รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

A Development Model of Teacher's Quality of Life in Small-Sized Schools under the Office of Basic Education Commission

[1]สาธร ทรัพย์รวงทอง และ [2]วราภรณ์ ทรัพย์รวงทอง

[1]Satorn Subruangthong and [2]Waraporn Subruangthong

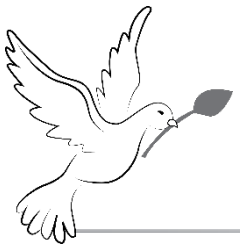
[1]คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

[2]คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

[1]Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University, Thailand.

[2]Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University, Thailand.

[1]Corresponding Author. Email: satorn.s@nsru.ac.th



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการวิจัยผสมผสาน โดยการศึกษาเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และ การใช้แบบสอบถามกับผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอน จำนวน 728 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์เนื้อหา และ การนำเสนอรูปแบบโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 ท่าน

ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามี 6 องค์ประกอบได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านเจตคติต่อโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ 2) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง ส่วนนำ ได้แก่ หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และเป้าหมายของรูปแบบ ส่วนที่สอง เนื้อหา ได้แก่ องค์ประกอบของรูปแบบ 6 ด้าน และระบบงานและกลไกของรูปแบบ ส่วนที่สาม เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน

* Received July 22, 2020; Revised August 20, 2020; Accepted September 8, 2020

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51) ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต; ครู; โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The purposes of this research were to: 1) analyze the factors of the teacher's quality of life in small-sized schools under the Office of Basic Education Commission, 2) develop the development model of the teacher's quality of life in small-sized schools under the Office of Basic Education Commission, and 3) evaluate the development model of the teacher's quality of life in small-sized schools under the Office of Basic Education Commission. Mix-method research was employed by studying documents, in-depth-interviewing, and using questionnaires with 728 school administrators and teachers. The statistics were frequency, percentages, mean, standard deviation, factor analysis, and content analysis. The connoisseurship of 11 experts was held for the model presentation.

The research findings were as follows: 1. The factors of the teacher's quality of life in small-sized schools under the Office of Basic Education Commission comprised 6 factors as follows: 1) leadership of administrator, 2) salary and welfare, 3) attitude to school, 4) physical aspect of school, 5) professional security and progress, and 6) knowledge development, 2. The development model of the teacher's quality of life in small-sized schools under the Office of Basic Education Commission was composed of 3 parts: part 1 was the introduction including concept, purpose, and goal of the model, part 2 was the content comprised 6 aspects and work system and mechanics, and part 3 was the successful condition of the model. The evaluation results of the teacher's quality of life in small-sized schools under the Office of Basic Education Commission was proper, and 3. The evaluation results of the teacher's quality of life in small-sized schools under the Office of Basic Education Commission, the accuracy was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.51), the propriety was at the high level ($\overline{X}$ = 4.45), the feasibility was at the high level ($\overline{X}$ = 4.36), and the utility was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.73).

Keywords: quality of life; teacher; small-sized school

บทนำ

จากหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่แก้ไขเพิ่มเติมกำหนดความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษา ในมาตรา 6 ที่กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และมาตรา 8 ได้กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึดหลักการ 3 ประการคือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และการพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (Ministry of Education Thailand, 2003) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีโรงเรียนในสังกัดกระจายไปทุกพื้นที่ของประเทศไทย ซึ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในปี 2562 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัด จำนวน 15,158 โรงเรียน โดยเขตภาคเหนือมี 3,659 โรงเรียน นักเรียน 21,1460 คน ครู 23,490 คน สัดส่วนครูต่อนักเรียน 1:9 ภาคกลาง 2,550 โรงเรียน นักเรียน 177,092 คน ครู 17,942 คน สัดส่วนครูต่อนักเรียน 1:10 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 7,231 โรงเรียน นักเรียน 469,416 คน ครู 48,490 คน สัดส่วนครูต่อนักเรียน 1:10 และภาคใต้ 1,718 โรงเรียน นักเรียน 123,863 คน ครู 13,157 คน สัดส่วนครูต่อนักเรียน 1:9 และโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี (Chityawong, 2019)

