

**แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครูตามหลักอริยสัจ 4
โรงเรียนสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
STRESS MANAGEMENT GUIDELINES FOR TEACHERS' WORK PERFORMANCE
BASED ON THE FOUR NOBLE TRUTHS OF PATHUM BENJA SCHOOL CLUSTER
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PATHUM THANI**

¹จิตรภรณ์ พุทธบาล Jitrapon Putthaban ²สมศักดิ์ บุญปู Somsak Boonpoo
³พระครูโอภาสณทกิตติ PhrakhrUopatnontakitti
^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: Jitraporn@thk.ac.th

Article Received: August 14, 2026. Revised: September 28, 2026. Accepted: September 29, 2026.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพความเครียดในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา 2) เพื่อศึกษาวิธีการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครูตามหลักอริยสัจ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครูตามหลักอริยสัจ 4 โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู จำนวน 234 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพความเครียดในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) วิธีการจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 พบว่า ครูสามารถจัดการความเครียดที่ต้นเหตุ (สมุทัย) ได้โดยการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของงาน (มรรค) มีการวางแผนและบริหารเวลาอย่างเป็นระบบ ปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลง ใช้การสื่อสารแบบกัลยาณมิตร และกำหนดขอบเขตภาระงานที่ชัดเจน ซึ่งช่วยลดความกดดัน สร้างความเชื่อมั่น และนำไปสู่ความสงบในการทำงาน (นิโรธ) และ 3) แนวทางการจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 แบ่งเป็น 2 ด้านหลัก ได้แก่ การจัดการแบบมุ่งแก้ปัญหา เน้นการจัดลำดับความสำคัญ วางแผนล่วงหน้า สื่อสารอย่างชัดเจน และปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นเพื่อลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน และการจัดการแบบมุ่งเน้นแก้อารมณ์ เน้นการปรับทัศนคติ ใช้เมตตาธรรมในการจัดการความขัดแย้ง และสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจให้รู้เท่าทันคุณค่าของตนเองเพื่อรับมือกับปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้อย่างสมดุล

คำสำคัญ: การจัดการความเครียด, การปฏิบัติงานของครู, อริยสัจ 4

Abstract

This research article aimed to: 1) study the current state of teachers' occupational stress in schools within the Pathum Benja School Cluster; 2) study the methods for managing teachers' occupational stress based on the Four Noble Truths principles and 3) propose guidelines for managing teachers' occupational stress based on the Four Noble Truths

principles in schools within the Pathum Benja School Cluster. This was a mixed-methods research study. The quantitative research utilized questionnaires to collect data from a sample of 234 administrators and teachers, with the data analyzed using descriptive statistics, including mean and standard deviation. The qualitative research involved interviews with 7 key informants, and the data were analyzed using content analysis.

The research findings were as follows: 1) Overall, the state of teachers' occupational stress was at the highest level. 2) The methods of stress management based on the Four Noble Truths principles revealed that teachers could manage stress at its root cause (Samudaya) by analyzing and prioritizing tasks (Magga). They systematically planned and managed their time, adapted to changes, utilized amicable communication, and established clear workload boundaries. This approach helped reduce pressure, build confidence, and lead to tranquility in their work (Nirodha). 3) The guidelines for stress management based on the The Four Noble Truths principles were divided into two main aspects: (1) Problem-focused management aspect, which emphasizes prioritizing tasks, advance planning, clear communication, and flexible organizational structure adjustment to reduce redundant workloads; and (2) Emotion-focused management aspect, which emphasizes adjusting attitudes, applying compassion in conflict management, and building mental strength to realize one's self-worth to cope with uncontrollable factors in a balanced manner.

Keywords: Stress Management, Teachers' Work Performance, The Four Noble Truths

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ชีวิตโดยคนและเพื่อคน คนจึงเป็นส่วนสำคัญที่สุดและเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้ทั้งปวง ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและการแข่งขันในตลาดโลก คุณภาพของประชากรและผู้นำในวงการต่างๆ กลายเป็นตัวแปรสำคัญที่จะตัดสินความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างแท้จริงว่าคุณภาพคนขึ้นอยู่กับคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการศึกษาก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูเป็นหลัก ด้วยเหตุนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 จึงได้บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมระบบการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมุ่งเน้นการปฏิรูปครูให้มีความเชี่ยวชาญเชิงวิชาชีพและมีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง เพื่อให้ครูเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพคนของประเทศตามเจตนารมณ์ที่ตั้งไว้ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542, 2542)

สภาพปัญหาและความท้าทายในวิชาชีพครูอย่างไรก็ตาม ในสภาวะปัจจุบันที่วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้คนในสังคมต้องปรับตัวและดิ้นรนต่อสู้เพื่อความอยู่รอด สภาวะการณดังกล่าวทำให้ครูต้องเผชิญกับความกดดันและความคาดหวังที่สูงขึ้นจนเกิดเป็นความเครียด ความวิตกกังวล และความรู้สึกคับข้องใจอันเนื่องมาจากความล้มเหลวหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในใจ

แม้ความเครียดในระดับที่เหมาะสมจะเป็นพลังทางบวกที่ช่วยให้มนุษย์ปรับวิถีชีวิตให้เป็นระบบและเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน แต่ความท้าทายในโลกปัจจุบันมีความซับซ้อนกว่าในอดีตมาก ทำให้ครูต้องตกอยู่ภายใต้แรงกดดันมหาศาลเพื่อพยายามปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สมศักดิ์ เอี่ยมคงศรี, 2566) นอกจากนี้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประสบปัญหาในหลายด้านทั้งการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุ แต่งตั้ง และการพิจารณาความดีความชอบที่มีปัจจัยทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง รวมถึงปัญหาด้านวิทยฐานะและการประเมินผลงานวิชาการ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบกับปัญหาทางสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น ช่องว่างของการกระจายรายได้และค่านิยมวัตถุนิยมที่สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดปัญหาด้านจริยธรรมและการขาดระเบียบวินัยในสังคม ปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้ล้วนรุมเร้าให้ครูเกิดความเครียดสะสม ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม จะนำไปสู่ปัญหาทางสุขภาพกาย สุขภาพจิตและอาจทำให้คนหันเข้าหาอบายมุขเพื่อระบายความเครียด

ผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาความเครียดของครูไม่ใช่เรื่องส่วนบุคคล แต่เป็นประเด็นระดับองค์กร โดยเฉพาะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งรับผิดชอบเด็กในระดับเยาวชน หากครูเกิดสภาวะเครียดย่อมส่งผลกระทบต่อการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาและลดทอนคุณภาพการศึกษาของนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษา ผู้วิจัยได้จำแนกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานออกเป็น 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ลักษณะงาน ภาระงานที่หนักเกินไป ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย บทบาทหน้าที่ความคลุมเครือและความขัดแย้งในบทบาท รวมถึงการขาดส่วนร่วมในการตัดสินใจ สัมพันธภาพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาและการขาดการสนับสนุนทางสังคม ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและความมั่นคงในหน้าที่การงาน โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่แข่งขันสูง กฎระเบียบที่เข้มงวดและสถานที่ตั้งที่ยากลำบาก (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2566)

การบูรณาการหลักอริยสัจ 4 เพื่อทางออกที่ยั่งยืนเพื่อให้การจัดการความเครียดเป็นไปอย่างมีระบบและยั่งยืน ผู้วิจัยจึงนำหลักอริยสัจ 4 (ส.ม. (ไทย) 19/1707/545) ซึ่งเป็นหลักคำสอนสำคัญที่สุดของพระพุทธศาสนามาเป็นกรอบในการศึกษา โดยอริยสัจ 4 ประกอบด้วยความจริงอันประเสริฐที่สามารถประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาชีวิตได้จริง ได้แก่ ทุกข์ การสำรวจความไม่สบายกายไม่สบายใจที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน สมุทัย การค้นหาต้นเหตุที่แท้จริงของความเครียดเหล่านั้นว่าเกิดจากปัจจัยใด นิโรธ การหาแนวทางและเป้าหมายในการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุเพื่อความดับทุกข์ มรรค การใช้สติและปัญญาในการวางแผนแก้ปัญหาในระยะยาวเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครูตามหลักอริยสัจ 4 โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของชาติอย่างยั่งยืนสืบไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพความเครียดในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2. เพื่อศึกษาวิธีการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครูตามหลักอริยสัจ 4 โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครูตามหลักอริยสัจ 4 โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 561 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตาราง Krejcie and Mogan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านการจัดการความเครียดของครู และเชี่ยวชาญด้านศาสนา ทั้งหมดจำนวน 7 รูป/คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 แบบสอบถาม มีการสร้างแบบสอบถามดังนี้ 1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับสภาพปัญหาสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จากวารสาร ตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือวิจัย 3) ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย 4) ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาว่ามีความครอบคลุมหรือไม่ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปเพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลจากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป 5) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.93 ขึ้นไป 6) ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู ตอนที่ 2 แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพความเครียดในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี วัดตามมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของแบบลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale)

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเพื่อศึกษาวิธีการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครูตามหลักอริยสัจ 4 โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพความเครียดในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพความเครียดในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

สภาพความเครียดในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา		ระดับสภาพความเครียดในการปฏิบัติงาน			
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านลักษณะงาน	4.68	0.47	มากที่สุด	1
2	ด้านบทบาทหน้าที่	4.64	0.43	มากที่สุด	2
3	ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน	4.64	0.50	มากที่สุด	3
4	ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.50	0.46	มาก	4
5	ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในโรงเรียน	4.49	0.47	มาก	5
ภาพรวม		4.62	0.39	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพความเครียดในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในโรงเรียน ตามลำดับ

2. วิธีการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครู ตามหลักอริยสัจ 4 โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

2.1 ด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทำงานได้ราบรื่นและต่อเนื่อง ทั้งการสอนและงานเอกสาร แม้บางครั้งจะมีความเครียด แต่ครูสามารถจัดลำดับความสำคัญวางแผนงานและแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมทำให้รับมือกับภาระงานได้ดี การเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรหรือเทคโนโลยีไม่เป็นอุปสรรค เนื่องจากครูสามารถปรับตัวและเรียนรู้สิ่งใหม่ได้ นอกจากนี้การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและการได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหารช่วยลดแรงกดดันทำให้งานมีประสิทธิภาพ ปลอดภัยทั้งกายและใจและลดความเครียด

2.2 ด้านบทบาทหน้าที่ บทบาทและหน้าที่ในการทำงานมีความชัดเจน ทั้งในด้านขอบเขตและความรับผิดชอบ ทำให้เข้าใจหน้าที่ของตนเอง ลดความสับสนและป้องกันการซ้ำซ้อนของงาน ส่งผลให้การทำงานราบรื่นและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้ครูรู้สึกถึงความเห็นและความสามารถของตนมีคุณค่า เพิ่มความมั่นใจและความพึงพอใจในการทำงาน ขณะเดียวกันบทบาทที่ตอบสนองความต้องการจากหลายฝ่ายได้อย่างเหมาะสม ทั้งผู้บริหารเพื่อนร่วมงานและผู้เรียนช่วยลดแรงกดดัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและลดความตึงเครียด

2.3 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ความร่วมมือและการสนับสนุนระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยให้การทำงานราบรื่นทั้งการแบ่งปันข้อมูล การแก้ไขปัญหา ร่วมกันและการรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหาร ทำให้ครูมีความมั่นใจรู้สึกได้รับแรงสนับสนุน ลดความสับสน

และความตึงเครียด จากงานที่ซับซ้อนหรือความขัดแย้งระหว่างบุคคล ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพและบรรยากาศในที่ทำงานดีขึ้น

2.4 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพของโรงเรียนเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งในด้านการเลื่อนวิทยฐานะตามกรอบเวลา การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส การเข้าร่วมอบรมและพัฒนาทักษะอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการสนับสนุนให้สร้างผลงานวิชาการ ทำให้ครูมีความมั่นใจในเส้นทางอาชีพ มีแรงจูงใจและลดความวิตกกังวลหรือความเครียด ที่เกิดจากความไม่แน่นอนเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

2.5 โครงสร้างและบรรยากาศในโรงเรียนเอื้อต่อการทำงาน ทั้งในด้านการให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือ การมีกฎระเบียบที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ ความยืดหยุ่นในนโยบายและขั้นตอนการทำงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่อง ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้ ราบรื่น มีประสิทธิภาพ ลดความเครียดและรู้สึกพอใจและมีความสุขในการทำงาน

3. แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครูตามหลักอริยสัจ 4 โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะงาน แนวทางปฏิบัติดังนี้ 1) ปรับวิธีคิด มองงานตามความเป็นจริง ไม่ยึดติดกับความสมบูรณ์แบบจนเกินไป มุ่งเน้นการแก้ปัญหาด้วยทัศนคติเชิงบวกแทนการตำหนิตนเอง 2) ปรับการทำงาน สื่อสารประสานงานกับทีมอย่างสร้างสรรค์ ทွ่มเททำงานอย่างสุจริตในขอบเขตที่เหมาะสม โดยไม่หักโหมจนเสียสมดุลชีวิต 3) บริหารเวลาและจิตใจ กำหนดเวลาทำงานและพักผ่อนให้ชัดเจน หลีกเลี่ยงการทำงานหลายงานพร้อมกัน พร้อมฝึกสติและสมาธิระหว่างวันเพื่อรักษาความสงบและพลังในการทำงาน การวางแผนที่รอบคอบควบคู่กับการดูแลภาวะจิตใจจะช่วยให้การทำงานราบรื่นและลดโอกาสเกิดภาวะหมดไฟได้ สรุปได้ว่า ลักษณะงานการจัดการแบบมุ่งแก้ปัญหาเน้นการจัดลำดับความสำคัญ วางแผนล่วงหน้า และบริหารเวลาเพื่อลดภาระงานที่เป็นต้นเหตุของความเครียด

3.2 ด้านบทบาทหน้าที่ ใช้แนวทางปฏิบัติดังนี้ 1) เปลี่ยนทัศนคติ มองความเห็นต่างเป็นโอกาสในการพัฒนา ตั้งใจแก้ปัญหาด้วยความเมตตาและปรารถนาดีต่อกันแทนการจ้องเฝ้า 2) ปรับการสื่อสาร ใช้ถ้อยคำสุภาพ จริงใจและเคารพให้เกียรติกัน ไม่สร้างความแตกแยกและพร้อมให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม 3) ครอบงำสติและอารมณ์ ฝึกสติให้เท่าทันอารมณ์ระหว่างการสนทนา ไม่ตอบโต้ด้วยความโกรธและใช้ความสงบทางจิตใจเป็นเครื่องมือในการมองปัญหาตามความเป็นจริงด้วยเหตุผล การเปลี่ยนจากการเอาชนะเป็นการร่วมมือจะช่วยให้เปลี่ยนความขัดแย้งให้กลายเป็นพลังในการสร้างสรรคงานร่วมกันได้ สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่การจัดการแบบมุ่งเน้นแก้อารมณ์เน้นการปรับทัศนคติ ลดอคติและใช้เมตตาในการจัดการความขัดแย้งเพื่อรักษาสภาวะจิตใจให้เป็นปกติ

3.3 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ผ่านหลักปฏิบัติดังนี้ 1) ปรับมุมมองและทัศนคติ ตระหนักว่าการสื่อสารที่โปร่งใสคือหัวใจของทีม เน้นการร่วมมือแก้ปัญหา มากกว่าการตำหนิกัน 2) สื่อสารและลงมือทำ พูดคุยกันอย่างเปิดเผยและสุภาพ ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง และพร้อมปรับตัวเข้ากับระบบงานใหม่ 3) ควบคุมสติและอารมณ์ มีสติรู้เท่าทันความประหม่าเมื่อต้องรับงานที่ไม่คุ้นเคย และใช้ความสงบทางจิตใจช่วยในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล การจัดระเบียบงานที่ชัดเจนควบคู่กับการสื่อสารที่จริงใจจะช่วยลดความสับสนและสร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ สรุปได้ว่า สัมพันธภาพ

การจัดการแบบมุ่งแก้ปัญหาเน้นการสื่อสารที่ชัดเจน การกำหนดขอบเขตงานเพื่อแก้ปัญหาความสับสนที่ตัวระบบ

3.4 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ใช้หลักคิดและแนวปฏิบัติดังนี้ 1) สร้างทัศนคติเชิงบวก ตระหนักว่าความสำเร็จเกิดจากความเพียรและการเรียนรู้ของตนเอง ตั้งเป้าหมายที่พัฒนามากกว่าการเปรียบเทียบกับผู้อื่น 2) ปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์มุ่งเน้นการทำงานที่รับผิดชอบต่อหน้าที่ สื่อสารข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาระบบองค์กร 3) สร้างความเข้มแข็งทางใจ มีความเพียรในการพัฒนาความรู้คู่คุณธรรม มีสติรู้เท่าทันคุณค่าของตนเองโดยไม่หวั่นไหวต่อปัจจัยภายนอกและใช้สมาธิเพื่อให้มองเห็นปัญหาอย่างเป็นกลาง สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าการจัดการแบบมุ่งเน้นแก้อารมณ์เน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งทางใจ การรู้เท่าทันคุณค่าของตนเอง เพื่อไม่ให้หวั่นไหวต่อปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้

3.5 ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในโรงเรียน ยึดหลักการทำงานอย่างมีสติและปัญญาดังนี้ 1) ปรับทัศนคติและจิตใจ สร้างความเข้าใจว่าความร่วมมือคือรากฐานของความสุข เปิดใจยอมรับความต่างและทำงานด้วยเจตนาที่ดี 2) ปรับการสื่อสารและการกระทำ พุดจาสร้างสรรค์ ให้เกียรติกัน ปฏิบัติหน้าที่อย่างรับผิดชอบและเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 3) ปรับสภาวะอารมณ์ มีความเพียรในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน มีสติรู้เท่าทันอารมณ์เมื่อเผชิญความกดดัน และรักษาความสงบในใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การปรับเปลี่ยนทั้งระบบงานและวิธีคิดเช่นนี้ จะช่วยเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นพื้นที่แห่งความเข้าใจ และสร้างความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า โครงสร้างและบรรยากาศการจัดการแบบมุ่งแก้ปัญหาเน้นการปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นและลดความซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นการแก้ที่โครงสร้างระบบบริหารจัดการ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยสำคัญที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในโรงเรียน ตามลำดับ สอดคล้องกับแนวคิดของฐาปนี วงศ์กันต์ (2556) อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านที่มีปัญหามากที่สุดคือ 1) ด้านบทบาทหน้าที่ ในเนื้อหาระบุชัดเจนว่าการมีบทบาทหน้าที่ต้องรับผิดชอบมากเกินไปเป็นแหล่งกำเนิดความเครียดที่รุนแรงกว่าความคลุมเครือหรือความขัดแย้งในบทบาทเสียอีก นอกจากนี้ ปัญหานี้ยังซับซ้อนเพราะมันรวมถึงความคาดหวังและพฤติกรรมที่ขัดแย้งกันเองภายในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตใจของพนักงานโดยตรง และ 2) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านนี้ถูกเน้นว่าเป็น แหล่งกำเนิดความเครียดหลักของคนทำงานจำนวนมาก โดยเฉพาะการขาดการสนับสนุนทางสังคม จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าหากความสัมพันธ์เป็นเชิงลบจะส่งผลเสียต่อทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตอย่างรุนแรงในขณะที่การมีสัมพันธภาพที่ดีจะกลายเป็นตัวช่วยบรรเทาความเครียดจากด้านอื่นๆ ได้

2. ผลการศึกษาวิธีการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครู ตามหลักอริยสัจ 4 โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี มีดังนี้

2.1 วิธีการส่งเสริมการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครู ตามหลักอริยสัจ 4 โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าครูส่วนใหญ่มีความสามารถในการจัดการความเครียดได้เพราะสามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ข้อเด่นคือ ครูรู้สึกว่ามีปริมาณภาระงานเหมาะสม สามารถบริหารจัดการได้ ไม่เกิดความเครียดสะสม อีกทั้งชั่วโมงการทำงานเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนด้านที่ควรพัฒนาเพิ่มเติมคือ สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้สะดวกและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและลดความเครียดจากสภาพแวดล้อม สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ เหลืองธานี และคณะ (2561) พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเครียดใน ระดับปานกลาง โดยมีสาเหตุหลักมาจาก สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน มากกว่าเรื่องส่วนตัว ทั้งนี้ระดับความเครียดจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยเฉพาะบุคคล เช่น เพศ อายุ และประสบการณ์ แนวทางแก้ไขจึงต้องเน้นการจัดการเชิงบูรณาการ ได้แก่ การใช้ หลักพุทธธรรม (สติ, ไตรสิกขา, อริยสัจ 4) เพื่อปรับทัศนคติลดการยึดติด ควบคู่ไปกับการสร้าง วัฒนธรรมกลียาณมิตรที่เน้นการปรึกษาหารือและการปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ผ่อนคลาย เพื่อ ส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและยั่งยืน

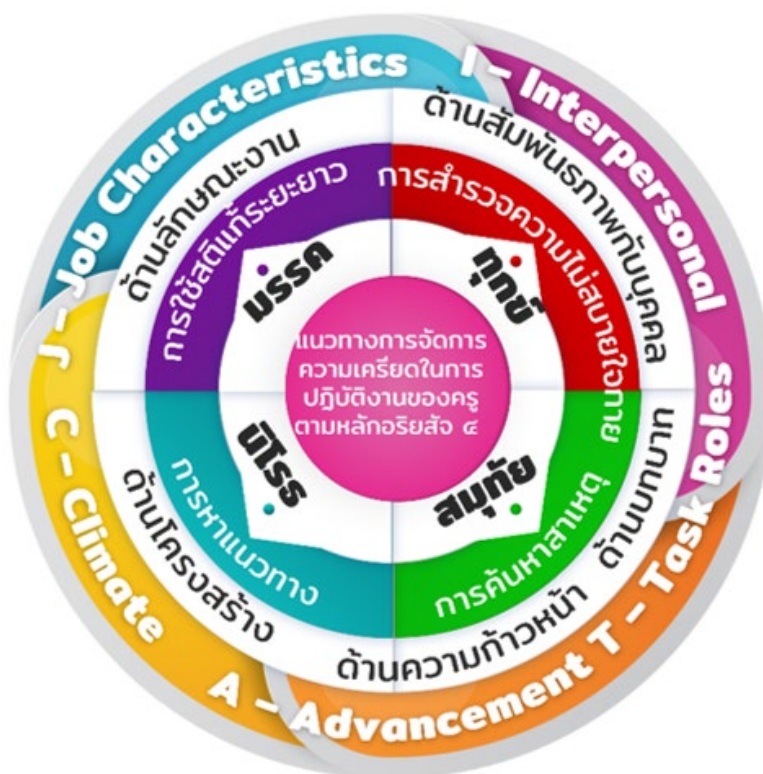
2.2 วิธีการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครู ตามหลักอริยสัจ 4 โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า ครูสามารถจัดการความเครียดทั้งจากงาน บทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์ โอกาสความก้าวหน้าและสภาพแวดล้อมได้อย่างมีระบบ และยั่งยืน เพราะการใช้หลักอริยสัจ 4 ช่วยให้ครูรู้เท่าทันความเครียด แก้ไขที่ต้นเหตุและป้องกันความเครียดสะสม ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สุขภาพจิตดีและส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของพระธีระพงษ์ อธิบุญโญ (สลายทอง) (2566) พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่มีวิธีการจัดการความเครียดโดยใช้อริยสัจ 4 คือ เมื่อเกิดความเครียดจากความผิดพลาด นิสิตจะหาแนวทางแก้ไขอย่างสุดความสามารถ และพระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2546) ได้กล่าวว่า อริยสัจ 4 คือ การมีอยู่ของทุกข์ เหตุแห่งทุกข์ ความดับทุกข์และหนทางไปสู่ความดับทุกข์ ได้แก่ 1) ทุกข์คือสภาพที่ทนได้ยาก ภาวะที่ทนอยู่ในสภาพเดิมไม่ได้ สภาพที่บีบคั้น 2) สมุทัยคือ สาเหตุที่ทำให้เกิดทุกข์ 3) นิโรธคือความดับทุกข์ 4) มรรคคือแนวปฏิบัติที่นำไปสู่หรือนำไปถึงความดับทุกข์

3. ผลการเสนอแนวทางการส่งเสริมการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครู ตามหลักอริยสัจ 4 โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า แนวทางการจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 แบ่งเป็น 2 ด้านหลัก ได้แก่ การจัดการแบบมุ่งแก้ปัญหา เน้นการจัดลำดับความสำคัญ วางแผนล่วงหน้า สื่อสารอย่างชัดเจน และปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นเพื่อลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน และการจัดการแบบมุ่งเน้นแก้อารมณ์ เน้นการปรับทัศนคติ ใช้เมตตาธรรมในการจัดการความขัดแย้ง และสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจให้รู้เท่าทันคุณค่าของตนเองเพื่อรับมือกับปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้ อย่างสมดุล โดยแนวทางการจัดการความเครียดที่สอดคล้องกับหลักการจัดการความเครียดมุ่งแก้ปัญหา เน้นการจัดลำดับความสำคัญ วางแผนล่วงหน้าและบริหารเวลา เพราะว่าลดภาระงานที่เป็นต้นเหตุของความเครียด การปรับทัศนคติ ลดอคติ และใช้เมตตาในการจัดการความขัดแย้ง เพื่อรักษาสภาวะจิตใจให้เป็นปกติ เพราะการสื่อสารที่ชัดเจน คือการกำหนดขอบเขตงาน เพื่อแก้ปัญหาความสับสนที่ตัวระบบ การสร้างความเข้มแข็งทางใจ การรู้เท่าทันคุณค่าของตนเอง เพื่อไม่ให้หวั่นไหวต่อปัจจัยภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ การยืดหยุ่นและลดความซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นการแก้ที่โครงสร้างระบบบริหารจัดการสอดคล้องกับงานวิจัยของเด่น

โคตรสิงห์, สุทิศ สวัสดิ์ และอรุณรัตน์ วิไลรัตนกุล (2569) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับครูประถมศึกษาในยุคนดิจิทัล กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย 1) ทุกข์ (ปัญหา) ครูขาดทักษะและความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้งานวิจัยไม่ตอบโจทย์ปัญหาของผู้เรียนยุคใหม่ 2) สมุทัย (สาเหตุ) ขาดการอบรมเชิงปฏิบัติการ ขาดการนิเทศ ขาดแบบฟอร์มที่ชัดเจน และขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารและเครือข่าย 3) นิโรธ (เป้าหมาย) ครูสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการทำวิจัยได้อย่างเป็นระบบและมั่นใจ เพื่อยกระดับการจัดการเรียนการสอนได้จริง และ 4) มรรค (แนวทางปฏิบัติ) จัดอบรมการใช้สื่อดิจิทัล พัฒนาแพลตฟอร์มและแบบฟอร์มวิจัยที่ใช้งานง่าย สร้างเครือข่ายครูวิจัย (PLC) สนับสนุนงบประมาณจากผู้บริหาร และส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของครูตามหลักอริยสัจ 4 โรงเรียนในสหวิทยาเขตปทุมเบญจา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สรุปดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย JITAC

องค์ความรู้จากการวิจัย สามารถอธิบายได้ว่า

J – Job Characteristics (ด้านลักษณะงาน) ความเครียดจากปริมาณงานมาก งานซ้ำซ้อน และเวลาที่จำกัด (ทุกข์) ซึ่งเกิดจากการมอบหมายงานที่เกินขีดความสามารถและความคาดหวังของผู้บริหาร (สมุทัย) การจัดการสามารถทำได้โดยการกำหนดขอบเขตงานให้เหมาะสมและจัดลำดับความสำคัญของงาน

(นิโรธ) พร้อมทั้งใช้หลัก(มรรค)ในการวางแผนงาน บริหารเวลาและสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและลดความตึงเครียดในระยะยาว

I – Interpersonal Relationships at Work (ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน) ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บริหารอาจเป็นสาเหตุของความเครียด (ทุกข์) ซึ่งเกิดจากการสื่อสารที่ไม่เข้าใจ ความเห็นต่าง หรือการแข่งขันภายในองค์กร (สมุทัย) การแก้ไขปัญหาคือการสร้าง ความเข้าใจซึ่งกันและกันและลดอคติ (นิโรธ) โดยใช้หลัก(มรรค) เช่น การมีสติในการสื่อสาร การฟังอย่างตั้งใจ การให้อภัยและการสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือซึ่งจะช่วยให้ความสัมพันธ์ในที่ทำงานราบรื่นและเกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น

T – Task Roles and Responsibilities (ด้านบทบาทหน้าที่) ครอบงำความรู้สึกเครียดจากความไม่ชัดเจนของบทบาทหน้าที่ หรือการได้รับภาระงานนอกเหนือจากความรับผิดชอบ (ทุกข์) ซึ่งเกิดจากการจัดสรรงานที่ไม่เหมาะสมและขาดการสื่อสารภายในองค์กร (สมุทัย) การแก้ไขคือการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบให้ชัดเจน (นิโรธ) และใช้หลัก(มรรค) เช่น การประชุมวางแผนร่วมกัน การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการทำงานเป็นทีม เพื่อให้ทุกคนเข้าใจบทบาทของตนเองและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

A – Advancement in Career (ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ) ความเครียดเกิดจากการรู้สึกขาดโอกาสในการพัฒนา ความไม่มั่นคงในตำแหน่งหรือการไม่ได้รับการยอมรับในผลงาน (ทุกข์) ซึ่งมีสาเหตุมาจากระบบการประเมินที่ไม่เป็นธรรมหรือขาดโอกาสในการฝึกอบรม (สมุทัย) การลดความเครียดคือการสร้างระบบส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเท่าเทียม (นิโรธ) โดยใช้หลัก(มรรค) เช่น การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การตั้งเป้าหมายในอาชีพ การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการยอมรับในคุณค่าของตนเอง เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

C – Climate and Organizational Structure (ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในโรงเรียน) ความเครียดเกิดจากบรรยากาศการทำงานที่กดดัน ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือมีโครงสร้างการบริหารที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน (ทุกข์) ซึ่งมีสาเหตุจากระบบงานที่ซ้ำซ้อน การสื่อสารไม่ทั่วถึง และขาดการมีส่วนร่วม (สมุทัย) การแก้ไขคือการปรับระบบการบริหารให้ยืดหยุ่นและสร้างบรรยากาศแห่งความเข้าใจ (นิโรธ) โดยใช้หลัก (มรรค) เช่น การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น การเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการเสริมสร้างกำลังใจ เพื่อให้โรงเรียนเป็นพื้นที่แห่งความสุขและแรงบันดาลใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การใช้วิจัย 4 โมเดลในการทำงาน ครูควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เมื่อเผชิญวิกฤต เช่น เมื่อมีความเครียดจากภาระงานล้น (ทุกข์) ให้หยุดพิจารณาว่าสาเหตุมาจากทักษะการบริหารเวลาหรือปัจจัยภายนอก (สมุทัย) เพื่อหาทางออกที่ยั่งยืน (มรรค)

1.2 การบูรณาการในกิจกรรม PLC สถานศึกษาควรนำเครื่องมือหรือชุดความรู้จากการวิจัยนี้ไปใช้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อให้ครูได้แลกเปลี่ยนวิธีการ "ดับทุกข์" ในการสอนร่วมกัน

1.3 การพัฒนาสื่อและคู่มือดิจิทัล มีการแปลงผลการวิจัยเป็นคู่มือฉบับพกพาเกี่ยวกับการจัดการความเครียด เพื่อให้ครูเข้าถึงข้อมูลและนำไปใช้ฝึกสติได้ง่ายในสถานการณ์จริง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยเชิงทดลอง มีการพัฒนาโปรแกรมการจัดการความเครียดตามหลักอริยสัจ 4 และทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างโดยมีการวัดผลก่อนและหลังการทดลอง (Pre-test/Post-test) เพื่อยืนยันประสิทธิผลของเครื่องมืออย่างเป็นรูปธรรม

2.2 ควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบ ศึกษาเปรียบเทียบระดับความเครียดและแนวทางการจัดการความเครียดระหว่างครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก หรือระหว่างครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน เพื่อหาแนวทางที่เฉพาะเจาะจง (Tailor-made) มากขึ้น

2.3 ควรวิจัยเชิงคุณภาพระยะยาว มีการติดตามผลการใช้หลักธรรมในการจัดการความเครียดในระยะเวลา 1-2 ปี เพื่อศึกษาความยั่งยืนของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและสุขภาวะทางจิตของครู

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ เหลืองธานี และคณะ. (2561). แนวทางการลดความเครียดของครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาที่ 6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 5(2), 30-37.
- ฐาปนี วังกานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทแอมพาส อินดัสตรี จำกัด. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เด่น โคตรสิงห์, สุทิศ สวัสดิ์ และอรุณรัตน์ วิไลรัตนกุล. (2569). แนวทางพัฒนางานวิจัยในชั้นเรียนตามหลักอริยสัจ 4 สำหรับครูประถมศึกษาในยุคดิจิทัล กลุ่มโรงเรียนบูรพาบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารบรรณการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 7(2), 429-440.
- พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธีระพงษ์ อีร์ปญโญ (สลายทอง). (2566). การจัดการความเครียดโดยใช้หลักอริยสัจ 4 ของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักพุทธจิตวิทยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. (19 สิงหาคม 2542).
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เมธี ปลัณธนานนท์. (2566). การจัดการความเครียดและแรงจูงใจในสถานศึกษา. วารสารนวัตกรรมและการจัดการ, 8(1), 112-125.
- สมศักดิ์ เอี่ยมคงศรี. (2566). พุทธจิตวิทยาการประยุกต์ใช้อริยสัจ 4 ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2566). รายงานสภาวะวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2566. กรุงเทพมหานคร: สำนักวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครู.
- Conbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). *Management styles and the human component*. New York: Amacom.