

คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

พงษ์มนัส ดีอด*

Pongmanut Deeod

(Received: 20 June 2024; Revised: 28 June 2024; Accepted: 28 June 2024)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นโดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรที่สอนอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 97 รูป/คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลโดยใช้สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 97 รูป/คน พบว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาที่สูงขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในการบริหารจัดการที่เพิ่มเติมจะต้องประกอบด้วย 1) การจัดหางบประมาณ 2) การส่งเสริมความสามารถในการใช้วัดกรรม 3) ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ 4) ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล 5) ความเหมาะสมระหว่างขนาดห้องเรียนกับจำนวนผู้เรียน

คำสำคัญ: โรงเรียนพระปริยัติธรรม, คุณภาพชีวิต, ทรัพยากรมนุษย์

* อาจารย์ประจำ, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

Lecturer, Public Administration Program, Public administration, Mahamakut Buddhist University Isan Campus,

Email: Pongmanut.dee@gmail.com

Abstract

The objectives of this research are 1) examine the quality of life of personnel in Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section, in Mueang Khon Kaen District, Khon Kaen Province; and 2) provide recommendations for improving the quality of life in these schools. Data were collected using questionnaires from 97 personnel teaching in the Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section, in Mueang Khon Kaen District, Khon Kaen Province. The data were analyzed using statistical methods, including percentage, mean, and standard deviation. The research findings revealed that the quality of life of the 97 respondents was at a high level. The recommendations for further development to enhance the quality of life include the following guidelines for improving the management of Phrapariyattidhamma Schools, General Education Section: 1) securing budget allocations, 2) promoting the ability to use innovations, 3) ensuring transparency and accountability, 4) attentive and caring management, and 5) balancing classroom size with the number of students.

Keywords: Phrapariyattidhamma Schools, Quality of Life, Human Resources

1. บทนำ

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคคลและสังคมอย่างยั่งยืน แต่ในหลายพื้นที่ของประเทศไทย ประชาชนยังคงขาดโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา โดยเฉพาะในชนบทและกลุ่มที่ด้อยโอกาส (ภาวนัฐสร หนูมาก, 2558) แนวคิดในการจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมจึงเกิดขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกกลุ่มได้เข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาค โดยมีเป้าหมายหลักในการให้ความรู้ทางพระพุทธศาสนาและวิชาสามัญที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน โรงเรียนพระปริยัติธรรมไม่เพียงแต่สอนพระพุทธศาสนาเท่านั้น แต่ยังเน้นการเรียนการสอนในวิชาสามัญ เช่น คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาไทย และสังคมศึกษา สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการ

ประกอบอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร, 2548) พร้อมทั้งการศึกษาพระปริยัติธรรมจะได้เน้นการศึกษาแผนกธรรม - บาลี โดยได้รับการสนับสนุนของหน่วยงานทางราชการและคณะสงฆ์ ที่ประสงค์จะให้พระภิกษุ สามเณร ให้มีโอกาสที่จะเรียนทั้งวิชาทางโลกและทางธรรม ควบคู่กันไป เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการที่จะนำเอาหลักธรรมไปเผยแผ่ อบรม สอนแก่ประชาชนได้ กับทั้งดำรงตนอยู่ได้ในยุคข้อมูลข่าวสารซึ่งจะเป็นการเกื้อกูลแก่ชาวโลกตามสถานการณ์ หรือหากภิกษุ สามเณร เหล่านั้นศึกษาเล่าเรียนออกไปก็สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประกอบอาชีพ หรือศึกษาต่อได้ตามความประสงค์ (วิชัย ธรรมเจริญ, 2541)

อย่างไรก็ตาม ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา สถิติการบวชในประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วเยาวชนในยุคปัจจุบันมีทางเลือกในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่หลากหลายมากขึ้น ทำให้การบวชเพื่อศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมไม่ได้รับความนิยมเท่าที่ควร ส่งผลให้นักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมลดลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้น การขาดแรงจูงใจและโอกาสในการพัฒนาทางการศึกษาในสถาบันอื่น ๆ ยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้การบวชและการเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร การลดลงของนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงเรียน โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนและการบริหารทรัพยากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมหลายแห่งต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการหาแนวทางใหม่ในการดึงดูดนักเรียนและสาเหตุอีกประการสำคัญเมื่อนักเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมลดลงย่อมทำให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน วิจิตร อวະกุล (2542) ได้กล่าวถึง การแสดงให้เห็นว่าคนที่มีความมุ่งมั่นไม่ได้นั้นมักปรากฏในรูปแบบของการลาออกหรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นผิดปกติ ซึ่งเป็นสัญญาณที่ชัดเจนถึงความไม่พึงพอใจในการทำงานและความรู้สึกไม่มั่นคงภายในองค์กร ขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร การมีขวัญและกำลังใจที่ดีช่วยเสริมสร้างพลังในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความมุ่งมั่นและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสร้างความรู้สึกรักผูกพันและภักดีต่อองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในระยะยาว

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เพื่อแก้ไขปัญหาและส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งสร้างความมั่นคงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ดีและยั่งยืน ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนเป็นแหล่งสร้างธรรมทายาทที่มีคุณภาพในอนาคต การแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรจะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมมีความเข้มแข็งและก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

2.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

3. ขอบเขตการวิจัย

3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ บุคลากรที่สอนอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 97 รูป/คน

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตของการศึกษาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คณะผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวทางคุณภาพชีวิตบุคลากรในสถานศึกษาสามารถจำแนกออกได้ 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารด้านวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการมีสร้างแรงจูงใจและสภาวะผู้นำ 5) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 6) จัดการเรียนการสอน (Faragher et al., 2014; Singh & Singh 2015; Nguyen, 2016)

3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนพระปริยัติธรรม อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

4. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาในรูปแบบสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) โดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Method) เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของการศึกษาบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยการรายงานผลในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาใช้แบบสอบถามบุคลากรที่สอนอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 6 ด้าน โดยแบ่งออกเป็นด้านละ 5 ข้อ รวมเป็น 30 ข้อและส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยใช้แบบสอบถามแบบสอบถามทัศนคติ 5 ระดับ (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งสามารถแปลผลการศึกษา ได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

5. ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	80	82.47
	หญิง	17	17.53
	รวม	97	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 21 ปี	7	7.22
	21 – 40 ปี	50	51.55
	41 – 60 ปี	31	31.96
	มากกว่า 60 ปี	9	9.28
	รวม	97	100.00
อายุ	ต่ำกว่า 21 ปี	7	7.22
	21 – 40 ปี	50	51.55
	41 – 60 ปี	31	31.96
	มากกว่า 60 ปี	9	9.28
	รวม	97	100.00
วุฒิการศึกษา	นักธรรมตรี,ธศ ตรี	11	11.34
	นักธรรมโท,ธศ โท	15	15.46
	นักธรรมเอก,ศ เอก	54	60.82
	ไม่มี	12	12.37
	รวม	97	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	15.46
	ปริญญาตรี	37	38.14
	ปริญญาโท	28	28.87
	ปริญญาเอก	17	17.53
	รวม	97	100.00

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การสอน	ต่ำกว่า 5 ปี	23	23.71
	5 – 10 ปี	40	41.24
	11 – 15 ปี	25	25.77
	ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป	9	9.28
	รวม	97	100.00

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นครั้งนี้ สามารถแสดงผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารด้านวิชาการ 2) ด้านการบริหารงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการมีสร้างแรงจูงใจและสภาวะผู้นำ 5) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ 6) จัดการเรียนการสอน ซึ่งสามารถแสดงผลการศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ด้านการบริหารด้านวิชาการ

ที่	ข้อความ	ระดับความ		แปลผล
		คิดเห็น	แปรผล	
		$\bar{X}$	S.D.	
1	แผนงานวิชาการ ที่ช่วยให้เป้าหมายการสอนบรรลุผล	4.10	0.88	มาก
2	มีการจัดโครงการสอน ให้ครูได้อย่างเหมาะสม	3.95	0.81	มาก
3	มีกระบวนการการวางแผนจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.92	0.89	มาก
4	การจัดตารางสอนในวิชา สอดคล้องกับเวลา และหลักสูตรการเรียน	3.98	0.85	มาก
5	มีการจัดชั้นเรียนที่กับจำนวนผู้เรียน	3.90	0.82	มาก
รวม		3.97	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ด้านการบริหารด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.97 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือประเด็นมีการวางแผนงานวิชาการ ที่ช่วยให้เป้าหมายการสอนบรรลุผล ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือประเด็นการจัดชั้นเรียนเหมาะสมระหว่างขนาดห้องเรียนกับจำนวนผู้เรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.90

ตารางที่ 3 ด้านการบริหารงบประมาณ

ที่	ข้อความ	ระดับความ		แปลผล
		คิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การวางแผนงบประมาณ มีความสอดคล้องกับสภาพจริง	4.02	0.79	มาก
2	การคำนวณต้นทุนการผลิตกับจำนวนผู้เรียน มีความสอดคล้องกัน	3.87	0.81	มาก
3	การจัดระบบจัดซื้อ จัดจ้าง เป็นไปตามระเบียบ	3.75	0.86	มาก
4	การบริหารเงินและการควบคุมงบประมาณ เป็นไปตามวินัยทางการเงิน	3.83	0.87	มาก
5	การควบคุมและตรวจสอบภายใน	3.85	0.80	มาก
รวม		3.86	0.59	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.86 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือประเด็นการวางแผนงบประมาณ มีความสอดคล้องกับสภาพจริง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.02 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือประเด็นการจัดระบบจัดซื้อ จัดจ้าง เป็นไปตามระเบียบ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.75

ตารางที่ 4 ด้านการบริหารงานบุคคล

ที่	ข้อความ	ระดับความ		แปลผล
		คิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	มีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในโรงเรียน	4.00	0.88	มาก
2	บุคลากรในโรงเรียนมีความเข้าใจในการกิจสถานศึกษา	3.85	0.78	มาก
3	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	0.89	มาก
4	ผู้บริหารและครู ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และปฏิบัติตาม	3.80	0.86	มาก
5	บุคลากรมีความสามารถในการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี	3.72	0.98	มาก
รวม		3.87	0.67	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.87 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.67 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือประเด็นมีการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือประเด็นบุคลากรมีความสามารถในการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยี ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.72

ตารางที่ 5 ด้านการมีสร้างแรงจูงใจและสภาวะผู้นำ

ที่	ข้อความ	ระดับความ		แปลผล
		คิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารให้กำลังใจและมอบรางวัลให้แก่ ครูและนักเรียนที่น่าชื่อเสียงมาสู่โรงเรียน	4.05	0.96	มาก
2	การให้รางวัล และกำลังใจแก่ครูและนักเรียนมีความเป็นธรรมและเสมอภาค	4.10	0.93	มาก
3	ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติการสอนของครูสม่ำเสมอ	3.85	0.84	มาก
4	ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม	3.97	0.86	มาก
5	ผู้บริหารเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	3.95	0.93	มาก
รวม		3.98	0.74	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ด้านการมีสร้างแรงจูงใจและสภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.98 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.74 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อที่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือการให้รางวัล และกำลังใจแก่ครูและนักเรียนมีความเป็นธรรมและเสมอภาค ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.10 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือประเด็นผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติการสอนของครูสม่ำเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.85

ตารางที่ 6 ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ที่	ข้อความ	ระดับความ		แปลผล
		คิดเห็น	แปรผล	
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ทันต่อยุคสมัย	4.00	0.88	มาก
2	ผู้บริหารมอบหมายนโยบาย แผนงานหรือภารกิจ ต่อผู้รับผิดชอบชัดเจน	3.80	0.88	มาก
3	ผู้บริหารมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.83	0.89	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดหางบประมาณ ในการจัดการศึกษา	3.63	0.82	มาก
5	โรงเรียนจัดอาคารสถานที่ ให้เหมาะสมการเรียนการสอน	3.92	0.89	มาก
รวม		3.84	0.64	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.84 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ทันต่อยุคสมัย ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือโรงเรียนมีการจัดหางบประมาณ ในการจัดการศึกษา ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.63

ตารางที่ 7 จัดการเรียนการสอน

ที่	ข้อความ	ระดับความ		
		คิดเห็น		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การเรียนรู้และพัฒนาด้านหลักสูตรตามความต้องการ	4.05	0.89	มาก
2	การปรับการเรียนการสอนเสมอให้ทันสมัย	3.80	0.78	มาก
3	การเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ	3.58	0.79	มาก
4	มีระบบพัฒนาผู้สอนมีประสบการณ์ในการสอน	3.70	0.81	มาก
5	การสรรหาครูผู้สอนมาปฏิบัติงานมีอย่างเพียงพอ	3.87	0.87	มาก
รวม		3.80	0.64	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.80 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายประเด็น พบว่า ข้อที่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือการเรียนรู้และพัฒนาด้านหลักสูตรตามความต้องการ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.05 ส่วนประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือมีการเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ได้เข้ารับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.58

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การเสนอแนะอื่น ๆ ของแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะควรมีการวางแผนปฏิบัติงานและวิชาการอย่างชัดเจน พร้อมทั้งควรจัดตารางเรียนให้สอดคล้องกับเวลาเรียน อีกทั้ง ควรมีการวางแผนด้านงบประมาณ ให้มีความรัดกุม และโปร่งใสตรวจสอบได้ พร้อมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ และเข้าสอนให้ตรงเวลา และให้มีโครงการภาวะผู้นำผู้เรียนได้รับการอบรมและแสดงออก อีกทั้งมีรางวัลและค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่มีผลงานที่มีคุณภาพ อันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีคุณภาพ

6. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จะพบว่าโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมควรแม้จะมีคุณภาพชีวิตในระดับดี แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้จะมีการปรับปรุงคุณภาพและมีการพัฒนาที่ดียิ่งขึ้นควรที่จะมีการปรับปรุงเพื่อพัฒนาให้บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้นในลำดับถัดไป ในประเด็นด้านต่าง ๆ ที่ควรที่จะพัฒนาดังต่อไปนี้

1) ด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ประเด็นการจัดหางบประมาณ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาอย่างพอเพียง ทั้งนี้การจัดหางบประมาณเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาอย่างพอเพียงมีผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตของผู้สอน เมื่อมีงบประมาณเพียงพอ โรงเรียนสามารถจัดหาทรัพยากรการสอนที่จำเป็น เช่น สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย ห้องเรียนที่มีอุปกรณ์ครบครัน และการฝึกอบรมพัฒนาทักษะสำหรับครู การมีทรัพยากรเหล่านี้ทำให้ผู้สอนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสะดวกสบาย ลดภาระในการจัดหาสื่อการสอนด้วยตนเอง (วันรัฐ สอนสิทธิ์ และคณะ, 2565) นอกจากนี้ งบประมาณที่เพียงพอยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น การปรับปรุงห้องพักครู และการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและร่างกายของผู้สอน ทำให้ผู้สอนมีความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงและพึงพอใจในอาชีพ ส่งผลให้สามารถทุ่มเทและใส่ใจในการสอนมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นในภาพรวม (รักษ์สุตา กาการี และอรนนท์ กลันทปุระ, 2566)

2) ด้านการบริหารงานบุคคล ประเด็นบุคลากรมีความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทำให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย ผู้สอนสามารถใช้สื่อการสอนดิจิทัล โปรแกรมการเรียนรู้ออนไลน์ และแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อสร้างบทเรียนที่น่าสนใจและเข้าถึงผู้เรียนได้มากขึ้น การใช้เทคโนโลยีช่วยลดภาระงานด้านเอกสารและการประเมินผล ซึ่งทำให้ผู้สอนมีเวลามากขึ้นในการเตรียมการสอนและพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ การใช้นวัตกรรมยังช่วยเสริมสร้างการสื่อสารและความร่วมมือระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และระหว่างผู้สอนด้วยกันเอง ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ ทำให้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้

ผู้สอนมีความสุขและพึงพอใจในงานมากขึ้น ลดความเครียด และสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น (ชลิดา ละม้ายพันธุ์ และแสงจิตต์ ไต้แสง, 2567)

3) ด้านการบริหารงบประมาณ ประเด็นการจัดระบบจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นไปตามระเบียบและโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตของผู้สอน เมื่อการจัดซื้อจัดจ้างเป็นไปอย่างโปร่งใสและมีความถูกต้อง ผู้สอนจะมั่นใจได้ว่าทรัพยากรและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการสอนจะถูกจัดหาย่างครบถ้วนและมีคุณภาพสูงสุด ทำให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การที่ระบบจัดซื้อจัดจ้างมีความโปร่งใсыังช่วยลดปัญหาความไม่เสมอภาคและการทุจริต ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความเครียดและความไม่พึงพอใจในงาน เมื่อผู้สอนเห็นว่าการบริหารจัดการมีความยุติธรรมและตรวจสอบได้ พวกเขาจะมีความเชื่อมั่นในระบบและองค์กร ส่งผลให้มีความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น รวมทั้งสามารถมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและการสอนโดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารจัดการที่ไม่โปร่งใส ส่งผลให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งในด้านการทำงานและด้านส่วนตัว (เอื้อมเดือน แก้วสว่าง และคณะ, 2564)

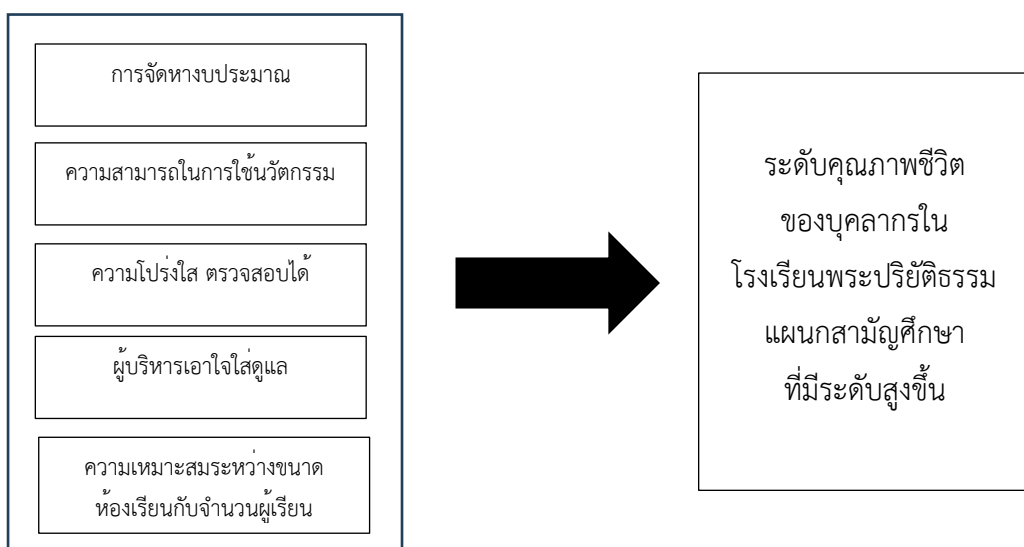
4) ด้านการบริหารด้านวิชาการ ในประเด็นการจัดชั้นเรียน เหมาะสมระหว่างขนาดห้องเรียนกับจำนวนผู้เรียน ซึ่งเป็นประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งหากความเหมาะสมระหว่างขนาดห้องเรียนกับจำนวนผู้เรียน เมื่อขนาดห้องเรียนสอดคล้องกับจำนวนผู้เรียน ผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความเครียดและภาระงานที่หนักเกินไป การมีจำนวนผู้เรียนที่เหมาะสมช่วยให้ผู้สอนสามารถให้ความสนใจและดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึง ส่งเสริมการเรียนรู้แบบปฏิสัมพันธ์ ซึ่งนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้สอนสามารถประเมินผลและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนได้อย่างตรงจุด ส่งผลให้การสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและทำให้ผู้สอนมีความสุขและพึงพอใจในงานมากขึ้น (เขมินท์ อุ่นศิริ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว, 2563)

5) ด้านด้านการมีสร้างแรงจูงใจและสภาวะผู้นำ ประเด็น ประเด็นผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติการสอนของครูสม่ำเสมอ เมื่อผู้บริหารมีการติดตามและสนับสนุนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง ครูจะรู้สึกได้รับการสนับสนุนและมองเห็นความสำคัญในบทบาทของตนเอง การมีผู้บริหารที่เอาใจใส่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นกำลังใจในการพัฒนาตนเอง ผู้สอนจะมีความมั่นใจและมีแรงจูงใจในการพัฒนาทักษะและวิธีการสอน นอกจากนี้ ผู้บริหารที่

ใส่ใจยังสามารถรับฟังและตอบสนองต่อปัญหาหรือความต้องการของครูได้ทันที ทำให้ครูรู้สึกว่ามีผู้ที่พร้อมจะช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา ซึ่งจะลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้ครูสามารถมุ่งมั่นในการสอนและพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งในด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว (พัคตร์พิมล สมบัติใหม่ และกมลทิพย์ คำใจ, 2558)

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาการศึกษาคุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรที่จะมีแนวทางในการบริหารจัดการที่เพิ่มเติมจะต้องประกอบด้วย 1) การจัดทำงบประมาณ 2) การส่งเสริมความสามารถในการใช้นวัตกรรม 3) ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ 4) ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแล 5) ความเหมาะสมระหว่างขนาดห้องเรียนกับจำนวนผู้เรียน ทั้ง 5 ปัจจัยดังกล่าวถือว่าเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสามารถแสดงได้ตามแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- เขมินท์ อุ่นศิริ และวรกาญจน์ สุขสดเขียว. (2563). คุณภาพชีวิตบุคลากรในโรงเรียนราชินีบูรณะ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 62-75.
- ชลิตา ละม้ายพันธุ์ และแสงจิตต์ ไต่แสง. (2567). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอ่างทอง. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์*, 7(3), 26-40.
- ทศพร น้อมวงศ. (2547). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของผู้บริหาร
และครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ที่มีต่อการจัดการศึกษาวิชา
สิ่งแวดล้อมศึกษา. สารนิพนธ์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พระมหาวรยุทธ ไพโรจน์สถิตธาดา. (2552). การศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ค.ม., พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- พระรังสรรค์ พิมพ์ข้างทอง. (2548). สภาพและปัญหาในการจัดการศึกษาของโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในจังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ค.ม., พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- พระสวัสดิ์ ฉีดฉิม. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวของสามเณรในโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรมแผนก สามัญศึกษา. Doctoral dissertation, มหาวิทยาลัย ศิลปากร.
- พัทตร์พินล สมบัติใหม่ และกมลทิพย์ คำใจ. (2558). แรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัย
สายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราช
ภัฏเชียงใหม่. *Journal of Graduate Research*, 6(2), 123-139.
- ภูวนัฐสร หนูมาก. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติ
ธรรม แผนกสามัญศึกษา. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับ
สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 5(1), 142-152.

- รักษ์สุตา กาศาริ และอรนันท์ กลันทปุระ. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพัน
ต่อองค์กรของข้าราชการ สำนักงานประมาณ. *Journal of Legal Entity
Management and Local Innovation*, 9(1), 130-141.
- วิจิตร อวาทกุล. (2542). *เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร:
โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์.
- วิชัย ธรรมเจริญ. (2560). *ประวัติความเป็นมาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*.
สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2562, จาก [https://th.wikipedia.org/wiki/โรงเรียน
พระปริยัติธรรม](https://th.wikipedia.org/wiki/โรงเรียนพระปริยัติธรรม)
- วันรัฐ สอนสิทธิ, สวัสดิ์ โพธิ์วัฒน์ และไชยา ภาวะบุตร. (2565). การประเมินการนำนโยบาย
การปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสู่การปฏิบัติในโรงเรียนมัธยมศึกษา
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน, *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 7(3),
243-254.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2548). *การวิเคราะห์วิจัยทางการบริหารการศึกษา*. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เอี่ยมเดือน แก้วสว่าง, เพ็ญศรี ฉิรินัง, สมบูรณ์ ศิริสรธริรัฐ และอุดมวิทย์ ไชยสกุลเกียรติ.
(2564). รูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ. *วารสารศึกษาศาสตร์ มมร*, 9(2),
68-87.

ภาษาอังกฤษ

- Faragher, R., Broadbent, C., Brown, R. I., & Burgess, J. (2014). Applying the
principles of quality of life to education. *Quality of life and intellectual
disability: Knowledge application to other social and educational
challenges*, 37-54.
- Nguyen, T. H. (2016). Building human resources management capacity for
university research: The case at four leading Vietnamese universities.
Higher Education, 71(2), 231-251.

Singh, O. P., & Singh, S. K. (2015). Quality of work life of teachers working in higher educational institutions: A strategic approach towards teacher's excellence. *International Journal*, 3(9), 180-186.