ขนาดของโรงเรียนเป็นไปตามลักษณะของชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจน ส่งผลกระทบต่อการระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนาคุณภาพนักเรียน ปัญหาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประสบเกี่ยวกับโรงเรียนขนาดเล็ก คือการที่โรงเรียนไม่สามารถสะท้อนถึงคุณภาพ และประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาได้ เนื่องจาก โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดเล็กได้รับการจัดสรรงบประมาณโดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน จึงมีเงินงบประมาณน้อย ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ส่งผลให้ประสิทธิภาพทางการศึกษาลดลง (Fanchian, 2019)

คุณภาพชีวิตนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน อันหมายถึงการมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างมีความสุข ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองและความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม (Lawton, 1977) คุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 เป็นต้นมา ที่มีจุดเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การยกระดับคุณภาพชีวิต คนเป็นศูนย์กลาง การพัฒนา ปัญหาที่สำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา คือปัญหาคุณภาพชีวิตครูเนื่องจาก ครูเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อคุณภาพการศึกษา การขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง จำนวนครูไม่ครบชั้น แต่อัตราครูเกินเมื่อเทียบกับเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ทำให้เกิดปัญหาครูไม่ครบชั้น ครูไม่ครบตามรายวิชาเอก ไม่มีทักษะการสอน ขาดการพัฒนาบุคลากร ครูจึงต้องรับภาระหนักสอนหลายระดับชั้น หลายวิชา ครูสอนไม่เต็มเวลาเนื่องจากมีภารกิจอื่นนอกเหนือจาก

งานสอน ระหว่างปีงบประมาณ2552 - 2562 มีครูและบุคลากรทางการศึกษาเกษียณอายุราชการรวมทั้งสิ้น 192,285 คน นอกจากนี้ครูยังมีปัญหาหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบจากแหล่งเงินกู้ ที่สำคัญ จำนวน 5 แหล่ง คือ 1. สหกรณ์ออมทรัพย์ครู หนี้สินที่กู้ยืม จำนวน 663,152.64 ล้านบาท 2.สินเชื่อโครงการพัฒนาชีวิตครู จำนวนเงินกู้ 27,317.49 ล้านบาท 3.สินเชื่อของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิภาพและสวัสดิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนเงินกู้รวม 488,428.24 ล้านบาท 4. เงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินข้าราชการครูของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) จำนวนเงินกู้รวม 829.68 ล้านบาท และ 5.เป็นแหล่งเงินกู้ที่ไม่สามารถตรวจสอบได้ เช่น บัตรเครดิต เงินกู้บริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ เงินกู้จากสินค้าเงินผ่อน เงินกู้นอกระบบ และยังพบปัญหาการรับทราบข่าวสารทางราชการล่าช้า ขาดสวัสดิการด้านที่พักอาศัย มีปัญหาการเดินทางไกลไม่สะดวก มีความกังวลใจกับความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้ครูขาดความกระตือรือร้น ขาดขวัญและกำลังใจ ครูไม่มีความสุขกับการประกอบวิชาชีพ (Wongsamarn, 2015)

จากที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ครูเป็นผู้มีบทบาทและมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน และการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาโดยรวม ปัญหาคุณภาพชีวิตครูจึงทำให้เกิดปัญหาที่สำคัญคือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของครู (Chityawong, 2019) ผู้บริหารจะต้องธำรงรักษาครูไว้ โดยเฉพาะครูที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ครูเหล่านั้น ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ โดยจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจ ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทุ่มเทอุทิศเวลา ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุข มีความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนเกิดความรักและพร้อมที่จะร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้ไม่คิดโอนย้ายไปยังโรงเรียนหรือหน่วยงานอื่น จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้จะมีประโยชน์ในการนำไปพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และประกอบการวางแผนการดำเนินงาน ช่วยกำหนดแนวทางที่จะอำนวยประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยผสมผสาน (Mix method Research) เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบของของคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู และสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ด้วยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้เชี่ยวชาญทั้งในระดับนโยบาย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กที่ได้รับรางวัลโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ รวมทั้งสิ้น 11 คน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กในเขตภาคเหนือ จำนวน 3,659 โรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน 1 คน ครูผู้สอน 1 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวม 728 คน และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (Subruangthong, 2017)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC 0.80 ขึ้นไปทุกข้อ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ใช้สถิติการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการดังนี้

นำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตครู มาร่างรูปแบบคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.ตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน เลือกแบบเจาะจง โดยจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

2. การสร้างคู่มือ และประเมินความเหมาะสมของคู่มือ 1) (ร่าง)รูปแบบการคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) เอกสารประกอบการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ 3) แบบตรวจสอบความเหมาะสม ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 4)และคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 20 คน ซึ่งประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ได้รับรางวัลโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบประเมิน ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 วิเคราะห์องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามี 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3) ด้านเจตคติต่อโรงเรียน 4) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน 5) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และ6) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ดังนี้

1.1 องค์ประกอบที่ 1 ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งมีองค์ประกอบที่สังเกตได้ จำนวน 14 ตัวแปร ได้แก่ 1) การรับฟังความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน 2) การให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน 3) การให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน 4) การใส่ใจในความเป็นอยู่ของครู 5) การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครู 6) การได้รับความเป็นธรรม 7) การประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วยความเป็นธรรม 8) ยินดีกับความก้าวหน้าของครู 9) สร้างการยอมรับ 10) การมอบหมายงานจากผู้บริหารมีความชัดเจน 11) สร้างขวัญกำลังใจ 12) การเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของครู 13) การแจ้งผลประเมินการปฏิบัติงานโดยตรง และ 14) สร้างการทำงานเป็นทีม มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่สังเกตได้ตั้งแต่ .54 ถึง .75 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 12.82 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 13.93

1.2 องค์ประกอบที่ 2 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สังเกตได้ จำนวน 14 ตัวแปร ได้แก่ 1) เงินเดือนที่ได้รับมีความพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน 2) การได้รับสวัสดิการเทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น 3) เงินเดือนมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ 4) ค่าตอบแทนเป็นไปตามที่คาดหวัง 5) การปรับอัตราเงินเดือนเป็นไปอย่างเหมาะสม 6) ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการตามระยะเวลาแน่นอน 7) โครงสร้างเงินเดือนชัดเจนเปิดเผย 8) ภาระงานเหมาะสมกับเงินเดือน 9) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรม 10) ค่าตอบแทนสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 11) การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา 12) การมีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลมีความเพียงพอ 13) การมีสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรมีความเหมาะสม และ 14) การมีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่สังเกตได้

ตั้งแต่ .52 ถึง .79 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 12.358 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 13.43

1.3 องค์ประกอบที่ 3 ด้านเจตคติต่อโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สังเกตได้ จำนวน 11 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย 2) มีความภาคภูมิใจในการกล่าวถึงโรงเรียน 3) มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานที่โรงเรียน 4) มีความรู้สึกผูกพันต่อโรงเรียน 5) มีการปกป้องชื่อเสียงของโรงเรียน 6) มีนำเสนอภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน 7)มีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน 8) โรงเรียนมีการดำเนินงานที่มีคุณภาพ 9) การให้หลักประกันความมั่นคงในอาชีพ 10) มีความตั้งใจทำงานที่โรงเรียนจนเกษียณอายุราชการ และ 11) บุคลากรในโรงเรียนมีความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่สังเกตได้ตั้งแต่ .52 ถึง .84 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 10.49 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 11.40

1.4 องค์ประกอบที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สังเกตได้ จำนวน 10 ตัวแปร ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมถูกสุขลักษณะ 2) โรงเรียนตั้งอยู่ในสถานที่ปราศจากมลภาวะ 3) มีความปลอดภัยในการทำงาน 4) สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน 5) สภาพแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี 6) โรงเรียนปราศจากมลภาวะทางเสียง 7) มีพื้นที่เพื่อการพักผ่อนเพียงพอ 8) มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ 9) บริเวณต่างๆ ในโรงเรียนมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย และ 10) การจัดห้องเรียนมีความเหมาะสมสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่สังเกตได้ตั้งแต่ .57 ถึง.75 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 8.28 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 8.99

1.5 องค์ประกอบที่ 5 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สังเกตได้ จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ 1) มีระบบส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน 2) หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ 3) มีโอกาสวางแผนการทำงานด้วยตัวเอง 4) มีโอกาสค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆ 5) มีโอกาสในการทำงานที่มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น และ 6) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่สังเกตได้ตั้งแต่ .52 ถึง .65 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 5.78 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 6.29

1.6 องค์ประกอบที่ 6 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สังเกตได้ จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ 1) ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานตามความถนัด 2) ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้อย่างสม่ำเสมอ 3) ได้รับโอกาสในการทำงานที่ต้องใช้ความรอบรู้และความชำนาญที่เพิ่มขึ้น และ 4) มีการพัฒนาความรู้ความสามารถและสมรรถนะจากการทำงานในหน้าที่ มีค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่สังเกตได้ตั้งแต่ .50 ถึง .75 มีค่าความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 3.39 และมีค่าร้อยละของความแปรปรวนขององค์ประกอบเท่ากับ 3.69

วัตถุประสงค์ที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

2.1 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง ส่วนนำ ได้แก่ หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และเป้าหมายของรูปแบบ ส่วนที่สอง เนื้อหา ได้แก่ องค์ประกอบของรูปแบบ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านเจตคติต่อโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และระบบงานและกลไกของรูปแบบ ส่วนที่สาม เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ

2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 11 คน มีความเห็นว่ารูปแบบมีความเหมาะสม

วัตถุประสงค์ที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.51) ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73) และผลการตรวจสอบคู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45) และเมื่อพิจารณาตามรายการประเมิน มีผลการประเมินในระดับมากที่สุดในด้านคู่มือสามารถทำความเข้าใจได้ง่ายและสะดวกต่อการนำไปใช้ สำหรับรายการประเมินที่เหลือมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ

องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ส่วนนำ

1. หลักการแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เป้าหมายของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

↓

ส่วนที่ 2 เนื้อหา

1. องค์ประกอบของรูปแบบ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านเจตคติต่อโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ
2. ระบบงานและกลไกของรูปแบบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (1)การประเมินความต้องการในการพัฒนา (2)การเตรียมการพัฒนา (3)การดำเนินการพัฒนา (4)การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

↓

ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่ต้องมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต
2. ครูต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองตามรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครบทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา
3. สำนักงานเขตพื้นที่หรือโรงเรียนที่นำรูปแบบไปใช้ต้องทำความเข้าใจและปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เข้ากับสถานการณ์หรือบริบท ลักษณะของครูผู้เข้ารับการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม
4. รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูควรเปิดโอกาสให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการนำ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3) ด้านเจตคติต่อโรงเรียน 4) ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน 5) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 6) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกองค์ประกอบมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสอดคล้องกับ ฮิวส และคัมมิ่ง (Huse, and Cumming, 1985) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่าประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็น 2) สิ่งแวดล้อมมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) สิทธิทางกฎหมายที่เป็นธรรม 6) การมีส่วนร่วมในสังคมหรือการบูรณาการทางสังคม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง และผลงานวิจัยของ Ladarom (1990) องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน สอดคล้องกับ Lewis (2001) ได้ศึกษาองค์ประกอบภายในและภายนอกที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในศูนย์ดูแลรักษาสุขภาพ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เหมาะสม รูปแบบการนิเทศ คุณลักษณะและบทบาทผู้นำองค์การ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า 2.1 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง ส่วนนำ ได้แก่ หลักการแนวคิด วัตถุประสงค์ของรูปแบบ และเป้าหมายของรูปแบบ ส่วนที่สอง เนื้อหา ได้แก่ องค์ประกอบของรูปแบบ 6 ด้าน และระบบงานและกลไกของรูปแบบ ส่วนที่สาม เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Ayuwat (2009); Wattana (2017) พบว่า รูปแบบ ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา และ ส่วนที่ 3 เงื่อนไขความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Verdin (2015) พบว่า 1) ลักษณะของโรงเรียนและปัจจัยการมีส่วนร่วมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ เช่น ที่ตั้งของโรงเรียน 2) การปรับปรุงพื้นที่และปัจจัยความก้าวหน้า เช่น ทักษะด้านวิชาการและอาชีพของนักเรียน และ 3) เป้าหมายและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จทางธุรกิจ

2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า รูปแบบมีความเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในหลายมุมมองเพื่อให้ได้รูปแบบและคู่มือที่มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้กับโรงเรียนขนาดเล็กได้ ดังที่ Pongkangsananant (2007) ที่ได้เสนอว่า การประเมินรูปแบบประกอบด้วยการประเมินรูปแบบเพื่อศึกษาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบไปปฏิบัติในสถานศึกษา สอดคล้องกับ Serypab (2005) ศึกษาเรื่องการพัฒนารูปแบบการประเมินภายในของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน พบว่ารูปแบบการประเมินภายในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนที่พัฒนาขึ้น มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับได้ตามเกณฑ์คุณภาพงานประเมิน ทั้งด้านการใช้ประโยชน์ ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความถูกต้อง ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของโรงเรียนในระดับมากที่สุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า การประเมินรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และการใช้ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และผลการตรวจสอบคู่มือ พบว่า คู่มือมีความเหมาะสมในระดับมาก และเมื่อพิจารณาตามรายการประเมิน พบว่า มีผลการประเมินในระดับมากที่สุด ในด้านคู่มือสามารถทำความเข้าใจได้ง่าย และสะดวกต่อการนำไปใช้ สำหรับรายการประเมินที่เหลือมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการดำเนินการที่ผ่านกระบวนการต่าง ๆ มาอย่างเป็นขั้นตอนและเหมาะสม โดยเฉพาะการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้งในระดับนโยบาย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก รวมทั้งในการสร้างรูปแบบ มีกรอบแนวคิดหลักการ ทฤษฎี ของนักวิชาการต่าง ๆ ตลอดจนได้ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ ได้รับข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษา ทำให้รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thongngam (2011) ที่พบว่ารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ทั้ง 6

องค์ประกอบ มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความถูกต้อง และใช้ประโยชน์ได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bunpong (2017) ที่พบว่า รูปแบบการบริหารเครือข่ายสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wattana (2017) ที่พบว่า การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด มีความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Ayuwat (2009) พบว่าแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก ประกอบด้วย แนวคิดและหลักการ ยุทธศาสตร์ และคุณลักษณะของสถานศึกษาขนาดเล็ก มีประโยชน์และนำไปใช้ได้จริง

สรุป

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 ส่วน ส่วนที่หนึ่ง ส่วนนำ เป็นการแสดงให้เห็นถึงหลักการแนวคิดทฤษฎีพื้นฐานของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิต วัตถุประสงค์ของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป้าหมายของรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เกิดกับครูโดยตรง และส่งผลต่อผู้เรียนและสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ส่วนที่สอง เนื้อหามี 2 ส่วน ได้แก่ 1) องค์ประกอบของรูปแบบ 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านเจตคติต่อโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และ 2) ระบบงานและกลไกของรูปแบบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน 1) การประเมินความต้องการในการพัฒนา 2) การเตรียมการพัฒนา 3) การดำเนินการพัฒนา 4) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา เมื่อมีการตกลงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตต้องดำเนินการตามระบบและกลไกของรูปแบบ และส่วนที่สาม เงื่อนไขความสำเร็จของรูปแบบ โดย 1) ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่ต้องมีความเข้าใจและให้การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต 2) ครูต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนเองตามรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครบทุกขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา 3) สำนักงานเขตพื้นที่หรือโรงเรียนที่นำรูปแบบไปใช้ต้องทำความเข้าใจและปรับเปลี่ยนรูปแบบให้เข้ากับสถานการณ์หรือบริบท ลักษณะของครูผู้เข้ารับการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม 4) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครูควรเปิดโอกาสให้ครูผู้เข้ารับการพัฒนามีส่วนร่วมในการนำเทคนิคและวิธีการพัฒนามาประยุกต์ใช้

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบที่ได้จากการพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 หน่วยงานระดับนโยบาย เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษให้กับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีคุณภาพ

1.2 ผู้บริหารโรงเรียน ควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการมอบหมายภาระงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้น ให้สอดคล้องกับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของครู และเป็นการส่งเสริมให้เลื่อนวิทยฐานะ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตครูในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนคุณภาพชีวิตครูเชิงลึกเพื่อให้เห็นสภาพและปัญหาที่แท้จริง

2.2 ควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูในสังกัดอื่น ๆ กำหนดเป็นคู่มือในการทำงานให้สอดคล้องกับบริบทในการทำงานของแต่ละสังกัดเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูให้ดียิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครูในแต่ละสังกัดเพื่อเป็นแนวทางหรือทางเลือกในการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของครู เพื่อให้ครูในแต่ละสังกัดให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อไป

2.4 ควรมีการศึกษาการนำนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กไปปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา

References

Ayuwat, T. (2009). *Best practices in academic administration of small-size basic education school***.** (Doctoral Dissertation) Silpakorn University. Bangkok.

Bunpong, N. (2017). *A Proposed Model for School Network Management of the Primary Educational Service Area Office*. (Doctoral Dissertation). Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. Ayutthaya.

Chityawong, S. (2019). *OBEC policy management for small schools*. Retrieved Sep 21, 2019, from https://moe360.blog/2019/09/03/นโยบายโรงเรียนขนาดเล็ก/.

Fanchian, N. (2019). *Small school Burdens or opportunities And the model of small school development*. Retrieved May 3, 2019, from https://www.trueplookpanya.com/blog/content/ 71918/-teaartedu-teaart-teaarttea-.

Ladarom, C. (1990). Effects on human resource development, quality of life. And the Thai economy. *People Journal*, 1(4), 27 -28.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change.* (3rd ed.) St. Paul, MN: West.

Lawton, J. T. (1977). *The Development of Causal and Logical connectives in children*. Retrieved May 15, 2019, from https://onlinelibrary. wiley.com/doi/abs/10.1111/ j.2044-8279.1977.tb03005.

Lewis, D. et al. (2001). *Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life*. Retrieved May 3, 2019, from https://www.ingentaconnect.com/content /mcb/211;jsessionid=8hn251dwr814.alexandra.

Ministry of Education Thailand. (2003). *National education 1999 Amendment (Version 2) B.E. 2545*. Retrieved Feb 12, 2019, from http://www.en.moe.go.th/enMoe2017/index.php/policy-and-plan/policies-of-ministry-of-education.

Pongkangsananant, A. (2007) *The Development of the model for providing nonformal education in basic education institutions for promoting lifelong education*. (Doctoral Dissertation). Srinakharinwirot University. Bangkok.

Serypad, J. (2005). Development of an Jnternal Evaluation Model for Use in Private Vocational Schools. *Journal of Education Research and Measurement,* 3(1), 178-195.

Subruangthong, S. (2017). *Educational Research Methodology*. (4th ed.) Nakhon Sawan : Nakhon Sawan Rajabhat University.

Thongngam, W. (2554) *The model of academic administration in Bangkok metropolitan administration school.* (Doctoral Dissertation). Silpakorn University. Bangkok.

Turnbull, V.G. (2015). *The Profitability for Businesses in School Business Partnerships*. (Doctoral Dissertation). University of Texas Southern. Texas (USA).

Walton, R. E. (1973). Quality of work life: what is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.

Wattana, A. (2018) *The Model of Administration for Excellence of Schools under the ProvinciaL Administrative Organization*. (Doctoral Dissertation). Nakhon Sawan Rajabhat University. Nakhon Sawan.

Wongsamarn, S. (2015). *Guidelines for solving the problem of teacher civil servants*. Retrieved Sep 18, 2019, from https://www.moe.go.th/กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหา.