุกคนรู้จักการเสียสละ และเรียนรู้การพัฒนา กับโลกใหม่ๆ ใช้ปัญญา รู้จักแก้ปัญหา ทำตนให้กับสิ่งยิ่งใหญ่

๔) การคิดหรือการที่เราจะสังเคราะห์ให้เป็นองค์ความรู้ในทางธุรกิจหรือในการทำงาน อาจจะต้องใช้ข้อมูลประมวลผล เช่น ควรให้มีการนิเทศเสนอแนะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๔.๕.๓ แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

๑. การส่งเสริมด้านพัฒนาบุคคลส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมสัมมนาที่เกี่ยวกับอาชีพ หรือศึกษาดูงานนอกสถานที่ให้มากขึ้น และเปิดโอกาสให้ศึกษาหลักธรรม เพื่อการตีความหลักพุทธธรรม และรู้จักวิธีการนำหลักภาวนา ๔ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยให้ศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญผู้มีความรู้ด้านหลักธรรม หรือมีการจัดประชุมสัมมนา อบรมคุณธรรม ให้กับข้าราชการครู จัดทัศนศึกษาดูงานจากสถานที่ต่างๆ เพื่อการศึกษาที่ได้จากประสบการณ์จากสถานที่จริงและเข้าร่วมอบรมกับอาชีพ อย่างเช่น ศึกษาดูงานยังประเทศอินเดีย และศูนย์ศิลปชีพ ฯลฯ เป็นต้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้กับข้าราชการครูได้ศึกษาจากสถานที่จริงจากโดยตรงจะทำให้ข้าราชการครูเหล่านั้นมีการพัฒนาที่ดีกว่าการได้ศึกษาจากตำรา เนื่องจากการศึกษาจากตำราอย่างเดียวอาจไม่เข้าใจถึงสิ่งที่มีอยู่จริงว่าจริงๆ แล้ว สิ่งเหล่านั้นสถานที่เหล่านั้นมีอยู่จริงหรือ เมื่อผู้ศึกษาเกิดความสงสัยในสิ่งเหล่านั้นนั้นก็จะสามารถตอบได้และสามารถนำมาประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้

๒. ส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยี จัดให้บุคลากรได้ศึกษาอบรมทักษะการใช้เทคโนโลยีจากสถาบันการศึกษาต่างๆ หรือจากหน่วยงานต่างๆ ที่มีความรู้ความเข้าใจมีความเชี่ยวชาญในการให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีได้ หรือจัดการเรียนรู้โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ อย่างเสมอ เพื่อการพัฒนา

ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จัดหาสื่อเทคโนโลยีต่างๆที่เกี่ยวข้องต่อการศึกษาใหม่เข้ามาเพื่อการเรียนรู้ของบุคลากร และตัวผู้เรียน เพราะนอกจากการจัดการเรียนการสอนด้านความรู้วิชาการต่างหลักพุทธธรรมวิชาสามัญอื่นแล้ว ยังต้องมีการจัดการเรียนการสอนที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีด้วย เนื่องจากโลกปัจจุบันมีความเจริญมากทางด้านเทคโนโลยี ควรมีการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าทางสังคม มีห้องปฏิบัติการเก็บข้อมูล เก็บอุปกรณ์สามารถนำไปใช้ในการควบคุมดูแล ช่วยเหลือ ส่งเสริมครูให้มีการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้มากขึ้นเช่น มีการจัดอบรมแนวความรู้ใหม่เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อการบริหารด้านต่างๆส่งเสริมให้ข้าราชการครูได้สัมผัสและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่อย่างสม่ำเสมอมากขึ้น

๓. ส่งเสริมพัฒนาอาคารสถานที่ มีการพาไปศึกษาดูงานสถานศึกษาที่ได้รับการยกย่องด้านการดูแลรักษาสถานที่สภาพแวดล้อมและการใช้ทรัพยากรให้เกิดคุณค่าอย่างสูงสุด มีการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด สะดวก ปลอดภัยสวยงาม ถูกสุขลักษณะและเหมาะสม มีการจัดบรรยากาศ และทัศนียภาพเพื่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้กับข้าราชการครูในการจัดการเรียนการสอน และที่พักอาศัย อย่างเป็นระบบ

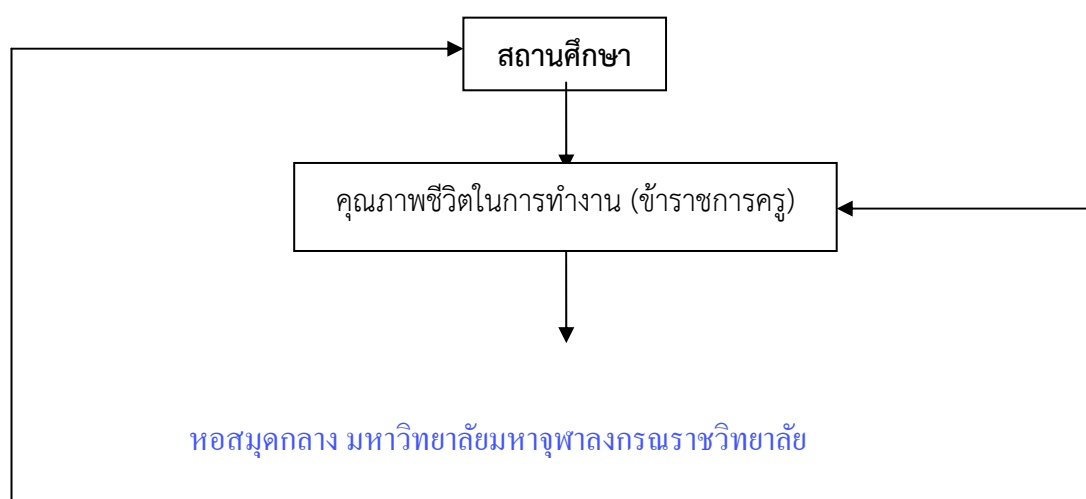
๔.๕.๖ แนวทางเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูและการแก้ปัญหาโดยรวม

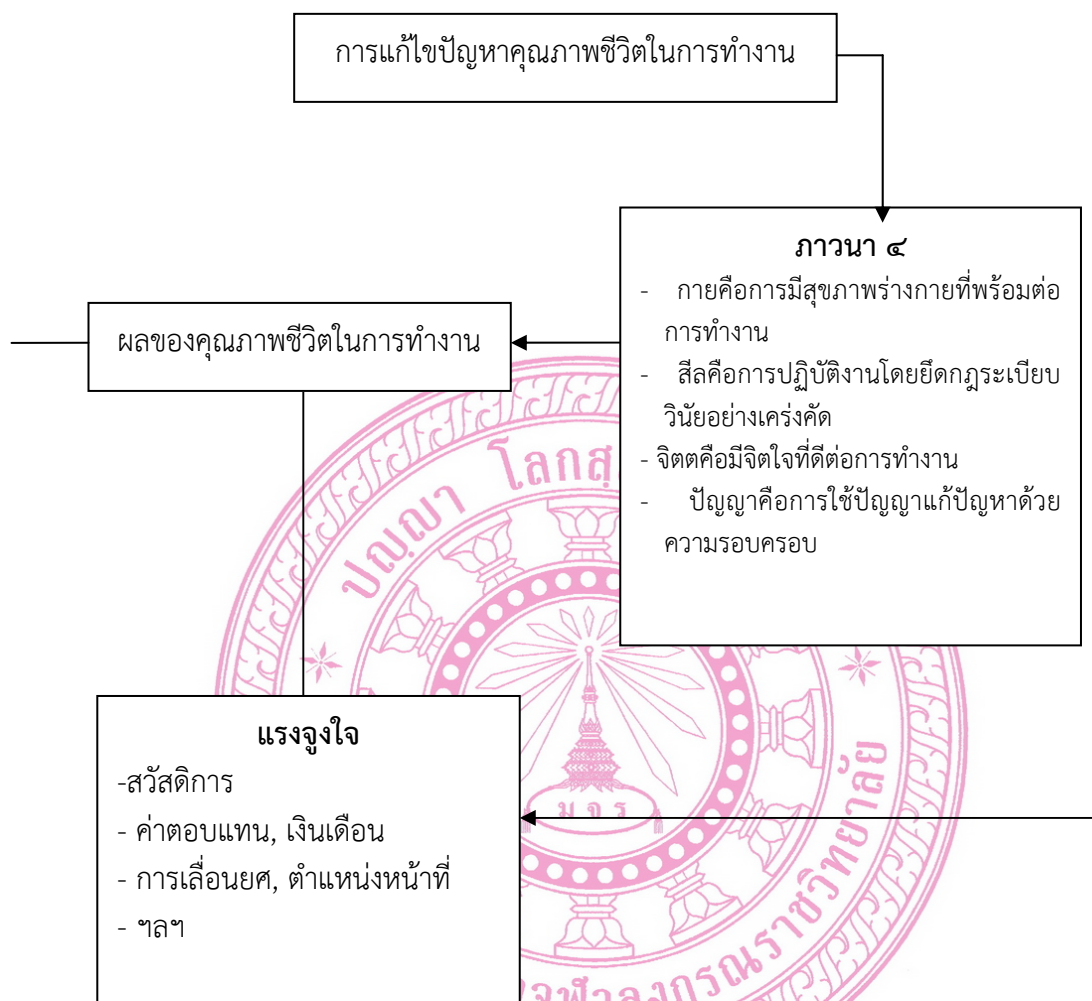
๑. ผู้บริหารต้องมีการนิเทศและเสนอแนะการวางแผนเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารต้องมีความรู้ในด้านหลักธรรม เพื่อการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกๆด้าน

๓. ควรมีการวางแผนงานโครงการ การวัดผลและประเมินผล ในแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาและมีการมอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบจากหลายๆ ฝ่ายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู เมื่อมีปัญหาภายใน ควรมองปัญหาก่อนว่ามีมากน้อยเพียงใดจากกรอบแนวคิด โดยคิดเป็นองค์รวม แล้วแก้ปัญหาในส่วนหนึ่งส่วนใดก่อน นั่นคือจากส่วนน้อยไปถึงส่วนใหญ่

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย(Body of knowledge)





แผนภาพที่๔.๑องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย(Body of knowledge)

จากภาพที่๔.๑อธิบายได้ดังนี้

รูปแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ ๔ ด้าน คือ ด้านกายภานา ด้านสีภานา ด้านจิตตภานา และด้านปัญญาภานา สถานศึกษามีภารกิจหน้าที่มอบหมายให้ข้าราชการครูนำไปปฏิบัติ และข้าราชการครูรับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในขั้นตอนการปฏิบัติโดยใช้หลักธรรมเข้ามาพิจารณาในเนื้องานและกระบวนการทำงานและความ เป็นอยู่ในชีวิตประจำวันโดยใช้หลักภานา๔ดังนี้ด้านกายคือมีร่างกายที่มีสุขภาพแข็งแรงพร้อมที่จะ ปฏิบัติภารกิจได้อย่างต่อเนื่องด้านสีคือการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องโดยยึดกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่ง คัดด้านจิตตคือมีจิตใจที่แน่วแนในการปฏิบัติงานและปัญญาคือมีไหวพริบปฏิภาณในการทำงานการ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยความรอบครอบได้ตรงอย่างถ่วงและเมื่อมีกระบวนการมีการปฏิบัติงานที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาดีเช่นกันสุดท้ายตัวสถานศึกษาเองก็ได้รับประโยชน์จากผลพวงของการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาในที่สุดสถานศึกษาก็ให้ผลตอบแทนกับข้าราชการครูที่ตั้งใจ

ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถโดยการให้รางวัลตอบแทนอธิเช่นการเลื่อนเงินเดือน, เลื่อนชั้นยศ, ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเป็นต้นและท้ายที่สุดเมื่อข้าราชการครูได้รับรางวัลตอบแทนจากสถานศึกษาแล้วข้าราชการครูก็จะตั้งใจในการปฏิบัติงานและยังเป็นแบบอย่างให้กับข้าราชการครูท่านอื่นๆให้ตั้งใจมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงานสถานศึกษาก็จะได้รับผลจากการที่ข้าราชการครูตั้งใจปฏิบัติด้วยนั่นเอง

การทำให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อผลที่ได้รับอาจไม่ใช่เพียงตัวเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่อาจเป็นด้านอื่นๆด้วยที่ทำให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์มีระดับคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นเช่นการกำหนดให้ข้าราชการครูในสถานศึกษามีจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสมหรือการเร่งรัดให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาทำตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นซึ่งในสถานศึกษาบางแห่งมีการใช้วิธีการเซ็นสัญญาเพื่อให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาผลิตผลงานทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งดูเหมือนว่าเป็นการบังคับข้าราชการครูแต่ในระยะยาวอาจเป็นการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษามากกว่าเพราะเมื่อข้าราชการครูในสถานศึกษามีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นข้าราชการครูในสถานศึกษาก็จะมีรายได้เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้ข้าราชการครูในสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วยเพราะได้ทั้งตำแหน่งทางวิชาการและรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นมีโอกาสและมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้นพร้อมทั้งมีการกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอายุมากมีตำแหน่งทางวิชาการและมีระยะเวลาสอนนานได้มีโอกาสร่วมทำกิจกรรมภายในสถานศึกษาหรือได้มีโอกาสร่วมทำกิจกรรมกับชุมชนเพราะการร่วมทำกิจกรรมอาจส่งผลให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและทำให้ข้าราชการครูในสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อศึกษารูปแบบความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ข้าราชการครูในเขตอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓จำนวน ๓๖๐ คนในปีการศึกษา ๒๕๕๖ใช้ระเบียบวิธีวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Research) มีการใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๘๖ คน ซึ่งได้จากการแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูล ที่ได้รับรวบรวมมา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) เมื่อพบมีความแตกต่างกันจึงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทและข้อเสนอแนะซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยจะสรุปตามลำดับ ดังนี้

๕.๑.๑. ข้อมูลทั่วไป ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชายจำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕๙มีกลุ่มอายุ มากกว่า ๔๑ ปี จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๕ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ๖๑.๒๕อายุราชการ มากกว่า ๒๑ ปี จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ๕๔.๘๔ ขนาดโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน ๖๒คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๔

๕.๑.๒. ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๔$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๑) ด้านกายภาวนาผลการวิจัย พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านกายภาวนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านกายภาวนา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒) ด้านศีลภาวนาผลการวิจัย พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านศีลภาวนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๖$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านศีลภาวนา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓) ด้านจิตตภาวนาผลการวิจัย พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านจิตตภาวนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านจิตตภาวนา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔) ด้านปัญญาภาวนาผลการวิจัย พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านปัญญาภาวนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๐$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อของด้านปัญญาภาวนาพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกกลุ่มตามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตามเพศ, กลุ่มอายุ, ระดับการศึกษา,อายุราชการ,และขนาดโรงเรียน ตามสมมติฐาน ดังนี้

เพศ เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับเพศระหว่างข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่เพศต่างกัน มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ ๑

อายุ เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับอายุระหว่างข้าราชการครูที่มีอายุต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา ๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าข้าราชการครูที่มีอายุต่างกันมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา ๔ ไม่แตกต่างกันทุกด้านจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ ๒

ระดับการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับการศึกษาพบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา ๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ ($t = ๒.๓๓$, $Sig = .๐๘$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ ($t = ๓.๙๙$, $Sig = .๐๑^{**}$)

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของรายด้านปัญญภานาจำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ด้านปัญญภานาพบว่าข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาเอก ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา ๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์น้อยกว่า ข้าราชการครูที่มีวุฒิกการศึกษาในระดับปริญญาโท ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาผู้อื่นแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

อายุราชการ เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับอายุราชการ พบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีอายุราชการต่างกันมีระดับความคิดเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา ๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ ($t = .๘๖$, $Sig = .๔๓$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ($t = ๓.๖๙$, $Sig = .๐๓^{*}$)

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของรายด้านปัญญภานาจำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ด้านปัญญภานาพบว่าข้าราชการครูที่มีระดับอายุราชการ ต่ำกว่า ๑๐ ปี และมากกว่า ๒๑ ปี ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา ๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์น้อยกว่า ข้าราชการครูที่มีระดับอายุราชการ ๑๑ – ๒๐ ปีที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนั้นเมื่อพิจารณาผู้อื่นแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ขนาดโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับระดับขนาดโรงเรียนพบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีตำแหน่งต่างกันมีระดับความคิดเห็นว่าการบริหารงานวิชาการตามหลักอิทธิบาท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑ ($t = ๔.๙๒$, $Sig = .๐๑^{**}$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๐ ($t = ๕.๔๙$, $Sig = .๐๐^{**}$) ด้านศิลปภานา ($t = ๗.๐๕$, $Sig = .๐๐^{**}$) และด้านปัญญ

ภาวนา($t = ๙.๓๑$, $Sig = .๐๐^{**}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ และด้านจิตตภาวนา($t = ๓.๗๘$, $Sig = .๐๒^{*}$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบระดับความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของรายด้านภาพรวม ด้านกายภาพด้านการเรียนการสอน และด้านกิจกรรมพื้นฐานชีวิต จำแนกตามระดับการศึกษาด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังนี้

ด้านภาพรวมพบว่าข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยาบท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ มากกว่าข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ด้านกายภาพพบว่าข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีระดับการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยาบท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่า ข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดกลางเล็ก ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ด้านศิลปภาวนาพบว่าข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดกลางเล็ก และขนาดกลางมีระดับการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยาบท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่า ข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ด้านจิตตภาวนาพบว่าข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดกลางใหญ่และขนาดกลางมีระดับการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยาบท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่า ข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก ที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ด้านปัญญาภาวนาพบว่าข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดกลางใหญ่ และขนาดกลางมีระดับการบริหารงานวิชาการตามหลักอริยาบท ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ น้อยกว่า ข้าราชการครูที่มีกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดเล็ก และเมื่อเปรียบเทียบระหว่าง ข้าราชการครูที่มีระดับกลุ่มขนาดโรงเรียนขนาดเล็กกับข้าราชการครูที่มีระดับกลุ่มขนาดโรงเรียน ขนาดกลางใหญ่ ปรากฏว่ามีแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ นอกจากนี้เมื่อพิจารณาคู่อื่นๆแล้ว พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๕

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตามเพศ, กลุ่มอายุ, ระดับการศึกษา, อายุราชการ, และขนาดโรงเรียน ตามสมมติฐานโดยตามตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๕.๑สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จำแนกตามสมมติฐานที่ ๑ - ๕

สถานภาพ ส่วน บุคคล	ด้านกายภาพ		ด้านศีลภาพ		ด้านจิตตภาพ		ด้านปัญญาภาพ	
	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน	ยอมรับ สมมติฐาน	ปฏิเสธ สมมติฐาน
๑.เพศ	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓
๒.อายุ	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-
๓.ระดับการศึกษา	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-
๔.อายุราชการ	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-
๕.ขนาดโรงเรียน	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-

จากตารางที่ ๕.๑สรุปได้ว่า

โดยภาพรวมระดับการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อข้าราชการครูตามหลักภาพนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยเมื่อมองในภาพรวม และแบ่งเป็นกลุ่มตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, และอายุราชการก็พบว่าไม่แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงปฏิเสธสมมติฐานและยังพบว่าแตกต่างกัน ยอมรับสมมติฐานการวิจัยเฉพาะสถานภาพส่วนบุคคล ดังนี้ อายุ คือ ด้านปัญญาภาพก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้และระดับการศึกษา คือ ด้านปัญญาภาพก็พบว่า ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้และอายุราชการคือด้านปัญญาภาพก็พบว่า ก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้และขนาดโรงเรียน คือ ด้านกายภาพ ก็พบว่า แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ด้านศีลภาพ ก็พบว่า แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ ด้านจิตตภาพ ก็พบว่า แตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ และด้านปัญญาภาพก็พบว่าแตกต่างกันตามนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ดังที่แสดงไว้ในตาราง ๕.๑

๕.๑.๔ ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข เกี่ยวกับ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาพนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมส่วนใหญ่ตอบแบบสอบถามปัญหาอุปสรรคต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาพนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์จำนวนปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาพนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ด้านกายภาพ ด้านศีลภาพด้านจิตตภาพ และด้านปัญญาภาพในด้านแต่ละด้าน พบว่าด้านกายภาพผู้บริหารควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรมประจำเดือน ๗ ผู้บริหารควรมีการจัดให้มีการออกกำลังกายเป็นประจำและใช้สมาธิในการทำงานผู้บริหารควรคำนึงถึงจุดประสงค์ของโรงเรียนเป็นหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้วย ๔ คนและผู้บริหารควรติดตามดูแลความเป็นอยู่ของข้าราชการครูและควรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถแก้ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทุกๆ เรื่อง ๓ คนด้านศีลภาพผู้บริหารควรให้เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวจะต้องปฏิบัติงานต่างๆ ด้วยความเพียรพยายาม ๙ คน การว่างตน

และการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมไม่ก่อความเดือดร้อนให้คนอื่น ๗ คน และบุคลากรขาดการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องไม่มีความร่วมมือในหน่วยงานมีความเห็นแก่ตัวมักพูดเท็จ ๕ คนด้านจิตตภาวนา บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจและมีการฝึกจิตใจให้เข้มแข็งน้อยมาก ๙ คน บุคลากรในหน่วยขาดความมั่นใจมีสิ่งยั่วยุมาก ๗ คน และบุคลากรไม่สามารถออกความคิดเห็นได้ ๖ คนด้านปัญญาภาวนา บุคลากรขาดความรู้และความสามารถในการแก้ปัญหาได้ด้วยปัญญา ๑๒ คน ผู้บริหารและครูในโรงเรียนจำเป็นต้องเอาใจใส่ในความประพฤติของข้าราชการครูโดยยึดหลักคุณภาพไม่ใช่ยึดปริมาณในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๑๐ คน และบุคลากรขาดความรู้ในการปฏิบัติและไม่ใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ ๘ คน เป็นต้น

จากปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ได้นำหลักธรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้แก่ข้าราชการครูใน ๔ ด้านคือด้านกายภาวนาศีลภาวนาจิตภาวนาและปัญญาภาวนา พบว่า ด้านกายภาวนาการพัฒนาด้านกายนั้นสามารถทำได้หลายวิธีไม่ว่าจะเป็นการรับประทานอาหารออกกำลังกายไม่ยุ่งกับสิ่งเสพติดสภาพแวดล้อมที่หน้าอยู่สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการดำรงชีวิตและถ้าข้าราชการครูได้มีการปฏิบัติทางกายให้เป็นคนดีที่มีคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่แล้วหน่วยงานหรือองค์กรในสถานศึกษานั้นก็จะมีสภาพบรรยากาศที่หน้าอยู่หน้าปฏิบัติงานด้านศีลภาวนาคือการปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบวินัยของหน่วยงานหรือองค์กรในสถานศึกษา เพื่อเป็นการควบคุมข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานให้รักษากฎระเบียบวินัยโดยเคร่งครัดและไม่เบียดเบียนกันหรือก่อความเดือดร้อนสร้างความเสียหายให้กับตนเองและผู้อื่นด้านจิตตภาวนาจิตใจของคนเรานั้นจะทำหน้าที่บ่งการเวลาพูดหรือทำอะไรก็ตามถ้าข้าราชการครูในหน่วยงานหรือองค์กรในสถานศึกษามีจิตใจที่ดีมีคุณธรรมแล้วเวลาพูดหรือทำอะไรก็ตามจะเป็นไปอย่างถูกต้องไม่ก่อความเสียหายให้กับผู้อื่นด้านปัญญาภาวนาคือพัฒนาปัญญาให้เกิดขึ้นกับตนเองได้หลายทางทั้งจากการคิดการเขียนการถามการอ่านการฟังการดูหรือการลงมือปฏิบัติโดยเราสามารถที่จะพัฒนาปัญญาความรู้ให้เกิดขึ้นกับตนเองได้ตลอดเวลาในทุกๆสถานที่ทุกเพศทุกวัยและในทุกๆสิ่งแวดล้อมสำคัญอยู่ที่ว่าเรามีความตั้งใจที่จะพัฒนาและปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นและถ้าในหน่วยงานหรือองค์กรในสถานศึกษานั้นมีผู้ที่มีปัญญาสามารถแก้ไขปัญหาละอุปสรรคไปได้ด้วยดีในหน่วยงานหรือองค์กรในสถานศึกษานั้นจะเจริญก้าวหน้าได้ด้วยดีดังนั้นถ้าข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานทุกท่านทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียรมีน้ำใจเอื้ออารีต่อกันและกันแล้วการทำงานทุกอย่างจะไปได้ด้วยดีแม้มีอุปสรรคมากแค่ไหนถ้าทุกคนร่วมมือร่วมใจกันก็จะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคไป

๕.๑.๕ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม เพื่อความรู้และความเข้าใจในหลักพุทธธรรมและหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ จึงได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านหลักพุทธธรรมและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ และได้สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดนครสวรรค์ และผู้อำนวยการโรงเรียนซึ่งท่านเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ด้าน

หลักพุทธธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานการศึกษา และท่านเหล่านั้นมีความรู้ตั้งแต่ระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ศาสตราจารย์ (ศ.) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.) ถือได้ว่าเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญที่สามารถให้ข้อมูลในหลักพุทธธรรมและหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ได้เป็นอย่างดี

๕.๑.๖ สรุปลองค์ความรู้แนวทางรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ รูปแบบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนา ด้านศีลภาวนา ด้านจิตตภาวนา และด้านปัญญาภาวนา สถานศึกษามีภารกิจหน้าที่มอบหมายให้ข้าราชการครูนำไปปฏิบัติและข้าราชการครูรับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในขั้นตอนการปฏิบัติโดยการใช้หลักธรรมเข้ามาพิจารณาในเนื้องานและกระบวนการทำงานและความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันโดยใช้หลักภาวนา ๔ ดังนี้ ด้านกายคือมีร่างกายที่มีสุขภาพแข็งแรงพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจได้อย่างต่อเนื่อง ด้านศีลคือการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องโดยยึดกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งคัด ด้านจิตคือมีจิตใจที่แน่วแน่ในการปฏิบัติงานและปัญญาคือมีไหวพริบปฏิภาณในการทำงานการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าด้วยความรอบคอบไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนและเมื่อมีกระบวนการปฏิบัติงานที่ดีแล้วผลการปฏิบัติงานก็จะออกมาดีเช่นกันสุดท้ายตัวสถานศึกษาเองก็ได้รับประโยชน์จากผลพวงของการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาในที่สุดสถานศึกษาก็ให้ผลตอบแทนกับข้าราชการครูที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มความสามารถโดยการให้รางวัลตอบแทนทั้งเงินการเลื่อนเงินเดือน, เลื่อนขั้นยศ, ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นเป็นต้นและท้ายที่สุดเมื่อข้าราชการครูได้รับรางวัลตอบแทนจากสถานศึกษาแล้วข้าราชการครูก็จะตั้งใจในการปฏิบัติงานและยังเป็นแบบอย่างให้กับข้าราชการครูท่านอื่นๆให้ตั้งใจมากยิ่งขึ้นในการปฏิบัติงานสถานศึกษาจะได้รับผลจากการที่ข้าราชการครูตั้งใจปฏิบัติด้วยนั่นเอง

การทำให้ข้าราชการครูเกิดความรู้สึกพึงพอใจต่อผลที่ได้รับอาจไม่ใช่เพียงตัวเงินเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่อาจเป็นด้านอื่นๆด้วยที่ทำให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์มีระดับคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นเช่นการกำหนดให้ข้าราชการครูในสถานศึกษามีจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสมหรือการเร่งรัดให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาทำตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นซึ่งในสถานศึกษาบางแห่งมีการใช้วิธีการเช่นสัญญาเพื่อให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาผลิตผลงานทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนดซึ่งดูเหมือนจะเป็นการบังคับข้าราชการครูแต่ในระยะยาวอาจเป็นการสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแก่ข้าราชการครูในสถานศึกษามากกว่าเพราะเมื่อข้าราชการครูในสถานศึกษามีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นข้าราชการครูในสถานศึกษาก็จะมีรายได้เพิ่มมากขึ้นส่งผลให้ข้าราชการครูในสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วยเพราะได้ทั้งตำแหน่งทางวิชาการและรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นมีโอกาสและมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้นพร้อมทั้งมีการกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาที่มีอายุมากมีตำแหน่งทางวิชาการและมีระยะเวลาสอนนานได้มีโอกาสร่วมทำกิจกรรมภายในสถานศึกษาหรือได้มีโอกาสร่วมทำกิจกรรมกับชุมชนเพราะการร่วมทำกิจกรรมอาจส่งผลให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและทำให้ข้าราชการครูในสถานศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มากขึ้นตามไปด้วย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยจะอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์

จากการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๔$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์เมื่อพิจารณาเป็นขั้นตอนสามารถที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) ด้านกายภavanaจากการศึกษา พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์อยู่ในระดับมากทุกข้อข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ซึ่งสอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) อธิบายว่า กายภavanaคือการเจริญกายพัฒนาการฝึกอบรมให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงามให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพุทธรูปนันทบุญเรืองได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ในปัจจุบันได้เช่น หลักทิวธรรมมีกตสังวัตตนิกรรมสัมปรายิกตสังวัตตนิกรรมอิทธิบาทมรรคสังโยชน์หรือรวมเรียกว่าไตรสิกขาการพัฒนาพัฒนาศักยภาพมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคนหลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักอยู่เพียง๔ อย่างคือการพัฒนากายการพัฒนาศีลการพัฒนาจิตและการพัฒนาปัญญาและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิษณุรัชต์บุญช่วยได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษาระบบการสร้างภavana๔ โดยใช้หลักไตรสิกขาผลการศึกษาพบว่าไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์โดยเริ่มจากการสำรวมระวังกายวาจาใจไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น

๒) ด้านศีลภavanaจากการศึกษา พบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภavana๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัด

นครสวรรค์ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)** อธิบายว่าศีลภาวะนาคือการเจริญศีลพัฒนาความประพฤติการฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระพุทธินันท์บุญเรือง**ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”ผลการศึกษาพบว่ามียุทธศาสตร์ทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้เช่นหลักทฤษฎีธัมมิกัตสังวัตตนิกรมมสัมปรายิกัตตสังวัตตนิกรมมอิทธิบาทมรรคสังโยชน์หรือรวมเรียกว่าไตรสิกขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคนหลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักอยู่เพียง๔อย่างคือการพัฒนากายการพัฒนาศีลการพัฒนาจิตและการพัฒนาปัญญาและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พิษณุรัชต์บุญช่วย**ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการสร้างภาวะนา๔โดยใช้หลักไตรสิกขาผลการศึกษาพบว่าไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์โดยเริ่มจากการสำรวจระวางกายวาจาใจไม่ให้เกิดอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น

๓) ด้านจิตตภาวนาจากการศึกษาพบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ซึ่งสอดคล้องกับ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)** อธิบายว่าจิตตภาวนาคือการเจริญจิตพัฒนาจิตการฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญองงามด้วยคุณธรรมทั้งหลายเช่นมีการเมตตา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียรอดทน มีสมาธิและสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใสและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พระพุทธินันท์บุญเรือง**ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”ผลการศึกษาพบว่ามียุทธศาสตร์ทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้เช่นหลักทฤษฎีธัมมิกัตสังวัตตนิกรมมสัมปรายิกัตตสังวัตตนิกรมมอิทธิบาทมรรคสังโยชน์หรือรวมเรียกว่าไตรสิกขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคนหลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักอยู่เพียง๔อย่างคือการพัฒนากายการพัฒนาศีลการพัฒนาจิตและการพัฒนาปัญญาและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ**พิษณุรัชต์บุญช่วย**ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการสร้างภาวะนา๔โดยใช้หลักไตรสิกขาผลการศึกษาพบว่าไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์โดยเริ่มจากการสำรวจระวางกายวาจาใจไม่ให้เกิดอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น

๔) ด้านปัญญาภาวนาจากการศึกษาพบว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัด

นครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ซึ่งสอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) อธิบายว่าปัญญาวานาคือการเจริญปัญญา พัฒนาปัญญาการฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะสามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดพ้นจากความทุกข์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่นการพัฒนากายการพัฒนาจิตการพัฒนาปัญญาเข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยไม่เน้นอย่างใดอย่างหนึ่งและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพุทธินันท์บุญเรืองได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”ผลการศึกษาพบว่ามียุทธศาสตร์ทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้เช่นหลักทฤษฎีมิกัดสังวัตตนิกรรมสัมปรายิกัตถสังวัตตนิกรรมอิทธิบาทมรรคสังโยชน์หรือรวมเรียกว่าไตรสิกขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคนหลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักๆอยู่เพียง๔อย่างคือการพัฒนากายการพัฒนาจิตการพัฒนาปัญญาและการพัฒนาปัญญาและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์รัชต์บุญช่วยได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการศึกษากระบวนการสร้างภาวะนา๔โดยใช้หลักไตรสิกขาผลการศึกษาพบว่าไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์โดยเริ่มจากการสำรวมระวังกายวาจาใจไม่ให้เกิดอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เปื้อนเปื้อนผู้อื่น

๕.๒.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการเปรียบเทียบการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๕ด้าน คือ การจำแนกตามเพศ, กลุ่มอายุ, ระดับการศึกษา, อายุราชการ, และขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันออกไป เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วน มีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

๑) เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน เนื่องจากเพศชาย มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักภาวะนา ๔ มากกว่าเพศหญิงเนื่องจากเพศชายมีการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักภาวะนา ๔ มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีการศึกษาหลักภาวะนา ๔ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมเดช พยัคฆ์สังข์ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต๑ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากพบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านการปฏิบัติงานในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สุดา ดวงจันทร์** ได้วิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอบางบาล จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **จรรยา นิพิฐพงษ์** ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากจำแนกตามเพศ แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรีจำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **เคลล์ (Kell)** ได้วิจัยเรื่องการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ ๒ แห่งณเมืองออนตารีโอประเทศแคนาดา พบว่าคุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กรในขณะที่คณาจารย์เหล่านั้นรู้สึกว่าการสภาพการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับขั้นทางการบริหารในองค์การความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕

๒) อายุที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕ ทั้งนี้เนื่องจาก อายุที่แตกต่างกันไป ตามความหลากหลายของข้าราชการครู และระดับอายุแตกต่างกันจึงส่งผลทำให้การศึกษาหลักภาวนา ๔ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **เคลล์ (Kell)** ได้วิจัยเรื่องการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ ๒ แห่งณเมืองออนตารีโอประเทศแคนาดา พบว่าคุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กรในขณะที่คณาจารย์เหล่านั้นรู้สึกว่าการสภาพการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับขั้นทางการบริหารในองค์การความรู้สึกของคณาจารย์แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๓) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕ ทั้งนี้เนื่องจาก การศึกษาที่แตกต่างกันไป ตามความหลากหลายของสาระวิชา และระดับการศึกษาแตกต่างกันจึงส่งผลทำให้การศึกษาหลักภาวนา ๔ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **พระพุทธินนท์ บุญเรือง** ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการพัฒนาศักยภาพครูแบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาศักยภาพครูแบบยั่งยืนนั้นเป็นการพัฒนาคนหลักธรรมเหล่านั้นสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพครูได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักๆอยู่เพียง ๔ อย่าง คือ การพัฒนากายการ พัฒนาศีลการพัฒนาจิตและการพัฒนาปัญญาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔) อายุราชการที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอบางบาล จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๕ ทั้งนี้เนื่องจาก อายุราชการที่แตกต่างกันไป ตามความหลากหลายของ

ข้าราชการครูและระดับอายุราชการแตกต่างกันจึงส่งผลทำให้การศึกษาหลักภาวนา ๔ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **กนกวรรณครุฑปักษ์** ได้วิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนและด้านการบูรณาการในสังคมภายในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ชัยวัฒน์รุทโชติ** ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยองผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดีมากในทุกด้านคือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภาระงานปฏิบัติงานการสอนในระดับชั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **สุดา ดวงจันทร์** ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำแนกประสบการณ์ทางการสอน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕ **จรรยา นิธิพงษ์** ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ประทุม คงเมือง** ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนและสุขภาพองค์การของสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่าเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ ด้านการปฏิบัติงานในสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **เคลลี (Kelly)** ได้วิจัยเรื่องการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปะประยุกต์ ๒ แห่งณเมืองออนตารีโอประเทศแคนาดา พบว่าคุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและค่านิยมทางด้านครอบครัวขององค์กรในขณะที่คุณาจารย์เหล่านั้นรู้สึกว่าการสภาพการทำงานของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับขั้นทางการบริหารในองค์การความรู้สึกรักของคณาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ.๐๕

๕) ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์โดยรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .๐๑ ทั้งนี้เนื่องจาก ขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันไป ตามความหลากหลายของสถานศึกษา และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันจึงส่งผลทำให้การศึกษาหลักภาวนา ๔ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันไปซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **กนกวรรณครุฑปักษ์** ได้วิจัยเรื่อง “การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต ๑ ผลการวิจัยพบว่าเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูจำแนกประเภทของโรงเรียนพบว่าครูโรงเรียนรัฐบาลและเอกชนมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ชัยวัฒน์**

รุทโธติได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยองผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดีมากในทุกด้านคือการเปรียบเทียบการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยองจำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๕.๒.๓ ผลการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพภาคสนาม เพื่อความรู้และความเข้าใจในหลักภาวะนา ๔ เพื่อเกิดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูจึงได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานการศึกษา เป็นอย่างดี ผลการสัมภาษณ์สรุปเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูหลักภาวะนา ๔ ดังนี้

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการโรงเรียนในเขต จังหวัดนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้นำมาสรุปเป็นรายแต่ละด้านของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยใช้หลักภาวะนา ๔ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ด้านกายภาวนาด้านศีลภาวนาด้านจิตตภาวนาและด้านปัญญาภาวนาจากตารางแสดงคำตอบคล้อยโดยคิดเป็นร้อยละ ต่อไปนี้

โดยภาพรวมส่วนใหญ่ข้าราชการครูมีการนำหลักภาวะนา ๔ มาใช้ในทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู พบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้านกายภาวนาด้านศีลภาวนาด้านจิตตภาวนาและด้านปัญญาภาวนา โดยคิดเป็นร้อยละจากจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการโรงเรียนในเขต จังหวัดนครสวรรค์ทั้งหมด ๙ รูป/คน ซึ่งแยกความเห็นออกเป็นทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูด้านกายภาวนาด้านศีลภาวนาด้านจิตตภาวนาและด้านปัญญาภาวนาคือ ด้านกายภาวนา ๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านศีลภาวนา ๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ด้านจิตตภาวนา ๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และด้านปัญญาภาวนา ๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

จากการสัมภาษณ์สรุปว่าหลักภาวะนา ๔ กับทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูหมายถึง การทำจิตใจให้สงบและทำปัญญาให้เกิดขึ้น ด้วยการฝึกฝนอบรมจิตไปตามแบบที่ท่านกำหนดไว้ ซึ่งเรียกชื่อไปต่างๆ เช่น การบำเพ็ญกรรมฐาน การทำสมาธิ การเจริญภาวนา การเจริญจิตตภาวนาหลักสารัตถะธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ตรัสไว้ดีแล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการทำงานอย่างมีความสุข ในสภาพแวดล้อมที่สนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจตามความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทน ความปลอดภัยการมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาความรู้มีความก้าวหน้าด้วยอนาคตที่มั่นคงในสิทธิส่วนบุคคลที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการยอมรับของสังคม ซึ่งการวิจัยนี้ประเมินโดยอาศัยความรู้สึกที่แสดงออกมาจากการตอบแบบสอบถามของข้าราชการครูที่มีต่อหลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวนาด้านศีลภาวนาด้านจิตตภาวนาและด้านปัญญา

ภาวนาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่สามารถนำไปใช้ได้ทุกด้าน คือ ด้านกาย ภาวนา มีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านศีลภาวนา มีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้านจิตตภาวนามีถึงร้อยละ ๑๐๐ ด้าน ปัญญาภาวนา มีถึงร้อยละ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ได้ ทุกด้าน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลัก ภาวนา ๔ ในเขตอำเภอนาทะโก จังหวัดนครสวรรค์ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตเนื่องจาก การพัฒนาคนที่ดีที่สุดต้องใช้กระบวนการอบรมกล่อมเกลாதองศาสูงในการหล่อหลอมพฤติกรรมซึ่งรวมถึง สิ่งแวดล้อมในองค์กรหรือที่เรียกว่า “วัฒนธรรมองค์กร” จะเป็นเป้าหมายที่ดีที่สุดยิ่งกว่าสิ่งอื่นใด

๒) สถานศึกษาทุกระดับควรจัดการอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหาร และ ข้าราชการครูทุกระดับชั้นโดยการนำบุคลากรในสถานศึกษาเข้าอบรมจากค่ายอบรมคุณธรรม

๓) ควรมีการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมมาปรับประยุกต์ใช้จริงใน การปฏิบัติงานหรือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงประสิทธิภาพของ บุคลากรในทุกระดับต่อไป

๔) จัดให้ครูทุกกลุ่มสาระเข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับพุทธศาสนามีความรู้ความเข้าใจมี ความประพฤติดีเป็นแบบอย่างของพุทธศาสนิกชนที่ดี

๕) ควรมีการศึกษาในประเด็นเกี่ยวกับการนำหลักพุทธธรรมมาปรับประยุกต์ใช้จริงใน การปฏิบัติงานหรือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงประสิทธิภาพของ บุคลากรในทุกระดับต่อไป

๖) โรงเรียนควรที่จะกำหนดนโยบายเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักภาวนา ๔ ไว้ ในแผนปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ดำเนินการบริหารงานในด้านนี้

๗) รัฐควรจัดอบรมครูผู้สอนทุกระดับชั้นในการให้มีการเข้าค่ายอบรมคุณธรรมปีละ ๒ ครั้งในช่วงเวลาปิดเทอมและมีค่าตอบแทนในการเดินทางค่าอาหารและอื่นๆตามความจำเป็น

๘) รัฐควรจัดสรรครูผู้สอนในด้านที่มีคุณวุฒิทางปริญาพุทธศาสตร์โรงเรียนละ ๑ คน เพื่อการพัฒนาทักษะชีวิตในด้านคุณธรรมและสังคมของข้าราชการครูในสถานศึกษาให้เป็นคนมี คุณภาพชีวิตที่ดี

๙) ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตใน ระดับต่างๆของสถานศึกษา

๑๐) ผู้บริหารควรเพิ่มมาตรการส่งเสริมด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวหากทาง สถานศึกษาจัดให้ข้าราชการครูในสถานศึกษามีจำนวนชั่วโมงสอนที่เหมาะสมจะทำให้ข้าราชการครูใน สถานศึกษามีเวลาไปปฏิบัติหน้าที่ในส่วนอื่นๆเช่นการทำงานวิชาการและงานต่างๆที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้ในสถานศึกษาสามารถแบ่งเวลาและหน้าที่งานได้อย่างเหมาะสมโดยที่ข้าราชการครูใน

สถานศึกษาไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านจึงส่งผลให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวและมีเวลาพักผ่อนและส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นตามไปด้วย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์หรือรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔

๒) ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในหลักธรรมด้านอื่นอีกเช่นสังคหวัตถุ๔ , พรหมวิหาร๔ , อิทธิบาท๔ เป็นต้น

๓) ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเชิงปริมาณและคุณภาพด้วยโดยศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่นๆในงานวิจัยนี้เช่นความรู้ความเข้าใจแรงจูงใจในการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

๔) การทำวิจัยในครั้งต่อไปผู้ที่สนใจหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในขอบเขตที่กว้างขึ้นและลึกขึ้นเช่นทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยโดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนอาจารย์มหาวิทยาลัยให้มากขึ้นและครอบคลุมหลากหลายมหาวิทยาลัย

๕) การทำวิจัยในครั้งต่อไปผู้ที่สนใจหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักภาวนา ๔ ของข้าราชการครูในสถานศึกษาโดยทำการเปรียบเทียบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักภาวนา ๔ ของข้าราชการครูในสถานศึกษา ในระบบและนอกระบบเพื่อดูว่าข้าราชการครูในสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักภาวนา ๔ แตกต่างกันอย่างไรรวมทั้งศึกษาถึงแนวทางความต้องการของข้าราชการครูในสถานศึกษา ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักภาวนา ๔ ของข้าราชการครูในสถานศึกษา ให้ดีขึ้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับประชาชน. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมอนามัย. กองสุขภาพจิต. การสุขภาพจิตสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, ๒๕๔๗.

คณาจารย์แห่งโรงพิมพ์เชียงใหม่. พุทธศาสนสุภาษิตเล่มฉบับมาตรฐาน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เชียงใหม่, ๒๕๓๕.

ชาญชัย อาจินสมการ. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. หนังสือใช้ประกอบการเรียนในรายวิชา. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, ม.ป.ป.

ถวิลธรรมาโกชนและศรีณย์ดำรงสุข. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: ติพยวิสุทธิ์, ๒๕๔๓.

ทองศรีกาญจน์อุยธยา. การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่. พิมพ์ครั้งที่ ๑๔. กรุงเทพฯ: เอสแอนดีจีกราฟฟิค, ๒๕๔๕.

ธ. สุนทรารุท. การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ ๑. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, ๒๕๓๘.

นพมาศธีรเวคิน. จิตวิทยาสังคมกับชีวิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

นพรัตน์รุ่งอุทัย. มิติใหม่ของแผนพัฒนาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์สาร, ๒๕๓๓.

นิพนธ์นิยานัน. การปรับตัวและบุคลิกภาพจิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๓๐.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๒ กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุวีริยาสาส์น, ๒๕๓๕.

ประชุมรอตประเสริฐ. นโยบายและการวางแผนหลักการและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, ๒๕๔๓.

ปรีชาธรรมพัทตร์. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏนครราชสีมา. สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๕.

ฝ่ายวิชาการบริษัทสกายบุ๊กส์จำกัด. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๕๕๐ - ๒๕๕๔. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสกายบุ๊กส์จำกัด, ๒๕๔๔.

- พระเทพเวที. (ประยูรย์ ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- พระธรรมโกศาจารย์. **ธรรมะกับชีวิตประจำวัน**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา, ๒๕๔๗.
- พระธรรมธีรราชมหามุนี. (โชตกัญญาณสิทธิ). **วิปัสสนาญาณโสภณ**. พิมพ์ครั้งที่๓. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์, ๒๕๔๖.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต). "สู่การศึกษาแนวพุทธ". **พุทธจักร**. ปีที่๕ฉบับที่๙, กันยายน, ๒๕๔๗.
- พระธรรมปิฎก. (ประยูรย์ ปยุตโต). **พัฒนาคนกันได้อย่างไร**. พิมพ์ครั้งที่๒. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิกจำกัด, บปป.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ.ปยุตโต). **การพัฒนาที่ยั่งยืน**. พิมพ์ครั้งที่๕. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก, ๒๕๔๓.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ.ปยุตโต). **ความสำคัญของพระพุทธศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่๙. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๐.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ.ปยุตโต). **ความสุขที่แท้จริง**. พิมพ์ครั้งที่๒. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ.ปยุตโต). **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา, ๒๕๔๓.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ.ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่๙. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ.ปยุตโต). **วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่๗. กรุงเทพฯ: ศยาม, ๒๕๔๖.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ.ปยุตโต). **ความสำคัญของพระพุทธศาสนาในฐานะศาสนาประจำชาติ**. พิมพ์ครั้งที่๙. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๐.
- พระธรรมปิฎก. (ป.อ. ปยุตโต). **"พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต"**. พิมพ์ครั้งที่๑. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป. อ. ปยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่๑๗. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป. อ. ปยุตโต). **หลักแม่บทของการพัฒนาตน**. พิมพ์ครั้งที่๑๕. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ. ปยุตโต). **"พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม"**. พิมพ์ครั้งที่๑๕. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญจำกัด, ๒๕๕๐.
- พระพรหมคุณาภรณ์. (ป.อ. ปยุตโต). **"พุทธธรรม"**. พิมพ์ครั้งที่๑๑. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระพิพิธธรรมสุนทร. (ชัยวัฒน์ธมมวฑฒโน). **เทศนาว่าไรดี**. กรุงเทพฯ: เลียงเชียง, ๒๕๓๙.
- พระภาวนาพิศาลเถร. (หลวงพ่อดุริธฐานิโย). **ธรรมปฏิบัติและตอบปัญหาการปฏิบัติธรรม**. กรุงเทพฯ : หอรัตนชัยการพิมพ์, ม.ป.ป.
- พลสันห์โพธิ์ศรีทอง. **ประสิทธิผลของการสอนและการพัฒนาครูในศตวรรษใหม่**. *วารสารข้าราชการครู*, ๒๕๔๒.
- พะยอมวงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่๓. กรุงเทพฯ: สุภาการพิมพ์, ๒๕๔๓.
- พุทธทาสภิกขุ. **วิปัสสนาในอิริยาบถ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๔๒.

แม่ชีคันสนีย์เสถียรสุด. **เพื่อนทุกข์๒**. กรุงเทพฯ : แพลนพรินต์, ๒๕๔๔.

วิจิตรศรีอำน. **หลักและระบบการบริหารงานบุคคล. ในเอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน**. พิมพ์ครั้งที่๗. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๑.

วิฑูรย์สมิโชคดี. **การปฏิรูประบบราชการและจัดการภาครัฐ**. กรุงเทพฯ: โนเบิลมีเดีย, ๒๕๓๙.

วิมลสิทธิ์หยางกูร. **พฤติกรรมมนุษย์กับสภาพแวดล้อมมูลฐานทางพฤติกรรมและการออกแบบและวางแผน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

วิโรจน์สารัตนะ. **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๒.

ศรีนายคุณเณทราศัย. **คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, ๒๕๕๑.

สงบประเสริฐพันธ์. **ร่วมกันสร้างสรรค์คุณภาพโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๓.

สมเด็จพระญาณสังวรสมเด็จพระสังฆราช. (เจริญสุทนต์โน). **หัวใจพระพุทธศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่๒. กรุงเทพฯ : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

สมยศนาวิกการ. **การบริหาร: การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ: บริษัทโรงพิมพ์กรุงธนพัฒนาจำกัด, ๒๕๔๗.

สมยศนาวิกการ. **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรดดิ้ง, ๒๕๓๓.

สำนักนายกรัฐมนตรี. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๑๐ “ฉบับสมบูรณ์” พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๔**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สูตรไพศาล. พ.ศ, ๒๕๔๙.

สุมาลีปัตยานนท์. **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

เสนาดิยาว. **การบริหารงานบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่๑๑, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙.

อานวยแสงสว่าง. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๓๖.

(๒) สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

ผจญเฉลิมสาร. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน**. ค้นวันที่๙สิงหาคม ๒๕๕๖. จาก www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc

(๓) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์ :

สถิติข้อมูลโรงเรียนข้าราชการครูในอำเภอท่าตะโก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓ แยกรายโรงเรียนประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ ครั้งที่ ๑ จังหวัด นครสวรรค์, สำเนาอัด

(๔) เอกสาร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. **เอกสารการสอนชุดวิชามนุษย์กับสังคม**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๘.

กุหลาบรัตนสังธรรมและคณะ. **การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในวิธีดำเนินงานวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานในระดับหมู่บ้าน**. เอกสารอัดสำเนา, ๒๕๓๕.

(๕) วารสาร

โคทมอารียา, **ความเป็นเลิศ.วารสารวิชาการ**, ๔๔. ๒๕๔๔.

ณัฐกานต์ลิมสถาพร. “วัฒนธรรมโลกาภิวัตน์”. **สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์**. ปีที่๔๙ฉบับที่๔๑. ๗ -๑๓ - มีนาคม๒๕๔๖.

สรวมณต์สิทธิสมาน. “เพื่อนบ้าน”. **สยามรัฐสัปดาห์วิจารณ์**. ปีที่๔๙ฉบับที่๔๓. ๒๑ - ๒๗มีนาคม ๒๕๔๖.

อ้ายนางแสงคำ. **ครูกับการพัฒนาศักยภาพชีวิต**. **วารสารวิทยจารย์**. ๒๕๔๓.

(๖) วิทยานิพนธ์ :

สมชาติทองสมุทร. **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชุมพร.กรุงเทพฯ: ปริญญาบัตรการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตมหาวิทยาลัย: ลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗.

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. กองสุขศึกษา. **“แนวปฏิบัติเพื่อสนองนโยบายสาธารณสุขในการดำเนินงานสุขศึกษาและพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข”**. นนทบุรี: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, ๒๕๔๑.

กนกวรรณครุฑปักซี่, “การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดสำนักคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต๑”. **ปริญญาบัตรการศึกษามหาบัณฑิต,บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**, ๒๕๕๒.

แก้วตาผู้พัฒนาพงศ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย”. **ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ๒๕๕๐.

จรรยา นิธิพงษ์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี” **งานนิพนธ์ในปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต**.สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.

ชัยวัฒน์รุทธโชติ. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖.

ถนอม สหะวรกุลศักดิ์, **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.

ทวิรัตน์นาคนิยม, “ผลของการฝึกสมาธิที่มีผลต่อการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ต้องขัง”,
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 ประสานมิตร, ๒๕๓๐.

ทิพย์พรรณ นพวงศ์ ณ อยุธยา. *การใช้บทเรียนโมดูล เรื่อง ค่านิยมที่ส่งเสริมสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
 สำหรับนักเรียน ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*.
 สาขาวิชาสิ่งแวดล้อมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓.

นางสาวนพรัตน์พัฒน์ธัญญา”. การศึกษาวิเคราะห์การพัฒนาบุคคลเพื่อความเป็นผู้นำตามหลัก
 พระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
 บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พุทธศักราช, ๒๕๕๑.

นิคม กันตะคะนันท์. *คุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลโรงเรียน ของข้าราชการครู โรงเรียน
 ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต ๓. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา,
 ๒๕๔๘.

บุษยาณิจันทรเจริญสุข. “การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการ
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ”. **คณะศิลปศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย:
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘.

ประทุม คงเมือง. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนกับสุขภาพองค์การของ
 สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดฝั่งทะเลตะวันออก”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา,
 ๒๕๔๙.

ปริญญาศรีประเสริฐ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานใน
 ส่วนกลางกระทรวงแรงงาน. กรุงเทพฯ”: **ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสถาบัน**.
 บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๒.

พระพุทธินันท์บุญเรือง. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระมหาสมชายเกิดแก้ว. “พระพุทธศาสนาในสังคมที่เปลี่ยนแปลง : ศึกษาเปรียบเทียบการดักบาตร
 ของพุทธศาสนิกชนในเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานครและอำเภอศรีประจันต์จังหวัด
 สุพรรณบุรี” **วิทยานิพนธ์ปริญญาอักษรศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย :
 มหาวิทยาลัยมหิดล. ๒๕๓๗.

พระมหาสำราญญาณส่วโร. (พินดอน). “การศึกษาเรื่องผลกระทบจากการล่วงละเมิดศีลข้อที่ ๕ ที่มีต่อ
 สังคมไทย”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สาขาวิชา
 พระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระสมศักดิ์สนทวาใจ (สนธิกุล). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธตามแนวของพระพรหมคุณา
 ภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พิชญ์ชต์บุญช่วย. “การศึกษากระบวนการสร้างภาวณาโดยใช้หลักไตรสิกขา”.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาพระพุทธรศาสนาบัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พิพัฒน์ จันทรา. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว”.วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา. ๒๕๔๒.

ระวีวรรณ ฉัตรทอง. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของการทำงานกับการทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: วิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๓.

สมเดช พยัคฆ์สังข์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต ๑”. งานนิพนธ์ในปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘.

สว่าง จันทุมมี. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากิ่งอำเภอเกาะจันทร์ จังหวัดชลบุรี”.งานนิพนธ์ในปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔.

สุขุม คำแหง. “ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญ จังหวัดระยอง”.วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา. ๒๕๔๒.

สุดา ดวงจันทร์. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี”.งานนิพนธ์ในปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๔.

อาจศึก งอพา. “ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว”.วิทยานิพนธ์ในปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๒.

๒. ภาษาอังกฤษ :

(I) Books.

Albrecht. Karl. *Organization Development*. New Jersey: Prentice-Hall., 1983.

Blustone.L. *Implementing quality-of-work life program*.*Management Review*, 3 (6), 1977.

Cronbach, Lee J. *Essentials of psychological testing* (4th ed.). New York: Harper & Row, 1971.

- Dalamotte, Y., & Takezawa, S. **Quality of working life international perspective.** International Labor Organization, 9 (5), 1984,
- Davis, L. E., **Enhancing the quality of work life:** Development in the United States. *International Labor Review*, 116 (1), 1977.
- Fradier, G **Quality-of-work life unesco Lausanne.** Lausanne: Prefected by Imprimeries reunites de Lausanne, 1976.
- French, Wendell L. and Bell, Jr. Cecil H., **Organizations Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement.** New Jersey: Prentice-Hall. ,1999.
- Herber, F., **Work and the nature of man.**, New York: World. 1968
- Huse, E.F. and Cummings, T.G., **Organization Development and Change.** Minnerrota: Weat Publishing., 1985.
- Kells, H.R., **Self regulation in higher education: a multi-national perspective on collaborative systems of quality assurance and control.** Great Britain: Biddies Ltd, 1996.
- Krejcie, Robert V., & Morgan, Daryle W, **Determining Sample Size for Research Activities**, (Educational and Psychological Measure me, 30 (3), 1970.
- Lewin, David., **Collective Bargaining and Quality of Work Life.**, Organization Dynamics., Autumn., 1981.
- Liu, B.C. (1976)., **Quality of life Indicators in U.S. Metropolitan Areas.**, New York: Praeger. _____, **Quality of Life : Concept, Measure and Result.**, The American Journal of Economics and Sociology., 34(1):, 1975.
- London, A., et al., **The contribution of job and leisure satisfaction to quality of life.**, Journal of Economic and Socilogy, 34, 12., 1977.
- Skrovan, D.J., **Quality of Work life : Perspectives for Business and Public Sector.**, United States of America: Addison-Wesley Publishing Company Inc., 1983.
- Smith, B., **Teacher quality-of life according to teacher: The case of high school.** 1994.
- UNESCO., **Indicator of environmental quality of life.** Research and Papers in Social Science, 38(12), 99., 1978.
- Walton, Richard E., **Improving the Quality of Work Life.** *Harvard Business Review*. 52 (3); 1974.
- Watson, J.F., **The Impact of Leisure Attitude and Motivation on the Physical Recreation Leisure Participation Time of College Students.**, *Dissertation Abstracts International.*, 57 (7), 3251., 1997.





ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑) นายวิระ แฉ่งกลีการ	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓
๒) อาจารย์วัฒนะ กัลยาณพัฒน์กุล	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์
๓) ผศ.ดร.สุพรต บุญอ่อน	หน่วยวิทยบริการอุทัยธานีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๔) อาจารย์สันติก มุ่งคุณ	อาจารย์ประจำ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์
๕) พระประจวบ คมภีร์ธมโม	อาจารย์ประจำสาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์





ภาคผนวก ข

ตารางสรุปค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

คำดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อการวิจัย
เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะ ๔
ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
ข้อ ๑	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๒	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๓	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๔	๑	๑	๑	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๕	๑	๑	๑	๐	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๖	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๗	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๘	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๙	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๐	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๑	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๒	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๓	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๔	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๕	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๖	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๗	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๘	๑	๑	๐	๑	๑	๐.๘๐	ใช้ได้
ข้อ ๑๙	๑	๑	-๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้
ข้อ ๒๐	๑	๑	-๑	๑	๑	๐.๖๐	ใช้ได้

นางพัชรินทร์ แจ่มอัม
สาขา วิชาการบริหารการศึกษา รุ่น ๒
รหัส ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๗

ด. IOC 16/10/56
ด. 11/10/56 Try out 30/10/56
ลงชื่อ..... (ดร.อดิศักดิ์ กอวันนา)
อาจารย์ประจำศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
12/10/56



ภาคผนวก ค
ตารางสรุปค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	20

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.3333	.71116	30
VAR00002	4.4000	.62146	30
VAR00003	4.5333	.57135	30
VAR00004	4.6000	.49827	30
VAR00005	4.5333	.50742	30
VAR00006	4.5000	.50855	30
VAR00007	4.5000	.57235	30
VAR00008	4.6000	.49827	30
VAR00009	4.2667	.63968	30
VAR00010	3.8667	.77608	30
VAR00011	4.5333	.50742	30
VAR00012	4.5333	.57135	30
VAR00013	4.5333	.50742	30
VAR00014	4.0667	.63968	30
VAR00015	4.0333	.71840	30
VAR00016	4.1667	.74664	30
VAR00017	4.2667	.52083	30
VAR00018	4.1667	.59209	30
VAR00019	4.0000	.64327	30
VAR00020	4.0333	.66868	30

นางพัชรินทร์ แจ่มอัม

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ตรวจ ๒ รอบ
Cronbach 11 ครั้ง
7 ตัว - .924
ลงชื่อ (ดร.อดิศักดิ์ กอวัฒนา)
อาจารย์ประจำศูนย์บัณฑิตศึกษา
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
๒๐/๑/๕๖





รหัสแบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก
จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง :

๑. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์”

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู
ตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการพัฒนา
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

๓. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น ซึ่งจะไม่ส่งผลกระทบต่อ
ผู้ตอบแบบสอบถามหรือหน่วยงานของท่าน และจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลแต่อย่างใด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งผลจากข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม
ในครั้งนี้ จะใช้ในการค้นคว้าวิจัยตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้บริหาร คณาจารย์ และ
เจ้าหน้าที่ ในการตอบแบบสอบถามนี้ทุกข้อตามความเป็นจริง ทั้งนี้คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ
และการวิเคราะห์ข้อมูลจะเป็นการศึกษาภาพรวมไม่ได้ศึกษาเป็นรายเฉพาะบุคคล

นางพัชรินทร์ แจ่มอิม

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความและเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

๒. อายุ

[] ต่ำกว่า ๓๐ ปี

[] ๓๑ – ๔๐ ปี

[] มากกว่า ๔๑ ขึ้นไป

๓. วุฒิการศึกษา

[] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[] ปริญญาตรี

[] ปริญญาโท

[] ปริญญาเอก

๔. อายุราชการ

[] ต่ำกว่า ๑๐ ปี

[] ๑๑- ๒๐ ปี

[] มากกว่า ๒๑ ปีขึ้นไป

๕. ขนาดโรงเรียน

[] ขนาดเล็ก

[] ขนาดกลาง

[] ขนาดใหญ่



ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลัก
 ภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้อย่างรอบคอบ ว่าตรงกับความเป็นจริงในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
 การทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ของท่าน และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพ
 การปฏิบัติที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมโดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

๕ หมายถึงมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนาอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึงมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนาอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึงมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนาอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึงมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนาอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึงมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักภาวนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ ๑.	ด้านกายภาวนาคือการพัฒนาฝึกฝนอบรมกายความ สำรวมในอินทรีรู้จักระมัดระวังรักษาดนไม่ให้ก่อโทษ ทางกายและต้องรู้จักปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพที่เหมาะสม	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑	ท่านมีน้ำใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน					
๒	ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน					
๓	ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก					
๔	ท่านทำงานโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม					
๕	ท่านตระหนักถึงความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นจากการ กระทำที่ไม่สำรวมระวังทางกายวาจาใจที่มีต่อตนเอง และผู้อื่น					

ข้อ ๒.	ด้านศีลภาวนาคือการพัฒนาด้านศีลความประพฤติ เรียบร้อยดีงามมีระเบียบวินัยมีกตีกาทางสังคมร่วมกัน เพื่อป้องกันความเดือดร้อนเสียหายแก่คนอื่นการไม่ล่วง ละเมิดในสิทธิของผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมกันอย่าง เกื้อกูล	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑	ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ					
๒	ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างเคร่งครัด					
๓	ทำงานด้วยความซื่อสัตย์และยึดมั่นในศีลธรรมจริยธรรม					
๔	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานมากน้อย					

	เพียงใด					
๕	ท่านมีการปฏิบัติตนโดยการรักษาศีลห้าเป็นประจำ					
ข้อ ๓.	ด้านจิตตภาวนาคือการฝึกฝนอบรมจิตใจให้มีความ มั่นคงเข้มแข็งมีความเจริญไพบุลย์ด้วยคุณธรรมทั้งปวง	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและอดทนต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
๒	ท่านมีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย อย่างดีที่สุด					
๓	ท่านมีความมั่นใจว่าได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และดีที่สุด					
๔	ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงานเป็นประจำ					
๕	การปฏิบัติงานของท่านมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ					

ข้อ ๔.	ด้านปัญญาภาวนาคือการพัฒนาฝึกฝนอบรมตนจาก การได้ศึกษาเล่าเรียนการสดับตรับฟังมาและการ ลงมือปฏิบัติตามทฤษฎีที่ศึกษามาแล้วนั้นให้เกิด ประโยชน์ต่อตนและคนอื่น	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
๑	ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระเอียดรอบครอบ					
๒	ท่านได้ใช้เหตุและผลโดยการพิจารณาในการปฏิบัติ หน้าที่ของตน					
๓	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติหน้าที่อยู่ท่านสามารถ แก้ไขโดยใช้หลักการใช้เหตุผล					
๔	ท่านสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้					
๕	ท่านให้ความช่วยเหลือกับผู้ที่เกิดปัญหาในการทำงาน					

ส่วนที่๓แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัญหาอุปสรรคและข้อคิดเห็นอื่นๆเพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้โปรดให้คำแนะนำในการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์ในด้านต่างๆดังนี้.

คำชี้แจงโปรดกรอกข้อความตามความคิดเห็นของท่านซึ่งจะไม่มีผลเสียต่อผู้ตอบแบบสอบถามนี้ ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

๑. ปัญหา อุปสรรค ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ด้านกายภาวนา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๒. ปัญหา อุปสรรค ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนาด้านสืลภาวนา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๓. ปัญหา อุปสรรค ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ด้านจิตตภาวนา

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๔. ปัญหา อุปสรรค ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภูานาด้านปัญญานานา

.....

.....

.....

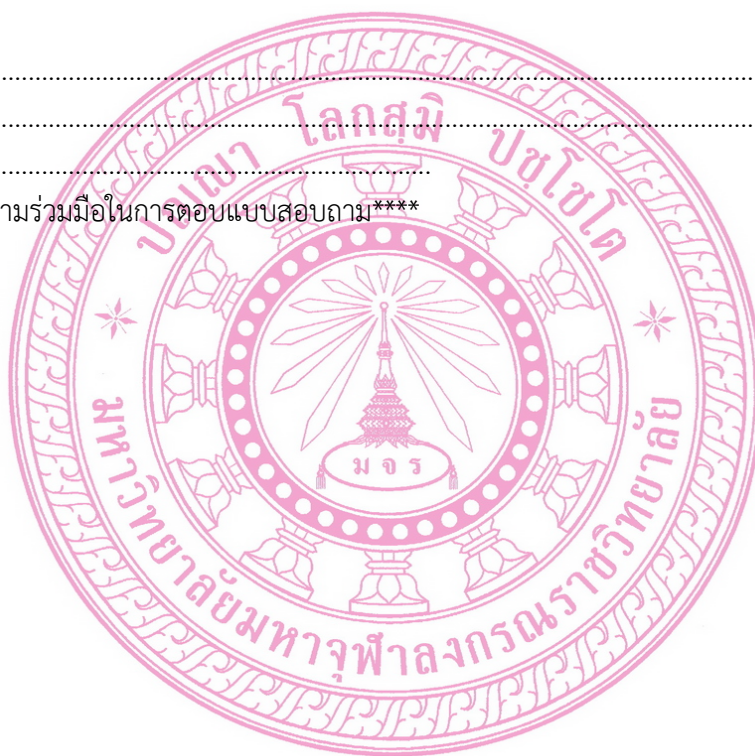
ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

**** ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม****



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย(บรรพชีต)

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอ
ท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

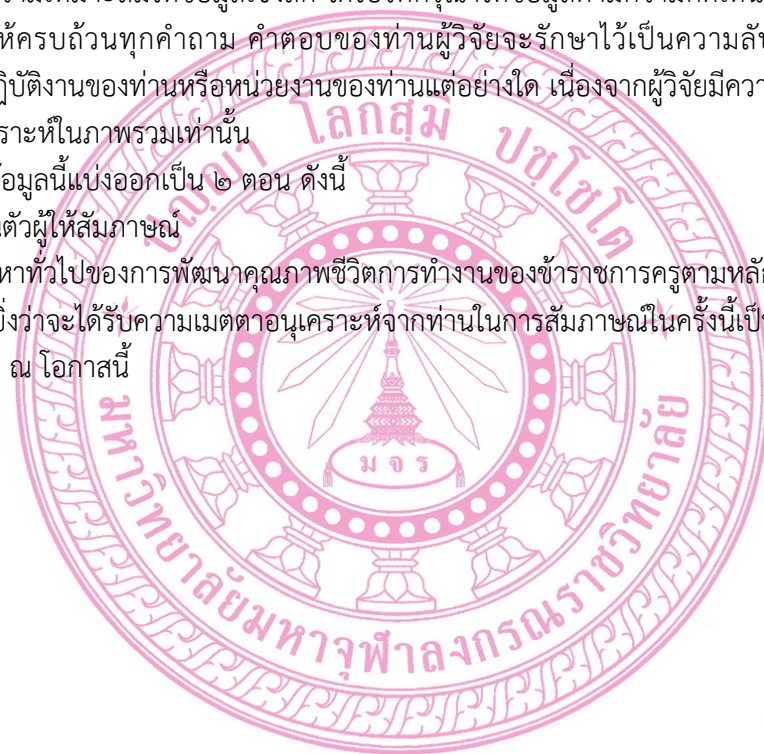
คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ จัดขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” ซึ่งท่านเป็นบุคคลท่านหนึ่งที่ได้รับการพิจารณาเป็นผู้ที่มีความเหมาะสมให้ข้อมูลเชิงลึก ได้โปรดกรุณาให้ข้อมูลตามความคิดเห็นของท่านตามสภาพการบริหารให้ครบถ้วนทุกคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากผู้วิจัยมีความประสงค์นำข้อมูลที่ได้นั้นไปวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลนี้แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ สภาพปัญหาทั่วไปของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอกราบหม้สการมา ณ โอกาสนี้



นางพัชรินทร์ แจ้งอิม

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปีการศึกษา ๒๕๕๖

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย(ขรรษาวัส)

เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอ
ท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ จัดขึ้นเพื่อศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” ซึ่งท่านเป็นบุคคลท่านหนึ่งที่ได้รับการพิจารณามีความเหมาะสมให้ข้อมูล ขอความกรุณาให้ข้อมูลตามความคิดเห็นของท่านตามสภาพการบริหารให้ครบถ้วนทุกคำถาม คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด เนื่องจากผู้วิจัยมีความประสงค์นำข้อมูลที่ได้นั้นไปวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลนี้แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา๔ ประกอบด้วยคำสัมภาษณ์ ๕ ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางพัชรินทร์ แจ่มอิม

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปีการศึกษา ๒๕๕๖

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ..... ฉายา/นามสกุล..... อายุ..... ปี

ตำแหน่งปัจจุบัน.....

สถานที่สัมภาษณ์.....

วัน..... ที่..... เดือน..... พ.ศ. เวลา..... น.

**ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลัก
ภานา๔ ประกอบด้วยคำสัมภาษณ์ ๕ ข้อ ดังนี้**

๑. หลักพุทธธรรมของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภานา๔
ท่านเห็นควรเป็นเช่นไร?

๑.๑ ด้านกายภานา.....

.....

.....

.....

.....

๑.๒ ด้านสืภานา.....

.....

.....

.....

.....

๑.๓ ด้านจิตตภานา.....

.....

.....

.....

.....

๑.๔ ด้านปัญญภานา.....

.....

๒. ท่านคิดว่ามีแนวทางใดบ้าง ในการที่จะนำหลักการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ

ข้าราชการครูตามหลักภานา๔ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

.....

.....

๓. ท่านเห็นว่าสภาพปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลัก
 ภาวนา๔ควรเป็นเช่นไร?

.....

๔. ท่านคิดว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูควรได้รับการพัฒนา
 อย่างไร

๔.๑ การส่งเสริมด้านพัฒนาบุคคล.....

.....

๔.๒ การส่งเสริมพัฒนาด้านเทคโนโลยี.....

.....

๔.๓ การส่งเสริมพัฒนาด้านอาคารสถานที่.....

.....

๕. ข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม.....

.....

.....

จบการสัมภาษณ์เวลา.....น.

นางพัชรินทร์ แจ้งอ้อม

ผู้สัมภาษณ์

ภาคผนวก
สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ



สัมภาษณ์ พระมหาประเสริฐ ปุณณสิริ,
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหนองปลิงวิทยา, รองเจ้าคณะอำเภอชุมแสง,
วันศุกร์ ๑๐ มกราคม ๒๕๕๗. เวลา ๐๙.๓๐ – ๐๙.๕๕ น.



สัมภาษณ์ พระครูปลัดพิทักษ์ ปญฺญาวโร,
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวงศ์วิทยา,
วันอังคารที่ ๒๕๕๗ เวลา ๑๑.๐๐ – ๑๑.๔๐ น.



สัมภาษณ์นางศศิญา ชี้อตระกูล,
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาน้อย,
วันพุธสมกราคม ๒๕๕๗.เวลา ๑๑.๐๐ – ๑๐.๓๐ น.



สัมภาษณ์นางสาวสุภาพร อนุตรพงศ์,
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลท่าตะโก,
วันจันทร์ ๖ มกราคม ๒๕๕๗ เวลา ๑๓.๓๐ – ๑๔.๑๐ น.



สัมภาษณ์นายนิเวศน์ โตศรี,
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดหัวถนนใต้ (นิตยประชาสรรค์),
วันอังคาร ๑๔มกราคม ๒๕๕๗.เวลา ๐๙.๐๙ – ๑๐.๐๐ น.



สัมภาษณ์ นายสังเวียน หมวกผัน,
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหลวง,
วันจันทร์ ๖ มกราคม ๒๕๕๗. เวลา ๑๐.๐๐ – ๑๐.๓๐ น.



สัมภาษณ์ นายสนอง คำคม,
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านหัวปลวก (รัฐพรหมณีอุทิศ),
วันอังคาร ๗ มกราคม ๒๕๕๗. เวลา ๐๙.๐๐ – ๐๙.๓๐ น.



สัมภาษณ์ นายชาติชาย จรบุรี,
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนคา,
วันอังคาร ๗ มกราคม ๒๕๕๗ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๐.๐๐ น.



ภาคผนวก
หนังสือความอนุเคราะห์ต่าง ๆ

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๘๔๙



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร นายวิระ แซ่กสิการ ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ เล่ม

ด้วย นางพัชรินทร์ แจ้งอิม เลขประจำตัว ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ ทางศูนย์บัณฑิตศึกษา มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอยู่อย่างดียิ่ง

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกับหนังสือฉบับนี้แล้ว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

16 ม.ค. ๒๕๕๖

นส.

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๙๙๘

(มจร. ๒๕๕๖)

ผอ. รพ. นร 3

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๐๒๘



โรงเรียนอนุบาลไพศาลี	
วันที่	20/4
วันที่	11 พ.ย. 2556
เวลา	12.30 น.

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try Out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลไพศาลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ แจ่มอัม เลขประจำตัวนิต ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศูนย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try Out) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลไพศาลี
☐ เพื่อทราบ
☒ เพื่อพิจารณาสั่งการ
ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
ตัวอย่าง (Try Out)

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ในรอตน์
(ไดวศาวธตน์ บุษบงวล)

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙

ออก
(นายอ.ช ยอดทอง)
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลไพศาลี
+ พ.ม ๕6

ที่ ศธ ๖๑๐๙(ท)/๑๐๒๙

มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตขอรับข้อมูลตัวอย่าง (Try Out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังข่อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ แฉงอิม เลขประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๗ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะ ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขออนุญาตจากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิต ดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try Out) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

โรงเรียน มจร.ว.ว.มจร.สงฆ์

ขอเจริญพร

- ด.ม. น.ส.พัชรินทร์ แฉงอิม นิสิต ม.โท

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

วิชาสังคมศึกษา มจร.ว.ว.มจร.สงฆ์

ทางอิเล็กทรอนิกส์ จิตอาสาพัฒนา

ในโครงการ มจร.ว.ว.มจร.สงฆ์

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเกล้าฯ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๙๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๙

- อ.ม.น.

- อ.ม.น.

นายมานะ วิไลกันต์)

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังข่อย

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๐๓๐



รับที่ 545
วันที่ 11 พ.ค. 56
ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑๔ ตุลาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try Out)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกระทุ่มทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวพัชรินทร์ แจ่มอ้อม เลขประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๗ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศูนย์บัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง
“การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภวาม ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก
จังหวัดนครสวรรค์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวในการศึกษาค้นคว้า
นิสิตมีความประสงค์จักเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิต
ดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try Out) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่ง
ว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

๑. เพื่อโปรดทราบ

ดำเนินการเก็บข้อมูลตัวอย่าง (Try Out)

ให้บัณฑิตศึกษา

จังหวัดนครสวรรค์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

(จ.น.) จ.น.สารบรรณประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐๕๖-๒๑๙๔๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๙๔๙

๑. พบบ

๒. อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ร.ร. นครสวรรค์ ๑๑๓๐ ๕๐๖๓๐๖๓๐๖๓๐

วันที่

11 พ.ค. 56

ผู้อำนวยการโรงเรียน

(นายชอง ไกรวงษ์เจริญ)

11 / 11 / 56

ที่ ศธ ๖๑๐๙(๗)/๑๓๖๔



S 20852

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
มจร วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
จังหวัดนครสวรรค์ ๖๐๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย ตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางพัชรินทร์ แฉ่งอิม เลขประจำตัวนิสิต ๕๕๒๓๔๐๕๔๗๗ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์
นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวนา ๔ ในเขตอำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์"
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าวในการศึกษาครั้งนี้ นิสิตมีความประสงค์จัก
เก็บข้อมูลจากครูในเขตการปกครองของท่าน

ฉะนั้น จึงเจริญพรมมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้พิจารณาอนุญาตให้นิสิต
ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคง
ได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระเทพปริยัติเมธี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

ประธานคณะกรรมการบริหารศูนย์บัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

สำนักงานศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์

โทร. ๐๕๖-๒๑๔๔๗๐

โทรสาร ๐๕๖-๒๑๔๔๔๘



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มอำนาจการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป

ที่.....วันที่ ๑๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

เรื่องเดิม ไม่มี

ข้อเท็จจริง ด้วยนางพัชรินทร์ แฉงอ้อม นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศูนย์บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูตามหลักภาวะ ๔ ในเข อำเภอท่าตะโก จังหวัดนครสวรรค์" ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ข้อกฎหมาย/ระเบียบ

ข้อเสนอแนะ เห็นควรให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล

.....ร่าง

.....พิมพ์

(นางสาวอรุณรัตน์ ดิยานน)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

.....ทาน

.....ตรวจ

(นางสาวดวงวิมล พงษ์ประเสริฐ)
ผอ.กลุ่มอำนาจการ

๖๖/๖๖/๕๕

(นางสาวอรุณรัตน์ ดิยานน)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

- ๕๐๑๐๖๐๖/๑๖๖/๕๕ ๑๐.๖๖๖.๖๖.๖.๖๖๖/๖๖.

.....

(นายอานาจ จรุง)

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต ๓

๑๑ ๖-๖-๕๖

คำสั่ง ของ ผอ.สพ.น.นครสวรรค์ เขต ๓

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : นางพัชรินทร์ แจ่มอัม
เกิด : วันที่ ๑๘ เดือน มกราคม พุทธศักราช ๒๕๑๘
ณ บ้านเลขที่ ๒๗/๒๐ หมู่ ๑๓ ตำบล ดอนคา อำเภอกำแพงแสน จังหวัด นครสวรรค์
การศึกษา : พ.ศ.๒๕๓๔ จบ มัธยมศึกษาปีที่ ๖ ณ โรงเรียนกำแพงแสนวิทยาคม
ตำบล ดอนคา อำเภอกำแพงแสน จังหวัด นครสวรรค์
พุทธศักราช ๒๕๓๙ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต
(คบ.) คณะครุศาสตร์ เอกสุขศึกษา จากสถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์
ตำบล สะเดียง อำเภอ เมือง จังหวัด เพชรบูรณ์
พุทธศักราช ๒๕๕๒ สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต
(คบ.) คณะครุศาสตรบัณฑิต เอกการศึกษาปฐมวัย จากมหาวิทยาลัยราช
ภัฏนครสวรรค์ตำบล นครสวรรค์ตาก อำเภอ เมือง จังหวัด นครสวรรค์
ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ ๒๗/๒๐ หมู่ ๑๓ ตำบลดอนคา อำเภอกำแพงแสน จังหวัด
นครสวรรค์ ๖๐๑๖๐
E-mail : jaoa_man@hotmail.com
โทร : ๐๘๑-๙๙๒๓๙๘๑
ตำแหน่งหน้าที่ : ครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงแสน
อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครสวรรค์