

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต1

ปริญญานิพนธ์

ของ

ศิริพร ศีตีสาร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2551

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต1

ปริญญานิพนธ์

ของ

ศิริพร ศีตีสาร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต1

บทคัดย่อ
ของ
ศิริพร ศีตีสาร

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2551

ศิริพร ศีตีสาร. (2551). การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ, อาจารย์ ดร.จาวรณ พลอยดวงรัตน์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2) เปรียบเทียบการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ ปัจจัยแรงจูงใจ กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำนวน 378 คน ได้มาแบบสุ่มแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้โดยใช้ t-test independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูโรงเรียนเอกชนมีการปฏิบัติในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับคือ ด้านการทำงานและการแก้ปัญหา ด้านการพึ่งตนเอง ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต
2. ผลการเปรียบเทียบการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า
 - 2.1 ครูโรงเรียนเอกชน เพศหญิง มีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการทำงานและการแก้ปัญหา มากกว่า เพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 ครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป มีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่แตกต่างกันทุกด้าน
 - 2.3 ครูโรงเรียนเอกชนที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่แตกต่างกันทุกด้าน
 - 2.4 ครูโรงเรียนเอกชนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยครูในโรงเรียนเอกชนขนาดใหญ่และขนาดกลางมีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านการพึ่งตนเอง ด้านการทำงานและการแก้ปัญหา และการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต มากกว่าครูในโรงเรียนขนาดเล็ก, ครูในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านการพึ่งตนเอง ด้านการทำงานและการแก้ปัญหา และด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต มากกว่าครูโรงเรียนเอกชนขนาดกลาง และครูในโรงเรียนขนาดใหญ่มีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในด้านการแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก
3. ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน

A STUDY OF RELATED FACTORS TO LIVING BY SUFFICIENCY ECONOMY
OF TEACHERS IN PRIVATE SCHOOLS UNDER OFFICE OF NAKHONRATCHASIMA
EDUCATION AREA 1

AN ABSTRACT
BY
SIRIPORN SETISARN

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Education Degree In Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2008

Siriporn Setisarn. (2008). *A Study of Related Factors to Living by Sufficiency Economy of Teachers in Private Schools under Office of Nakhonratchasima Education Area 1*. Master thesis, M.Ed.(Educational Administration). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee: Asst. Prof. Dr. Phairojana Klinkularb, Dr. Jarawan Ployduangrat.

The objectives of this study were: 1) to study related factors to living by sufficiency economy of teachers in private schools; 2) to compare the living by sufficiency economy of teachers by sex, years of work experience, education level, and school size; 3) study the relationships between organization factors and motivation factors and the living by sufficiency economy. The samples for this study were 378 teachers in private schools under the Office of Nakhonratchasima Education Area 1, acquired by stratified random sampling. The instrument used in the study was a 5-level rating scale questionnaire with an alpha reliability of 0.94. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation; the hypothesis tests were conducted by t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's Correlation Coefficient.

The findings are as follows.

1. The living by sufficiency economy of teachers in private schools in every aspect was at the high level; in priority order of aspects: work and problem-solving, self-reliance, seeking knowledge for work, and self development and quality of life.

2. The comparisons of the living by sufficiency economy of teachers in private schools revealed as follows.

- 2.1 Female teachers implemented the living by sufficiency economy in the work and problem-solving aspect significantly higher than male teachers at .05 level; other aspects were not implemented differently.

- 2.2 Teachers having < 10 years of work experience and those having > 10 years of work experience did not implemented the living by sufficiency economy in every aspect differently.

- 2.3 Teachers having bachelor degree and those having higher than bachelor degree did not implemented the living by sufficiency economy in every aspect differently.

- 2.4 Teachers working in different school size implemented the living by sufficiency economy in every aspect significantly different at .05 level. The teachers in large-sized and medium-sized schools implemented the aspects of self-reliance, work and problem-solving, and self development and quality of life significantly higher than those in small-sized schools. The teachers in large-sized schools implemented the 3 aforementioned aspects significantly higher than those in medium-sized schools. The teachers in large-sized schools implemented the seeking knowledge for work aspect significantly higher than those in medium-sized and small-sized schools

3. The organization factors and motivation factors had moderate positive relationships with the living by sufficiency economy of the teachers in private schools.

ปริญญานิพนธ์
เรื่อง

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
ของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต1

ของ

ศิริพร ศีตีสาร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร. สมชาย สันติวัฒนกุล)
วันที่ 23 พฤษภาคม พ.ศ. 2551

คณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์

คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

.....ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ)

.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท.ดร.ไพบุลย์ อ่อนมั่ง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ)

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และจากอาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ท่านทั้งสองได้เสียสละ เวลาอันมีค่าเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำ ในการจัดทำงานวิจัยฉบับนี้ทุกขั้นตอน อีกทั้งทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัย และรู้ถึงคุณค่าของงานวิจัย ที่จะช่วยให้การทำงานในด้านการพัฒนาเป็นไปอย่างมีคุณค่ามากขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศา สว่างศักดิ์ ประธานกรรมการพิจารณาโครงการปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกสรแพทย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ สุภากิจ อาจารย์ ดร.มารศรี สุธานี และกรรมการพิจารณาโครงการปริญญานิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำ และคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่แนะแนวทางในการจัดทำปริญญานิพนธ์ จนทำให้ ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท.ดร.ไพบูลย์ อ่อนมั่ง ดร.สมชาย เทพแสง และอาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ที่กรุณาเสนอแนะปรับปรุงแก้ไขงานวิจัย จนสำเร็จเรียบร้อยไปด้วยดี

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา พลอากาศโท โยธิน และมารดา นที ศีติสาร ที่คอยเป็นกำลังใจและเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการศึกษาตลอดมา และกำลังใจสำคัญยิ่งในการทำงานครั้งนี้ ต้องขอขอบคุณ คุณจารุภัทร์ เด็กชายณภัทร และเด็กชายภูติส ไชยดิษฐ์ ที่ยอมมอบเวลาอันมีค่าให้กับข้าพเจ้าในการเรียน และการทำงานวิจัย เสมอมาพร้อมทั้งรอคอยกับวันสำเร็จการศึกษาของข้าพเจ้าที่กำลังจะมาถึง และเพื่อนๆ ทุกคน ที่ให้ทั้งกำลังใจ และเป็นกำลังใจที่ดีตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำงานวิจัย

ประโยชน์และคุณค่าทั้งปวง อันเกิดจากการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบคุณความดีแด่คณาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ทั้งหลาย บิดา มารดา ผู้สร้างชีวิต เป็นแบบอย่าง และแนวทางการดำรงชีวิตอันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย

หากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความอดทน ความขยันหมั่นเพียรและความวิริยะอุตสาหะแล้ว ผู้วิจัยขอมอบเป็นกำลังใจแด่เพื่อนๆ บัณฑิตศึกษาทุกคน

ศิริพร ศีติสาร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	7
ตัวแปรที่ศึกษา	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย	10
สมมติฐานในการวิจัย	14
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	15
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	16
ความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	16
ความหมายของเศรษฐกิจพื้นฐาน	17
องค์ความรู้หลักและหลักแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	18
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	18
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการดำเนินชีวิต	21
เศรษฐกิจพอเพียงทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ	24
เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน	26
เศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคล	27
การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	30
ทฤษฎีใหม่	30
ทฤษฎีใหม่ การวิเคราะห์แนวคิด	31
การพึ่งตนเอง	32
การทำงานและการแก้ปัญหา	34
การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน	40
การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต	47

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2 (ต่อ)	
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	58
ปัจจัยพื้นฐาน.....	58
เพศ	58
ประสบการณ์การทำงาน	58
วุฒิการศึกษา.....	59
ขนาดโรงเรียน.....	60
ปัจจัยด้านองค์การ.....	62
บรรยากาศองค์การ.....	62
วัฒนธรรมองค์การ.....	65
ปัจจัยด้านแรงจูงใจ.....	68
ความหมายของการจูงใจ.....	68
กระบวนการเกิดแรงจูงใจ.....	69
ความสำคัญของการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน.....	70
แนวความคิดกับแรงจูงใจ.....	71
ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์.....	71
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย	76
การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	76
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	77
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	78
การเก็บรวบรวมข้อมูล	79
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	79
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	83

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	107
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	107
สมมติฐานการวิจัย.....	107
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	107
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	108
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	108
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	108
สรุปผลการวิจัย.....	109
อภิปรายผล.....	109
ข้อเสนอแนะ.....	113
 บรรณานุกรม	 114
 ภาคผนวก	 122
ภาคผนวก ก.....	123
 ประวัติย่อผู้วิจัย	 132

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน จำแนกตามขนาด.....	77
2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา ขนาดของโรงเรียน.....	84
3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน.....	85
4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการพึ่งตนเอง.....	86
5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการทำงานและการแก้ปัญหา.....	87
6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน.....	88
7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต.....	89
8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนปัจจัยทางด้านองค์การ ของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อโรงเรียน โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน.....	90
9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ระดับความคิดเห็นในปัจจัยทางด้านองค์การ ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านบรรยากาศในองค์การ.....	91
10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ระดับความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติของโรงเรียน ในปัจจัยทางด้านองค์การ ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านวัฒนธรรมองค์การ.....	92
11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อโรงเรียน โดยรวม และจำแนกเป็นรายด้าน.....	93
12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ระดับความคิดเห็นในปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต.....	94

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ระดับความคิดเห็นใน ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความต้องการ ความสัมพันธ์.....	95
14	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ระดับความคิดเห็นใน ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้า.....	96
15	เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐาน ด้านเพศ ในการดำรงชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครราชสีมา เขต 1	97
16	เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐาน ด้านประสบการณ์การทำงาน ใน การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1.....	98
17	เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐาน ด้านวุฒิการศึกษา ในการดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1.....	99
18	เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐาน ด้านขนาดโรงเรียนในการดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1.....	100
19	เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐาน ด้านขนาดโรงเรียนในการดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1.....	101
20	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ในปัจจัยพื้นฐาน ด้านขนาดโรงเรียนกับการ ดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการพึงตนเอง	102
21	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ในปัจจัยพื้นฐาน ด้านขนาดโรงเรียนกับการ ดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการทำงาน และการแก้ปัญหา	103

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ในปัจจัยพื้นฐาน ด้านขนาดโรงเรียนกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน.....	104
23 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ในปัจจัยพื้นฐาน ด้านขนาดโรงเรียนกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1ด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต.....	105
24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1	106

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	14
2 พื้นฐานที่สำคัญของแรงจูงใจ.....	70
3 ลำดับของการจูงใจ.....	70

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

นับแต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช เสด็จขึ้นครองสิริราชสมบัติเมื่อปีพุทธศักราช 2489 เป็นต้นมา พระราชกรณียกิจที่พระองค์ทรงปฏิบัติอยู่โดยตลอด คือ พระองค์ทรงมีความห่วงใยในพสกนิกรของพระองค์เป็นอย่างยิ่ง ทรงถือว่าทุกข์ของราษฎรคือทุกข์ของพระองค์ และทรงสนพระราชหฤทัยในการที่จะพัฒนาประเทศ เพื่อให้ประชาชนคนไทยได้มีชีวิตที่ดีขึ้นมาโดยตลอด พระองค์ได้เสด็จพระราชดำเนินแปรพระราชฐาน และเสด็จพระราชดำเนินไปเยี่ยมพสกนิกรทั่วราชอาณาจักรเสมอมา พระองค์ได้ทรงประสบกับสภาพดินฟ้าอากาศและภูมิประเทศในภูมิภาคต่างๆ และทอดพระเนตรความทุกข์ยาก แค้นแค้น ตลอดจนปัญหาอุปสรรคในการดำรงชีวิตของประชาชนทั่วประเทศด้วยพระองค์เอง จึงทรงตระหนักถึงปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้นอย่างถ่องแท้ และได้ทรงมีพระราชดำริริเริ่มโครงการต่างๆ มากกว่าสามพันโครงการ เพื่อแก้ปัญหา เพื่อบรรเทาปัญหา และเพื่อการพัฒนาประเทศจึงเป็นที่ประจักษ์ชัดว่า พระองค์ทรงเป็นพระมหากษัตริย์นักพัฒนาอย่างแท้จริง ทรงมุ่งเน้นการพัฒนาเพื่อคนยากจนให้พอมีพอกินไม่อดอยากและสามารถช่วยเหลือตนเองได้อย่างแท้จริง (เปรม ติณสูลานนท์. สพท.มุกดาหาร: 2551: ออนไลน์)

ในด้านการพัฒนาอาชีพของประชาชนในชนบท พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานแนวทางครั้งสำคัญเมื่อปี พ.ศ. 2532 ซึ่งต่อมาพระราชราษฎรได้รู้จักกันดีในนามการเกษตร “ทฤษฎีใหม่” (อำพล เสนาณรงค์. 2542: 50) ซึ่งพระองค์ได้ทรงทดลองปฏิบัติมานานแล้ว และเมื่อพิจารณาให้ถี่ถ้วนจะทราบว่าเรื่องทฤษฎีใหม่มีความลึกซึ้งและเป็นแก่นแห่งการพัฒนาอย่างแท้จริง เรื่องทฤษฎีใหม่ไม่ใช่เป็นเพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเกษตรเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวเนื่องกับชุมชน เกี่ยวเนื่องกับชนบท เกี่ยวเนื่องกับการผลิต เกี่ยวเนื่องกับเศรษฐกิจที่วางความสมดุลระหว่างแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงกับเศรษฐกิจที่ต้องดำเนินไปกับตลาด เกี่ยวเนื่องกับวิถีชีวิต วิถีวัฒนธรรม เกี่ยวเนื่องกับประเพณีท้องถิ่น เกี่ยวเนื่องกับความมั่นคง เกี่ยวเนื่องกับวิทยาศาสตร์ เกี่ยวเนื่องกับธรรมชาติ เกี่ยวเนื่องกับการปกครอง เกี่ยวเนื่องกับการรวมตัวของสมาชิกในครอบครัว และที่สำคัญที่สุดคือ เกี่ยวเนื่องกับวิถีคิดและจิตสำนึกของคน ทั้งนี้ก็เพราะปรัชญาแห่งทฤษฎีใหม่เป็นปรัชญาที่ว่าด้วยการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ที่สุดนั่นเอง (เปรม ติณสูลานนท์. สพท.มุกดาหาร: 2551: ออนไลน์)

สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2543: 23) ได้จัดทำกรอบวิสัยทัศน์และทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) โดยการระดมความคิดของประชาชนทั่วประเทศ ได้บ่งชี้แนวคิดปรัชญาหลักของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9 ที่ยึดหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เป็นปรัชญานำทางยึดทางสายกลางที่อยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดี รู้จักพอประมาณอย่างมีเหตุผล มีความรู้เท่าทันโลก เป็นแนวทางในการดำเนินวิถีชีวิตของคนไทยและเป็นพื้นฐานการพัฒนาในทุกมิติอย่างเป็นองค์รวมที่มีคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา

ในการพัฒนาประเทศเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาล ต้องอาศัยทรัพยากรต่างๆเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะ “คน” หรือ บุคลากร ซึ่งถือว่าเป็นองค์ประกอบส่วนสำคัญยิ่งที่จะให้การพัฒนาประเทศประสบผลสำเร็จ (กรมสามัญศึกษา. 2542: 18) ซึ่งปรากฏอยู่ในสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้สรุปโดยแนวคิดและทิศทางการพัฒนาประเทศไทยไว้โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลางทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาในลักษณะที่ต่อเนื่องและยั่งยืน ทำให้คนไทยส่วนใหญ่มีความสุขที่แท้จริงในระยะยาว โดยยึดหลักการพัฒนาคนเพื่อคนและโดยคน ซึ่งจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการ และกระบวนการวางแผนจากการพัฒนาแบบแยกเป็นส่วนๆ หรือเรื่องๆ ตามระยะสาขาเศรษฐกิจและสังคม มาเป็นการพัฒนาแบบส่วนรวมโดยมุ่งพัฒนาคนเต็มศักยภาพทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ และให้ทุกคนมีสิทธิและมีโอกาสได้รับการพัฒนา รวมทั้งมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศทุกขั้นตอนอย่างแท้จริง (อมรรตน์ โพธิ์ปัสสา. 2541: 1)

อย่างไรก็ตามในสภาวะปัจจุบันสภาพครอบครัว ชุมชน และสังคมเปลี่ยนไป การรับเอาวัฒนธรรมจากประเทศต่างๆ เข้ามาใช้ในชีวิตประจำวัน ทำให้การเป็นอยู่อย่างดั้งเดิมเกิดการเปลี่ยนแปลง และเมื่อสังคมไทยเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จึงเป็นเหตุให้ประเทศไทย ต้องพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ให้เข้ากับยุคสมัย โดยก้าวจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรม ทำให้คนไทยในปัจจุบันมีความเห็นแก่ตัว พุ่มเฟิยมากขึ้นทุกระดับ มุ่งหาประโยชน์ใส่ตัว หรือกลุ่มของตนเองโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง เพราะคนไทยต้องการจะก้าวจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรม จึงรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกที่เน้นวัตถุเป็นส่วนใหญ่ ทำให้คนแสวงหาและเร่งรัดทุกวิถีทาง เพื่อที่จะพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจที่เน้นวัตถุเป็นแรงจูงใจให้เกิดการแข่งขัน เอาวัดเอาเปรียบกัน และเลียนแบบกันรับเอาข้อมูลทั้งทางลบและทางบวก ตัวอย่างที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม ไม่มีการเลือกรับสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสมกับวัฒนธรรมไทย ซึ่งนับวันการหลงผิดย่อมทวีความรุนแรงขึ้น จนมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของเด็กและเยาวชน (ธีระ ชัยยุทธยรรยง. 2544: 19)

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนามนุษย์เพื่อการพัฒนาประเทศ และเป็นรากฐานที่สำคัญประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่างๆ ในสังคม ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและของสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึกอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการสร้างสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยการเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545: 2) การศึกษาจึงเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม โดยเน้นที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญ

ครูเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ครูจึงควรเป็นผู้ที่ตระหนักถึงแนวทางของการพัฒนาและสามารถนำมาปฏิบัติได้เองครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีลักษณะที่พึงประสงค์ในสังคมยุคใหม่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 จึงกำหนดให้มีการส่งเสริมกระบวนการผลิต การพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม ให้มีการเตรียมบุคลากรและพัฒนาบุคลากรเป็นประจำ ซึ่งรัฐต้องจัดสรรงบประมาณในการจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการพัฒนาครูนั้นถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะครูถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลของชาติ เป็นผู้วางรากฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่เยาวชนของชาติ ซึ่งจะเจริญเติบโตเป็นกำลังสำคัญของประเทศในอนาคต การพัฒนาครูให้มีคุณภาพจึงเปรียบเสมือนการสร้างทรัพยากรที่มีคุณค่าให้แก่ชาติบ้านเมือง อาจกล่าวได้ว่าครูมีบทบาทต่อการพัฒนาการศึกษา และพัฒนาคนอย่างมากนอกจากนี้แล้ว ครูจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา การให้การสนับสนุนจากองค์กร ในการพัฒนาครูมีครูให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตแก่นักเรียน ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้โรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ภิญญู สารธ. 2537: 16)

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำริชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 25 ปี เพื่อให้สามารถแก้ไขวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้ดำเนินการโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ได้เห็นความสำคัญในการที่จะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อลดปัญหาการเป็นหนี้สิน จึงได้จัดทำชุดเสริมสร้างค่านิยม เรื่อง ความประหยัดและการมีวินัยทางการเงิน สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการรณรงค์เพื่อการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการฝึก ศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมความตระหนักและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริโภคของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ลดรายจ่ายที่ฟุ่มเฟือย ซึ่งชุดเสริมสร้างค่านิยมนี้มีจำนวน 4 เล่ม คือเล่ม 1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง เล่ม 2 เศรษฐกิจพอเพียง เล่ม 3 การวางแผนการใช้จ่าย เล่ม 4 สมุดบันทึกรายรับ-รายจ่าย-เงินออม ตลอดปี ขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้จัดพิมพ์ชุดเสริมสร้างค่านิยมดังกล่าว และได้ดำเนินการฝึก ศึกษาให้แก่ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกภาค เพื่อเป็นเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความตระหนักและมีสำนึกในการมีวินัยทางการเงินทั้งของตนเองและครอบครัว ตลอดจนนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนต่อไป (สพท. มุกดาหาร. 2551: ออนไลน์)

จากการที่ทราบถึงสภาพปัญหาของคนและสังคมในปัจจุบันและทราบถึงบทบาทสำคัญของการศึกษา ทางภาครัฐจึงกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ซึ่งกำหนดให้เน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการตามแผนพัฒนาดังกล่าว มาอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะอย่างยิ่งการที่ดำเนินนโยบายขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สูงขึ้นนั้นทำให้เกิดผลกระทบต่อสถานะทางการเงิน การคลังของประเทศในส่วนของสถานศึกษา ทำให้รัฐบาลไม่อาจอุดหนุนงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ทุรกันดารได้อย่างเพียงพอ ทำให้ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถทางการศึกษาของสถานศึกษาทั้งในด้านของการพัฒนาบุคลากร สื่อการเรียนการสอน เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่ชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่ และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ให้ดำเนินไปในทางสายกลางเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งภายใต้สภาวะการณ์ปัจจุบันหลายหน่วยงานทั้งของภาครัฐและเอกชน ได้น้อมนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหา และปรากฏความสำเร็จเป็นรูปธรรมมากขึ้น จากความมุ่งหมายและหลักการ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวดที่ 1 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข คณะกรรมการบริหารโครงการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ของกระทรวงศึกษาธิการ ร่วมกับคณะอนุกรรมการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง จึงได้มอบหมายให้คณะทำงานบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอน ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำหลักคิดหลักปฏิบัติเศรษฐกิจพอเพียง มาบูรณาการสู่การเรียนการสอน ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ของทุกระดับได้อย่างถูกต้อง ชัดเจน และเป็นรูปธรรม

ทฤษฎีใหม่ เป็นพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่อยู่ในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ได้พระราชทานเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรรายย่อยที่ประสบกับความยากลำบากในการดำรงชีวิต ให้สามารถประกอบอาชีพอย่างได้ผลพอเพียง ที่จะเลี้ยงตัวเองได้ในระดับประหยัดเป็นอย่างน้อย ทฤษฎีใหม่ประกอบด้วยหลักการและแนวทางในการบริหารจัดการที่ดินและน้ำเพื่อการเกษตรให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือขั้นการจัดแบ่งพื้นที่ ขั้นการพัฒนาเพื่อให้ได้ผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานในโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. 2541) ซึ่งทฤษฎีดังกล่าวเป็นทฤษฎีที่ยึดหลักการพึ่งตนเองอย่างมีอิสระภาพ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอนตั้งแต่การพัฒนาในระดับเพื่ออยู่รอด ไปจนถึงระดับพัฒนาคุณภาพชีวิต มีการใช้การคำนวณตามหลักวิชาการ และมีการเน้นถึงความสำคัญของการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกัน รวมทั้งการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม และด้วยอัจฉริยภาพขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ถึงแม้ทฤษฎีใหม่จะเป็นทฤษฎีทางเศรษฐกิจและเกษตรกรรมก็ตาม แต่ทฤษฎีนี้ได้แฝงแนวคิดที่น่าสนใจอันเป็นแก่นสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทฤษฎีนี้จึงมี

ศักยภาพที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในศาสตร์ต่างๆ รวมทั้งประยุกต์ใช้ในศาสตร์ทางการศึกษา ดังที่ทศนา แคมมณี ได้วิเคราะห์ให้เห็นถึงแนวคิดต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในทฤษฎีใหม่ พบว่ามีแกนสาระที่เป็นหลักสำคัญอยู่ 4 ประการและกลายเป็นหลักการที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต หรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในชีวิต หลักการดังกล่าว ได้แก่ การพึ่งตนเอง การทำงานและการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้และข้อมูล การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต (ทศนา แคมมณี, 2549: 1-7) ซึ่งหลักการดังกล่าวเป็นหลักการที่ดูเหมือนจะธรรมดา แต่เป็นหลักการที่เป็นหลักพื้นฐานในการใช้ชีวิตที่บุคลากรทางการศึกษาหรือครูทุกคนพึงมีและพึงปฏิบัติอย่างแท้จริง เนื่องจากการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงนั้น สอนให้คนเป็นผู้ที่รู้จักตนเอง รู้จักการพึ่งตนเอง มองเห็นความต้องการทางด้านพื้นฐาน มากกว่าความต้องการทางด้านวัตถุ ทั้งยังสนับสนุนให้ครูรู้จักการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งของตนเองและครอบครัว เพราะเนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบัน ครูที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็กโดยตรงนั้นต้องเผชิญกับสภาพปัญหาต่างๆ ทั้งสภาพทางเศรษฐกิจ ปัญหาในการทำงาน ปัญหาในการดำรงชีวิต ปัญหาในเรื่องหนี้สิน ทำให้คุณภาพชีวิตของครูเปลี่ยนไป และจะส่งผลกับการเรียนการสอน และคุณภาพของนักเรียนตามมา การพัฒนาสังคมจึงควรเริ่มต้นที่การพัฒนาที่ตัวครู เพื่อให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตให้กับนักเรียน

โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นองค์การบริหารงานองค์การหนึ่ง ที่ตั้งขึ้นด้วยจุดประสงค์ที่จะช่วยจัดการศึกษาให้กับประชาชน คุณภาพของการศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติและพฤติกรรมของบุคคลที่ทำหน้าที่อยู่ในโรงเรียนว่ามีคุณสมบัติและพฤติกรรมที่พึงประสงค์เหมาะสมเพียงใด บุคคลในโรงเรียนที่เป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนปฏิบัติการกิจไปสู่เป้าหมายได้ก็คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครู ผู้บริหารนับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากที่สุดในโรงเรียน ในอันที่จะทำให้โรงเรียนดำเนินไปในแนวทางที่ถูกต้อง แต่ลำพังผู้บริหารคนเดียวจะทำให้การปฏิบัติงานของโรงเรียนลุล่วงได้นั้นย่อมเป็นไปได้ ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยกำลังคน คือ ครู อาจารย์ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นในการร่วมมือร่วมใจ ร่วมพลังกันปฏิบัติงาน ดังนั้นความสำคัญของการจัดการเรียนการสอนจึงอยู่ที่ผู้บริหาร ต้องสามารถน้อมนำ ต้องเข้าใจหลักปรัชญาต่างๆ ในการจัดการศึกษา เพื่อที่จะได้ชี้แนะแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นโรงเรียนเอกชนจำต้องพัฒนางานและพัฒนาคนไปพร้อม ๆ กัน ครูอาจารย์ทุกคนในโรงเรียนจะต้องมีการศึกษาพัฒนาตนเอง สามารถคิดสร้างสรรค์งานและจัดการเรียนการสอนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะเนื่องจากสภาพสังคมปัจจุบัน ครูที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้กับเด็กโดยตรงนั้นต้องเผชิญกับสภาพปัญหาต่างๆ ทั้งสภาพทางเศรษฐกิจ ปัญหาในการทำงาน ปัญหาในการดำรงชีวิต ปัญหาในเรื่องหนี้สิน ทำให้คุณภาพชีวิตของครูเปลี่ยนไป และจะส่งผลกับการเรียนการสอน และคุณภาพของนักเรียนตามมา การพัฒนาสังคมจึงควรเริ่มต้นที่การพัฒนาที่ตัวครู เพื่อให้ครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตให้กับนักเรียน และเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของครูต่อไปในอนาคต

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นการที่ครูจะมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นผู้เฝ้าหาความรู้และรู้จักการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการที่สามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตของครูให้ดีขึ้นได้ ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำมาใช้ในการดำรงชีวิต ครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ แต่ด้วยสภาพปัญหาหลายอย่างที่มีสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตของครู เช่นอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน บรรยากาศองค์กร อาจมีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตของครู ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครู เพื่อที่จะได้ทราบถึงสภาพปัจจัยในการดำรงชีวิตและหลักการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครู และส่งผลต่อการเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตให้กับนักเรียนโดยทำการศึกษากับครู ในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4 ประการ ของครูโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4 ประการ ของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าไว้ดังนี้

1. ขอบเขตเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต1 โดยได้้นำการพึงตนเองเพื่อการพัฒนา ในแนวคิดทฤษฎีใหม่ ตามแนวพระราชดำริของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่ง ทิศนา ขัมมณี ได้ศึกษาและวิเคราะห์ถึงแนวคิด ที่แฝงอยู่ในทฤษฎีใหม่ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง พบว่ามีแนวคิดหลักที่สำคัญ ที่เป็นแกนสาระหลักอยู่ 4 ประการ คือ การพึ่งตนเอง การทำงานและการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้และข้อมูล การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต มาศึกษากับ ปัจจัยทางด้านองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ ว่าปัจจัยใดสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ครู โรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต1 จำนวนทั้งสิ้น 36 โรงเรียน มีครูที่ทำการสอน ทั้งสิ้นจำนวน 862 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970 : 608) จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบชั้นโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น แล้วใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1. ปัจจัยพื้นฐาน

3.1.1.1 เพศ

1. ชาย
2. หญิง

3.1.1.2 ประสบการณ์การทำงาน

1. ต่ำกว่า 10 ปี
2. 10 ปี ขึ้นไป

3.1.1.3 วุฒิการศึกษา

1. ปริญญาตรี
2. สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.1.4 ขนาดโรงเรียน

1. ขนาดเล็ก
2. ขนาดกลาง
3. ขนาดใหญ่

3.1.2. ปัจจัยด้านองค์การ

3.1.2.1 บรรยากาศองค์การ

3.1.2.2 วัฒนธรรมองค์การ

3.1.3. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

3.1.3.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต

3.1.3.2 ความต้องการความสัมพันธ์

3.1.3.3 ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4 ประการคือ

1. การพึ่งตนเอง
2. การทำงานและการแก้ปัญหา
3. การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน
4. การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทย เพื่อให้พสกนิกรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ

2. เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง เศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตนเองได้ให้มีความพอเพียงกับตนเองอยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อน สามารถพึ่งตนเองได้ โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

3. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง สิ่งหรือเรื่องที่ทำให้ชีวิตคงอยู่หรือมีชีวิตอยู่ได้ ให้สามารถอุ้มชูตัวเองได้ให้มีความพอเพียงกับตัวเองอยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อน สามารถสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจที่ดีให้กับตนเอง อยู่อย่างพออยู่ พอดี โดยการพึ่งพาตนเองได้ เพื่อให้ชีวิตเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์โดยอาศัยหลักการ 4 ประการดังนี้ การพึ่งตนเอง การทำงานและการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้และข้อมูล และการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต

3.1 การพึ่งตนเอง หมายถึง การที่ครูปฏิบัติตนเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่รอดได้ด้วยตนเอง สามารถรับผิดชอบในตนเองทั้งทางด้านการงาน และด้านชีวิตส่วนตัว มีความคิดเป็นอิสระ สามารถคิดและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ไม่พึ่งพาผู้อื่น ดูแลตนเองและครอบครัวได้ตามสถานะโดยไม่เดือดร้อน

3.2 การทำงานและการแก้ปัญหา หมายถึง การที่ครูปฏิบัติตนในการทำงานเพื่อให้รู้จักกับงาน ต่อกับอุปสรรคต่างๆในการทำงาน ฝึกความขยัน อดทน และความรับผิดชอบ สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานคนเดียวตามลำพังหรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3.3 การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติเพื่อศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ทั้งในรูปแบบของการใช้สารสนเทศในการสอน การใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอน และการนำเอาเทคโนโลยีต่างๆ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

3.4 การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต หมายถึง การที่ครูปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น การนำความรู้ที่ศึกษามาใช้กับการทำงานเพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพ การค้นคว้าประกอบการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การฝึกอบรม ทำให้บุคคลนั้นสามารถคิดและทำในสิ่งต่างๆ ได้มากขึ้นและดีขึ้น ยังผลให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านคุณภาพของงานและคุณภาพของชีวิต

4. ปัจจัยพื้นฐาน หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัว ของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จำแนกได้ดังนี้

4.1 เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

4.2 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง อายุการทำงานในตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่บรรจุเข้าทำงาน จนถึงปัจจุบัน โดยนับเป็นจำนวนปีที่ปฏิบัติงาน ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1. น้อยกว่า 10 ปี
2. 10 ปีขึ้นไป

4.3 วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปริญญาตรี และ สูงกว่าปริญญาตรี

4.4 ขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนเป็น 3 ขนาด ของคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 10 -22) คือ

1. ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา)
2. ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121 – 300 คน)
3. ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 301 คน ขึ้นไป)

5. ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในองค์กรที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติตนในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วย

5.1 บรรยากาศองค์กร หมายถึง บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีแหล่งความรู้ให้สามารถศึกษาหาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน มีระบบสื่อสารที่เหมาะสม

5.2 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งแสดงออกเป็น ค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน ซึ่งบุคลากรในองค์กรยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา เช่น การสร้างให้บุคลากรเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การยึดถือปฏิบัติทางด้านคุณภาพเดียวกัน การร่วมมือร่วมใจในการทำงานของทุกสายงาน มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน มีเกณฑ์การให้รางวัลที่เหมาะสม

6. ปัจจัยด้าน แรงจูงใจ หมายถึง การที่ครูมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตนทั้งในด้านการดำรงชีวิตและการทำงานให้สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

6.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต หมายถึง ความต้องการทางวัตถุและทางกายภาพ ทุกชนิด เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ในสภาพแวดล้อมขององค์กรความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และสถานภาพการทำงาน

6.2 ความต้องการความสัมพันธ์ หมายถึง ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้อื่น ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ครอบครัว และเพื่อนฝูง ความต้องการความสัมพันธ์ อาจสนองได้ด้วยการแสดงความโกรธ และความเกลียดชัง หรือด้วยการพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแบบใกล้ชิดสนิทสนมก็ได้

6.3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความต้องการภายใน ในการเจริญงอกงาม พัฒนาและเติมเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ในสถานที่ทำงาน การตอบสนองความต้องการความเจริญก้าวหน้าเกิดขึ้นเมื่อพนักงานปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะและความสามารถเต็มที่ และเป็นภารกิจที่อาจต้องการพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่อย่างสร้างสรรค์

7. ครูโรงเรียนเอกชน หมายถึง ครูที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย พอสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

1. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยได้ศึกษาจากแนวคิดของ ทิศนา ขัมมณีซึ่งได้วิเคราะห์มาจากทฤษฎีใหม่ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่เป็นพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ได้พระราชทานเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรรายย่อยที่ประสบกับความยากลำบากในการดำรงชีวิต ให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างพอเพียงที่จะเลี้ยงตัวเองได้ในระดับประหยัดเป็นอย่างน้อย ทฤษฎีใหม่ พัฒนาในระดับเพื่ออยู่รอด ซึ่ง ทิศนา ขัมมณี ได้วิเคราะห์ถึงแนวคิดที่แฝงตัวอยู่ในทฤษฎีใหม่ ซึ่งพบว่ามีหลักสำคัญอยู่ 4 ประการ กลายเป็นหลักการที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต หรือดำเนินกิจกรรมต่างๆในชีวิต คือ การพึ่งตนเอง การทำงาน และการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาแนวทางดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงของครู โดยมุ่งเน้นให้ครูหันมาดำเนินชีวิตตามปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง จนสามารถเป็นแบบอย่างให้ผู้เรียนไปพร้อมกับการถ่ายทอดความรู้ตามหลักสูตร โดยส่งเสริมให้ครูหันมาดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง มีการส่งเสริมครูต้นแบบที่ดำเนิน ชีวิตตามแนวทางนี้ให้เป็นที่รู้จัก โดยการไม่ก่อหนี้สิน ไม่ใช้จ่ายเกินตัว มีการออมทรัพย์ รวมถึงการ ส่งเสริมการทำอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ โดยไม่กระทบต่อการปฏิบัติการกิจครู (ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการจัดการเรียนการสอน.ข้อมูลออนไลน์) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกหลักข้างต้นนี้ มาศึกษากับครูโรงเรียนเอกชนเพราะเห็นว่า การดำรงชีวิตที่พอเพียงและมีคุณภาพนั้นเป็นรากฐานแห่งความมั่นคงและส่งผลดีหลายประการในทั้งต่อตัวของครูเอง นักเรียน และสังคม และช่วยสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติต่อไป

2. ปัจจัยพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ซึ่งความแตกต่างในพื้นฐานของบุคคลมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการดำรงชีวิตประจำวัน และพฤติกรรมต่างๆ ทั้งทางด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และรวมถึงส่งผลต่อรูปแบบในการทำงานและผลของการทำงานด้วย ซึ่งจากแนวคิดนี้ตรงกับงานวิจัยของเนืองนิตย์ จำแก้ว ซึ่งได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า เพศ

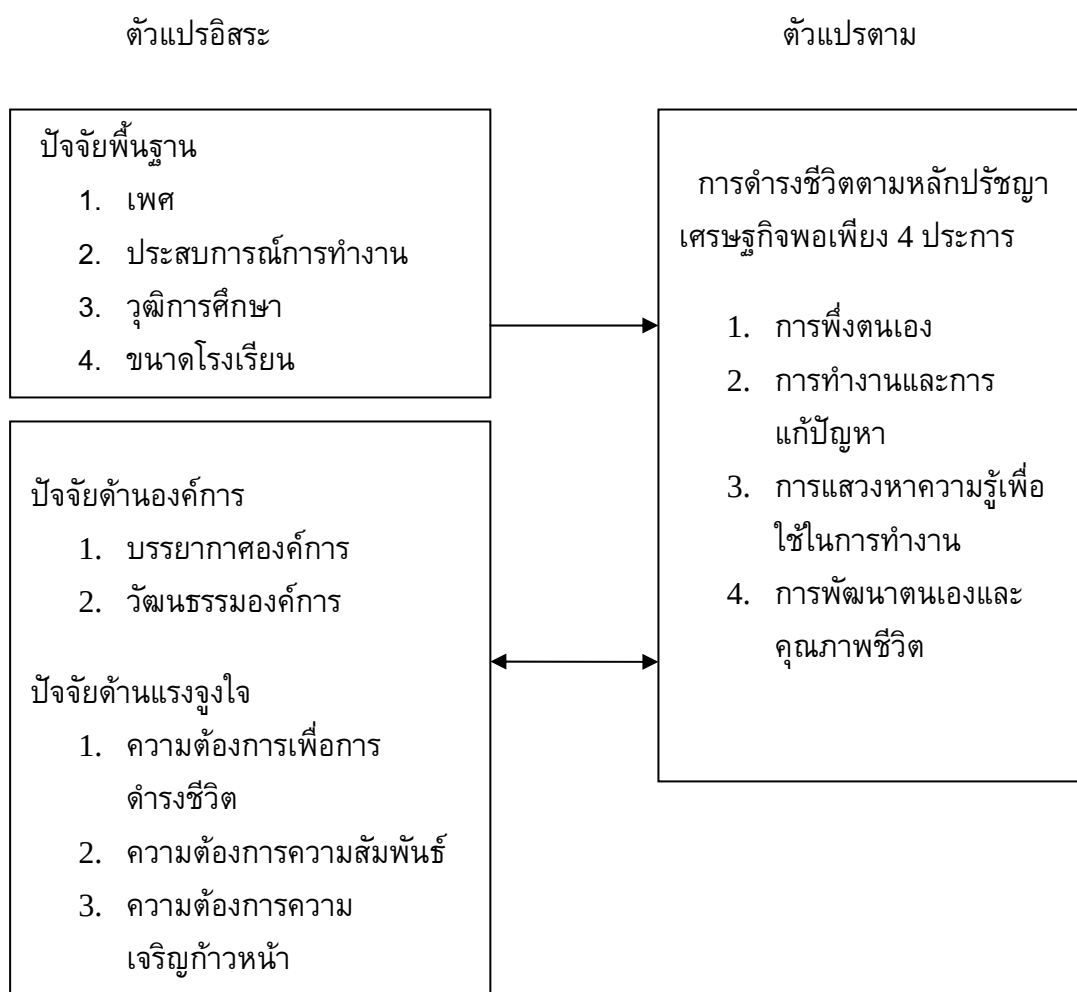
เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการ ใช้หลักสูตร มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 (เนื่องนิตย์ จำแก้ว, 2537: บทคัดย่อ) และจากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครู (อรพินทร์ สกุลสำราญสุข, 2535: บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ราชการ วุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพ ของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครู และจากผลงานวิจัยเรื่องศึกษาปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ในขณะที่ที่อรนุช ฐริสังข์ (2544: 49) พบว่า ปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน บุหลัน ทองกลีบ (2535: 95-96) พบว่า คุณวุฒิ ประสบการณ์ในการสอน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาวิชาการ ของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สมคิด สร้อยน้ำ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยโครงสร้างของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นผู้วิจัยได้นำปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน มาเป็นตัวแปรที่ศึกษา

3. ปัจจัยด้านองค์การ โรงเรียนก็ถือว่าเป็นองค์การหนึ่ง ปัจจัยทางด้านองค์การมีส่วนเสริมแรงสนับสนุนในการทำงานเป็นอย่างดี การทำงานในองค์การที่มีบรรยากาศในองค์การที่ดี เป็นแหล่งที่สามารถศึกษาหาความรู้ และเพิ่มเติมประสบการณ์ในการทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถ และพัฒนาความสามารถได้เต็มตามศักยภาพ ทั้งยังส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองศรี กำภู ณ อยุธยา ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์การมีส่วนสนับสนุนให้สมาชิกพัฒนาตนเอง นโยบายขององค์การจึงมีส่วนสำคัญในการตอบสนองการพัฒนาตนเองของบุคลากร ให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านอาชีพ โดยการส่งเสริมให้สมาชิกทุกระดับ ให้ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสม กับงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยมีวิธีที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา, 2540: 167-169) และยุทธศาสตร์ โยชะพล ได้อ้างถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร ของพนัส หันนาคินทร์ ไว้ว่าปัจจัยด้านองค์การ มีส่วนสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องมีการสนับสนุนการพัฒนาตนเอง การกำหนดนโยบายที่แน่ชัด จัดงบประมาณที่เหมาะสม และวิธีการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพบุคลากร (ยุทธศาสตร์ โยชะพล, 2542: 31) การจัดโครงการอบรมให้บรรลุผลสำเร็จ หรือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งประกอบด้วยนโยบายขององค์การ โครงสร้างระบบงานขององค์การ ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานหรือบรรยากาศในหน่วยงานทั้งกับผู้บริหารและกับบุคลากร ลักษณะงานที่ตรงกับบุคลากร รวมถึงคำตอบแทนด้วย สมชาติ กิจยรรยง (2544: 17) ดวงฤดี ร่อนแก้ว กล่าวว่า ความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีต่อองค์การ และนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์ต่อการดำเนินงานในองค์การ (ดวงฤดี ร่อนแก้ว, บทคัดย่อ: 2548) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คิลเลียน (Killian, 1968: 202-203) กล่าวว่าบรรยากาศภายในโรงเรียนมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งเสริมให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดี บรรยากาศ

ของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการเกิดแรงจูงใจ ความพึงพอใจ ตลอดจนความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และจากงานวิจัยของ อุดม อินทา กล่าวว่าโรงเรียนคือองค์กรหรือสถาบันที่มีหน้าที่ด้านการให้ การศึกษาที่มีการจัดการอย่างมีระบบ มีโครงสร้างและหน้าที่อย่างเป็นทางการ มีการวางแผน วางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้บุคลากรที่ทำงานร่วมกันในโรงเรียนได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ทุกคนต่าง ก็จะไม่หลอหลอมค่านิยม ทัศนคติ ความเชื่อและพฤติกรรมไปในแนวเดียวกัน ซึ่งทุกคนต่างก็ให้การ ยอมรับและยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา จนกลายเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน ที่มีผลต่อการช่วยให้บุคลากร ในโรงเรียนเข้าใจลักษณะการทำงาน รู้จักเลือกใช้วิธีปฏิบัติงานและการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อ เพิ่มความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จร่วมกัน (อุดม อินทา. 2544: 22) จากแนวคิดดังกล่าวเห็นได้ว่าองค์กรมีความสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านการทำงาน และการพัฒนาตนเอง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ปัจจัยด้านองค์การได้แก่ บรรยากาศองค์การ วัฒนธรรมองค์การ เป็นปัจจัยที่ศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิต ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เป็นปัจจัยที่สร้างแรงกระตุ้นให้บุคคลแสวงหาความรู้ความสามารถ ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ เช่นเดียวกับงานวิจัยของสมใจ จิตพิทักษ์ ซึ่งศึกษาปัจจัยที่ เกี่ยวข้องกับผลิตภาพ หรือผลงานการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า ปัจจัยประเภทจิตวิทยา ได้แก่ แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลิตภาพหรือ ผลงานการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สมใจ จิตพิทักษ์. 2532: บทคัดย่อ) และในทำนองเดียวกัน ทินวัฒน์ มฤคพิทักษ์ (2542: 112) ได้ให้ทัศนะว่าพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการ พัฒนาบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญคือ บุคลากรต้องมี แรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง แรงจูงใจจึงนับว่าเป็นปัจจัยประการแรกที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากร ในการวิจัยครั้งนี้ปัจจัยด้านแรงจูงใจผู้วิจัยได้ศึกษาจากทฤษฎีการจูงใจของ อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence-Relatedness-Growth Theory) ซึ่งได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1. ความต้องการ เพื่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการทางวัตถุและทางกายภาพทุกชนิด เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ในสภาพแวดล้อมขององค์การความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และสถานภาพการทำงาน 2. ความต้องการความสัมพันธ์ ได้แก่ความต้องการที่ เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้อื่น ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ครอบครัว และเพื่อนฝูง ความต้องการความสัมพันธ์ อาจสนองได้ด้วยการแสดงความโกรธ และความเกลียดชัง หรือด้วยการพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแบบใกล้ชิดสนิทสนมก็ได้ 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า ได้แก่ ความต้องการภายใน ในการเจริญงอกงาม พัฒนาและเติมเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ใน สถานที่ทำงาน การตอบสนองความต้องการความเจริญก้าวหน้าเกิดขึ้นเมื่อพนักงานปฏิบัติภารกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะและความ สามารถเต็มที่ และเป็นภารกิจที่อาจต้องการพัฒนาทักษะและ ความสามารถใหม่อย่างสร้างสรรค์

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านองค์กรและปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตประจำวัน ทั้งในด้านการทำงาน การพัฒนาตนเอง และด้านคุณภาพชีวิต ที่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อนำการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ที่ให้ความสำคัญกับการพึ่งตนเอง การทำงานและการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้ในการทำงาน และการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต มาเป็นตัวขับเคลื่อน จึงสามารถสังเกตเห็นได้ว่าปัจจัยดังที่กล่าวมาแล้วย่อมมีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านใดด้านหนึ่ง



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ครูโรงเรียนเอกชนที่มี เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่แตกต่างกัน

ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 1.1 ความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 1.2 ความหมายของเศรษฐกิจพื้นฐาน
2. องค์ความรู้หลัก และแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.1 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 2.2 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการดำเนินชีวิต
 - 2.3 เศรษฐกิจพอเพียงทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ
 - 2.4 เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน
 - 2.5 เศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคล
3. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 3.1 ทฤษฎีใหม่
 - 3.2 ทฤษฎีใหม่ : การวิเคราะห์แนวคิด
 - 3.2.1 การพึ่งตนเอง
 - 3.2.2 การทำงานและการแก้ปัญหา
 - 3.2.3 การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน
 - 3.2.4 การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต
4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 - 4.1 ปัจจัยพื้นฐาน
 - 4.1.1 เพศ
 - 4.1.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - 4.1.3 วุฒิการศึกษา
 - 4.1.4 ขนาดโรงเรียน
 - 4.2 ปัจจัยด้านองค์กร
 - 4.2.1 บรรยากาศองค์กร
 - 4.2.2 วัฒนธรรมองค์กร

4.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

4.3.1 ความหมายของการจูงใจ

4.3.2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

4.3.3 ความสำคัญของการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

4.3.4 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

4.3.5 ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอด นานกว่า 25 ปี ตั้งแต่ก่อนเห็นวิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังทรงเน้นย้ำแนวทางแก้ไข เพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน และได้ทรงเน้นย้ำแนวทางพัฒนาที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลางและความไม่ประมาท โดยคำนึงถึงความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันในตัว ตลอดจนใช้ความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การป้องกันให้พ้นจากวิกฤต ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

1.1 ความหมายของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง เศรษฐกิจที่สามารถอุ้มชูตัวเองได้ให้มีความพอเพียงกับตัวเองอยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อน ซึ่งสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจของตนเองให้ดีเสียก่อน คือ สามารถให้ตนเองอยู่ได้อย่างพออยู่พอกินได้ มุ่งที่จะสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจให้เจริญแต่เพียงอย่างเดียว เพราะผู้สามารถมีอาชีพ และฐานะที่พอเพียงตนเองได้ ก็ย่อมสร้างความเจริญก้าวหน้าและฐานะทางเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นไปตามลำดับอย่างมั่นคงถาวรตลอดไป ซึ่งหมายรวมถึงความสามารถของชุมชนเมือง รัฐ ประเทศ หรือภูมิภาคหนึ่งๆ ในการผลิตสินค้า และบริการทุกชนิดเพื่อเลี้ยงสังคมนั้นๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยต่างๆ ที่เราไม่ได้เป็นเจ้าของ (สุเมธ ตันติเวชกุล. 2542: 21)

เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความสามารถของชุมชนเมือง รัฐ ประเทศ หรือภูมิภาคหนึ่งๆ ในการผลิตสินค้าและบริการทุกชนิด เพื่อเลี้ยงสังคมนั้นๆ ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาปัจจัยต่างๆ ที่เราไม่ได้เป็นเจ้าของ (ชวลิต ขวัญเมือง. 2542: 4)

เศรษฐกิจพอเพียงหมายถึง พอเพียงสำหรับทุกคน มีธรรมชาติพอเพียง มีความรักพอเพียง มีปัญญาพอเพียง เมื่อทุกอย่างพอเพียงก็เกิดความสมดุล จะเรียกว่า เศรษฐกิจสมดุลก็ว่าได้ เมื่อสมดุลเป็นปกติ สบายใจไม่เจ็บไข้ ไม่วิกฤติ เศรษฐกิจพื้นฐานกับเศรษฐกิจชุมชนล้วนมุ่งไปสู่เศรษฐกิจพอเพียง (ประเวศ วะสี. 2541: 16)

ประเวศ วะสี (2541: 20-22) ได้อธิบาย เศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจพื้นฐาน และเศรษฐกิจชุมชนว่า ถ้าสังคมไทยทำความเข้าใจเศรษฐกิจพื้นฐานได้อย่างทั่วถึง เราก็จะสามารถจัดความยากจนของคนทั้งประเทศ ไปพร้อมกับสร้างฐานทางสังคมและธรรมชาติแวดล้อม ให้พื้นฟูบูรณะเพิ่มพูนขึ้นเต็มประเทศ ความขัดแย้งที่พื้นฐาน ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม จะส่งผลให้การพัฒนาเศรษฐกิจในระดับบนมั่นคงและยั่งยืน เศรษฐกิจพื้นฐาน เศรษฐกิจชุมชน หรือเศรษฐกิจพอเพียงที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระราชดำรัสถึงเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม พ.ศ.2540 มีความหมายคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกัน

1.2 ความหมายของเศรษฐกิจพื้นฐาน

เศรษฐกิจพื้นฐาน หมายถึง เศรษฐกิจที่คำนึงถึงการทะนุบำรุงพื้นฐานของตัวให้เข้มแข็งทั้งทางสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจพื้นฐานของสังคมก็คือ ชุมชน เพราะฉะนั้นเศรษฐกิจพื้นฐานกับเศรษฐกิจชุมชนคืออย่างเดียวกันเศรษฐกิจพื้นฐานกับเศรษฐกิจชุมชนล้วนมุ่งไปสู่เศรษฐกิจพอเพียง ข้อสำคัญเมื่อพูดถึงเศรษฐกิจพื้นฐาน ต้องไม่มองเรื่องเศรษฐกิจแบบแยกส่วน แต่เป็นเศรษฐกิจที่อยู่บนความเข้มแข็งของสังคมหรือชุมชน อาศัยการสร้าง ความเข้มแข็งของชุมชน เป็นเครื่องมือพัฒนาเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นบูรณาการ

ลักษณะ 5 ประการ ของเศรษฐกิจพื้นฐาน

1. เป็นเศรษฐกิจสำหรับคนทั้งมวล ไม่ใช่เศรษฐกิจที่สร้างความร่ำรวยให้คนส่วนน้อย แต่ทั้งคนส่วนใหญ่ให้ยากจน
2. มีพื้นฐานอยู่ที่ความเข้มแข็งของชุมชน
3. มีความเป็นบูรณาการ คือไม่ใช่เรื่องของเศรษฐกิจใดๆ แต่เชื่อมโยงกับสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมพร้อมกันไป
4. อยู่บนพื้นฐานความเข้มแข็งของตนเอง
5. การจัดการและนวัตกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มเติมความก้าวหน้าให้แก่เรื่องของพื้นฐาน ทำให้มีพลวัตอย่างไม่หยุดนิ่ง

จากความหมายดังกล่าวพอสรุปได้ว่า เศรษฐกิจพอเพียง หมายถึง ความสามารถในการดำรงชีวิตของประชาชนในชุมชน เกี่ยวกับการประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงตนเองและครอบครัว หรือชุมชนได้โดยอาศัยการพึ่งตนเองให้มากที่สุด ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นเสมือนชุมชนอีกหนึ่งชุมชน ที่ให้ความรู้ทางด้านวิชาการ การจัดการ การบริหาร อีกทั้งยังเป็นแหล่งรวมของทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ โดยมีผู้บริหารเปรียบเสมือนหัวหน้าชุมชน ที่สามารถร่วมกันวางแผน ดำเนินการให้ความรู้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงได้

2. องค์ความรู้หลักและหลักแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.1 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ ทั้งในการพัฒนาและการบริหารประเทศให้ ดำเนินไปในทางสายกลางโดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกโลกาภิวัตน์ ความ พอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการมีภูมิคุ้มกันใน ตัวที่ดีพอสมควร ต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้ จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอน และขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของ คนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจ ในทุกระดับให้มีความสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และมีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้าน วัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้อย่างเป็นนัยดี

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักการที่เน้นผลการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการ สร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต ดังจะเห็นได้จากความหมายของปรัชญาที่ประมวล และกลั่นกรองจากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่กล่าวไว้ว่า

“เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่ชี้ถึงการดำรงอยู่และการปฏิบัติตนของประชาชนในทุกๆระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ...เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้อย่างเป็น อย่างดี”

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนา ประเทศแบบยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้ สามารถแข่งขันในระดับชาติ การจัดการศึกษาที่มี คุณภาพ นอกจากจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของคนไทยแล้ว ยังก่อให้เกิดการบูรณาการทาง สังคม ระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม ดังนั้นการจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และ การสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ จึงจำเป็นต้องสร้างพื้นฐานให้ดี ในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม ซึ่งมีเป้าประสงค์ ดังนี้

1. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองสวรรคโลกทั้ง 5 โรงเรียน ให้มีความสามารถในการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนนโยบายของรัฐบาล

1.1 เด็กก่อนวัยเรียน จัดการศึกษาให้เด็กมีการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างปกติสุข ให้มี ความพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในภาคบังคับ ดังนี้

- อายุ 4 ปี (ปฐมวัย)
- อายุ 5 ปี (อนุบาล 1)
- อายุ 6 ปี (อนุบาล 2)

1.2 การศึกษาภาคบังคับ จัดการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึง มีคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ดังนี้

- ช่วงชั้นที่ 1 (ประถมศึกษาปีที่ 1 – ประถมศึกษาปีที่ 3)
- ช่วงชั้นที่ 2 (ประถมศึกษาปีที่ 4 – ประถมศึกษาปีที่ 6)
- ช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3)

1.3 การศึกษาภาคขยายโอกาส จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและส่งเสริมอาชีพ เพื่อพัฒนาคน พัฒนาอาชีพ และพัฒนาสังคม ตามมาตรฐานการศึกษา เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศและนานาชาติ คือ

- ช่วงชั้นที่ 4 (มัธยมศึกษาปีที่ 4 – มัธยมศึกษาปีที่ 6)

2. ด้านการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย การจัดการศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัยให้ท้องถิ่นเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต ก้าวทันเทคโนโลยี มีเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งสู่คุณภาพชีวิตที่ดี ดังนี้

- 2.1 สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คู่คุณธรรม และจริยธรรม เตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับการพัฒนา และแข่งขันของประเทศ
- 2.2 ส่งเสริมให้มีความรู้และทักษะอาชีพ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- 2.3 มีแหล่งเรียนรู้ สื่อ เทคโนโลยี ที่ทันสมัย ให้ประชาชนรู้ข่าวสารอย่างมีคุณภาพ

3. ด้านส่งเสริมการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคม ดังนี้

- 3.1 ส่งเสริมสนับสนุนการกีฬา นันทนาการ กิจกรรมเด็ก เยาวชน และประชาชน
- 3.2 สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม จิตสาธารณะ การรณรงค์ ป้องกัน ฟื้นฟู และบำบัดยาเสพติด โรคเอดส์ อบายมุข และโรคติดต่อร้ายแรง

หากพิจารณาจากความหมายของการพัฒนาอย่างยั่งยืนแล้วจะเห็นได้ว่า หลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น คือการพัฒนาที่มุ่งสร้างความสมดุลใน 3 ด้าน คือ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน ไม่ใช่มุ่งพัฒนาด้านเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียวและนอกจากนี้แล้ว ยังเป็นเรื่องของมิติเวลา คือ พัฒนาต่อเนื่องข้ามเวลาจากปีหนึ่งไปสู่อีกปีต่อไป หรือจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนรุ่นหลังไปเรื่อยๆ อย่างไรก็ตาม การพัฒนามบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียงมีความหมายกว้างกว่าการพัฒนาอย่างยั่งยืน ในความหมายที่ใช้น้อยทั่วไป

ในปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้ดำเนินการโครงการเงินทุนหมุนเวียนเพื่อแก้ปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ได้เห็นความสำคัญในการที่จะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อลดปัญหาการเป็นหนี้สิน จึงได้จัดทำชุดเสริมสร้างค่านิยม เรื่อง ความประหยัดและการมีวินัยทางการเงินสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการรณรงค์เพื่อการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการฝึก ศึกษาเพื่อเสริมสร้างค่านิยมความตระหนักและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ลดรายจ่ายที่ฟุ่มเฟือย ซึ่งชุดเสริมสร้างค่านิยมนี้มีจำนวน 4 เล่ม คือ เล่ม 1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการวิเคราะห์แนวทางการครองชีวิตในด้านเศรษฐกิจอย่างเหมาะสมและยั่งยืน เล่ม 2 เศรษฐกิจพอเพียง เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การพัฒนายั่งยืน สามารถนำมาปรับใช้เป็นหลักในการดำเนินชีวิตและนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน เล่ม 3 การวางแผนการใช้จ่าย เป็นการศึกษาการวางแผนเศรษฐกิจในครอบครัว หลักในการครองเรือน และการสร้างระเบียบวินัยในครอบครัวและเล่ม 4 สมุดบันทึกรายรับ-รายจ่าย-เงินออม ตลอดปี เป็นการศึกษาให้มีความประหยัดและการมีวินัยทางการเงินเพื่อให้รู้เท่าทันพฤติกรรมของตนเอง รักษาสมดุลระหว่างรายรับ-รายจ่ายและการเก็บออม ขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้จัดพิมพ์ชุดเสริมสร้างค่านิยมดังกล่าว และได้รณรงค์การฝึก ศึกษาให้แก่ผู้บริหาร การศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุกภาค เพื่อเป็นเครือข่ายการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความตระหนักและมีสำนึกในการมีวินัยทางการเงินทั้งของตนเองและครอบครัว ตลอดจนนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนต่อไป (สพท.มุกดาหาร. 2551: ออนไลน์)

กล่าวคือ หลักเศรษฐกิจพอเพียงกำหนดเงื่อนไขในการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับวิธีการใช้ความรู้อย่างรอบคอบและระมัดระวังตลอดจนคำนึงถึงคุณธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความไม่โลภ ความรู้จักพอ ความขยันหมั่นเพียร การไม่เบียดเบียนกัน การรู้จักแบ่งปัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งระบบคุณค่านี้ เป็นพื้นฐานของวิถีปฏิบัติ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่สมบูรณ์และยั่งยืน และก่อให้เกิดสังคมแห่งความพอเพียงได้ในที่สุด

2.2 ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการดำเนินชีวิต

การจะนำเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ให้ได้ผลในการดำเนินชีวิต จำเป็นต้องเริ่มจากการพัฒนาทางจิตใจ คือให้มีความเข้าใจถึงหลักเศรษฐกิจพอเพียง และเชื่อว่าเมื่อนำไปใช้แล้วจะทำให้เกิดประโยชน์ และความสุข ทั้งในปัจจุบันและอนาคต แล้วจึงจะมีความมั่นใจที่จะนำไปทดลองใช้ปฏิบัติ

หลังจากที่มีความเข้าใจถูกต้องแล้ว ก็จำเป็นต้องทดลองนำมาประยุกต์ใช้กับตนเองทั้งในชีวิตประจำวันและการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น โดยคำนึงถึงความพอประมาณในการดำรงชีวิตในด้านต่างๆ ทั้งด้านการบริโภค การกินอยู่หลับนอน การเข้าสังคม การใช้เวลาและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่ โดยเน้นการพึ่งตนเองเป็นเบื้องต้น การทำอะไรที่ไม่สุดโต่งไปข้างใดข้างหนึ่ง การใช้เหตุผลเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจและการกระทำต่างๆ การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและไม่ทำอะไรที่เสี่ยงจนเกินไป จนทำให้ตนเองหรือคนรอบข้างเดือดร้อนในภายหลัง การใฝ่รู้อย่างต่อเนื่องและใช้ความรู้ด้วยความรอบคอบ และระมัดระวังความซื่อสัตย์ ความไม่โลภ ความรู้จักพอ ความขยันหมั่นเพียร การไม่เบียดเบียนกัน การรู้จักแบ่งปัน และช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน ทักษะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้และความสำเร็จของหลักเศรษฐกิจพอเพียงทั้งในระดับตนเองชุมชนและประเทศ รวมถึงภาคส่วนต่างๆ จากปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะหลักที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความพอประมาณ การมีเหตุมีผล และ การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี ในตัว ซึ่งหลักการทั้งสามจะตั้งอยู่บนสองเงื่อนไขที่สำคัญ คือ การมีความรู้ และการมีคุณธรรมการเปิดใจรับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ข้อค้นพบที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับการสำรวจในครั้งนี้ คือ คนไทยเปิดรับปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงอย่างเต็มที่ ในการนำไปปรับใช้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน และการประกอบธุรกิจ กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่าง 65.6% มีความเชื่อมั่นในระดับมาก ว่าตนสามารถนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ ส่วนอีก 28.8% เชื่อว่า สามารถนำไปใช้ได้ ในระดับปานกลาง มีเพียง 4.6% ที่เชื่อว่า ใช้ได้ในระดับน้อย และ 1.0% เท่านั้น ที่คิดว่า ไม่สามารถนำไปใช้ได้เลย

อย่างไรก็ตาม เมื่อถามถึงการนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้กับประเทศไทย แม้ว่ากลุ่มตัวอย่างจะตอบในลักษณะคล้ายคลึงกัน กล่าวคือ 48.2% มีความเชื่อมั่นในระดับมากกว่า หลักเศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาใช้ได้กับประเทศไทย ขณะที่กลุ่มตัวอย่างอีก 39.9% เชื่อว่า สามารถนำไปใช้ได้ ในระดับปานกลาง 10.8% เชื่อว่า ใช้ได้ในระดับน้อย และ 1.1% คิดว่า ไม่สามารถนำไปใช้ได้เลย จะสังเกตได้ว่า ในทัศนะของกลุ่มตัวอย่างการประยุกต์ใช้ในระดับประเทศ สามารถปรับใช้ได้น้อยกว่าการนำมาใช้ในชีวิตประจำวันของปัจเจกบุคคลเมื่อสอบถามถึงจุดเริ่มต้นว่าได้นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวันตั้งแต่เมื่อไร กลุ่มตัวอย่าง 50.7% ตอบว่า ได้ใช้ปรัชญานี้มานานพอสมควรแล้ว ขณะที่ 48.3% ตอบว่า เพิ่งเริ่มต้นทำในช่วงนี้ และ 1.0% ตอบว่า ยังไม่ได้นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันผลการสำรวจใน 2 ประเด็นข้างต้น ฉายภาพ

ทัศนคติเชิงบวกที่คนไทย มีต่อการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน โดยมีจำนวนผู้ตอบว่า สามารถนำไปใช้ได้สูงถึง 99.0% และมีผู้ตอบเพียง 1.0% เท่านั้นที่ไม่ได้ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิตของตน ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาลงลึกในรายละเอียด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบว่า ได้ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงมาตั้งแต่อดีตกับกลุ่มที่เพิ่งเริ่มทำในปัจจุบันซึ่งเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนสูงถึง 99.0% ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมดแล้ว พบว่าในบรรดากลุ่มคนเหล่านี้ ส่วนใหญ่ถึง 79.4% เห็นว่า เศรษฐกิจพอเพียงเป็นเรื่องของการประหยัด ไม่ใช่จ่าย หรือใช้จ่ายน้อยลง 52.6% เห็นว่า เศรษฐกิจพอเพียงไม่ควรกู้เงิน 62.2% เห็นว่า การดำเนินเศรษฐกิจพอเพียงไม่ควรซื้อสินค้าโดยใช้บัตรเครดิต 40.7% เห็นว่า ธุรกิจที่เน้นกำไรขัดต่อหลักเศรษฐกิจพอเพียง และ 88.2% เห็นว่า การซื้อสินค้าฟุ่มเฟือยขัดต่อเศรษฐกิจพอเพียง(การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง. 2551: ออนไลน์)

อย่างไรก็ดี การที่จะสร้างภาวะความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้นั้นจำเป็นที่จะต้องผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่น

การเรียนรู้ ที่ผ่านกระบวนการไตร่ตรองและเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ใช้ชีวิตอยู่บนศีลธรรม รู้จักพอ รู้จักแบ่งปัน ไม่เอาเปรียบ เบียดเบียนผู้อื่น และฝึกอบรมสติปัญญาอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถตระหนักถึงประโยชน์ และความสุข ที่จะได้รับจากการนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ แล้วเกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติอันนำมาเอาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการดำเนินชีวิตต่อไป

จิตสำนึกที่ตระหนักถึงความสุขที่เกิดจากความพอใจในการใช้ชีวิตอย่างพอดี และรู้จักระดับความพอเพียง จะนำไปสู่การประกอบสัมมาชีพเลี้ยงตนเองอย่างถูกต้อง ไม่ให้อดอยากจนเบียดเบียนตนเอง หรือไม่เกิดความโลภจนเอาเปรียบผู้อื่น แต่มีความพอเพียงที่จะคิดเผื่อแผ่แบ่งปันไปยังคนอื่น ๆ ในชุมชนหรือองค์กร และสังคมจนสามารถทำให้ตนเป็นประโยชน์กับผู้อื่นได้

อย่างไรก็ตาม ระดับความพอเพียงของแต่ละคนอาจจะไม่เท่ากัน หรือความพอเพียงของคนคนหนึ่งแต่ต่างเวลาก็ต่างเวลาเปลี่ยนแปลงไปได้แล้วแต่เงื่อนไขภายในและภายนอก ตลอดจนสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีหลักการพิจารณาอยู่ 5 ส่วน ดังนี้

1. กรอบแนวคิด เป็นปรัชญาที่ชี้แนะแนวทางการดำรงอยู่และปฏิบัติตนในทางที่ควรจะเป็น โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ตลอดเวลา และเป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อความมั่นคงและความยั่งยืนของการพัฒนา

2. คุณลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติตนได้ในทุกระดับ โดยเน้นการปฏิบัติบนทางสายกลาง และการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน

3. คำนิยาม ความพอเพียงจะต้องประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ พร้อมๆ กัน ดังนี้

- 1) ความพอประมาณ หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไปโดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ

2) ความมีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

3) การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

4. เงื่อนไข การตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียงนั้น ต้องอาศัยทั้งความรู้และคุณธรรมเป็นพื้นฐาน กล่าวคือ

1) เงื่อนไขความรู้ ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

2) เงื่อนไขคุณธรรม ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนัก ในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ไม่โลภและไม่ตระหนี่

5. แนวทางปฏิบัติ / ผลที่คาดว่าจะได้รับ จากการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาประยุกต์ใช้ คือ การพัฒนาที่สมดุลและยั่งยืน พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความรู้และเทคโนโลยี

“ ถ้าไม่มีเศรษฐกิจพอเพียง เวลาไฟดับ...

จะพังหมด จะทำอย่างไร. ที่ที่ต้องใช้ไฟฟ้างี้ก็ต้องแยกไป.

...หากมีเศรษฐกิจพอเพียงแบบไม่เต็มที

ถ้าเรามีเครื่องปั่นไฟ ก็ใช้ปั่นไฟ

หรือถ้าขึ้นโบราณกว่า มีดก็จุดเทียน

คือการมีทางที่จะแก้ปัญหาเสมอ.

...ฉะนั้นเศรษฐกิจพอเพียงนี้ ก็มีเป็นขั้นๆ

แต่จะบอกว่าเศรษฐกิจพอเพียงนี้

ให้พอเพียงเฉพาะตัวเองร้อยเปอร์เซ็นต์ นี่เป็นสิ่งที่ทำไม่ได้.

จะต้องมีการแลกเปลี่ยน ต้องมีการช่วยกัน.

.....พอเพียงในทฤษฎีหลวงนี้ คือให้สามารถที่จะดำเนินการได้.”

พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา

23 ธันวาคม 2542

จากแนวพระราชดำริในการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงซึ่งแบ่งได้ 5 ประการ คือ

1. ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละความฟุ่มเฟือยในการใช้ชีวิต
2. ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริต
3. ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์และแข่งขันกันในทางการค้าแบบต่อสู้กันอย่างรุนแรง

4. ไม่หยุดนิ่งที่จะหาทางให้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ยาก ด้วยการขวนขวายใฝ่หาความรู้ให้มีรายได้เพิ่มพูนขึ้น จนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ

5. ปฏิบัติตนในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่ว ประพฤติตนตามหลักศาสนา

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงเข้าใจถึงสภาพสังคมไทย ดังนั้น เมื่อได้พระราชทานแนวพระราชดำริ หรือพระบรมราโชวาทในด้านต่างๆ จะทรงคำนึงถึงวิถีชีวิต สภาพสังคมของประชาชนด้วย เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางความคิด ที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งในทางปฏิบัติได้ (มูลนิธิชัยพัฒนา. 2551: ออนไลน์)

2.3 เศรษฐกิจพอเพียงทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ

เศรษฐกิจพอเพียงและแนวทางปฏิบัติของทฤษฎีใหม่ เป็นแนวทางในการพัฒนาที่นำไปสู่ความสามารถในการพึ่งตนเองในระดับต่างๆ อย่างเป็นขั้นตอน โดยลดความเสี่ยงเกี่ยวกับความผันแปรของธรรมชาติ หรือการเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่างๆ โดยอาศัยความพอประมาณและความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี มีความรู้ ความเพียรและความอดทน สติและปัญญา การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามัคคี

เศรษฐกิจพอเพียงมีความหมายกว้างกว่าทฤษฎีใหม่ โดยที่เศรษฐกิจพอเพียงเป็นกรอบแนวคิดที่ขับเคลื่อนหลักการและแนวทางปฏิบัติของทฤษฎีใหม่ ในขณะที่แนวพระราชดำริเกี่ยวกับทฤษฎีใหม่ หรือเกษตรทฤษฎีใหม่ ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาภาคเกษตรอย่างเป็นขั้นตอนนั้น เป็นตัวอย่างการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงในทางปฏิบัติ ที่เป็นรูปธรรมเฉพาะในพื้นที่ที่เหมาะสม

ทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ อาจเปรียบเทียบกับหลักเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีอยู่ 2 แบบ คือ แบบพื้นฐานกับแบบก้าวหน้า ได้ดังนี้

ความพอเพียงในระดับบุคคลและครอบครัวโดยเฉพาะเกษตรกร เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบพื้นฐานเทียบได้กับทฤษฎีใหม่

ขั้นที่ 1 ที่มุ่งแก้ปัญหาของเกษตรกรที่อยู่ห่างไกลแหล่งน้ำ ต้องพึ่งน้ำฝนและประสบความเสี่ยงจากการที่น้ำไม่พอเพียง แม้กระทั่งสำหรับการปลูกข้าวเพื่อบริโภคและมีข้อสมมุติว่า มีที่ดินพอเพียงในการขุดบ่อเพื่อแก้ปัญหาในเรื่องดังกล่าว จากการแก้ปัญหาความเสี่ยงเรื่องน้ำ จะทำให้เกษตรกรสามารถมีข้าวเพื่อการบริโภคยังชีพในระดับหนึ่งได้และใช้ที่ดินส่วนอื่นๆ สนองความต้องการพื้นฐานของครอบครัว รวมทั้งการขายในส่วนที่เหลือเพื่อมีรายได้ที่จะเป็นค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ไม่สามารถผลิตเองได้ ทั้งหมดนี้เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในตัวให้เกิดขึ้นในระดับครอบครัว อย่างไรก็ตามแม้กระทั่งในทฤษฎีใหม่ขั้นที่ 1 ก็จำเป็นที่เกษตรกรจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากชุมชน ราชการ มูลนิธิ และภาคเอกชน ตามความเหมาะสมความพอเพียงในระดับชุมชนและระดับองค์กรเป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้า ซึ่งครอบคลุมทฤษฎีใหม่

ขั้นที่ 2 เป็นเรื่องของการสนับสนุนให้เกษตรกรรวมพลังกันในรูปกลุ่มหรือสหกรณ์ หรือการที่ธุรกิจต่างๆ รวมตัวกันในลักษณะเครือข่ายวิสาหกิจ

กล่าวคือ เมื่อสมาชิกในแต่ละครอบครัวหรือองค์กรต่าง ๆ มีความพอเพียงขั้นพื้นฐานเป็นเบื้องต้นแล้ว ก็จะรวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือกันสร้างประโยชน์ให้แก่กลุ่มและส่วนรวมบนพื้นฐานของการไม่เบียดเบียนกัน การแบ่งปันช่วยเหลือซึ่งกันและกันตามกำลังและความสามารถของตน ซึ่งจะสามารถทำให้ ชุมชนโดยรวมหรือเครือข่ายวิสาหกิจนั้นๆเกิดความพอเพียงในวิถีปฏิบัติอย่างแท้จริงความพอเพียงในระดับประเทศ เป็นเศรษฐกิจพอเพียงแบบก้าวหน้า ซึ่งครอบคลุมทฤษฎีใหม่

ขั้นที่ 3 ซึ่งส่งเสริมให้ชุมชนหรือเครือข่ายวิสาหกิจสร้างความร่วมมือกับองค์กรอื่นๆ ในประเทศ เช่น บริษัทขนาดใหญ่ ธนาคาร สถาบันวิจัย เป็นต้น

การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในลักษณะเช่นนี้ จะเป็นประโยชน์ในการสืบทอดภูมิปัญญา แลกเปลี่ยนความรู้เทคโนโลยี และบทเรียนจากการพัฒนา หรือร่วมมือกันพัฒนาตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้ประเทศอันเป็นสังคมใหญ่ อันประกอบด้วยชุมชน องค์กร และธุรกิจต่างๆ ที่ดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง กลายเป็นเครือข่ายชุมชนพอเพียงที่เชื่อมโยงกัน ด้วยหลักไม่เบียดเบียน แบ่งปัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ดีที่สุด

“...ขอให้ทุกคนมีความปรารถนาที่จะให้เมืองไทยพอยู่พอกิน
มีความสงบและทำงานตั้งอธิฐาน ตั้งปณิธาน
ในทางนี้ ที่จะให้เมืองไทยอยู่แบบพอยู่พอกิน
ไม่ใช่ว่าจะรุ่งเรืองอย่างยอด แต่ที่มีความพอยู่พอกิน มีความสงบ
เปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ ถ้าเรารักษาความพอยู่พอกินนี้ได้
เราก็จะยอดยิ่งยวดได้...
ฉะนั้นถ้าทุกท่านซึ่งถือว่าเห็นผู้มีความคิดและมีอิทธิพล
มีพลังที่จะทำให้ผู้อื่น ซึ่งมีความคิดเหมือนกัน
ช่วยกันรักษาส่วนรวมให้อยู่ดีกินดีพอสมควร ขออย่าพอควร
พอยู่พอกิน มีความสงบ ไม่ให้คนอื่นมาแย่งคุณสมบัตินอกจากเราไปได้
ก็จะเป็นของขวัญวันเกิดที่ถาวรที่จะมีคุณค่าอยู่ตลอดกาล ”
พระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา

23 ธันวาคม 2542

เนื่องจากเศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระราชดำรัสชี้แนวทางการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติตนแก่พสกนิกรชาวไทยในโลกยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม โดยมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาในทุกระดับให้เกิดความสมดุลและพร้อมรับความเปลี่ยนแปลง องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องจึงเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้ (สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษา)

1. วิธีการดำเนินชีวิตที่ใช้คุณธรรมนำความรู้
2. แนวทางการพัฒนาตน ครอบครัว ชุมชน องค์กร และการพัฒนาประเทศเพื่อให้ก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุล มั่นคงและยั่งยืน

3. หลักปฏิบัติเกี่ยวกับกรอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข
4. หลักปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
5. การสร้างความตระหนักถึงคุณค่าของภูมิปัญญาไทยและวัฒนธรรม

2.4 เศรษฐกิจพอเพียงกับการพัฒนาคน

การพัฒนาคนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือการพัฒนาให้แต่ละคนมีหลักคิดและหลักปฏิบัติในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง โดยใช้คุณธรรมนำความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ครอบครัว ชุมชนชาติ ให้สามารถพึ่งตนเองได้และก้าวหน้าไปพร้อมกับความสมดุล ตลอดจนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ

แนวทางการพัฒนาคนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการฝึกให้คนคิด พูด ทำ อย่างพอดี พอเหมาะ พอควร บนหลักเหตุผล ไม่ประมาทโดยใช้สติและปัญญาในทางที่ถูกต้อง เพื่อเพิ่มทางเลือกและพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน ให้สามารถอุ้มชูตัวเองและครอบครัวได้ โดยไม่เบียดเบียนตัวเองและผู้อื่น และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างสงบสุข รู้รักสามัคคี อยู่ร่วมกับธรรมชาติได้อย่างสมดุลและยั่งยืน และมีค่านิยมที่ดีงาม ร่วมรักษาคุณค่าของความเป็นไทย

จากการรับรู้ข้อมูล ข่าวสารที่เกิดขึ้นในแต่ละวันภายในบ้านเมืองไทยของเรานั้น ทำให้เรามองเห็นกระจ่างชัดขึ้นว่า บ้านเมืองของเรานั้น มิได้มี หรือประสบปัญหาแต่เฉพาะด้านเศรษฐกิจเท่านั้น หากแต่ยังมีปัญหาด้านอื่น ๆ อีกด้วย เช่นด้านการศึกษา ก็มีปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพในการจัดการศึกษา จนต้องมีการปฏิรูป ซึ่งแม้จะดูว่าเข้าไปแล้ว แต่ก็ยังดีกว่าไม่คิดทำ ปัญหาที่เกิดขึ้นในการสอบคัดเลือกเข้ามหาวิทยาลัยในปีนี้ ก็เป็นตัวอย่างหนึ่ง ด้านการพระศาสนา ที่น่าจะสร้างความสุขสงบสันติให้เกิดขึ้นในศาสนิกชนได้ ก็ยังกลับมีปัญหา มิใช่แต่เฉพาะพระพุทธศาสนาเท่านั้น บางศาสนา ก็ถึงกับจะให้มีการถอดถอนประมุขของศาสนาเลยก็เคย

จะเห็นและรู้สึกได้ว่า บ้านเมืองของเราในขณะนี้ มีปัญหาแทบจะทุกด้านที่ต้องการการแก้ไขปรับปรุงโดยเร็ว เพราะไปเกี่ยวข้องกับความมั่นคงของชาติ จึงอาจกล่าวได้ว่า ปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาของชาติก็คงไม่ผิด ปัญหาหนึ่งอาจเป็นต้นเหตุของอีกปัญหาหนึ่ง หรือไปเสริมให้ปัญหาอื่นรุนแรง หนัก และสาหัสขึ้นก็ได้

ถ้าหากวิเคราะห์ ต้นเหตุ แห่งปัญหาทั้งปวงเหล่านี้แล้ว พอจะแนชัดที่จะสรุปได้ว่า มาจาก "คุณภาพของคน" เป็นสำคัญ ที่สรุปเช่นนี้ มิใช่ว่า สติปัญญา ความเฉลียวฉลาด และความสามารถของคนไทยเราจะด้อยกว่ากว่าคนเชื้อชาติใดในโลกนี้ก็หาไม่ แต่เมื่อใดที่คนไทยเรา (คนเก่ง ๆ) มาทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นคณะ (กรรมการ) เป็นพรรค หรือจะต้องใช้การประสานสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน (ทั้งภายใน หรือภายนอกก็ตาม) แล้ว ก็มักจะมีปัญหา ขัดแย้ง ไม่ยอมลดรากัน เกิดขึ้นเสมอๆ อย่างผิดปกติ ไม่รู้รัก สามัคคี ไม่ยอมรู้แพ้ รู้ชนะ หรือแพ้ ชนะกันไม่เป็น ไม่แยกแยะว่าสิ่งใด คือประโยชน์สำคัญของชาติหรือส่วนรวม เช่นนี้เป็นต้น

เครื่องมือสำคัญที่จะใช้พัฒนาคนให้มีคุณภาพดี เพื่อคนที่มีคุณภาพดีจะได้ไปพัฒนาชาตินั้น ก็คือ การศึกษา การให้การศึกษามีคุณภาพ จะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพดี คือเป็นทั้งคนเก่งและคนดี สมกับคำนิยามอย่างหนึ่งที่ว่า การศึกษา คือ การเจริญงอกงาม (Education is growth) ซึ่งครูจะมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพด้วยเครื่องมือที่เรียกว่า การศึกษานี้ และโดยอาศัยแนวพระราชดำริด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (การบินไทย. 2542: 17) ที่ได้ทรงชี้แนะไว้ว่า

"การพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญยิ่งขึ้นไปนั้น ย่อมต้องพัฒนาบุคคลก่อน เพราะถ้าบุคคลอันเป็นองค์ประกอบของส่วนรวม ไม่ได้รับการพัฒนาแล้ว ส่วนรวมจะเจริญและมั่นคงได้ยากยิ่ง การที่บุคคลจะพัฒนาได้ ก็ด้วยปัจจัยประการเดียวคือ การศึกษา การศึกษานั้นแบ่งเป็นสองส่วน คือ การศึกษาด้านวิชาการ (Academic learning) ส่วนหนึ่ง กับการอบรมบ่มนิสัย (Spiritual development) ให้เป็นผู้มีจิตใจใฝ่ดี ใฝ่เจริญ มีปกติละอายชั่วกลัวบาปส่วนหนึ่ง การพัฒนาบุคคลจะต้องพัฒนาให้ครบถ้วนทั้งสองส่วน เพื่อให้บุคคลได้มีความรู้ ใฝ่ใช้ประกอบการ และมีความดี ใฝ่เกื้อหนุนการประพฤติปฏิบัติทุกอย่างให้เป็นไปในทางที่ถูกที่ควร และอำนวยผลเป็นประโยชน์ที่พึงประสงค์ "

จากส่วนหนึ่งของแนวพระราชดำริที่ได้ัญญาเชิญมาไว้ดังกล่าวนี้ จะเห็นได้ว่าสอดคล้องอย่างยิ่งกับหลักวิชาครูหรือวิชาการศึกษาที่ครูทุกคนควรตระหนักถึงการทำหน้าที่ของตน ที่จะต้องพัฒนาให้ผู้เรียนได้เจริญงอกงามครบทุกด้าน กล่าวคือ ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive domain) ด้านปฏิบัติพิสัย (Psychomotor domain) และด้านจิตพิสัย (Affective domain) เฉพาะด้านพุทธิพิสัยและปฏิบัติพิสัยนั้นเป็นการสร้างความรู้ความสามารถในเชิงวิชาการและวิชาชีพให้แก่ผู้เรียน หรือเป็นการศึกษาด้านวิชาการ (Academic learning) นั้นเอง ซึ่งจะมีรายวิชา หน่วยกิตกำหนดไว้ชัดเจน อีกส่วนคือ ด้านจิตพิสัยนั้น เป็นส่วนที่สร้างให้ผู้เรียนได้เจริญงอกงามทางด้านจิตใจ คุณธรรม ความดีงามต่าง ๆ หรือเป็นการอบรมบ่มนิสัย (Spiritual development) ซึ่งจะไม่มียาวิชาใดรายวิชาหนึ่ง ที่จะสร้างความเจริญงอกงามส่วนนี้ให้สมบูรณ์ได้อย่างเอกเทศ แต่จะสอดแทรกอยู่ในกิจกรรม บรรยากาศสิ่งแวดล้อม การจัดกระบวนการเรียนการสอน รวมทั้งการมีแบบอย่างที่ดีงามไว้ให้ดู ครู จึงมีส่วนอย่างสำคัญในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพได้ โดยเฉพาะในด้านการสอนนั้น จะต้องเน้นที่การสอนคน ให้มากกว่าการสอนหนังสือ ต้องทำให้ผู้เรียนเจริญงอกงามครบสมบูรณ์ทุกด้าน เพื่อให้เขาเป็นทั้งคนเก่งและคนดี ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับสังคมส่วนรวม จึงจะได้ชื่อว่า เป็น ครู ที่แท้จริงการจัดการศึกษา ก็จะเป็นการให้การศึกษามีคุณภาพ และสถาบันการศึกษานั้น ก็จะเป็นสถาบันที่มีคุณภาพอย่างแท้จริงด้วย (ประวิตร ชูศิลป์. 2542: 10)

2.5 เศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคล

เศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคล หมายถึง ความสามารถในการดำรงชีวิตได้อย่างไม่เดือดร้อน มีความเป็นอยู่อย่างประมาณตนตามอัตภาพ และที่สำคัญไม่หลงไหลไปตามกระแส ของวัตถุนิยม มีอิสระภาพ เสรีภาพ ไม่พัวพันการอยู่กับสิ่งใด หันมายุติทางสายกลางในการดำรงชีวิต เมื่อเริ่มจาก

ตนเองได้แล้ว ก็ขยายผลไปสู่ครอบครัว เศรษฐกิจพอเพียงระดับครอบครัว คือ การพอมีพอกินไม่ฟุ่มเฟือยและไม่ฟืดเคืองนัก ส่วนเศรษฐกิจพอเพียงในระดับชุมชนคือการที่ชุมชนมีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ ประชาชนมีการรวมกลุ่มทางด้านเศรษฐกิจ เป็นกลุ่มสัจจะ กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มอาชีพต่างๆ มีการพัฒนาชุมชนอย่างสมดุลและผสมผสานทั้งด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านจิตใจ นอกจากนั้น ยังต้องส่งเสริมให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ส่งเสริมอาชีพหลัก อาชีพรอง อาชีพเสริม ลดรายจ่ายให้น้อยลง ซึ่งทำได้โดยการลด ละ เลิก อบายมุขต่างๆ นอกจากนั้นการให้ความรู้ สร้างจิตสำนึก รู้ ตระหนักและปฏิบัติตามวิถีชีวิตที่พอเพียง เรียบง่าย ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย ยึดทางสายกลาง รู้จักพอ พอดีพอประมาณ พอใจ มีความเมตตา เอื้ออาทรต่อกัน ร่วมมือ และช่วยเหลือกัน และกันไม่เบียดเบียนกันไม่มุ่งทำร้ายกัน ประกอบสัมมาชีพด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์สุจริต ใฝ่หาความรู้เพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ ไม่ตกเป็นทาสอบายมุข วัตถุนิยมและบริโภคนิยม ถ้าประชาชนในชาติสามารถทำตามแนวทางที่ให้ไว้ก็จะสามารถหลุดพ้นจากความยากจนได้ เมื่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน สามารถหลุดพ้นจากความยากจน พึ่งตนเองได้ สิ่งที่มาคือประเทศชาติเจริญและพัฒนาขึ้น เศรษฐกิจพอเพียงจึงเป็นพื้นฐานของความมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่งผลให้สามารถใช้หลักการพึ่งตนเองได้ หลักการพึ่งตนเองโดยยึดหลักสำคัญอยู่ 5 ประการ คือ (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2543: 2)

1. ด้านจิตใจ ทำตนให้เป็นตนเอง มีจิตสำนึกที่ดี มีจิตใจเอื้ออาทร ประณีประนอมเห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง
2. ด้านสังคม แต่ละชุมชนต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายชุมชนที่แข็งแรง เป็นอิสระ
3. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้ใช้และจัดการอย่างฉลาดทั้งหาทางเพิ่มมูลค่า โดยให้ยึดอยู่บนหลักการของความยั่งยืน
4. ด้านเทคโนโลยี จากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีที่เข้ามาใหม่มีทั้งดีและไม่ดี จึงต้องแยกแยะบนพื้นฐานของภูมิปัญญาชาวบ้าน และเลือกใช้ที่สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพแวดล้อม และควรพัฒนาเทคโนโลยีจากภูมิปัญญาของเราเอง
5. ด้านเศรษฐกิจ แต่เดิมนักพัฒนามุ่งที่การเพิ่มรายได้ แต่ไม่ได้มุ่งที่การลดรายจ่ายในเวลาเช่นนี้จะต้องปรับทิศทางใหม่คือ จะต้องมุ่งลดรายจ่ายก่อนเป็นสำคัญและยึดหลักพออยู่พอใช้ ปฏิบัติตนตามแนวพระราชดำริ ซึ่งมีดังนี้

5.1 ยึดความประหยัด ตัดทอนค่าใช้จ่ายในทุกด้าน ลดละความฟุ่มเฟือยในการดำรงชีพอย่างจริงจัง ดังพระราชดำรัสว่า

“...ความเป็นอยู่ที่ต้องไม่ฟุ้งเฟ้อ ต้องประหยัดไปในทางที่ถูกต้อง...”

5.2 ยึดถือการประกอบอาชีพด้วยความถูกต้องสุจริต แม้จะตกอยู่ในภาวะขาดแคลนในการดำรงชีพก็ตาม ดังพระราชดำรัสที่ว่า

“...ความเจริญของคนทั้งหลาย ย่อมเกิดมาจากการประพฤติชอบและการหาเลี้ยงชีพชอบ เป็นหลักสำคัญ...”

5.3 ละเลิกการแก่งแย่งผลประโยชน์ และแข่งขันกันในทางค้าขายประกอบอาชีพแบบต่อสู้กันอย่างรุนแรงดังอดีต ซึ่งมีพระราชดำรัสเรื่องนี้ว่า

“...ความสุขความเจริญอันแท้จริงนั้น หมายถึง ความสุขความเจริญที่บุคคลแสวงหา มาได้ด้วยความเป็นธรรม ทั้งในเจตนาและการกระทำ ไม่ได้มาด้วยความบังเอิญหรือด้วยการแก่งแย่งเบียดบังมาจากผู้อื่น...”

5.4 ไม่หยุดนิ่งที่หาทางให้ชีวิตหลุดพ้นจากความทุกข์ยากครั้งนี้ โดยต้องขวนขวาย ใฝ่หาความรู้ให้เกิดมีรายได้เพิ่มพูนขึ้น จนถึงขั้นพอเพียงเป็นเป้าหมายสำคัญ ดังพระราชดำรัสตอนหนึ่งที่ให้ความชัดเจนว่า

“...การที่ให้คนพยายามที่จะหาความรู้ และสร้างตนเองให้มั่นคง เพื่อจะให้ตนเองมีความเป็นอยู่ที่ก้าวหน้ามีความสุข พอมีพอกินเป็นขั้นหนึ่งและขั้นต่อไป ก็คือให้มีเกียรติว่ายืนได้ด้วยตนเอง...”

5.5 ปฏิบัติตนเองในแนวทางที่ดี ลดละสิ่งชั่วให้หมดไป ทั้งนี้ด้วยสังคมไทยที่ล่มสลายในหลายครั้ง เพราะยังมีบุคคลจำนวนมิใช่น้อย ที่ดำเนินการโดยปราศจากความละอายต่อแผ่นดิน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานพระราโชวาทว่า

“...พยายามไม่ก่อความชั่วให้เป็นเครื่องทำลายตัวทำลายผู้อื่น พยายามลดพยายามละความชั่วที่ตนเองมีอยู่ พยายามก่อความดีให้แก่ตัวอยู่เสมอ พยายามรักษาและเพิ่มพูนความดีที่มีอยู่นั้นให้งอกงามสมบูรณ์ขึ้น...”

การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงระดับชุมชน ชุมชนพอเพียง ประกอบด้วย บุคคล / ครอบครัวต่าง ๆ ที่ใฝ่หาความก้าวหน้าบนพื้นฐานของปรัชญาแห่งความ พอเพียง คือมีความรู้และคุณธรรมเป็นกรอบในการดำเนินชีวิต จนสามารถพึ่งตนเองได้ บุคคลเหล่านี้มารวมกลุ่มกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับสถานภาพ ภูมิสังคมของแต่ละชุมชน โดยพยายามใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผ่านการร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลหลายสถานภาพ ในสิ่งที่จะสร้างประโยชน์สุขของคนส่วนรวม และความก้าวหน้าของชุมชน อย่างมีเหตุผล โดยอาศัยสติ ปัญญา ความสามารถของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต อดกลั้นต่อการกระทบกระทั่ง ขยันหมั่นเพียร และมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือแบ่งปันกันระหว่างสมาชิกชุมชน จนนำไปสู่ความสามัคคีของคนในชุมชน ซึ่งเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีของชุมชน จนนำไปสู่การพัฒนาของชุมชนที่สมดุลและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถพัฒนาไปสู่เครือข่ายระหว่างชุมชนต่าง ๆ

การประยุกต์ใช้เศรษฐกิจพอเพียงระดับบุคคล/ครอบครัว จะต้องเริ่มต้นจากการเสริมสร้างตนเองให้มีการเรียนรู้ วิชาการและทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ พร้อมทั้งเสริมสร้างคุณธรรม จนมีความเข้าใจและตระหนักถึงคุณค่าของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และอยู่ร่วมกับระบบนิเวศวิทยาอย่างสมดุล เพื่อจะได้ละเว้นต่อการประพฤติดิฉินชอบ ไม่ตระหนี่ เป็นผู้ให้ เกื้อกูล แบ่งปัน มีสติยังคิดพิจารณาอย่างรอบคอบ ก่อนที่จะตัดสินใจ หรือกระทำการใด ๆ จนกระทั่งเกิดเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีในการดำรงชีวิต โดยสามารถคิดและกระทำบนพื้นฐานของ

ความมีเหตุมีผล พอเหมาะ พอประมาณกับสถานภาพ บทบาทและหน้าที่ของแต่ละบุคคล ในแต่ละสถานการณ์ แล้วเพียรฝึกปฏิบัติเช่นนี้ จนตนสามารถทำตนให้เป็นพึงของตนเองได้ และเป็นที่พึงของผู้อื่นได้ในที่สุด (รัฐบาลไทย. 2551: ออนไลน์)

การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นวัฒนธรรมหลักในการใช้ชีวิตของคนในสังคม ต้องมีกระบวนการหล่อหลอมให้ทุกคนมีความเชื่อมั่น และสามารถนำหลักการนี้ไปประยุกต์ใช้ได้จริง ในชีวิตประจำวัน และการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้เกิดกระบวนการดังกล่าว

3. การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กระบวนการในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นกระบวนการที่แฝงตัวอยู่ในหลักเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ซึ่งมีเนื้อหาอยู่ในหลักทฤษฎีใหม่ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้พระราชทานให้กับเกษตรกร เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงการจัดการที่ดินและน้ำ อย่างพอเพียง และในทฤษฎีใหม่นี้เอง ทิศนา ขัมมณี และคณะได้วิเคราะห์ถึงแนวคิดที่แฝงอยู่ในทฤษฎีใหม่ และได้สรุปออกมาเป็นกระบวนการหลักที่สำคัญ ในการดำรงชีวิต 4 ประการคือ การพึ่งตนเอง การทำงานและการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต

3.1 ทฤษฎีใหม่

ทฤษฎีใหม่ เป็นพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ได้พระราชทานเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรรายย่อยที่ประสบกับความยากลำบากในการดำรงชีวิต ให้สามารถประกอบอาชีพได้อย่างได้ผลพอเพียงที่จะเลี้ยงตัวเองได้ในระดับประหยัดเป็นอย่างน้อย ทฤษฎีใหม่ ประกอบด้วยหลักการและแนวทางในการบริหารจัดการที่ดินและน้ำเพื่อการเกษตรให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยดำเนินการเป็น 3 ขั้นตอน คือ (สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. 2541)

ขั้นที่ 1 เป็นการจัดแบ่งพื้นที่ออกเป็น 4 ส่วน ตามอัตราส่วน 30 : 30 : 30 :10 คือ แบ่งพื้นที่ส่วนที่หนึ่ง 30% เป็นที่สำหรับขุดสระน้ำไว้ใช้ ส่วนที่สอง 30% เป็นที่สำหรับทำนาในฤดูฝนเพื่อใช้เป็นอาหารสำหรับครอบครัว ส่วนที่สาม 30 % เป็นที่สำหรับปลูกพืชยืนต้น ไม้ผล พืชไร่ พืชผัก พืชสมุนไพร เพื่อใช้เป็นอาหาร และจำหน่ายหากมีเหลือ ส่วนที่สี่ 10 % เป็นที่อยู่อาศัย และเลี้ยงสัตว์ และโรงเรือนอื่นๆ

ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการพัฒนาเพื่อให้ได้ผลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ได้แก่ การที่เกษตรกรรวมพลังกันในรูปของกลุ่มหรือสหกรณ์ ในด้านการผลิต การตลาด การเป็นอยู่ สวัสดิการ การศึกษา สังคมและศาสนา โดยได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นส่วนราชการ หรือ องค์กรเอกชน ตลอดจนสมาชิกในชุมชน

ขั้นที่ 3 เป็นขั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นอีก โดยมีการติดต่อประสานงาน เพื่อจัดหาทุนหรือแหล่งเงิน เพื่อมาช่วยในการลงทุนและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น

ทฤษฎีดังกล่าว เป็นทฤษฎีที่ยึดหลักการพึ่งตนเองอย่างมีอิสระภาพ มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน ตั้งแต่การพัฒนาในระดับเพื่ออยู่รอด ไปจนถึงระดับพัฒนาคุณภาพชีวิต มีการใช้คำนวณตามหลักวิชาการ และมีการเน้นถึงความสามัคคี การร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกัน รวมทั้งการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม

3.2 ทฤษฎีใหม่ : การวิเคราะห์แนวคิด

ด้วยพระอัจฉริยภาพขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ถึงแม้ทฤษฎีใหม่จะเป็นทฤษฎีทางเศรษฐกิจและเกษตรกรรมก็ตาม แต่เนื่องด้วยทฤษฎีนี้ได้แฝงซึ่งแนวคิดที่น่าสนใจ อันเป็นแก่นสำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทฤษฎีนี้จึงมีศักยภาพที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในศาสตร์ต่าง ๆ ได้ อย่างดี ซึ่งในที่นี้จะขอนำมาประยุกต์ใช้กับศาสตร์ทางการศึกษาและเพื่อให้เห็นถึงแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างชัดเจน จึงจะขอวิเคราะห์ให้เห็นถึงแนวคิดต่างๆที่แฝงอยู่ในทฤษฎีใหม่ ซึ่งพบว่า มีแนวคิดหลักที่สำคัญอยู่หลายประการ ดังนี้ (ทศนา เขมณี. 2549:19)

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพึ่งตนเอง มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะดูแลและพึ่งตนเอง และควรมีความรับผิดชอบในการดำรงชีวิตด้วยการพึ่งพาตนเอง เลี้ยงตนเองให้อยู่รอด อยู่ดีได้ ก็จะไม่เป็นภาระหรือก่อความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่นและสังคมในที่สุด ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่รับผิดชอบ หรือไม่มีความสามารถในการพึ่งตนเองแล้วก็จะเดือดร้อนถึงผู้อื่น และเป็นภาระและเป็นปัญหาของสังคมต่อไป ดังนั้นการพึ่งตนเองจึงเป็นการดำรงชีวิตที่เหมาะสม เพราะเป็นชีวิตที่ไม่เบียดเบียนกัน และกัน อันเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญประการหนึ่ง

2. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นอิสระภาพ ความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ช่วยตนเอง/พึ่งพาตนเองไม่ได้ ต้องคอยพึ่งคนอื่นอยู่เสมอ เป็นชีวิตที่ไร้อิสระภาพ เป็นชีวิตที่เป็นทุกข์ การที่สามารถพึ่งตนเองได้ ก็เท่ากับการเป็นอยู่อย่างมีอิสระภาพ อยู่อย่างเป็นไท สามารถที่จะอยู่อย่างมีความสุขได้ตามอัธยาศัย

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การบริหารจัดการ เป็นทักษะที่สำคัญมากในการดำรงชีวิต บุคคลที่มีความสามารถในการบริหารจัดการในเรื่องใดๆ ก็ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จในเรื่องนั้นๆ เช่น นักเรียน นักศึกษา ที่สามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับการเรียนของตน สามารถบริหารเวลาในการอ่านหนังสือ ทำการบ้านและภารกิจทั้งหลายได้ดี ก็ย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียนมากกว่าผู้ที่ไม่รู้จักการบริหารจัดการที่ดี

4. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงาน การทำงานใด ๆ จะให้ได้ผลตามต้องการนั้น ต้องอาศัยคุณสมบัติหลายประการ เช่น

- 4.1 ความขยัน อดทน ไม่ทอดทิ้ง
- 4.2 ความสามัคคี และการรวมกลุ่ม
- 4.3 ความรู้ในการแสวงหาและศึกษาข้อมูลและความรู้
- 4.4 การอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลกัน

5. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา มนุษย์เป็นผู้ที่มีศักยภาพที่จะพัฒนาขึ้นไปได้เรื่อยๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด หากบุคคลตระหนักถึงศักยภาพนี้ ก็จะเป็นพลังผลักดันให้ตนเองมีการพัฒนาขึ้นไปได้เรื่อยๆ

6. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการได้รับความร่วมมือ การได้รับความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของกลุ่มคน ยิ่งมาก ยิ่งกว้าง ก็จะทำให้ระดับการพัฒนายิ่งสูง หรืออีกนัยหนึ่งกล่าวได้ว่า การพัฒนาจะทำให้ได้มากขึ้นเพียงใด ขึ้นกับความมากน้อยของการมีส่วนร่วมของสมาชิกในสังคม/ชุมชนนั้น

7. แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ทฤษฎี การประยุกต์ใช้ความรู้ใดๆ จึงต้องดูให้เหมาะสมกับความต้องการ ความจำเป็น สภาพแวดล้อม และปัจจัยต่างๆ มิใช่เพียงเห็นว่าเป็นทฤษฎีที่ได้รับการนิยามก็จะลงมือทำ

แนวคิดทั้ง 7 ประการดังกล่าวข้างต้น เมื่อนำมาประกอบกันแล้ว พบว่ามีแกนสาระที่เป็นหลักสำคัญๆ อยู่ 4 ประการ ซึ่งเป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่า ประเด็นสำคัญทั้ง 4 ประการนั้น กลายเป็นกระบวนการที่จำเป็นอย่างยิ่งในการดำรงชีวิต หรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในการดำรงชีวิต กระบวนการดังกล่าวคือ

3.2.1 การพึ่งตนเอง

คุณสมบัติประการแรกที่มีมนุษย์ทุกคนควรจะทำ คือการพึ่งตนเอง ได้แก่ การไม่มุ่งที่จะพึ่งพาคนอื่น ก่อนที่จะลงมือพึ่งตนเอง หรือการรอคอยแต่จะให้ผู้อื่นมาช่วยโดยตนเองไม่ยอมทำอะไร การที่บุคคลจะพึ่งตนเองได้นั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบในตนเอง หากขาดความรู้สึกรับผิดชอบในตนเองแล้วก็จะขาดจิตสำนึกในการพึ่งตนเอง บุคคลที่สามารถพึ่งตนเองจะมีชีวิตที่เป็นอิสระไม่ตกอยู่ในอำนาจหรือถูกบีบบังคับโดยผู้อื่น การพึ่งตนเองกับชีวิตที่มีอิสรภาพจึงเป็นของคู่กันโดยปริยาย

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระบรมราโชวาท และพระราชดำรัสเกี่ยวกับหลักการพึ่งตนเอง สรุปดังนี้ (รงค์ ประพันธ์พงษ์. 2550: 38)

1. พึ่งตนเองทางจิตใจ หมายถึง คนที่มีจิตใจเข้มแข็ง ต่อสู้ชีวิตด้วยความสุจริตธรรม แม้ไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต แต่ก็มีใจได้ข้อแท้
2. พึ่งตนเองทางสังคม หมายถึง การสร้างชุมชน หรือสังคมด้วยการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทุกคนทำหน้าที่อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานรุดหน้าพร้อมเพรียงกัน
3. พึ่งตนเองทางทรัพยากรธรรมชาติ หมายถึง การส่งเสริมความสามารถของผู้คนในท้องถิ่นในการแสวงหาทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. พึ่งตนเองทางเทคโนโลยี หมายถึง การส่งเสริมให้มีการศึกษาทดลอง และทดสอบเพื่อให้ได้มาซึ่งเทคโนโลยีใหม่ๆ และสามารถนำไปใช้ปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม
5. พึ่งตนเองทางเศรษฐกิจ หมายถึง สามารถอยู่ได้ด้วยตนเองในระดับเบื้องต้น แม้ไม่มีเงินก็ยังมีทรัพยากรในท้องถิ่น เช่น ข้าว ผัก ปลา และผลไม้เพื่อการยังชีพ และสามารถนำไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการพึ่งพาตนเองคือ (สพฐ.มุกดาหาร. 2551: ออนไลน์)

มาตรฐานที่ 8 ครูรู้จักตนเอง พึ่งตนเองได้ มีบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ

8.1 รู้ถึงความถนัด ความสามารถ ความสนใจ ข้อดี ข้อด้อยของตนเอง และพยายามปรับปรุงตนเอง

8.2 เป็นตัวของตัวเอง มีความมั่นใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมและให้เกียรติผู้อื่น

8.3 รู้กาลเทศะในการใช้คำพูด กิริยามารยาทและการแต่งกาย

8.4 สามารถกำหนดเป้าหมาย แนวทาง ตัดสินใจ และแก้ปัญหาของตนเองได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ สารรัตนะ ที่ให้ทัศนะเกี่ยวกับการพึ่งพา และการพึ่งตนเอง ไว้ว่า แต่เดิมวิถีชีวิตของแต่ละคนและวิถีชีวิตชุมชนถูกหล่อหลอมเป็นเนื้อเดียวกัน คือชีวิตชุมชนจะอยู่รอดได้และพึ่งตนเองได้ก็ต่อเมื่อชีวิตชีวิตของแต่ละบุคคลอยู่รอด และพึ่งตนเองได้ ในทำนองกลับกันชีวิตของแต่ละบุคคลจะอยู่รอดและพึ่งตนเองได้ก็ต่อเมื่อชีวิตชุมชนอยู่รอดและพึ่งตนเองได้ ดังนั้นชีวิตบุคคลและชุมชนจึงเป็นเรื่องเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การพึ่งพาอาศัยกันมิได้อยู่ที่การแลกเปลี่ยนตอบแทน แต่อยู่ที่น้ำใจ การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันนี้ทำให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกันและกัน การพึ่งตนเอง การแก้ไขความสัมพันธ์แบบพึ่งพาและการดูดซับส่วนเกินออกไปจากชุมชน ทั้งในระดับชาวบ้านด้วยตนเองและในระดับชาวบ้านกับองค์กรพัฒนาและระหว่างชาวบ้านประเทศยากจนกับประเทศร่ำรวย และจะส่งผลถึงความสัมพันธ์แบบเพื่อนร่วมงาน ความเป็นปึกแผ่นและความร่วมมือในการสร้างสรรค์สังคมโลกให้ดีขึ้น (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542: 31-32)

ผลพวงของการพัฒนาในอดีต ทำให้สังคมไทยทุกระดับต้องตกอยู่ในสภาวะพึ่งพาดังนั้น จึงเกิดทางเลือกในการพัฒนาเพื่อการพึ่งตนเองขึ้น ซึ่งมีหลากหลายแนวคิดดังที่ วีระ สมบูรณ์ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2542: 40)กล่าวว่า เป้าหมายหลักของการพัฒนาสังคมไทยควรเน้นที่หลักการพึ่งตนเอง (อัตตาหิ อัตโน นาโถ) มิใช่อาศัยทรัพยากรจากที่อื่นหรือผู้เชี่ยวชาญจากที่อื่น ความช่วยเหลือจากภายนอกควรเป็นรองที่จะช่วยเสริมให้การพึ่งตนเองของบุคคลเป็นไปได้

วัลลภ ตั้งคณานุรักษ์ (2542: 75) ให้ทัศนะว่า เนื่องจากแผนพัฒนาประเทศที่ผิดพลาดมาโดยตลอด เพราะมุ่งพัฒนาความทันสมัยทางวัตถุมากกว่ายึดหลักการพัฒนาคนเป็นหลัก เป็นการพัฒนาที่รวมศูนย์อำนาจไว้ส่วนกลางมากกว่ากระจายอำนาจแก่ท้องถิ่นภูมิภาคส่งผลให้ประชาชนส่วนใหญ่ภายในประเทศ “พึ่งพาตนเองไม่ได้” และ “สิ้นเนื้อประดาตัว” ลง

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542: 90-91) กล่าวถึงภาระหน้าที่หลักของสถาบันการศึกษา ต้องปลูกฝังอุดมการณ์และจิตสำนึกของการพึ่งตนเองให้แก่ผู้เรียนเป็นหลัก หลักสูตรและวิธีการคือ การให้นักเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาได้มีการกระทำซ้ำๆ บ่อยๆ ให้มีผลเกี่ยวพันเชื่อมโยงผู้เรียนและครอบครัว จัดตั้งหอกระจายข่าวในหมู่บ้าน จัดรายการที่เป็นประโยชน์ต่อชาวบ้าน ทั้งด้านข้อมูลเกี่ยวกับภูมิปัญญาชาวบ้าน เกี่ยวกับการแก้ปัญหาเพื่อปลูกฝังให้ชาวบ้านมีความภาคภูมิใจ การเสวนา

หรือการถกเถียงในหมู่บ้าน ช่วยให้เกิดการไม่เอาัดเอาเปรียบกัน ที่สำคัญที่สุดคือ ช่วยเปลี่ยนความรู้สึกที่จะรับอย่างเดียว ไปเป็นความต้องการที่ทาเพื่อปรับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น และยังเสนอให้สร้างภูมิคุ้มกันทางปัญญาไว้ว่า

ส่วนที่สูญเสียไปต้องฟื้นฟูขึ้นมาใหม่ เช่น ความสมดุลทางธรรมชาติ การทำลายสภาพจิตใจ จึงเกิดทางเลือกพุทธเกษตรกรรมเบญจขันธ์ชุมชน อันประกอบด้วยจิตใจที่เป็นธรรมะ แบบแผนการผลิตเพื่อกินเองใช้เอง โดยยึดหลัก “สานเสเอกแห่งการพัฒนา” คือ คน เทคโนโลยี และภาคเกษตรกรรมในชนบท และยิ่งเพิ่มความสามารถในการจัดการ มีความเท่าทันต่อการวิเคราะห์ปัญหาอีกด้วย

ส่วนที่รักษาไว้เช่น แบบแผนการผลิตไว้กินไว้ใช้ตามแนวทางหลักธรรมของศาสนา วัฒนธรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การศึกษาประเภทมุ่งถ่ายทอดความรู้

ส่วนที่รับมาจากภายนอกควรมีการกลั่นกรองที่ดีที่สุดคือ การตรวจสอบจากการนำไปปฏิบัติจริง เมื่อผ่านการตรวจสอบก็จะทราบว่า วิชาการ ภูมิปัญญา วัฒนธรรม นั้นไม่มีความเป็นกลางหรือเอื้อประโยชน์ให้แก่ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือไม่

กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการพึ่งตนเอง หมายถึง การที่บุคคลสามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ด้วยตนเอง และสามารถช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสังคม มีความรับผิดชอบในตนเอง มีความคิดเป็นอิสระ ไม่พึ่งพาผู้อื่น ดูแลตนเองและครอบครัวได้ตามสถานะโดยไม่เดือดร้อน

3.2.2 การทำงานและการแก้ปัญหา

เมื่อบุคคลเกิดจิตสำนึกมีความรับผิดชอบในตนเองแล้วพร้อมที่จะพึ่งตนเองแล้ว บุคคลนั้นก็ต้องลงมือกระทำการอันจะช่วยให้ตนเองได้ในสิ่งที่ชีวิตต้องการ การทำงานหรือลงมือปฏิบัติ จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอันดับต่อมา บุคคลใดจะสามารถประกอบกิจการงานให้ประสบผลสำเร็จตามที่มุ่งหวังได้ จะต้องมีความขยัน อดทนไม่ท้อถอย สามารถที่จะต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้ นอกจากนั้นยังจะต้องมีทักษะ การบริหารจัดการกิจกรรมด้านต่างๆ ในชีวิตให้ประสบผลสำเร็จ เมื่อบุคคลมีการลงมือปฏิบัติขยายไปสู่การรวมกลุ่ม และได้รับความร่วมมือจากชุมชนหรือคนอื่นมากขึ้น ผลประโยชน์ที่จะได้รับก็จะเพิ่มพูนขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้แบ่งมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดในการทำงานและการแก้ปัญหาคือ มาตรฐานที่ 23 ข้อที่ 23.3 ครูมีความ สามารถ ในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ได้ (สพฐ.มุกดาหาร. 2551: ออนไลน์) และจากหลักแนวคิดทางด้านนี้ที่มุ่งเน้นให้ครูมีความสามารถในการทำงานนี้เอง ในการทำงานนอกจากจะทำโดยลำพังแล้ว การทำงานยังแยกออกได้เป็นหลายประเภท เช่นการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานในแต่ละรูปแบบต้องมีกระบวนการเรียนรู้ในการทำงานเกิดขึ้นก่อน ซึ่งมีความแตกต่างกันตามประเภทของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก มาตรฐานที่ 16 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสม อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านคือ (สพฐ.มุกดาหาร. 2551: ออนไลน์)

- 1) จัดครูเข้าสอนตรงตามสาขาวิชา หรือความถนัด หรือความรู้ความสามารถ
- 2) ครูได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่ใช้สอนหรือปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง
- 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

โดยปกติทั่วไปบุคลากรทางการศึกษามักนิยมการทำงานโดยลำพัง ขาดการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม เพราะในการสอนหนังสือก็ดำเนินการสอนแต่เพียงลำพัง เมื่อเกิดปัญหาในการสอน หรือการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมในการทำงานด้านการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงานจึงขาดหายไป ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาหรือครูจึงควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการเรียนรู้เป็นทีม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญหลายท่านที่กล่าวว่า การเรียนรู้ที่จะทำงานเป็นทีมก็มีส่วนสำคัญต่อตัวบุคคลเช่นเดียวกันเพราะนอกเหนือจากได้ฝึกการทำงานร่วมกับผู้อื่นแล้ว ยังต้องฝึกการแก้ปัญหาาร่วมกัน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อันเป็นที่มาของความสำเร็จในการทำงาน และการพัฒนาตนเองอีกรูปแบบหนึ่ง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของชินท์ ชัมมนันท์กุล (2540: 67) กล่าวว่า การสร้างภูมิรู้ทีม เป็นการประสาน แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ เพื่อก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการโดยมีการถ่ายทอดความรู้ให้แกกันด้วยความจริงใจ รับฟังกันอย่างลึกซึ้ง ด้วยการเปิดตาเปิดใจเน้นกระบวนการและระบบ ไม่ยึดติดตัวบุคคล ร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์ กลุ่มในการเรียนรู้กัน เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและเสถียรภาพของทีมงานโดยรวม

จากแนวคิดของนันทพร โชติสุขิต (2540: 70) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ สมาชิกในทีมทั้งหมดจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องมือและเทคนิคที่จำเป็นสำหรับการทำงานของทีม จึงต้องมีการฝึกอบรมในรูปแบบห้องเรียน เพื่อเรียนรู้การใช้เครื่องมือที่ทันสมัย และจะมีการเสริมแรงในการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริง การเรียนรู้เป็นทีมจะเกิดจากการประชุมซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลพื้นฐานทางด้านเทคนิคของโครงการของทีม ทั้งนี้สมาชิกของทีมที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วก็จะถ่ายทอดความรู้ให้กับสมาชิกในทีมคนอื่นๆ ต่อไป

วีรุธ มาชะศิริรานนท์ (2541: 73) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เน้นการทำงานและร่วมเรียนรู้กันเป็นทีม ซึ่งทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และเมื่อมาปฏิบัติงานร่วมกัน ก็จะแลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่กัน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จและความรับผิดชอบ รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหาซึ่งจะช่วยให้ความเสี่ยงต่อการล้มเหลวในอนาคตน้อยลง

ปีเตอร์ เซงก์ (สุพาณี สอนชื่อ. 2543: 71; อ้างอิงจาก Peter Senge. 1994: 123) กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม หมายถึง การให้องค์การสร้างการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างบทเรียนแห่งความสำเร็จ เพื่อขยายผลต่อไปในหน่วยงานอื่น เป็นการคิดและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ภายใต้การประสานงานร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้ ความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของทีมให้เกิดขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นกระบวนการหนึ่งของการทำงานที่ส่งเสริมความรู้ ทักษะ และความชำนาญ ของตัวบุคคล ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ที่นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีม

จากการประมวลแนวคิดการเรียนรู้เป็นทีมของ ปีเตอร์ เซงก์ (สุพาณี สอนชื่อ. 2543: 73; อ้างอิงจาก Peter Senge. 1994: 120) สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบของการเรียนรู้เป็นทีมในการศึกษาครั้งนี้ออกเป็น 3 ประเด็นหลัก ได้แก่

1. คุณลักษณะของสมาชิกในการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย
 - 1.1 ความสามารถ และความเข้าใจของสมาชิกในการเรียนรู้เป็นทีม
 - 1.2 ทักษะของสมาชิกในการเรียนรู้เป็นทีม
 - 1.3 ทักษะของสมาชิกในการเรียนรู้เป็นทีม
2. พฤติกรรมการสื่อสารในการเรียนรู้เป็นทีมประกอบด้วย
 - 2.1 การสนทนา
 - 2.2 การอภิปราย
3. พฤติกรรมการเรียนรู้ในการเรียนรู้เป็นทีม ประกอบด้วย
 - 3.1 การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน
 - 3.2 การเรียนรู้ในวิธีการปฏิบัติ

คุณลักษณะของสมาชิกในการเรียนรู้เป็นทีม

ปีเตอร์ เซงก์ (สุพาณี สอนชื่อ. 2543: 80; อ้างอิงจาก Peter Senge. 1994: 124) กล่าวว่า ในปัจจุบันองค์การส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและองค์การ เนื่องจากคุณลักษณะของบุคคลในองค์การนั้นจะมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน อันอาจนำไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การได้ ในที่นี้นักเทคโนโลยีการศึกษาได้เสนอคุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมของสมาชิกประกอบด้วย

1. การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน
2. การเพิ่มอำนาจในการทำงาน
3. พลังของกลุ่ม
4. การสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลงใหม่และการประสานงาน
5. การมีบทบาทต่อทีมอื่นๆ และการถ่ายทอดวิธีการปฏิบัติและทักษะ
6. การคิดพิจารณา

การแก้ปัญหา

การดำเนินงานของกลุ่มเป็นการประสานงานที่จะทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มโดยมีเป้าหมายของกลุ่มเป็นหลัก ฉะนั้นสมาชิกทุกคนในกลุ่มจึงมีความสำคัญที่จะผลักดันให้งานบรรลุเป้าหมายเป็นอย่างมาก ดังนั้นการที่จะเข้าใจพฤติกรรมและการแก้ปัญหาร่วมกันจึงจำเป็นต้องเข้าใจพฤติกรรมกลุ่มก่อน

อิทธิพลความคิดของกลุ่มต่อการแก้ปัญหาร่วมกัน

กลุ่มหรือทีมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่โลกไร้พรมแดน เมื่อการรวมตัวกันปัญหาที่ตามมาคือเป็นช่องว่างให้เกิดปัญหา แต่เมื่อคนส่วนใหญ่มักจะคิดเชิงวิเคราะห์ และพิจารณาปัญหาตามมุมมองของตนเท่านั้น ด้วยเหตุนี้การให้คนหลายๆ คนที่มีความรู้ ความชำนาญต่างกัน มาร่วมกันขบคิดพิจารณาปัญหาการแก้ไขและการตัดสินใจนั้นก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากมีปัญหามากมายที่เกี่ยวข้องกับหลายบุคคล หลายหน่วยงาน รวมไปถึงหลายแผนก ดังนั้นการแก้ปัญหาก็ต้องอาศัยความคิดเห็นที่ต่างกันของคนหลายคนมาตัดสินใจ หรือช่วยกันคิดหาทางออกที่ดีที่สุด (ยุดา รักไทย; และธนิกานต์ มาชะศิริรานนท์. 2542 : 93 – 95)

องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการแก้ปัญหา

ในการแก้ปัญหานั้น ผลสำเร็จของการแก้ปัญหาและประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาก็จะมีมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการซึ่งนักวิจัยหลายท่านมีความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการแก้ปัญหาสอดคล้องกัน ดังนี้คือ

สตอลเบิร์ต (กนกกรานต์ ฤกษ์ผ่องศรี. 2546: 45 ; อ้างอิงจาก Stollbert. 1965: 228) ได้ให้ความเห็นว่าปัญหาที่เกิดขึ้นและวิธีการแก้ปัญหานั้น ผู้แก้ปัญหาแต่ละคนย่อมมีลักษณะเฉพาะเป็นเอกลักษณ์ การแก้ปัญหาจึงไม่เหมือนกัน การแก้ปัญหาไม่มีขั้นตอนที่แน่นอน และไม่จำเป็นต้องตามลำดับขั้นอาจสลับก่อนหลัง หรือบางขั้นตอนไม่มี นอกจากนั้นการแก้ปัญหายังขึ้นอยู่กับ

1. ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล
2. วุฒิภาวะทางสมอง
3. สภาพการณ์ที่แตกต่าง
4. กิจกรรมและความสนใจของแต่ละคนที่มีต่อปัญหานั้น

มอร์แกน (กมลศรี ว่องเจริญ. 2550: 24; อ้างอิงจาก Morgan. 1978: 154-155) ได้สรุปว่า วิธีการแก้ปัญหของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ทำให้ความสามารถในการแก้ปัญหาแตกต่างกันด้วย ซึ่งขึ้นอยู่กับ

1. สติปัญญา (Intelligence) ผู้ที่มีสติปัญญาดีจะแก้ปัญหาได้ดี
2. แรงจูงใจในการที่จะทำให้เกิดแนวทางในการแก้ปัญหา
3. ความพร้อมในการที่จะแก้ปัญหาใหม่ๆ โดยทันทีทันใดจากประสบการณ์ที่มีมาก่อน
4. การเลือกวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ซูซีฟ อ่อนโคกสูง (2522: 130-134) ได้กล่าวถึงสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการแก้ปัญหาในการเรียนไว้ 3 ประการ คือ

1. ตัวผู้เรียน (Condition in learner) ซึ่งได้แก่ระดับเชาวน์ปัญญา ลักษณะทางอารมณ์ อายุ แรงจูงใจ ตลอดจนประสบการณ์ของผู้เรียน
2. สถานการณ์ที่เป็นปัญหา (Condition in learning situation) ถ้าเป็นปัญหาที่ผู้เรียนสนใจหรือมีผู้ชี้แนะ จะทำให้ผู้เรียนมองเห็นแนวทางแก้ปัญหาที่มีความต่อเนื่อง วิธีการคล้ายคลึงกับปัญหาที่เคยเรียนรู้ก็ย่อมแก้ปัญหาได้โดยง่าย
3. การแก้ปัญหาเป็นหมู่ (Problem solving in group) คือการอาศัยความร่วมมือของคนหลายๆ คนในการร่วมกันแก้ปัญหา

จากข้อคิดและความเห็นดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าองค์ประกอบที่สำคัญมีอิทธิพลต่อการแก้ปัญหาได้แก่

1. ตัวบุคคล ได้แก่ ระดับเชาวน์ปัญญา ลักษณะอารมณ์ อายุ เจตคติ แรงจูงใจ ความพร้อม ประสบการณ์ และการเลือกวิธีการแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม
2. สถานการณ์ภายนอก ได้แก่ ความน่าสนใจของปัญหา ความคล้ายคลึงและต่อเนื่องของปัญหา การให้ความร่วมมือของกลุ่มบุคคลเพื่อการแก้ปัญหา

วิธีการและกระบวนการแก้ปัญหา

การแก้ปัญหาคือการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปแก้ไขปัญหามาในสถานการณ์ใหม่ได้ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยสติปัญญาและความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ ตามหลักทางวิทยาศาสตร์ การคิดและการแก้ปัญหาจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแก้ปัญหาลงต่อไปนี้

เวีย (กมลศรี ว่องเจริญ.2550: 25-27; อ้างอิงจาก Weir. 1974: 16-18) ได้เสนอขั้นตอนในการคิดแก้ปัญหา ซึ่งผู้เขียนตำราทางวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับขั้นตอนหรือแนวทางในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติที่ทำให้สามารถกำหนดระยะเวลาและวิธีการทำงานที่แน่นอนได้ดี คือ

- ขั้นที่ 1 ขั้นตอนปัญหาหรือวิเคราะห์ประโยคที่เป็นปัญหา
- ขั้นที่ 2 ขั้นตอนนิยามสาเหตุของปัญหาโดยแยกแยะจากลักษณะที่สำคัญ
- ขั้นที่ 3 ขั้นตอนค้นหาแนวทางแก้ปัญหาและตั้งสมมติฐาน
- ขั้นที่ 4 ขั้นตอนพิสูจน์คำตอบ หรือผลลัพธ์ที่ได้จากการแก้ปัญหา

นอกจากนี้ เวียร์ ได้ให้หลักการแก้ปัญหา (Principle for Problem Solution) 6 ประการ ซึ่งจะสามารถแก้ปัญหาได้ สามข้อแรกเป็นการป้องกันและหลีกเลี่ยงมิให้มุ่งความสนใจไปในทางที่ผิด ส่วนอีกสามข้อหลังคือ เพื่อหาวิธีการแก้ไขช่วยให้ไปในทิศทางที่ถูกต้อง ดังนี้

หลักการข้อที่ 1 เริ่มต้นการวิเคราะห์ว่าปัญหานั้นคืออะไร ทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาหลายๆ ครั้งจนกระทั่งได้รูปแบบที่ครอบคลุมเรื่องทั้งหมด ต่อไปคือการแยกแยะปัญหาที่แท้จริงจากสิ่งที่เห็นได้ง่าย จากนั้นโยงปัญหาที่ใกล้ๆ ตัวเข้ากับปัญหาทั้งหมด บางครั้งอาจเป็นเพียงส่วนหนึ่งเท่านั้นที่แฝงอยู่ในปัญหา หลักการข้อนี้คือการหาความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ย่อยๆ ต่างๆ และความเหมาะสมของกลุ่มนั้น

หลักการที่ 2 การตัดสินในการนิยามปัญหา (Suspend Judgment) ซึ่งหลักการข้อนี้จะช่วยคลี่คลายข้อสงสัยที่ติดอยู่ในใจ ซึ่งลักษณะของปัญหาล้วนใหญ่ คือ เรื่องของการให้ความหมายของคำ (Semantic) บ่อยครั้งที่ใช้เวลามากกว่าครึ่งหนึ่งของการแก้ปัญหา คือ การให้ความหมายที่คำนึงถึงความเหมาะสมของข้อความมากกว่าความเป็นจริง ซึ่งสามารถหลีกเลี่ยงปัญหานี้ได้ โดยการสร้างนิสัยของการระมัดระวัง การนิยามความหมายของคำศัพท์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหา

หลักการข้อที่ 3 การเรียบเรียงเหตุการณ์ต่างๆ ของปัญหา ผู้ศึกษาอาจพบว่ามีปัญหายากในการตัดสินใจในความสัมพันธ์ของปัญหา เช่น ปัญหา B และ C ว่าอะไรสูงกว่ากันเมื่อได้รับข้อมูลดังกล่าวว่า A สั้นกว่า B และ A สูงกว่า C จะเห็นว่าความยุ่งยากจะเกิดขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น หากนำปัญหานั้นๆ จัดรูปให้อยู่ในรูปแบบของตรรกศาสตร์ ซึ่งเทียบได้กับว่า B สูงกว่า A และ A สูงกว่า C

หลักการข้อที่ 4 ถ้าพบว่าไม่มีการหาคำตอบจากหลักการเดิม ให้หาวิธีการใหม่ โดยการไต่ตรองหนทางที่เป็นไปได้ และกำหนดตัวเลือกจากหนทางที่เป็นส่วนใหญ่ๆ ของปัญหาทั้งหมด ถ้ามีตัวเลือกมากก็สามารถหาหนทางแก้ไขปัญหาก็ได้

หลักการข้อที่ 5 ให้หยุดพักเมื่อติดขัดหรือพบอุปสรรค บ่อยครั้งที่ปัญหาวิ่งมาหาโดยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับปัญหานั้นๆ เลย ความคิดใหม่อาจเกิดขึ้นในขณะที่อาบน้ำ หรือโกนหนวดตอนเช้า ซึ่งชาวอังกฤษเคยพูดเสมอว่า “เรามักพูดกันอยู่เสมอเรื่อง 3 Bs ซึ่งได้แก่ Bus Bath และ Bed ซึ่งเป็นสถานที่ที่เราค้นพบสิ่งที่ยิ่งใหญ่ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ก็ได้

หลักการข้อที่ 6 ปรึกษาปัญหากับผู้อื่น ควรมีการอธิบายปัญหากับคนอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดแนวคิดต่างๆ ที่อาจมองข้ามไป ซึ่งการอธิบายปัญหา ตลอดจนวิธีการต่างๆ นี้จะช่วยให้การแก้ปัญหาได้สำเร็จเป็นอย่างมาก

โดยทั่วไปหลักการเหล่านี้สามารถลดลงเหลือ 2 ประการ คือ พิจารณาก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ และทดลองด้วยวิธีการอื่น ถ้าพบว่ากำลังติดอยู่ในอุปสรรคที่แก้ไขไม่ได้เพื่อปรับปรุงช่องทางการแก้ไขปัญหา ควรเปิดใจกว้างเพื่อรับความคิดใหม่ๆ และอย่าเสียเวลากับการกระทำอะไรซ้ำๆ เมื่อสิ่งเหล่านั้นมองไม่เห็นความสำเร็จ

จากวิธีการและกระบวนการแก้ปัญหาดังกล่าวข้างต้น กมลศรี ว่องเจริญ (2550: 26- 27) ได้ใช้กระบวนการแก้ปัญหามาของเวียร์ เป็นแนวทางในการสร้างแบบทดสอบวัดความสามารถในการแก้ปัญหการปฏิบัติงาน ซึ่งมี 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. ขั้นระบุปัญหา เป็นการระบุสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
2. ขั้นวิเคราะห์ปัญหา ความสามารถในการระบุสาเหตุ ที่เป็นไปได้ที่ทำให้เกิดปัญหา
3. ขั้นกำหนดวิธีการแก้ปัญหา เป็นขั้นที่ต้องพิจารณาว่าต้องแก้ปัญหามาด้วยวิธีใด จะ

แก้ปัญหามาอย่างไร ปัญหาที่กำหนดมามีความสัมพันธ์กับปัญหาที่เคยมีประสบการณ์ในการแก้มาก่อนหรือไม่ ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ผู้แก้ปัญหาพิจารณาความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ ในปัญหา ผสมผสานกับประสบการณ์ในการแก้ปัญหามาที่มีอยู่ กำหนดแนวทางในการแก้ปัญหามา เพื่อนำไปสู่แนวทางในการแก้ปัญหามาได้อย่างเหมาะสม

4. **ขั้นตรวจสอบผลลัพธ์** คือความสามารถในการอธิบายได้ว่า ผลที่เกิดขึ้นจากการกำหนดวิธีการแก้ปัญหาที่สอดคล้องกับปัญหาที่ระบุไว้หรือไม่ หรือผลที่ได้จะเป็นอย่างไร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การทำงานและการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่สร้างให้บุคคลรู้จักต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ฝึกความขยัน อดทน และความรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานคนเดียวตามลำพังหรือการทำงานเป็นทีม ต้องประสบกับปัญหากันทุกคน จึงได้ประสบการณ์ด้านการแก้ปัญหาร่วมด้วย ยังผลให้บุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถ และทักษะ เพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

3.2.3 การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน

ในการทำงานใดๆ ให้ได้ผล การแสวงหาข้อมูลและความรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็น เพราะการปฏิบัติโดยขาดความรู้ อาจทำให้เสียเวลาและทรัพยากรมาก และอาจไม่ประสบผลสำเร็จ การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน ไม่ว่าจากผู้รู้หรือแหล่งความรู้อื่นๆ จะช่วยให้การทำงานของบุคคลก้าวหน้าและได้ผลมากขึ้นหรือพูดง่าย ๆ ว่า ทฤษฎีเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติ และในขณะเดียวกันการปฏิบัติ ก็ส่งผลให้ทฤษฎีหรือข้อความรู้ขยายตัวออกไป ดังนั้นการปฏิบัติตน และทฤษฎีหรือข้อความรู้ จึงเป็นกระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน และส่งผลต่อกันและกันเสมอซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก มาตรฐานที่ 23 ครูมีความสามารถในการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ(สพฐ.มุกดาหาร. 2551: ออนไลน์)

1) ครูมีนิสัยรักการแสวงหาความรู้และข่าวสารข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียน การสอน

2) ครูมีความสามารถในการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน

3) ครูมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขสถานการณ์ได้

การจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ครูผู้สอนต้องเปลี่ยนบทบาทตนเอง จากการทำหน้าที่เป็นผู้สอน ผู้ให้ความรู้ จัดการสอนโดยใช้ตนเองเป็นแหล่งความรู้ สอนเน้นเนื้อหา ยึดตำราและแบบฝึกหัดเป็นหลัก มาเป็นบทบาทของผู้อำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์จริง ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ การประยุกต์นำความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ด้วยกิจกรรมที่หลากหลายตามความถนัด ความสนใจ ตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน ใฝ่รู้ เกิดคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ดังนั้น การพัฒนาการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางดังกล่าวจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องศึกษาเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ มีทักษะการปฏิบัติสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้หรือส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการคิดปฏิบัติจริง เพื่อค้นพบความรู้ด้วยตนเองเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง มีพัฒนาการรอบด้าน มีความสุขและความภูมิใจในตนเองตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การที่จะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ที่ดีนั้น ควรเริ่มจากการเป็นผู้เรียนรู้ที่ดีก่อน ดังจะเห็นได้ว่าการเรียนรู้มีหลายรูปแบบ การที่บุคคลจะแสวงหาความรู้นั้นอาจมุ่งเน้นไปในทางการแสวงหาความรู้เป็นรายบุคคล หรือที่เรียกว่าการแสวงหาและค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นการแสวงหาความรู้ในการทำงานรูปแบบหนึ่งที่เน้นการพึ่งตนเองเป็นแนวทาง

การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงานในองค์กรต่างๆ มีหลักปฏิบัติที่คล้ายๆ กันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐ หรือเอกชน เพราะการแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงานนี้เป็นการปฏิบัติส่วนบุคคล สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ ในหลายๆ หน่วยงาน มีผู้ให้คำนิยาม ของคำว่าความรู้ไว้มากมายและสร้างแนวทางในการแสวงหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานไว้อีกมากมาย ดังจะกล่าวได้ดังนี้

ความหมายของความรู้

ความรู้ อาจได้มาโดยการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ การอบรม การดูงาน หรืออื่นๆ โดยความรู้ อาจเกิดจากการค้นหา ค้นคว้า ค้นพบ ได้เห็น ได้ฟังของแต่ละคน เมื่อเวลาผ่านไปความรู้ จะเกิดการสะสมเพิ่มพูนมากขึ้น ความรู้หากไม่ใช้หรือปล่อยให้ผ่านไปโดยไม่มีการทบทวนหรือประยุกต์ ก็เกิดการลืมหรืออาจสูญหาย การมีความรู้แล้วไม่เผยแพร่ หรือปกปิดซ่อนเร้นไว้ อาจเป็นประโยชน์ ในช่วงเวลาอันสั้น แต่จะเป็นผลเสียในระยะยาว ทั้งกับตัวองค์กร หรือประเทศชาติ ความรู้ คือพลัง ที่มีอยู่ในตัวของทุกคนที่ไม่สามารถถ่ายทอดผ่านพันธุกรรมได้ ผู้ใดมีความรู้มากก็สามารถมีพลังมาก สามารถตัดสินใจได้ถูกต้องและทำงานให้สำเร็จได้โดยง่าย ความรู้ถือว่าเป็นทรัพย์สินที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Asset) ที่มีมูลค่าสูงและมักเป็นคุณค่า ที่ถูกมองข้ามและไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควรในประเทศที่กำลังพัฒนา ความรู้ที่มีคุณค่า คือความรู้ที่ตรงกับการนำไปประยุกต์ใช้งานหรือใช้ประโยชน์ในเวลาและโอกาสจังหวะที่เหมาะสม ความรู้ของผู้ด้อยพัฒนาคือการมองเห็นการมีใบปริญญา หรือใบรับรองความรู้มาประดับบารมี ไม่ได้ศึกษาหรือเรียนรู้เพื่อการมีปัญญา โดยหากได้มีการเรียนรู้ในเรื่องใดแล้วสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม จึงถือว่ามีความรู้ มีความรู้ และมีความสามารถ ความรู้มีอยู่รอบตัวของทุกคน อยู่ที่ว่าจะสนใจหรือใส่ใจเก็บมาใช้ ซึ่งแหล่งความรู้ที่พบเห็น เช่น โทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วิทยุ ป้ายโฆษณา การพูดคุย หนังสือ เป็นต้น (ภารดร จินดาวงศ์. 2549:4-5)

เมื่อทราบถึงความหมายของคำว่าความรู้แล้วนั้นก็จะสามารถมองเห็นว่าความรู้ นั้นสามารถได้มาได้อย่างไร และจะกระทำการอย่างไรในการจัดเก็บความรู้และนำความรู้ออกมาใช้ ซึ่งในปัจจุบันมีทฤษฎีมากมายที่นำเสนอวิธีการแสวงหาความรู้ และการนำความรู้มาใช้ ในที่นี้ผู้วิจัยมองเห็นว่าทฤษฎี “การจัดการความรู้” นั้นเป็นทฤษฎีที่เป็นสากล บุคลากรจากทุกองค์กรสามารถเลือกนำมาใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและหลากหลายวิธีการปฏิบัติ ซึ่งเหมาะกับบุคลากรทางการศึกษาที่ควรนำเอาทฤษฎีทางด้านการบริหารมาประยุกต์ใช้กับวงการศึกษาบ้าง ซึ่งมีเนื้อหาสาระดังนี้

การจัดการความรู้

การจัดการความรู้ เป็นทั้งวิทยาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ที่ผสมผสานกัน โดยยากที่จะใช้คำจำกัดความที่ชัดเจน แต่อาจสรุปให้เกิดความเข้าใจง่าย ๆ คือ การจัดการความรู้เป็นกระบวนการที่มีความสลับซับซ้อน ในการที่จะนำความรู้ที่มีอยู่มาสร้าง ขยายผล แบ่งปัน จัดเก็บและใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งการจัดการความรู้นั้นเมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรทางการศึกษาย่อมเกิดผลดีทั้งด้านการจัดการเพราะการจัดการความรู้เป็นระบบสากล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกองค์กร และสร้างความเป็นสากลให้กับวงการศึกษาศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา การจัดการความรู้ที่มีผู้นิยามความหมายไว้หลายบริบทซึ่งสามารถอธิบายความหมายไว้ได้ดังนี้ (ภารตร จินดาวงศ์. 2549: 6-8)

การจัดการความรู้อาจเกิดขึ้นได้โดยบังเอิญ โดยไม่มีขั้นตอนหรือการวางแผนที่เป็นระบบ แต่ความเป็นไปได้ในลักษณะโชคช่วยก็มีความเป็นไปได้น้อย ซึ่งไม่ใช่ความมั่นคงถาวรที่ดีพอสำหรับการบริหารในองค์กร การทำให้ความรู้เกิดขึ้น ต้องทำแบบเชิงรุกจึงจะเห็นผล

การจัดการความรู้ต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะในโลกปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูล ข่าวสาร สารสนเทศ อยู่ในสภาพล้น หากจัดการความรู้อย่างถูกต้องและเหมาะสมก็จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขัน

การจัดการความรู้ที่ดีไม่มีสูตรตายตัว วิธีการหรือกระบวนการที่เคยใช้ประสบผลสำเร็จ และได้ผลดีในองค์กรแห่งหนึ่ง มิได้หมายถึงจะได้ผลดีในองค์กรอีกแห่งอื่น และวิธีการหรือกระบวนการที่เคยล้มเหลวในองค์กรแห่งหนึ่งก็ไม่ได้หมายถึงจะล้มเหลวหรือใช้ไม่ได้ตลอดไป

กระบวนการพัฒนาความรู้

ความรู้เป็นสิ่งที่มียุทธศิลป์ในการที่จะตัดสินใจลงมือปฏิบัติงานหรือไม่ปฏิบัติงานของผู้ที่กำลังนำความรู้นั้นไปใช้ประโยชน์ โดยพื้นฐานของการทำงานแล้ว ก่อเกิดความรู้ขึ้นมา จะมีลำดับหรือกระบวนการพัฒนาความรู้คือ

ข้อมูล (Data) จะเป็นข้อเท็จจริง ที่ถูกบันทึกลงไป และยังไม่มีการนำมาแปร ความหมาย โดยอาจมีจุดประสงค์เพื่อการตรวจสอบ หรือสอบกลับว่างานมีปัญหาหรือมีเหตุการณ์ใดเกิดขึ้นบ้าง ถือว่าการบันทึกข้อมูลเป็นเรื่องพื้นฐานที่ต้องจัดทำ เช่น การบันทึกยอดขายในแต่ละครั้ง ระดับปริมาณน้ำฝนในแต่ละวัน เป็นต้น

สารสนเทศ (Information) เป็นข้อมูลที่ผ่านการกลั่นกรอง หรือวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ ให้ข้อมูลเกิดการตกผลึก มีการแปลงรูปของบันทึกและข้อมูลให้ถ่ายทอดทำความเข้าใจมากขึ้น เช่นการรวบรวมยอดขายในแต่ละวันว่าช่วงเวลาใดหรือสินค้าใดขายดี มีลูกค้าเข้าร้านมากหรือน้อย ระดับปริมาณของฝนที่ตกในรอบปี ว่าเดือนไหนมีฝนตกชุกหรือฝนตกน้อย เป็นต้น

ความรู้ (Knowledge) จะเป็นสารสนเทศที่มีกระบวนการคิดหรือเรียบเรียงกันจากสารสนเทศต่างๆ แปลงสภาพให้พร้อมใช้งานหรือช่วยในการตัดสินใจกับงานต่างๆ เช่น เมื่อเห็นข้อมูลการขายในแต่ละช่วงเวลาแล้ว ก็ทำการกำหนดจำนวนพนักงานขายให้มีจำนวนมากขึ้นในช่วง

ที่ลูกค้าเข้าร้านเยอะ และลดจำนวนพนักงานลงในช่วงที่ไม่มีลูกค้า การวางแผนปลูกพืชในช่วงที่มีน้ำฝนตกสม่ำเสมอ ทำให้เกิดผลผลิตคุณภาพสูง เป็นต้น

ปัญญา (Wisdom) จะเป็นความรู้ที่มีอยู่ มาคิดหรือต่อยอดให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์มากขึ้น เช่น การให้ส่วนลด หรือลดราคาสินค้าเป็นพิเศษในช่วงเวลาที่ลูกค้าเข้าร้านน้อย ทำให้ช่วงเวลาที่ลูกค้าเข้าร้านมากที่สุดถูกเฉลี่ยมาช่วงเวลาที่ลูกค้าเข้าใช้บริการน้อย ช่วยลดปัญหาค่าครองชีพ การรอคิวชำระเงินนานได้ การทำระบบชลประทานในการรองรับหรือจ่ายน้ำในช่วงฤดูแล้งไม่ให้ขาดแคลน เป็นต้น

แหล่งที่มาของความรู้

เมื่อสำรวจสภาพแวดล้อมรอบตัวของทุกคนจะเห็นได้ว่า แหล่งของความรู้ที่มีอยู่มากหลากหลายประเภท ให้มีโอกาสดำเนินการศึกษาหาความรู้มาใส่ตัว โดยอาจจะเป็นหนังสือพิมพ์ นิตยสาร คู่มือเครื่องจักร โทรศัพท์ Internet เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า ผู้ขาย ที่ปรึกษา การอบรม การประชุม จนบางครั้งอาจพบกับความรู้ที่ล้นไม่รู้จะนำเอามาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร เช่น หากท่านเคยใช้คอมพิวเตอร์ผ่านโครงข่าย Internet ทำการค้นหาข้อมูล โดยใช้โปรแกรมที่ถูกเขียน เป็นข้อมูลค้นหา Website ต่างๆ ก็อาจพบกับจำนวนข้อมูลให้อ่านมากเป็นล้านเรื่อง เป็นต้น

การจัดการความรู้ขององค์กร จึงต้องพิจารณาแหล่งความรู้ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรที่เหมาะสม ทั้งในลักษณะมิติของระดับตำแหน่งงาน ระดับหน้าที่งานและระดับบุคคลแต่ละราย ซึ่งความรู้ที่แต่ละคนต้องมี เครื่องมือที่จะเข้าถึงความรู้และแหล่งที่จะได้มา ซึ่งความรู้อาจแตกต่างกันขึ้นอยู่กับภารกิจงานว่ามีความซับซ้อนมากหรือน้อย จึงหะเวลาที่ต้องจัดหาหรือสรรหาความรู้มาใช้ให้เหมาะสม และระดับความรู้ (Know-what, Know-how, Know-why และ Care-why) ที่ต้องมากกว่าหรือดีกว่าคู่แข่งเพราะความรู้ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์คือ ความรู้ที่ตรงประเด็น ไม่ใช่มากในเชิงปริมาณ

ปัจจุบันแหล่งความรู้มีหลากหลายและเปิดกว้างมากขึ้น ทำให้การเข้าถึงความรู้ทำได้โดยไม่ยาก ขึ้นอยู่กับความสามารถของบุคลากรในองค์กร ที่จะมีการนำเอาความรู้มาใช้ประโยชน์ เพื่อให้เข้าใจในแหล่งของความรู้และการนำเอาความรู้ไปใช้ของแต่ละคนอาจศึกษาได้จากพฤติกรรมในการอ่านหนังสือพิมพ์ จะพบว่าข่าวสารต่างๆ มีอยู่อย่างมากมายถ้าจะอ่านต้องใช้เวลามาก ทำให้ผู้อ่านต้อง

- สนใจข่าวสารที่เกี่ยวข้องเฉพาะเรื่อง เป็นการระบุถึงความรู้ที่ต้องการให้เกิดความชัดเจน เพราะในปัจจุบันข่าวสารและสารสนเทศ อยู่ในสภาพล้นเกินความจำเป็น
- อ่านในสิ่งที่สนใจให้เกิดความรู้ เพิ่มความลึกของระดับความรู้และความเข้าใจให้มากขึ้นจาก Know-what เป็น Know-how หรือ Know-why จนกระทั่งสามารถ Care-why ได้
- เก็บสาระหรือประเด็นที่สำคัญๆ นำความรู้มาเก็บไว้ในตัวเองโดยอาจจดบันทึก Share ข้อมูลไว้เพื่อเป็น Explicit Knowledge หรือจดจำความรู้ไว้เป็น Tacit Knowledge ประจำตัว

- นำเอาความรู้มาใช้ประโยชน์ ความรู้ทั้งประเภท Explicit Knowledge และ Tacit Knowledge จะถูกนำมาใช้สนทนาหรือขยายความเพิ่มเติมเกิดประโยชน์ต่อผู้ที่ได้เข้ามาแลกเปลี่ยนความรู้

ดังนั้นการจัดการความรู้ให้ได้ผล ผู้ที่เกี่ยวข้องในองค์กรจึงอาจต้องกำหนดแหล่งความรู้ ที่องค์กรจำเป็นต้องเข้าถึง และสร้างแหล่งความรู้เหล่านั้นให้มีข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่

โครงสร้างและปัจจัยประกอบของการจัดการความรู้

โดยภาพรวมการจัดการความรู้ จะมีทั้งศาสตร์และศิลป์มารวมกันจึงจะเกิดประสิทธิผล และใช้ได้จริง สำหรับปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การจัดการความรู้เกิดขึ้นจะมี 4 เรื่องหลักๆ คือ

ปัจจัยที่ 1 บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารระดับสูงจะต้องแสดงความเป็นผู้นำและเป็นตัวอย่างในการที่จะจัดการความรู้ รวมทั้งกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม ในส่วนของบุคลากรทั้งหมดจะเป็นส่วนที่สร้างความรู้และใช้ความรู้ขององค์กรให้เกิดคุณค่าที่สูงขึ้น เช่น กรณีมีการผลิตของเสียเกิดขึ้นในองค์กร เมื่อมีการวิเคราะห์สาเหตุและแก้ไขปัญหาในครั้งนั้นแล้ว โอกาสที่ปัญหาจะย้อนกลับมาอีกอาจจะเกิดขึ้นซ้ำใหม่ ถ้าความบกพร่องไม่ถูกเรียนรู้โดยบุคลากรใหม่ที่มาดำเนินการปฏิบัติงานในจุดทำงานนั้นทำให้เกิดการผลิตเสียซ้ำซากเป็นต้น

ปัจจัยที่ 2 การจัดการในองค์กร รวมถึงวัฒนธรรมและเครื่องมือที่ช่วยบริหารต่างๆ ในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญในการกำหนดระบบงานให้เหมาะสม เพื่อให้ความรู้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนหรือนำมาใช้ เช่น ในกรณีที่ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรมหรือให้ข่าวสารไม่เพียงพอ ก็จะทำให้ข้อมูลสิ่งที่จำเป็นต้องรู้ต่างๆ ไม่ถูกถ่ายทอดให้พนักงาน ทำให้เกิดช่องว่างของการจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพงานได้ เป็นต้น นอกจากนี้ต้องกำหนดวิธีการในการวัดผล เพื่อทราบถึงประสิทธิภาพของการจัดการความรู้

ปัจจัยที่ 3 พื้นฐานทางกายภาพและเทคโนโลยี เป็นกลไกในการช่วยให้การจัดการความรู้ได้มีการถ่ายทอด จัดเก็บ และแลกเปลี่ยน หากนำมาใช้ไม่เหมาะสมก็อาจเกิดปัญหาได้ เช่น องค์กรอาจมีระบบการจัดการในการจัดเก็บข้อมูลสำรองเรียนจากลูกค้า ซึ่งจะช่วยให้สามารถสืบย้อนกลับข้อมูลได้ แต่หากระบบการจัดเก็บข้อมูลไม่ดีพอทำในลักษณะบันทึกบนกระดาษ เมื่อต้องการค้นหา ก็ไม่สามารถหาได้ หรือต้องใช้เวลานานซึ่งจะไม่เกิดประโยชน์มากพอ ที่จะนำข้อมูลมาใช้ เป็นต้น

ปัจจัยที่ 4 ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ จะต้องมีการกำหนดและจัดสร้างขึ้นมาให้เหมาะสมกับองค์กร ไม่น้อยเกินไปจนอยู่ในสภาพขาดแคลน ไม่เพียงพอเมื่อต้องการใช้ หรือมากเกินไปจนกระทั่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ กลายเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความสูญเปล่าในการใช้ทรัพยากร ต้องจัดเก็บหรือใช้เวลาในการค้นหาหรือดำเนินการใดๆ กับความรู้ก็มีแต่ความซับซ้อน แยกแยะยาก เหมือนกองขยะ

ความสามารถหรือศักยภาพ (Competency)

เป็นการบอกถึงความสามารถต่างๆ ที่มีผลให้องค์กรเกิดความได้เปรียบ หรือมีศักยภาพในการแข่งขัน โดยอาจกำหนดระดับของความสามารถไว้หลายระดับ เช่น ความสามารถขององค์กร หน่วยงาน ตำแหน่งงาน ซึ่งจะต้องมีการค้นหาหรือกำหนดให้เหมาะสม เพื่อที่จะได้รู้ว่าหากต้องการที่จะมีศักยภาพในการแข่งขันแล้ว องค์กรจะต้องมีความสามารถในเรื่องใดบ้าง หรือหากพนักงานจะต้องทำงานที่กำหนดให้มีโอกาสบรรลุผลสำเร็จจะต้องมีความสามารถใด

หากการดำเนินการในปัจจุบัน องค์กรหรือบุคลากรยังมีช่องว่าง ระหว่างความสามารถที่กำหนดกับความสามารถที่มีอยู่จริง ก็ต้องทำการพัฒนาเรื่องเหล่านั้นเพื่อให้ได้มีความสามารถที่พอเพียง

ความสามารถหรือศักยภาพ อาจมีองค์ประกอบหลักๆ 5 ส่วนคือ

1. ทักษะ หรือ Skill
2. ความรู้ หรือ Knowledge
3. ทศนคติ หรือ Self-concept
4. บุคลิกลักษณะ หรือ Trait
5. แรงขับจากภายใน หรือ Motive

เครื่องมือที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้

กลุ่มเครื่องมือที่ถ่ายทอดความรู้ จะเหมาะสมกับความรู้ประเภทที่อยู่ในตัวคน หรือ Tacit Knowledge โดยมีเครื่องมือ เช่น

- การทำงานข้ามสายงาน คือ ให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความรู้กัน โดยอาจจัดในรูปแบบของการทำโครงการ ก็ได้ การนำเอาคนในหลายๆ ความรู้มาทำงานที่มีจุดหมายเดียวกัน เมื่อได้ทำงานแล้วก็จัดบันทึกและรวบรวมข้อมูลไว้ในหลายๆ ความรู้มาทำงานที่มีจุดหมายเดียวกัน เมื่อได้ทำงานแล้วก็จัดบันทึกและรวบรวมข้อมูลไว้ในหลายๆ
- ชุมชนนักปฏิบัติความรู้ คือ การให้พนักงานหรือผู้เกี่ยวข้องรวมกลุ่มกัน โดยอาจอยู่ในกลุ่มงานประเภทเดียวกัน เปิดให้พบปะพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ มีการจัดสถานที่ตามความเหมาะสม
- ระบบการสับเปลี่ยนงาน คือ การโยกย้ายสลับหน้าที่การทำงานกัน โดยอาจอยู่ในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงาน ซึ่งจะทำให้เกิดการเข้าใจในงาน ความต้องการของหน้าที่ เกิดแนวคิดที่จะสนับสนุนรู้ปัญหาของแต่ละฝ่าย
- ระบบพี่เลี้ยง หรืออบรมพนักงาน คือ เมื่อมีการรับคนเข้าใหม่ หรือมีการทำเรื่องใดใหม่ๆ อาจจัดให้มีผู้รู้และเข้าใจเรื่องนั้นๆ มาประกบหรือสอนในลักษณะพี่เลี้ยง เพื่อให้ผู้ถูกถ่ายทอดความรู้เกิดความเข้าใจงานและมีความรู้ได้ง่ายกว่าการเรียนรู้เอง

เครื่องมือที่ใช้ในการที่เข้าถึงความรู้

กลุ่มเครื่องมือที่เข้าถึงความรู้ จะเหมาะเมื่อนำไปใช้กับความรู้ประเภทที่ทำให้มองเห็นได้ชัดเจน โดยมีเครื่องมือ เช่น

- การเก็บความรู้ให้เป็นเอกสาร เมื่อมีการพบความรู้หรือปัญหาใดๆ ทั้งที่เกิดภายในหรือภายนอกองค์กรก็ให้มีการจดบันทึกไว้ มีการสรุปข้อมูลเพื่อแปลงเป็นสารสนเทศ นำเอาแบบปฏิบัติที่ดีมาใช้อ้างอิง
- การใช้วิธีการเขียนเล่าเรื่อง ให้มีการนำเสนอและเล่าเรื่องต่างๆที่น่าสนใจโดยการเล่าเรื่องนี้อาจทำเป็นประจำหลังทำงานมีการบันทึกเหตุการณ์ต่างๆไว้ หรืออาจอัดเป็นข้อมูล หรือบันทึกลงในเอกสาร
- สมุดหน้าเหลือง นำความรู้หรือผลงานต่างๆ มารวบรวม แยกกลุ่ม ดัชนี ตามความเหมาะสม เพื่อให้ผู้สนใจสามารถค้นหา หรือเข้าถึงได้ง่าย คล้ายๆกับสมุดหน้าเหลืองของโทรศัพท์
- ฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ มีการบันทึกหรือเก็บข้อมูลเข้าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร อาจอยู่ในรูปแบบของฐานข้อมูลที่เปิดสู่ภายนอก เช่น ให้ลูกค้าหรือผู้ขาย หรือผู้สนใจได้สามารถเข้าถึง

การเรียนรู้ขององค์กรและของแต่ละบุคคล

การที่องค์กรจะบรรลุผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ องค์กรต้องมีแนวทางที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ในเรื่องการเรียนรู้ขององค์กรและของแต่ละบุคคล การเรียนรู้ขององค์กร รวมถึงการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องของแนวทางที่มีอยู่ และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่นำไปสู่เป้าประสงค์และแนวทางใหม่ๆ การเรียนรู้ต้องถูกปลูกฝังในแนวทางที่องค์กรปฏิบัติการ ซึ่งหมายความว่า การเรียนรู้จะต้อง

1. เป็นปกติวิสัยของงานประจำวัน
2. มีการปฏิบัติในระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร
3. ส่งผลต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ
4. มุ่งเน้นการสร้างและแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งองค์กร
5. เกิดขึ้นในโอกาสที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญและมีความหมาย

จากทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวโดยสรุป การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน หมายถึง การศึกษาหาความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ในรูปแบบของการจัดการความรู้ เพื่อเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้การทำงานของคน ก้าวหน้าและได้ผลมากขึ้น

3.2.4 การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต

เมื่อบุคคลมีความรับผิดชอบที่จะพึ่งตนเอง และลงมือทำ โดยอาศัยความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ และหากมีปัญหาเกิดขึ้น ก็สามารถที่จะศึกษาหาวิธีการที่จะมาแก้ปัญหาเหล่านั้นได้ การปฏิบัติก็จะเกิดผล บุคคลก็จะเกิดการพัฒนาทั้งทางด้านคุณภาพชีวิตและคุณสมบัติส่วนตัว ผลที่เกิดจากการทำงาน นอกจากจะสามารถนำไปเลี้ยงชีวิตแล้ว บุคคลยังเกิดความชำนาญจากการลงมือกระทำ และมีความรู้เพิ่มพูนขึ้น ทั้งจากประสบการณ์การทำงาน และการศึกษาหาความรู้ขณะทำงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยช่วยให้บุคคลนั้นสามารถคิดและทำในสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้นและดีขึ้น จึงกล่าวได้ว่า บุคคลเกิดการพัฒนาด้านตนเองและคุณภาพชีวิต จากการพึ่งตนเอง การทำงาน และการแสวงหาความรู้มาใช้ในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุธี ทานตวนิช ที่กล่าวว่า

การพัฒนาด้านตนเองเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาบุคคลเพราะถ้าไม่มีการพัฒนาด้านตนเองแล้ว การพัฒนาผู้อื่นย่อมไม่ได้ผล มีหลายวิธีการที่บุคคลจะเลือกพัฒนาด้านตนเอง คือ (สุธี ทานตวนิช. 2532: 70-72)

1. มีความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง
2. แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดกับผู้อื่น
3. ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการ
4. ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงและที่เกี่ยวข้อง
5. ติดตามความเคลื่อนไหวของเหตุการณ์ต่าง ๆ ทางสื่อมวลชน
6. เข้าร่วมสัมมนาเมื่อมีโอกาส
7. หาโอกาสเป็นผู้นำอภิปรายและเป็นวิทยากรบรรยายในบางโอกาส
8. เป็นสมาชิกขององค์กรทางวิชาการที่น่าสนใจ
9. หาโอกาสไปศึกษาดูงานที่อื่นบ้าง
10. หาโอกาสเข้าศึกษาในบางวิชาจากสถาบันการศึกษาชั้นสูง
11. เป็นสมาชิกสมาคมที่น่าสนใจ

วิน เชื้อโพธิ์หัก (2527: 20-22) กล่าวว่า การพัฒนาด้านตนเอง เป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ต้องมีความตั้งใจที่จะพัฒนาด้านตนเองให้ทันต่อเหตุการณ์ แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดแบบกันเอง ศึกษาหาความรู้จากเอกสารวิชาการต่างๆ ติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับนโยบาย และโครงการของงานที่อยู่อย่างมีความรับผิดชอบ ติดตามความเคลื่อนไหวเหตุการณ์ต่างๆ จากสื่อสารมวลชน ศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาและคบหาสมาคมกับผู้มีความรู้

คุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางและมีขอบเขตไม่แน่นอน ชี้นัยอยู่กับการพิจารณาและความรู้ประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เนื่องจากปัจจุบันคุณภาพชีวิต ได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ ดังนั้นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาทุกด้านจึงมุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชากร คำนียามหรือความหมายของคุณภาพชีวิต จึงได้รับการอธิบายหรือตีความกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน และแตกต่างกัน ดังนี้

วัลเลส (นิศารัตน์ ศิลปะเดช. 2539: อ้างอิงจาก : Wallace. 1974 : 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง องค์ประกอบทั้งหลายที่ให้ความพึงพอใจ แก่บุคคลทั้งทางร่างกาย และจิตใจ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง

สต็อกเดล (นิศารัตน์ ศิลปะเดช. 2539: อ้างอิงจาก: Stockdale) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า “คุณภาพชีวิตไม่ได้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับการกินดีอยู่ดีทางด้านวัตถุเพียงอย่างเดียว แม้ว่าปัจจัยการครองชีพขั้นพื้นฐานนั้นมีความจำเป็นก็ตาม แต่คุณภาพชีวิตจะต้องประกอบด้วย สุขภาพทางจิต (Psychological Health) ความสามารถในการสร้างสรรค์ (Creativity) ความมีศักดิ์ศรี (Dignity) การได้รับการยอมรับ การรู้สึกว่าเป็นที่รักของคนอื่น การปราศจากความกลัวและความกังวล”

ยูเนสโก (UNESCO. 1978: 89) ได้สรุปความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า “คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพึงพอใจ (มีความสุข มีความพอใจ) ต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิต ซึ่งมีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล”

ดังนั้นสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตที่บุคคลเกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนอง ความต้องการในด้านต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม

ความสุขทางกาย ที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจได้นั้น คือลักษณะที่บุคคลมีสิ่งต่างๆ สสนองความต้องการด้านร่างกายได้อย่างเหมาะสม กับสภาพและฐานะของตน ซึ่งได้แก่ การมีอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เครื่องมือเครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ

ความสุขทางจิตใจที่จะช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิตนั้น คือ ลักษณะที่บุคคลมีความรัก ความอบอุ่น และความมั่นคงในจิตใจ ได้รับการยอมรับและยกย่องจากผู้อื่น เกิดความภาคภูมิใจและนับถือตนเอง คิดและทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

ลักษณะชีวิตที่มีคุณค่า

จากคำอธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้เราสามารถอธิบายลักษณะของบุคคลที่มีคุณภาพชีวิต หรือเป็นเจ้าของชีวิตที่มีคุณภาพได้ดังนี้

1. บุคคลนั้นได้มีสิ่งจำเป็นพื้นฐานแก่ความต้องการของชีวิต ได้แก่
 - 1.1 อาหาร หมายถึง อาหารที่จำเป็นต่อสุขภาพ
 - 1.2 ที่อยู่อาศัย มีห้องและเครื่องป้องกันอันตรายต่างๆ

- 1.3 เสื้อผ้าสำหรับสวมใส่อย่างเหมาะสม และเพื่อป้องกันความรุนแรงของอากาศ
- 1.4 สุขภาพ หมายถึง การมีสุขภาพแข็งแรง กระปรี้กระเปร่า เจ็บไข้่น้อย
- 1.5 ความมั่นคง และอิสระจากความไม่ถูกต้อง นั้นหมายถึง มีเศรษฐกิจที่ดี สังคมดี และสนใจการเมือง

2. ความพึงพอใจแก่ตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยบุคคลจะต้องรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนมีความผสมกลมกลืนกับสิ่งต่างๆ อย่างดีคือ ความกลมกลืนกับความต้องการของตนกับความสำเร็จที่น่าจะเป็นไปได้ ความราบรื่นของครอบครัว ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลต่อชุมชนและต่อประเทศชาติ ตลอดจนความกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งภาวะความพึงพอใจดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้ บุคคลนั้นจะต้องมีลักษณะดังนี้

- 2.1 มีค่านิยมที่เหมาะสมกลมกลืนกับสังคม วัฒนธรรม การเมือง และสิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นสิ่งที่แต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานการตัดสินใจอันสำคัญของชีวิต
- 2.2 มีความสมดุลระหว่างความปรารถนา และความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความสมปรารถนา
- 2.3 มีจุดมุ่งหมายของชีวิต
- 2.4 มีชีวิตกลมกลืนกับครอบครัว ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

จากที่กล่าวมาแล้ว เห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนด สร้างขึ้น และชวนชวนให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เอง นอกจากนั้นยังเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐาน ที่จะทำให้นักมนุษย์ได้พัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา บุคคลและครอบครัวที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมมีเป้าหมายในการดำรงชีวิตให้ดีขึ้นในทุกๆ ด้านอยู่ตลอดเวลา เป็นต้นว่า ด้านการศึกษา อาชีพ รายได้ สุขภาพอนามัย คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ ในลักษณะเช่นนี้เขาย่อมจะมีความสามารถในการปรับปรุงทั้งตนเอง สังคม และ สิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุด ปัญหาต่างๆ ในสังคมก็จะลดลงหรือหมดไปได้ อาทิเช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ฯลฯ ส่วนประเทศที่มีประชากรที่ไม่มีความคุณภาพชีวิตจะประสบกับปัญหาความล่าช้าหรือความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเสถียรภาพ ความมั่นคงและความปลอดภัยของประเทศด้วย ดังนั้นประเทศทั้งหลายจึงใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการที่จะปรับปรุงพัฒนาประชากรที่ด้อยคุณภาพ ให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นจนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพื่อช่วยให้อุคน และสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้า มีความสุขสมบูรณ์และเกิดความมั่นคงปลอดภัยไปพร้อมๆ กัน

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อบุคคลและสังคมเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้ที่มีคุณภาพชีวิตจะช่วยให้ตนเองและสังคมเกิดลักษณะดังต่อไปนี้

1. บุคคลจะมีการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี ใช้วิธีการอันชอบธรรมในการสนองความต้องการทางด้านต่างๆ ของตนโดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น
2. บุคคลจะมีการสร้างสรรค์พัฒนา คิดปรับปรุงตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

3. บุคคลจะใช้ภูมิปัญญา เหตุผล และวิธีการแห่งสันติในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ
4. บุคคลจะมีการยอมรับในคุณค่าและความสำคัญของตนเอง ผู้อื่น สังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้นการอยู่ร่วมกันในสังคมจึงมีปัญหาและความขัดแย้งน้อย
5. บุคคลจะเป็นพื้นฐานของครอบครัวและสังคมที่มีความสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า มีเสถียรภาพ ความปลอดภัย ความเป็นปึกแผ่นมั่นคง และความเป็นระเบียบเรียบร้อย

จากที่กล่าวมาข้างต้น คุณภาพชีวิต ก็คือรูปแบบของการมีชีวิตที่มีความสุข ซึ่งชีวิตที่ดีที่มีการดำรงอยู่อย่างมีความสุขและความพึงพอใจนั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบหลายด้าน ที่มารวมกันเข้าอย่างเหมาะสมกลมกลืนกับชีวิตของบุคคล ตลอดจนสังคมและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว ของบุคคลนั้นๆ จึงทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตจึงมิใช่ปัจจัยเพียงด้านใด ด้านหนึ่ง เช่น เงินทอง ความรัก ที่อยู่ การศึกษา ฯลฯ หรือแม้แต่ปัจจัย 4 เพราะการดำรงชีวิตของมนุษย์มิใช่มีเป้าหมายเพียงเพื่อการมีชีวิตอยู่รอดเท่านั้น แต่จะต้องดำรงอยู่อย่างมีความสุขและมีคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ด้วย ดังนั้นจึงต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ มากมาย แต่ละองค์ประกอบย่อมมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การรับรู้ และทัศนะของแต่ละบุคคล ตลอดจนค่านิยมของสังคมนั้นด้วย หากเราจะพิจารณาว่ามีองค์ประกอบใดบ้าง ที่ช่วยให้บุคคลเกิด คุณภาพชีวิตได้ มีนักวิชาการหลายท่านได้พยายามกำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในระดับ บุคคลไว้หลายประการ โดยจำแนกได้ดังนี้

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล

1. ความสมบูรณ์ด้านร่างกายและสติปัญญา หมายถึง การที่มนุษย์จะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้น จะต้องมีความเป็นปกติของร่างกายและสติปัญญาเป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ การมีอวัยวะต่างๆ ของร่างกายสมบูรณ์ครบถ้วน มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง มีพลังกำลังที่สามารถทำกิจการงาน ได้ดีเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ มีระดับการพัฒนาของสติปัญญาเป็นปกติ สามารถศึกษาเล่าเรียน คิดไตร่ตรอง หาเหตุผลต่างๆ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้
2. ความสมบูรณ์ด้านจิตใจและอารมณ์ หมายถึง การเป็นผู้มีจิตใจที่ดี มีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง ไม่แปรปรวน หงุดหงิดโมโหง่าย จิตใจมีคุณธรรม ไม่อิจฉาริษยา หรือเคียดแค้น พยาบาทผู้อื่น เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีความโอบอ้อมอารี พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้ที่ตกทุกข์ได้ยากหรือเดือดร้อนเสมอ การมีพื้นฐานด้านจิตใจและอารมณ์ที่ดี จะช่วยให้บุคคลเกิดความสุขและความสงบในการดำรงชีวิต
3. ความสมบูรณ์ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม หมายถึง การเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป อันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการปรับตัว ยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่อยู่รอบตัว ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และคิดจะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่าและประโยชน์ต่อไป จะยอมให้เกิดความเสียหาย หรือมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมบ้างก็เพียงส่วนน้อยที่สุด การมีความสมบูรณ์ด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมจะช่วยให้บุคคลมีชีวิตที่เหมาะสมกลมกลืน และเข้ากันได้ดีกับสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน

4. ความสมบูรณ์ด้านปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพ หมายถึงความสามารถที่จะจัดหาสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ชีวิตดำรงอยู่ได้อย่างดี ตามฐานะของตนเอง ตลอดจน สภาพของสังคม เศรษฐกิจ และยุคสมัย ปัจจัยจำเป็นเหล่านี้ ได้แก่ปัจจัย 4 ซึ่งมีอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ ตลอดจนการได้รับการศึกษา การพักผ่อน ฯลฯ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องจัดหาหรือจัดให้มีขึ้นตามความจำเป็นโดยสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมของตน การมีปัจจัยในการดำรงชีวิตที่ดีและพอเพียง ย่อมช่วยให้บุคคลมีความสะดวกสบาย ไม่ลำบากขัดสน และย่อมนำมาซึ่งความสุขและความพึงพอใจในชีวิต

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าว ล้วนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และเป็นพื้นฐานที่ส่งผลต่อเนื่องกันนำไปสู่คุณภาพชีวิตของบุคคล (นิศารัตน์ ศิลปเดช. 2539: 66-86)

อิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

ในการดำรงชีวิต จะสังเกตว่า โดยธรรมชาติแล้วแต่ละคนก็พยายามต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้ชีวิตอยู่รอด มีทั้งประสบความสำเร็จและไม่สำเร็จแตกต่างกันไป ผลจากความพยายามดังกล่าว จึงเป็นที่น่าสนใจว่า สิ่งใดบ้างที่มีอิทธิพลในการส่งเสริม สนับสนุน หรือเป็นอุปสรรคในการเสริมสร้างชีวิตของประชากรมนุษย์ ซึ่งจะนำเสนออิทธิพลของปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสภาพชีวิตของบุคคลและสังคมดังนี้ (นิศารัตน์ ศิลปเดช. 2539: 115-126)

1. ปัจจัยด้านประชากร (Population Factor)

มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตได้หลายลักษณะ ผลของภาวะประชากรและการเปลี่ยนแปลงประชากร ซึ่งหมายถึง ขนาดการกระจายตัว ความหนาแน่น โครงสร้าง การเกิด การตาย การเพิ่มประชากร การย้ายถิ่นฐาน ย่อมส่งผลกระทบต่อภาวะอื่นๆ ภายในสังคม และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตเป็นต้นว่า ภาวะการณ่เลี้ยงดู ภาวะการณ่ออมและการลงทุน การผลิตสินค้าและอาหาร ภาวะการณ่จ้างงาน ที่ดินเพื่อการเกษตรและการอยู่อาศัย การบริการทางการแพทย์ ฯลฯ แนวความคิดของนักวิชาการในเรื่องนี้ อาจพิจารณาได้เป็น 2 ทศนะ ดังนี้ (นิศารัตน์ ศิลปเดช. 2539: 115-127)

ทศนะแรก เป็นการพิจารณาว่า ภาวะและการเปลี่ยนแปลงประชากร ได้แก่ การเพิ่มขนาดของประชากร การเกิดสูง หรือความหนาแน่นที่เพิ่มขึ้น จะก่อให้เกิดผลในทางลบแก่คุณภาพชีวิตของประชากรในสังคม คือจะทำให้คุณภาพชีวิตต่ำลง เนื่องจากอัตราการเพิ่มของผลผลิตไม่ทันต่ออัตราการเพิ่มของประชากร ที่ดินเพื่อการอยู่อาศัยแออัดขึ้น ที่ดินเพื่อการเกษตรลดลง บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข และบริการทางการศึกษาไม่ทั่วถึงและไม่มีคุณภาพ ภาวะการเลี้ยงดูของครอบครัวสูง รวมทั้งการทำลายทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพิ่มมากขึ้นภาวะดังกล่าวย่อมส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้า ความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงปลอดภัยของสังคม

ทศนะที่ 2 เป็นการพิจารณาว่าการที่ภาวะประชากรเปลี่ยนแปลง ในลักษณะที่เพิ่มอย่างรวดเร็ว จะเป็นผลดีต่อการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการปกครอง เพราะการมีประชากรเพิ่มมากขึ้น จะช่วยให้เกิดอุปสงค์และอุปทานมากขึ้น โอกาสในการลงทุนและจัดบริการต่างๆ ก็ดีขึ้น การผลิตการบริโภคขนาดใหญ่ จะทำให้เกิดการประหยัดในการลงทุนผลิต และการ

จัดบริการพื้นฐานทางสังคมต่างๆ เช่นการคมนาคม การศึกษา การสาธารณสุข ฯลฯ นอกจากนี้ความจำเป็นที่เกิดขึ้นของการมีประชากรจำนวนมากจะเป็นตัวกระตุ้นหรืออิทธิพลทำให้มนุษย์ต้องหาทางรอดให้กับตนเอง จึงเป็นการสร้างความก้าวหน้าให้กับมวลมนุษย์

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economic Factor)

เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สำคัญยิ่ง เพียงแต่ว่าทัศนคติจะมีอิทธิพลมากกว่ากัน บทบาทของเศรษฐกิจ ก็คือการผลิตสิ่งจำเป็นต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชากร ดังนั้นต้องพิจารณาถึงการประกอบอาชีพการงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตต่างๆ และนำไปสู่การมีรายได้ ที่จะสามารถนำไปจัดหาสิ่งต่างๆ และนำไปสู่การมีรายได้ อันสามารถนำไปจัดหาสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ประเทศที่มีการลงทุนและการผลิตสินค้าต่างๆ มาก รวมถึงสินค้าที่ผลิตได้มีคุณภาพ ย่อมทำให้ประเทศนั้นมีรายได้สูง ประชาชนก็สามารถหาซื้อปัจจัยในการดำรงชีวิตได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ดีกว่าประชาชนของประเทศที่มีการผลิตต่ำ อย่างไรก็ตามการผลิตหรือรายได้ของประชากรจะสูงหรือต่ำ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยทางเศรษฐกิจหลายประการ เช่น กำลังแรงงาน คุณภาพของแรงงาน เทคโนโลยีที่ช่วยในการผลิต เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านการเมืองการปกครอง (Political Factor)

เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชากร เพราะ ระบบการเมืองหมายถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องถึงการจัดสรรหรือแบ่งปันสิ่งที่มีคุณค่า เพื่อสังคมส่วนรวม โดยสิ่งที่มีคุณค่านั้นครอบคลุมถึงสิ่งที่มีคุณค่าในทางการเมือง ได้แก่ การมีส่วนร่วมในอำนาจ สิทธิ เสรีภาพ ความมีเสถียรภาพ ความเสมอภาค เป็นต้น ส่วนในทางเศรษฐกิจได้แก่ การมีอาชีพ รายได้ ทรัพย์สิน การกินดีอยู่ดี ฯลฯ และในทางสังคมได้แก่ การได้รับการศึกษา การได้รับการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การได้รับการบริการสาธารณสุขประเภทต่างๆ เป็นต้น ในการจัดสรรสิ่งต่าง ๆ อาจเป็นทางการและไม่เป็นทางการก็ได้การจัดสรรที่เป็นทางการกำหนดโดยกฎหมาย นโยบายหรือคำสั่งต่างๆ ส่วนการจัดสรรที่ไม่เป็นทางการ อาจเป็นบุคคลหรือกลุ่มที่นำความคิดหรือนโยบายส่วนตัวมาใช้เป็นแนวนโยบายของสังคม ดังนั้นการจัดสรรแบ่งปันอาจตกอยู่ในกำมือของบุคคลเพียงคนเดียวหรือบุคคลหลายคนก็ได้

4. ปัจจัยด้านการศึกษา (Educational Factor)

เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร เพราะ การศึกษา หมายถึงกระบวนการทุกชนิดที่ช่วยพัฒนา หรือปรับปรุงจิตใจ อุปนิสัย และคุณสมบัติทางกายภาพต่างๆ ของมนุษย์ให้ดีขึ้น ในขณะที่นักการศึกษาให้ความหมายของการศึกษาว่า เป็นกระบวนการสั่งสอน ฝึกอบรม หรือถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญและเจตคติ ซึ่งรวมเรียกว่า “ประสบการณ์” ซึ่งมีมนุษย์เป็นผู้จัดให้กับมนุษย์ด้วยกัน จึงสรุปได้ว่า หากพิจารณาความหมายของการศึกษาในวงกว้าง จะครอบคลุมกระบวนการต่างๆ ของสังคมที่จะถ่ายทอดแนวคิด ความเชื่อ พฤติกรรม ตลอดจนศิลปกรรมต่างๆ อันรวมเรียกว่า “วัฒนธรรม” จากชนรุ่นหนึ่งไปสู่ชนอีกรุ่นหนึ่ง ซึ่งการศึกษาในแนวนี้จะเรียกว่าการศึกษาในฐานะเป็นกระบวนการสังคมประกิต (Education as Socialization Institution) ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ทุกสถาบันและทุกระดับชีวิตของบุคคล สำหรับการพิจารณาความหมายของการศึกษาในวงแคบ จะเป็นการพิจารณาการศึกษาในฐานะเป็นสถาบัน

สังคม (Education as Social Institution) ทั้งนี้เนื่องจากว่า การศึกษานอกจากจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว ยังมีอิทธิพลต่อการเลื่อนฐานะของบุคคลทางสังคม การเสริมสร้างวัฒนธรรมของชาติ การเติบโตทางเศรษฐกิจ ตลอดจนความมั่นคงเข้มแข็งของระบบการเมืองการปกครองของประเทศ ดังนั้นจึงมุ่งหมายทางการศึกษาควรครอบคลุมภารกิจทุกด้านของมนุษย์และสังคม ซึ่งโดยทั่วไปจะแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิศึกษา (Cognitive Domain) ด้านจริยศึกษา (Affective Domain) และด้านหัตถศึกษา (Psychomotor Domain)

สังคมใดก็ตามที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้แก่ประชากร ย่อมแสดงถึงความสามารถที่จะทำให้ประชากรของประเทศ อ่านออก เขียนได้ มีระดับการศึกษาสูง มีการรับรู้และสื่อความหมายได้ดี มีความสามารถในการประกอบอาชีพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งด้านกายภาพและคุณธรรมในจิตใจ ประเทศนั้นย่อมมีปัญหาในสังคมเกิดขึ้นน้อย ทั้งนี้เชื่อกันว่าปัญหาต่างๆ มักเกิดจากการไม่รู้หนังสือ หรือมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำ สังคมหรือภูมิภาคที่ประชากรขาดการศึกษา แสดงว่าสังคมหรือภูมิภาคนั้นยังล้าหลังหรือด้อยพัฒนายู่มาก ดังนั้นทุกประเทศจึงต่างเร่งรัดพัฒนาการศึกษาขึ้น และสิ่งที่จำเป็นในการจัดการศึกษาก็คือ เงินงบประมาณที่จะนำมาใช้จ่ายในโครงการต่างๆ ซึ่งปรากฏว่า ประเทศยากจนหรือด้อยพัฒนาจะมีงบประมาณที่จำกัด จึงทำให้การจัดบริการทางการศึกษาได้ไม่ทั่วถึง และไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ประชาชนจึงยังคงมีสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่แร้นแค้น ลำบากยากจน และขาดคุณภาพ การพัฒนาประเทศจึงเป็นไปอย่างล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศที่ประชาชนมีการศึกษาดี

5. ปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม (Resource and Environment Factor)

ความหมายของสิ่งแวดล้อมหมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น เรามักเรียกสิ่งแวดล้อมที่มีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ว่า “ทรัพยากร” ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ คือ “ทรัพยากรทางธรรมชาติ” และ “ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น”

สิ่งแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในหลายลักษณะ เป็นต้นว่าสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ ซึ่งได้แก่ สถานที่ตั้ง และขนาดของอาณาบริเวณโดยพิจารณาว่าสังคมนั้นมีที่ตั้งอยู่ในเขตภูมิอากาศอย่างไร ร้อน หนาว หรืออบอุ่น มีฝนตกชุก หรือแห้งแล้ง มีแสงแดดมากหรือน้อย มีทรัพยากรธรรมชาติประเภทใด มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบ ภูเขา หรือชายทะเล มีขนาดพื้นที่เพียงพอที่จะรองรับประชากรที่มีอยู่และที่จะเพิ่มขึ้นมาหรือไม่ ฯลฯ เป็นต้น เพราะปัจจัยด้านนี้เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่จะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของประชากรมีลักษณะเป็นอย่างไร นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมทางกายภาพยังมีอิทธิพลต่อสิ่งที่มนุษย์นำมาใช้เป็นอาหาร ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ ซึ่งในพื้นที่ภูมิประเทศแตกต่างกัน พืชพันธุ์ธัญญาหาร แร่ธาตุ ทรัพยากรธรรมชาติก็จะแตกต่างกัน จึงทำให้ลักษณะทางการแต่งกาย อาหารการกิน ธรรมเนียมและประเพณีจึงไม่เหมือนกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เรียกว่า “สิ่งแวดล้อมทางสังคม” หรือ “สิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม” ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติเป็นตัวกำหนดหรือสร้างสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม

6. ปัจจัยด้านคุณธรรมจริยธรรม (Moral Factor)

คุณธรรมจริยธรรม เป็นการพิจารณาถึงสิ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของมนุษย์ด้านต่างๆ ที่ตัดสินได้โดยหลักความดี ความชั่ว ความถูก ความผิด บุญบาป ฯลฯ ดังนั้นจึงมีการเกี่ยวข้องกับหลักการของศาสนา แต่ก็มีใช้ว่าการแสดงออกที่ถูกต้องเหมาะสมจะต้องมีรากฐานมาจากศาสนาทุกเรื่อง “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” เป็นคำที่มีความหมายกว้างขวาง คุณธรรมที่เป็นพฤติกรรมการแสดงออก เรียกว่า “จริยธรรม” และอาจจำแนกจริยธรรมออกได้เป็น หลายประเภทคือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม
2. ทศนคติเชิงจริยธรรม
3. เหตุผลเชิงจริยธรรม
4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม

ซึ่งแหล่งกำเนิดของจริยธรรมมีที่มาจากอิทธิพลของสังคมมากกว่าอิทธิพลของพันธุกรรม และในเรื่องนี้มีผู้ศึกษากันมาก ทั้งนักวิชาการชาวไทยและชาวต่างประเทศ

ตัวแปรทางสังคมที่สัมพันธ์กับจริยธรรมของบุคคล ได้แก่

1. อายุและระดับการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยของ โคลเบอร์ก (Kolberg. 1964: 392-405) พบว่าจริยธรรมของทั้ง หญิง และชาย จะเริ่มคงที่เมื่ออายุน้อยและจะเริ่มมีพัฒนาการตามอายุและระดับการศึกษา

2. เพศ จากทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ (Fraud) พบว่า เพศชายมีจริยธรรมสูงกว่าเพศหญิง แต่ทฤษฎีพัฒนาการของลักษณะที่ส่งเสริมจริยธรรมและการศึกษา ของไรท์ (Wright. 1971: 57,145) กลับทำนายว่า เพศหญิงจะมีจริยธรรมสูงกว่าเพศชาย ดังนั้นในประเด็นนี้จึงยังหาข้อสรุปไม่ได้ เพราะความแตกต่างทางด้านจริยธรรมของชายและหญิง ต้องคำนึงถึงตัวแปรอื่นๆ เช่น อายุ ฐานะของครอบครัว การอบรมเลี้ยงดู ฯลฯ

3. ฐานะของครอบครัว จากการศึกษาของเคย์ (Kay. 1975: 37-38) พบว่า ลักษณะของครอบครัว จะมีอิทธิพลต่อการปลูกฝังลักษณะเบื้องต้นทางจริยธรรมให้แก่เยาวชน ซึ่งหลักฐานการวิจัยชี้ว่า บุคคลที่มีฐานะต่ำและฐานะปานกลางนั้นมีค่านิยมบางอย่างแตกต่างกัน นอกจากนี้ในทะเบียนประวัติอาชญากรรม พบว่าบุคคลที่มีฐานะยากจนนั้นเป็นผู้ที่กระทำผิดกฎหมายมากกว่าฐานะอื่น

4. การอบรมเลี้ยงดู จากการศึกษาของเบคเคอร์ (Becker. 1964: 171) ได้สรุปผลจากการวิจัยหลายเรื่องว่า บิดามารดาที่มีฐานะของครอบครัวที่แตกต่างกันจะมีรูปแบบของการอบรมเลี้ยงดูบุตรหลานที่แตกต่างกัน ซึ่งการวิจัยมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ เคย์ (Kay. 1975) และการศึกษาของดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524: 2-3)

5. ลักษณะมุ่งอนาคต ในด้านนี้เป็นการพิจารณาโดยนักจิตวิทยา (Kohlberg. 1964; Mischel. 1974; Wright. 1975) ซึ่งพบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตเป็นด้านหนึ่งของพลังอีโก้ (Ego-Strength) ของบุคคล ผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะสามารถระงับหรือชะลอการบำบัดความต้องการด้านต่างๆ ของตนได้ จึงสามารถปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมาย จึงจัดว่าเป็นผู้มีจริยธรรมสูง

สำหรับแนวทางแก้ปัญหาจริยธรรมในสังคมไทย ควรที่รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะ
ได้ให้ความสนใจอย่างยิ่ง เพราะเมื่อใดก็ตามที่เราสามารถแก้ปัญหาจริยธรรมได้สำเร็จปัญหาสังคม
อื่นๆ ก็อาจจะลดลงหรือแทบจะไม่มีเลยก็ได้ ดังนั้นพฤติกรรมการทำดีหรือทำชั่วในสังคมจึงเป็นสิ่งที่
คนสนใจกันมากที่สุด เพราะพฤติกรรมของสมาชิกจะส่งผลกระทบต่อความสงบสุขของสังคมเมื่อเป็นเช่นนั้น
สังคมจึงต้องมีมาตรการส่งเสริมให้สมาชิกทำดี และต้องคอยควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกไม่ต้องทำชั่ว

7. ปัจจัยด้านสังคม (Social Factor)

สังคม คือกลุ่มที่อยู่รวมกันในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง โดยมีระบบความคิด ความเชื่อ ค่านิยม
และระเบียบเกณฑ์ต่างๆ ที่คนในกลุ่มยอมรับร่วมกันและใช้เป็นตัวควบคุมพฤติกรรมการแสดงออก
ของสมาชิก ดังนั้นพฤติกรรมในด้านต่างๆ ซึ่งทั้งหมดนั้นเป็นวิถีชีวิต(Way of Life) ซึ่งเราเรียกกันว่า
“วัฒนธรรม”

อริสโตเติล นักปราชญ์ชาวกรีก เคยกล่าวไว้ว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์เป็นสัตว์สังคม
และเป็นสัตว์การเมือง จึงต้องอยู่ในชุมชน และชอบที่จะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นพวก เพราะการอยู่
อาศัยร่วมกันในชุมชนเท่านั้น มนุษย์จึงจะบรรลุถึงธรรมชาติแห่งความดีสูงสุดของมนุษย์ได้ ดังนั้น
การพิจารณาปัจจัยด้านสังคมจึงเป็นการพิจารณาถึงองค์ประกอบอื่นๆ ของสังคมนอกเหนือจาก
ปัจจัยที่ได้กล่าวไปแล้ว รวมถึงพฤติกรรมของสังคมที่มีผลต่อคุณภาพของชีวิต ทั้งในระดับบุคคลและ
ระดับสังคม องค์ประกอบของสังคมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ สถาบันสังคม (Social Institution)
ซึ่งเป็นองค์การและระบบของพฤติกรรมสังคมในด้านต่างๆ ที่ช่วยกันทำหน้าที่สนองความต้องการ
ของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกมีชีวิตอยู่รอด อยู่ดี และสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ สถาบันที่สำคัญในสังคม
ได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันทางการศึกษา สถาบันศาสนา สถาบันเศรษฐกิจ สถาบันการปกครอง
และสถาบันนันทนาการ ซึ่งสถาบันเหล่านี้ก็มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกทุกคนในสังคมเป็น
อย่างมาก หากทุกสถาบันทำหน้าที่ได้เข้มแข็งและสมบูรณ์ สังคมก็จะเกิดความเรียบร้อยและเจริญก้าวหน้า
สมาชิกจะสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในทางตรงกันข้าม หากสถาบันสังคมเหล่านี้
อ่อนแอและไม่สามารถทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ครบถ้วน สังคมก็จะวุ่นวายสับสน และสมาชิกก็จะประสบ
กับความเดือดร้อนรำคาญ ไม่สามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

นอกจากนี้ บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคม (Social Norm and Value) ก็นับเป็น
องค์ประกอบสำคัญ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออก และชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนด้าน
ต่างๆ เป็นอย่างมาก เพราะแบบแผนของพฤติกรรมทั้งหมด คือ วัฒนธรรมของสังคมนั่นเอง บรรทัด
ฐานของสังคมประกอบด้วย วิถีประชา (Folk Way) จารีต (Mores) และกฎหมาย (Laws) เป็นแนว
ปฏิบัติ ขนบประเพณี และกฎระเบียบให้คนในสังคมประพฤติปฏิบัติ มีลักษณะบังคับและควบคุมให้
ปฏิบัติจากน้อยไปหามากตามลำดับ ส่วนค่านิยมที่สำคัญ ซึ่งเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมในด้านต่างๆ
ได้แก่ ค่านิยมทางศาสนา (Religious Value) และค่านิยมทางวัฒนธรรม (Cultural Value) ซึ่ง
ค่านิยมทางศาสนานั้น จะมีที่มาจากหลักคำสอนทางศาสนา ที่ประชาชนในสังคมยอมรับนับถือ จึง
ก่อให้เกิดพิธีกรรมและประเพณีทางศาสนา ส่วนค่านิยมทางวัฒนธรรม เป็นค่านิยมในเรื่องอื่นๆ ที่ไม่
เกี่ยวข้องกับศาสนาซึ่งจะก่อให้เกิดขนบประเพณีและวัฒนธรรมในเรื่องอื่นๆ เพิ่มขึ้น เป็นต้นว่า

ประเพณีในการประกอบอาชีพ การแต่งกาย การสมรส การปลูกบ้านเรือน การปลงศพ ฯลฯ จะเห็นได้ว่า บรรทัดฐานและค่านิยมหลายด้านเป็นสิ่งที่สัมพันธ์เกี่ยวข้งกัน และในบางรั้งก็เป็นเรื่องเดียวกัน พักผ่อนหย่อนใจ ฯลฯ ก็จะทำให้เห็นถึงลักษณะและระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในสังคม ประเทศที่มีบรรทัดฐานและค่านิยมในสังคมที่ดี มีลักษณะที่นำไปสู่การแสดงออกในด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม ย่อมทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของประชากรเป็นอยู่ในระดับสูงและน่าพึงพอใจ ส่วนประเทศที่มีบรรทัดฐานและค่านิยมไม่เหมาะสม ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตของประชากรตกต่ำ

จากที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า ปัจจัยทุกด้านที่แวดล้อมเราอยู่ คือ ปัจจัยด้านประชากร เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง การศึกษา ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม คุณธรรมจริยธรรม และด้านสังคม ต่างก็มีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ หรือคุณภาพชีวิตของเราทุกคนไม่มากนัก ทั้งด้านดีและด้านไม่ดี การที่เราจะสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข จึงควรทำความเข้าใจถึงอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อจะได้นำมาส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของเราสูงขึ้น ขณะเดียวกันก็พยายามควบคุมมิให้มีอิทธิพลของปัจจัยเหล่านั้นมาจุดรั้งให้คุณภาพชีวิตของเราต่ำลง

การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิต

การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิต ควรจะทำความเข้าใจประเด็นสำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. เหตุผลที่ต้องพัฒนา

การพัฒนา คือ กระบวนการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นหรือ เจริญขึ้นอย่างมีเป้าหมาย ด้วยวิธีการที่มีระบบ เหตุผลที่ต้องมีการพัฒนาก็เพื่อยับยั้งความเสื่อม และขจัดความด้อยพัฒนา ให้หมดไป เป็นการแก้ปัญหาและนำไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า ซึ่งผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาก็คือ ประชาชนแต่ละคน ครอบครัวทุกครอบครัว ชุมชน องค์กรของรัฐและองค์กรเอกชน ซึ่งทุกฝ่ายจะต้องร่วมกันพัฒนา โดยมีเป้าหมายหรืออุดมการณ์ของรัฐหรือสังคมเป็นหลัก เหตุผลที่บุคคลจะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิต เนื่องจากมนุษย์ทุกคนมิได้อยู่เพียงคนเดียวในโลก จะต้องดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคม จึงจำเป็นต้องพึ่งพาบุคคลอื่น มีปฏิสัมพันธ์ และตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้อื่นในสังคม ดังนั้นบุคคลจำต้องพิจารณาเปรียบเทียบกับตนเองกับคนอื่น ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ความรู้สึกนึกคิด ความเป็นอยู่ ตลอดจนการแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ และนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เท่าทันกับคนอื่น ๆ ในสังคม ทั้งนี้เพื่อจะได้สื่อสารสัมพันธ์กันได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นสุข

2. แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิต

จากที่กล่าวมาแล้วว่า ทุกคนและทุกประเทศต้องปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งของบุคคลและสังคม หากเราประสงค์จะทำให้การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลได้ผลสมบูรณ์ที่สุดเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมให้สูงขึ้น จึงควรกำหนดแนวทางออกมาเป็น 2 ระดับคือ 1 ระดับบุคคลและครอบครัว และระดับสังคมหรือประเทศซึ่งทั้ง 2 ระดับจะต้องมีอุดมการณ์ที่สอดคล้องกันและมีการร่วมมือกันจึงจะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จได้

อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เราจะมาศึกษาดูด้านการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตในระดับบุคคลและครอบครัว โดยเริ่มจากการปฏิบัติตนเพื่อเป็นคนมีคุณภาพ ซึ่งบุคคลที่มีคุณภาพต้องฝึกฝนตนเองให้มีพื้นฐานของคุณภาพชีวิต ดังนี้

2.1 รักษาสุขภาพอนามัย ให้สมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ มิให้เสื่อมโทรม บกพร่อง ก่อนถึงวัยอันควร การรักษาสุขภาพอนามัยของตนทำได้โดยการพักผ่อน การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่า ซึ่งทุกกิจกรรมจะต้องมีอัตราส่วนที่เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของแต่ละคน การมีสุขภาพอนามัยที่ดีย่อมเป็นคุณภาพพื้นฐานที่สำคัญซึ่งจะส่งผลไปสู่ความสามารถทางด้านร่างกาย สติปัญญา และการทำงานประกอบอาชีพของแต่ละบุคคล

2.2 ศึกษาหาความรู้ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคลที่มุ่งหวังความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสามารถทำได้หลายทาง เป็นต้นว่า ศึกษาหาความรู้และประสบการณ์จากสิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวในชีวิตประจำวัน ศึกษาครูอาจารย์ในสถานศึกษา หรือศึกษาจากสื่อต่างๆ ซึ่งในปัจจุบันมีการพัฒนาขึ้นอย่างมากและมีวางจำหน่ายอยู่ทั่วไป การที่เรามีความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ ทำให้สามารถวางแผนดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสมในทุกด้าน ซึ่งจะนำมาสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.3 ใฝ่หาความก้าวหน้า บุคคลใดก็ตามแม้จะมีความรู้ความสามารถมากมาย แต่ถ้ามองไม่คิดปรับปรุงสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น ก็ถือว่าเป็นคนผิวดมชาติ ฉะฉาน มีค่าน้อย ดังนั้นคนที่มีความรู้จึงต้องพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า และนำมาพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นด้วย

2.4 เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม การดำเนินชีวิตของมนุษย์มิใช่เพียงเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดไปวันๆ แต่ต้องมีชีวิตอยู่อย่างผู้เจริญ เหมาะสมกับความเป็นมนุษย์ ดังนั้นจึงต้องเสริมและสร้างคุณธรรมที่ดีให้เกิดขึ้นเป็นคุณลักษณะภายใน เพื่อควบคุมการดำเนินชีวิต คุณธรรมจริยธรรม และค่านิยม จะทำให้บุคคลรู้จัก ผิด-ชอบ-ชั่ว-ดี และปฏิบัติตนไปในทางที่จะทำให้เกิดความสุขความเจริญทั้งต่อตนเองและผู้อื่น คุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้เกิด ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ความโอบอ้อมอารี ความกตัญญู ความละเอียดรอบาป ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความรักชาติและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ความสามัคคี

2.5 ร่วมมือในการพัฒนาครอบครัว ชุมชน และสังคม การพึ่งพาอาศัยและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม จะทำให้มนุษย์อยู่ได้และเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้นต้องรู้จักร่วมมือกันในการดำรงชีวิตเริ่มตั้งแต่สังคมที่เล็กที่สุดคือครอบครัว ขยายออกไปสู่ชุมชน และสังคม หรือประเทศ ดังนั้นสิ่งที่จะช่วยให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็คือการร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่ชีวิต เป็นต้นว่า คนที่อยู่ในครอบครัวเดียวกัน เพื่อนบ้าน หรือคนที่อยู่ในชุมชนเดียวกัน ตลอดจนพลเมืองอื่นๆ ของสังคมหรือประเทศ ซึ่งจะเป็นผลให้ครอบครัวและสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้า เป็นปึกแผ่นมั่นคง นำมาซึ่งความสุขและความกินดีอยู่ดี ของสมาชิกในครอบครัวตลอดจนสังคมด้วย

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต หมายถึง การที่บุคคลได้พัฒนาตนเอง เช่น การค้นคว้าประกอบการปฏิบัติงาน การศึกษาต่อ การฝึกอบรม ทำให้บุคคลนั้นสามารถคิดและทำในสิ่งต่างๆ ได้มากขึ้นและดีขึ้น ยังผลให้เกิดประโยชน์ทั้งทางด้านคุณภาพของงานและคุณภาพของชีวิต

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

4.1 ปัจจัยพื้นฐาน

ปัจจัยพื้นฐานเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ซึ่งความแตกต่างในพื้นฐานของบุคคลมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการดำรงชีวิตประจำวัน และพฤติกรรมต่างๆ ทั้งทางด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และรวมถึงส่งผลต่อรูปแบบในการทำงานและผลของการทำงานด้วย

4.1.1 เพศ

เนืองนิตย์ จำแก้ว ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 7 พบว่าครูเพศชายและเพศหญิงมีการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก

ชัยศักดิ์ เกศามูล (2534: 10) ซึ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ครูเพศชาย และ เพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ในด้านการพัฒนาตนเองเช่นเดียวกัน สำหรับผลการวิจัยของจำเนียร ชุณหโสภาค (2539: 128) ได้ศึกษาทัศนะของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการต่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการทั้งเพศชายและเพศหญิง มีทัศนะในการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

สุทิพย์ แก้ววงศ์ศรี (2537: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ตามทัศนะของข้าราชการ ข และ สาย ค พบว่า ข้าราชการสาย ข และ สาย ค ทั้งเพศชาย และ เพศหญิงมีการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการพัฒนาตนเองเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะบุคลากรในสถาบันการศึกษาจะตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่แก่เยาวชนและการบริการแก่สังคม ดังนั้นการสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรในสังกัดจึงไม่ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างเพศเพียงอย่างเดียว ควรนำตัวแปรอื่นๆมาประกอบการพิจารณาด้วย

4.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เมื่อบุคลากรได้รับการคัดเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรใหม่ ความรู้ความสามารถที่ได้รับหลังจากจบการศึกษาตามระบบเป็นความรู้ทางทฤษฎีอย่างเดียวไม่พอสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างเต็มที่ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดปัญหาดังกล่าวโดยวิธีการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน (ประชา เตรรัตน์. 2531: 40-42) บุษลัน ทองกลีบ (2535: 96) ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พบว่าประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์เป็น

ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปีนั้น ตระหนักว่าตนเองยังมีประสบการณ์น้อยจึงจำเป็นต้องดิ้นรนเพื่อพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการในการศึกษาค้นหาความรู้เพิ่มขึ้น โดยการเข้าร่วมประชุม อบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ เช่น การใช้สื่อหรือสื่อดัดแปลงวัสดุประกอบการเรียนการสอน รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการทำวิจัย การเขียนผลงาน เพื่อที่จะได้นำความรู้มาศึกษาพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น และเพื่อนำเอาผลในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์ไปเป็นแนวทางในการวางแผนการสอนนักศึกษาพยาบาลให้มีประสิทธิภาพต่อไป สำหรับอาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์สอนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปนั้น มีความรู้สึก ว่าตนเองได้ทำการสอนมาเป็นระยะเวลานานพอ สมควรแล้ว จึงไม่จำเป็นที่จะต้องดิ้นรนที่จะแสวงหาประสบการณ์ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นอีก เพราะเห็นว่าตนเองมีประสบการณ์ในการสอนสูงอยู่แล้ว

อนันต์ ชันธราช ได้ศึกษาความคิดเห็นในการพัฒนาตนเองของครูประจำการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ครูประจำการที่มีประสบการณ์รับราชการน้อยกว่า 15 ปี มีความต้องการพัฒนาตนเองตามลำพังมากกว่าครูประจำการที่มีประสบการณ์รับราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป เนื่องจากครูที่มีประสบการณ์น้อยมีความหวังที่จะก้าวหน้าในชีวิต เพราะมีเวลารับราชการมากกว่าและโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานยังมีสูง (อนันต์ ชันธราช. 2535: 114)

ศิริินทร์ วงศ์สวัสดิ์ได้ศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่าประสบการณ์ในการทำงานไม่เป็นตัวแปรที่ทำให้ปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแตกต่างกันเพราะในปัจจุบันครูอาจารย์ได้รับการศึกษาในระดับสูงขึ้นเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ยังมีโอกาส ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองจากตำราหรือสถานศึกษาต่างๆ อยู่ตลอดเวลา อีกทั้งยังได้รับการฝึกอบรมตามโครงการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างทั่วถึง (ศิริินทร์ วงศ์สวัสดิ์. 2533: 139-140)

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีความพยายามและขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของตนเองให้สูงขึ้นมากกว่าผู้มีประสบการณ์มาก เนื่องจากตระหนักว่าตนเองยังมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอและคาดหวังในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ สำหรับผู้มีประสบการณ์มากย่อมมีความชำนาญและความพร้อมมากกว่า อาจจะละเลยในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ องค์กรจะต้องพยายามกระตุ้นให้บุคคลเหล่านี้เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

4.1.3 วุฒิการศึกษา

การพัฒนาบุคลากรในลักษณะการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิเป็นวิธีการจัดส่งข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานไปรับการศึกษาเพิ่มเติมยังมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อ

การปฏิบัติและพัฒนางานให้ดีขึ้นด้วย ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้หรือวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ให้กว้างขวางขึ้น ในทำนองเดียวกัน ยังสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นๆ ดังนี้

วรโรจน์ นาคเพชรพูล พบว่าสภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยกลุ่มอาชีวศึกษาภาคใต้ สังกัดกรมอาชีวศึกษาในด้านการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ สถานศึกษาให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี มีปัญหาน้อย เนื่องจากมีระเบียบและแนวปฏิบัติในการศึกษาต่อวางไว้อย่างชัดเจน ครูอาจารย์ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีลดลง และแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะมีวุฒิปริญญาโทมากขึ้น เนื่องจากการส่งเสริมของกรมอาชีวศึกษาทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีโลกทัศน์ กว้าง มองเห็นการไกลในด้านการพัฒนาบุคลากรและวางแผนการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาในอนาคต

นิโรจน์ ทองไทย (2535: 111) ศึกษาแนวทางพัฒนาบุคลากรสาขาอุตสาหกรรม การศึกษาในวิทยาลัยครู พบว่าอาจารย์ผู้สอนอุตสาหกรรมศึกษาที่จบปริญญาตรีและปริญญาโทมีความต้องการฝึกอบรมระยะสั้นและศึกษาต่อเติมเวลา เนื่องจากต้องการเพิ่มวุฒิทางการศึกษาและต้องการความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม ส่วนอาจารย์ผู้สอนอุตสาหกรรมศึกษาที่จบปริญญาเอกมีความต้องการทศนศึกษา การอบรมหรือประชุมปฏิบัติการ เนื่องจากอยู่ในระบบการเรียนมานานจึงต้องการวิธีการพัฒนาตนเองนอกกรอบชั้นเรียนมากกว่า

บุหลัน ทองกลีบ (2535: 95) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข พบว่าคุณสมบัติเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล โดยอาจารย์ที่มีคุณสมบัติสูงกว่าปริญญาตรีมองเห็นความสำคัญของการศึกษาเพิ่มเติมและมีการพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาการทุกรูปแบบ ทั้งนี้เพราะเป็นการเลื่อนระดับทางสังคมอีกทางหนึ่งด้วย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีและปริญญาตรีจะมีแนวโน้มที่จะเข้ารับการการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สำหรับบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาเอกจะมีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีอื่นๆ เช่น การทศนศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนั้นวิธีการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรจะต้องให้เหมาะสมกับวุฒิการศึกษาด้วย

4.1.4 ขนาดโรงเรียน

การดำเนินงานของสถาบันการศึกษาภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 สถานศึกษามีบทบาทและภารกิจหลายประการ ทั้งการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น การจัดการศึกษาได้ทั้งในระบบและนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ต้องมีบทบาทในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสถานศึกษาต้องพร้อมรับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ด้านวิชาการ ด้านการงบประมาณ

การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยมีคณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับ และส่งเสริม สนับสนุนกิจการของสถานศึกษาในขณะเดียวกันที่สถานศึกษาในประเทศไทยของเรานั้นมีคุณภาพ แตกต่างกันมาก ข้อกำหนดเหล่านี้ทำให้ภารกิจโครงสร้าง และอัตรากำลังของสถานศึกษาต้อง เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นเพื่อให้การกำหนดโครงสร้างและอัตรากำลังของสถานศึกษาเป็นไปอย่าง ถูกต้องบนพื้นฐานภารกิจ การบริหารมีโครงสร้างและอัตราที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพใน การบริหารจัดการสถานศึกษา การกำหนดภารกิจหรืองานที่ต้องทำให้ชัดเจน การจัดองค์กร การ จัดระบบการทำงาน หรือการจัดรูปแบบงาน และการจัดกำลังคนให้เหมาะสมสอดคล้องกับการ ปฏิบัติภารกิจขององค์กร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง เพื่อให้การบริหารงานและการจัดการที่คล่องตัว เป็นอิสระทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และการบริหารทั่วไป โดยให้รองรับการบริหาร แบบมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง จัดระบบบุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ ความสามารถ สามารถจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึง มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และสามารถจัดการศึกษาได้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียนและชุมชนนั้น จะต้องคำนึงถึงขนาดของสถานศึกษา ซึ่งขึ้นอยู่กับ จำนวนนักเรียน และส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่จำนวนห้องเรียน จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน อัตราส่วนครูต่อนักเรียน ภาระงานของครู จำนวนชั่วโมงการสอนสูงสุดของครูต่อสัปดาห์ จำนวน ชั่วโมงเรียนของนักเรียน และมาตรฐานอัตรากำลัง เป็นต้น

ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548: 36) ได้จำแนกระดับขนาด สถานศึกษา ไว้ดังนี้

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 1. สถานศึกษาขนาดเล็ก | มีนักเรียนตั้งแต่ 120 คน ลงมา |
| 2. สถานศึกษาขนาดกลาง | มีนักเรียนตั้งแต่ 121- 600 คน |
| 3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ | มีนักเรียนตั้งแต่ 601-1,500 คน |
| 4. สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ | มีนักศึกษาตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป |

ได้มีการศึกษาวิจัยประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับขนาดสถานศึกษา ดังนี้

สำนักงานผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 1-12 (2546: ออนไลน์) ได้ทำการ วิจัยเรื่องการประเมินการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2545 โดยเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ ในการบริหารของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวมโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้และประสบการณ์การฝึกอบรมไปใช้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และ ด้านการกำกับดูแลงานในสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้และประสบการณ์ จากการฝึกอบรมไปใช้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และมีการประเมินเปรียบเทียบคุณภาพการ บริหารงานสถานศึกษาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวม โรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ คุณภาพการบริหารงานสถานศึกษาของผู้ผ่านการอบรม หลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

วันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยองพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมคิด สร้อยน้ำ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบขององค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยโครงสร้างของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง มีความแตกต่างจากค่าเฉลี่ยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีความแตกต่างจากค่านิยมทางสถิติ

4.2 ปัจจัยด้านองค์การ

ปัจจัยด้านองค์การ โรงเรียนก็ถือว่าเป็นองค์การหนึ่ง ปัจจัยทางด้านองค์การมีส่วนเสริมแรงสนับสนุนในการทำงานเป็นอย่างดี การทำงานในองค์การที่มีบรรยากาศในองค์กรที่ดี เป็นแหล่งที่สามารถศึกษาหาความรู้ และเพิ่มเติมประสบการณ์ในการทำงาน ย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความสามารถ และพัฒนาความสามารถได้เต็มตามศักยภาพ ทั้งยังส่งผลต่อการดำรงชีวิตของบุคลากร และขณะในเดียวกันโรงเรียนวัฒนธรรมองค์กรที่ดี มีทัศนคติในการทำงานของบุคลากรที่ดี มีแนวทางในการทำงานที่แน่นอน มีการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน และมีการส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ยิ่งจะส่งผลดีให้กับองค์กร หรือโรงเรียน และส่งผลโดยตรงกับตัวครูเองด้วย ในด้านการงานที่สามารถพัฒนาได้เต็มประสิทธิภาพ ทำให้ครูสามารถรู้ถึงจุดยืนในการทำงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพในการดำรงชีวิตของครูต่อไป

4.2.1 บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ หมายถึงบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล และบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์การ ซึ่งส่งผลโดยตรงถึงความรู้สึกของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศองค์การที่ดีทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรบรรลุจุดหมายตามความต้องการ เสริมสร้างความคิด จิตใจ และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงประสงค์ จะทำให้บุคลากรทุกคนเกิดความรู้สึกพอใจ ภาคภูมิใจ และอบอุ่นใจ มีความรับรู้และรู้สึกความเป็นเจ้าของอยากทำงานให้ประสบความสำเร็จ ตรงกันข้ามถ้าหากบรรยากาศองค์การไม่ดี จะทำให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่ายไม่อยากทำงาน ดังนั้น บรรยากาศองค์การ จึงเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการดำรงชีวิตของการบุคลากร

มีนักวิชาการ และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศในองค์การไว้ดังต่อไปนี้

ปัญญา คงศรี (2538: 14) อธิบายว่า บรรยาการองค์การ หมายถึง ความเข้าใจ หรือ การรับรู้ที่บุคคลหนึ่งมีต่อองค์การที่ทำงานอยู่ และความรู้สึกรู้สึกของเขาที่มีต่อองค์การจะอยู่ในรูปมิติ ต่างๆ เช่น ความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้าง การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และการให้การสนับสนุน

เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2527: 31-32) ได้ให้ทัศนะว่าบรรยาการในองค์การเป็นปัจจัย สำคัญที่มีผลกระทบต่อพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ หากบรรยาการมีลักษณะส่งเสริมหรือเอื้ออำนวย แล้ว การพัฒนาบุคลากรก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ถ้าหากบรรยาการมี ลักษณะตรงกันข้ามจะกลายเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการพัฒนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บรรยาการ ดังกล่าว ได้แก่

1. การกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากร ความสำคัญของนโยบายนั้นถือว่าเป็น ปัจจัยที่ช่วยผลักดันหรือสร้างเงื่อนไขกับพนักงานในองค์การ ให้เห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และมีแรงจูงใจจะพัฒนาตนเอง อย่างไรก็ตามนโยบายที่กำหนดไว้จะต้องได้รับการสนับสนุนจากฝ่าย บริหารระดับสูงอย่างจริงจัง พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วน

2. ปรัชญาของการจัดการ การจัดการแบบประชาธิปไตยในองค์การจะเอื้ออำนวยให้ เกิดการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร องค์การจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ จัดการ (Participative Management) รวมทั้งต้องเข้าใจพื้นฐานของบุคลากรว่าทุกคนมีความปรารถนา ที่จะพัฒนาตัวเอง สร้างสรรค์ผลงาน แสวงหาหน้าที่ท้าทายและต้องการรับผิดชอบงานที่สำคัญมากขึ้น

1. โครงสร้างขององค์การ ลักษณะสำคัญของโครงสร้างขององค์การที่ส่งเสริม หรือ เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาบุคลากรต้องยืดหยุ่น กระจายอำนาจ มีอิสระและคล่องตัว ไม่พึ่งพาการ สนับสนุนจากภายนอกมากนัก

2. นโยบายด้านการคลัง ได้แก่ งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากร ทั้งการจัดสรร งบประมาณให้แก่หน่วยงานต่างๆในองค์การ งบประมาณจะสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่แท้จริง ขององค์การ เมื่อองค์การเห็นความสำคัญก็จะมีอิทธิพลกำหนดความรู้สึกรู้สึกของบุคลากรให้เห็น ความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้วย

จากผลการวิจัยของ เนาวรัตน์ จันทวานิช (2543: 350) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการ บริหารงานการฝึกอบรมภายในธนาคาร ระหว่างธนาคารแห่งประเทศไทยและธนาคารกลาง ฟิลิปปินส์ พบว่า แนวทางการฝึกอบรมโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนที่ต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับ นโยบายการเงินของประเทศและสภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สำหรับภารกิจหลักของการบริหาร และการดำเนินงานการฝึกอบรมเป็นไปตามนโยบาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับของสถาบันการ ฝึกอบรมทั้ง 2 สถาบันเป็นสำคัญ

ประสิทธิ์ โชติภวณิชย์ (2535: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความจำเป็นในการพัฒนา นักบริหารระดับต้น กรมทรัพยากรธรณี กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า องค์การจะต้องมีนโยบาย แผนปฏิบัติการ และงบประมาณสำหรับสนับสนุนการฝึกอบรม และพัฒนาผู้ที่จะขึ้นมาเป็นผู้บริหาร

ระดับต้นที่แน่นอนชัดเจน ผู้บริหารระดับสูงจะต้องเห็นความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนา กำลังคนของกรมทรัพยากรธรณี

จักรพงษ์ ทัพขวา (2532: 67 - 68) ศึกษาบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขตการศึกษา ๙ ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูอาจารย์ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การขาดงบประมาณ การสนับสนุนการเข้าร่วม กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรยังไม่ทั่วถึง ครูอาจารย์ปฏิบัติงานประจำมาก ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเข้าร่วมการพัฒนาบุคลากร

สนิท เจริญธรรม (2530 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและศึกษานิเทศก์ เกี่ยวกับการดำเนินการพัฒนาบุคลากร พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรที่มีปัญหา ในระดับมาก คือ เรื่องการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร

เนื่องนิตย์ จำแก้ว (2537: 77) ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครูโรงเรียนร่วม ใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า ครูต้องการมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายการบริหารโรงเรียน

เชอร์ริงตัน (Cherrington. 1994: 469 – 470) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า บรรยากาศองค์การ เป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง อาจหมายถึง บุคลิกภาพ ขององค์การซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์การที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพึงพอใจในบรรยากาศบางองค์การมากกว่า และสามารถ ปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น

เชน (Chen.1995: 2315-A) ได้ศึกษาบรรยากาศในองค์การและการปฏิบัติด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทของอเมริกาจะเปิดมากกว่าบริษัทของจีน จากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องจะพบว่า บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาตนเองอันได้แก่ การกำหนดนโยบายการ พัฒนาบุคลากร ปรัชญาของการจัดการ โครงสร้างขององค์การและนโยบายด้านการคลัง มีความสำคัญ ต่อการพัฒนาตนเองเป็นอย่างมาก ดังนั้นหากองค์การส่งเสริมในสิ่งเหล่านี้ย่อมช่วยให้บุคลากร สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

เบส และเบส ได้เสนอแนะกลยุทธ์พื้นฐานสำคัญ 2 ประการในการเพิ่มพลังใจให้กับ ครู อาจารย์ คือ การสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ และการสร้างโครงสร้างต่างๆ ที่จะช่วยให้ครู อาจารย์ ปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุด รวมทั้งกลยุทธ์ที่เพิ่มการเห็นคุณค่าในตนเอง ความพึงพอใจ และแรงจูงใจถือว่า เป็นส่วนหนึ่งของพลังใจ สำหรับกลยุทธ์ต่างๆ ที่สามารถใช้เพิ่มพลังใจให้กับครู อาจารย์มี รายละเอียดดังต่อไปนี้ (อรพินทร์ ชูชม. 2547: 15)

1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เชื่อถือไว้วางใจ (Trust) ทำได้ดังนี้

ก) การส่งเสริมการเปิดกว้าง (encouraging openness) เป็นการสร้างรูปแบบที่ เปิดกว้าง ในปฏิสัมพันธ์ระหว่างครู อาจารย์ทุกรูปแบบ ดังนั้นบรรยากาศที่เปิดกว้าง ยอมรับและ บริสุทธิ์ใจ จะพัฒนาความไว้วางใจ

ข) เอื้ออำนวยให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิผล เป็นการส่งเสริมให้มีการสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีการรับฟังซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจที่ชัดเจนถึงสิ่งที่บุคคลนั้นพูด

ค) การเป็นตัวแบบที่เข้าใจ เป็นการที่ผู้บริหารพยายามเข้าใจมุมมองของผู้อื่น และแสดงให้เห็นว่าตนเองไว้วางใจ และเคารพในการใช้วิจารณญาณทางวิชาชีพของครู

2. การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนทางวิชาชีพ สามารถทำได้ดังนี้
ให้เวลา สถานที่และเงินสำหรับการนำแนวคิดต่างๆ ไปดำเนินการใช้

ก) ให้ความมั่นใจถึงแนวคิดและแผนการต่างๆ นั้นได้รับการเห็นคุณค่า

ข) ปลดปล่อยให้มีกระบวนการทางการเจริญเติบโตดำเนินไป เช่น ไม่ควบคุม และยอมให้มีความผิดพลาด

ค) พร้อมที่จะรับฟังและอภิปรายประเด็นปัญหาต่างๆ

ง) จัดสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนเป็นมิตรและเปิดเผย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น กล่าวโดยสรุปว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมหรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล และบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในองค์กร ซึ่งส่งผลโดยตรงถึงความรู้สึก และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

4.2.2 วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นระบบของค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับบุคลากรขององค์การ ซึ่งจากที่กล่าวว่าโรงเรียนก็เป็นองค์การหนึ่ง ดังนั้นจึงสามารถพูดได้ว่าโครงสร้างองค์การและระบบควบคุมที่ทำให้เกิดบรรทัดฐานทางพฤติกรรม องค์การที่ประสบความสำเร็จส่วนมากจะมีค่านิยมหลัก อาทิเช่น เน้นเรื่องการบริหาร คุณภาพการเรียนการสอน การคิดค้นสิ่งใหม่ในการสอน ความรวดเร็ว และความมีประสิทธิภาพของครูผู้สอน เป็นต้น ค่านิยมหลักเหล่านี้จะส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมที่โดดเด่น ซึ่งมีอิทธิพลต่อแง่มุมทั้งหมดของกิจกรรมขององค์การ อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมขององค์การจะหยั่งรากลึกลงไปในความเชื่อของบุคลากรในองค์การ ทำให้การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องที่ยาก และมักจะพบกับการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การยังมีผลกระทบต่องานและความพอใจในการทำงาน ระดับและคุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

ทวี มณีสาย (2548: 80 – 85) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ไว้ว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึงระบบความเข้าใจร่วมกันของสมาชิก ว่าองค์การของเรามีลักษณะเด่นจากองค์การอื่นอย่างไร ซึ่งระบบความเข้าใจร่วมกันนี้ จะปรากฏออกมาในรูปแบบของค่านิยมต่างๆ ขององค์การ ลักษณะที่สำคัญขององค์การมีดังนี้

1. การแสดงออกของสมาชิก (Member Identity) หมายถึง ระดับการแสดงออกของพนักงาน ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ
2. การให้ความสำคัญกับกลุ่ม (Group Emphasis) หมายถึงระดับของกิจกรรมงานต่างๆ ที่กำหนดโดยกลุ่มมากกว่าปัจเจกบุคคล
3. การมุ่งเน้นคน (People Focus) หมายถึงระดับการตัดสินใจทางการบริหาร ที่มีผลต่อผลลัพธ์ของคมนในองค์การ
4. การรวมตัวกันของหน่วยงาน (Unit Integration) หมายถึงระดับของหน่วยงานต่างๆ ในองค์การที่มีการสนับสนุนให้มีการประสานงานร่วมกันหรือต้องพึ่งพาอาศัยระหว่างกัน
5. การควบคุม (Control) หมายถึง ระดับของเกณฑ์ ข้อบังคับ และการสั่งงานโดยตรง เพื่อดูแลและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน
6. ความกล้าเสี่ยง (Risk Tolerance) หมายถึง ระดับของพนักงานที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานเชิงรุก มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความกล้าเสี่ยง
7. เกณฑ์การให้รางวัล (Reward Criteria) หมายถึงระดับการให้รางวัล อาทิ การขึ้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามผลของการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้ระบบอาวุโส ระบบขึ้นชอบ หรือไม่คำนึงผลของการปฏิบัติงาน
8. ความกล้าเผชิญหน้ากับความขัดแย้ง (Conflict Tolerance) หมายถึงระดับที่พนักงานได้รับการสนับสนุน ให้เกิดความขัดแย้งและวิพากษ์อย่างเปิดเผย
9. การให้ความสำคัญกับเป้าหมายและวิธีการวิจารณ์ (Means-Ends Orientation) หมายถึง ระดับที่ฝ่ายบริหารได้เน้นผลงาน หรือผลลัพธ์มากกว่ากระบวนการที่ใช้
10. การมุ่งเน้นระบบเปิด (Open – System Focus) หมายถึง ระดับที่ผู้ดูแลองค์กรต้องรับผิดชอบต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

ลักษณะของวัฒนธรรมองค์การ

ลักษณะที่สำคัญบางประการของวัฒนธรรมองค์การมีดังนี้

1. เป็นแบบพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ (Pattern of Learned behavior)
พฤติกรรมบางอย่างเกิดจากการเรียนรู้ และพฤติกรรมบางอย่างก็ได้รับเป็นมรดกตกทอด (พันธุกรรม) แต่ในความหมายของวัฒนธรรมแล้วจะไม่ใช่พฤติกรรมที่ได้รับตกทอดมา และไม่ใช่พฤติกรรมที่เกิดจากสัญชาตญาณ บุคคลได้เรียนรู้พฤติกรรมอย่างมีจิตสำนึก โดยผ่านตัวแทนต่างๆ อาทิ พ่อ แม่ เพื่อน โรงเรียน บ้าน สถาบันต่างๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และก่อให้เกิดอิทธิพลโดยตรงและโดยทางอ้อมต่อบุคคลในสังคม พฤติกรรมการเรียนรู้มีกระสวน หรือความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยที่ประกอบขึ้น ถ้าแยกพฤติกรรมออกเป็นการกระทำต่างๆ เราจะพบว่าการกระทำไม่ได้เกิดขึ้นโดยบังเอิญ แต่เป็นเพราะความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ และจัดรูปแบบกระสวนขึ้น กระสวน

ของพฤติกรรมนี้ไม่ใช่เพียงบุคคลแต่ละคนมีความสัมพันธ์กับสมาชิกของกลุ่มต่างๆ เท่านั้น แต่รวมถึงกระบวนการของพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่ต้องเป็นทั้งสองฝ่าย มีการเสนอ มีการสนองซึ่งกันและกันก่อให้เกิดเป็นภาพรวมๆ ขึ้นในสังคมเช่น พฤติกรรมของสามีและภรรยา ซึ่งเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์โดยแต่ละฝ่ายก็มีกระบวนการพฤติกรรมของตนเองด้วย

2. เป็นสิ่งที่อยู่ร่วมกัน (Chaired by Member of Society) พฤติกรรมการเรียนรู้และผลของการเรียนรู้ได้เป็นสมบัติของคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่เป็นของสมาชิกของสังคมและถือปฏิบัติร่วมกัน การรับนำมาปฏิบัติจะมีระดับไม่เท่าเทียมกัน ขึ้นอยู่กับการเลือกหรือการบังคับถ้าในสังคมใดมีการบังคับอย่างรุนแรง บุคคลนั้นจะปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

3. เป็นสิ่งที่ถ่ายทอดสืบต่อกันมา (Transmitted among the member of society) พฤติกรรมการเรียนรู้เป็นการสืบทอดจากช่วงอายุหนึ่งไปยังอีกช่วงอายุหนึ่ง และแพร่กระจายระหว่างสมาชิกของสังคมโดยสัญลักษณ์ คือภาษาเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอด ซึ่งอาจแสดงออกในรูปของคำพูด การเขียน หรือการสลักจารึกไว้ในที่ต่างๆ ตามความเหมาะสมในชวงเวลานั้นๆ สัญลักษณ์ดังกล่าวช่วยให้มนุษย์สามารถถ่ายทอดความรู้สึก ทศนคติ ความคิดเห็นต่างๆ เพื่อความเข้าใจระหว่างกันของสมาชิกในสังคม

4. สร้างความพอใจให้แก่มนุษย์ได้ (Culture is gratifying) วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์คิดสร้างขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นมูลฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้นแต่ความต้องการดังกล่าวยังไม่เป็นที่เพียงพอ ความพอใจที่ได้รับจะรวมถึงความต้องการทางสังคมและวัฒนธรรมด้วย การพัฒนาวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นมูลฐานซึ่งแต่เดิมอยู่ในรูปแบบง่าย ๆ มาอยู่ในรูปที่ประณีต สวยงามมากขึ้น

5. เป็นสิ่งที่ปรับเปลี่ยนได้ (Culture is adaptive) วัฒนธรรมมิใช่เป็นสิ่งที่คงที่ แต่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งนี้เพราะมนุษย์ได้ปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ความเจริญ ก้าวหน้าทางวิชาการเทคโนโลยีต่างๆ ได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายและกว้างขวาง ตลอดทั้งความเจริญก้าวหน้าทางด้านการติดต่อสื่อสาร ทำให้วิถีการดำเนินชีวิต พฤติกรรมของคนในสังคมหนึ่งได้รับการปรับเปลี่ยนไปตามการแพร่กระจายของวัฒนธรรมและอยู่ในอัตราที่เร็วขึ้น

6. เป็นผลรวมหรือการผสมผสานทางวัฒนธรรม (Culture is integrative) วัฒนธรรมของชาติหนึ่งหรือสังคมหนึ่ง เป็นผลรวมของแบบแผนหรือแนวทางดำเนินชีวิตโดยการนำองค์ ประกอบย่อยๆ ของวัฒนธรรมหลายๆ อย่างมาผสมกัน แม้ว่าวัฒนธรรมที่มีลักษณะแตกต่างกัน จะดึงกันไปคนละทิศละทาง แต่ก็มีแนวโน้มที่จะมีความแน่นอนและประสานกันเพื่อให้สังคมอยู่ได้

7. เป็นรูปแบบพฤติกรรมในอุดมคติที่ต้องยึดถือปฏิบัติตาม (Ideal form of behavior) รูปแบบพฤติกรรมในอุดมคติเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินชีวิต สิ่งใดที่สมาชิกของสังคมเห็นว่ามีความเหมาะสม สิ่งนั้นจะกลายเป็นรูปแบบที่ทุกคนยึดถือและปฏิบัติตาม ในทางกลับกันสิ่งใดที่สมาชิกของสังคมเห็นว่าไม่ควร ไม่เหมาะสมก็จะไม่ถือปฏิบัติ ดังนั้นวัฒนธรรมจึงเป็นเสมือนสิ่งที่สังคมคาดหวังหรือเป็นแบบในการดำเนินชีวิตของคนในสังคม

8. เป็นลักษณะเหนืออินทรีย์ (Super organic) ลักษณะดังกล่าว Herbert Spencer นำมาใช้เป็นคนแรก ต่อมา Kroeber ได้ศึกษาเพิ่มเติมอย่างมีหลักการ โดยเปรียบเทียบวัฒนธรรมว่าเป็นลักษณะที่อยู่เหนือจากอินทรีย์ (Organic) อินทรีย์ หมายถึงตัวตน รูปร่าง หรือสาร ลักษณะที่อยู่เหนืออินทรีย์คือลักษณะที่อยู่เหนือสภาพธรรมชาติหรือสัญชาตญาณของเอกัตบุคคล ลักษณะดังกล่าวช่วยให้มนุษย์รู้จักการเรียนรู้และทำให้มีชีวิตรอดได้ทางกายภาพและทางสังคม

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น กล่าวโดยสรุปว่า วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งแสดงออกเป็น ค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน ซึ่งบุคลากรในองค์การยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา เช่น การสร้างให้บุคลากรเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ การยึดถือปฏิบัติทางด้านคุณภาพเดียวกัน การร่วมมือร่วมใจในการทำงานของทุกสายงาน มีการแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน มีเกณฑ์การให้รางวัลที่เหมาะสม

4.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

แรงจูงใจในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงานบุคคลเนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลในองค์การมีผลต่อความสำเร็จของงาน หากบุคคลในองค์การใดไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะเป็นเหตุหนึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมา ในทางตรงกันข้าม องค์การใดบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นแรงจูงใจในการทำงาน ยังเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึงการบริหารงานที่ดีและเป็นเกณฑ์อย่างหนึ่งที่จะวัดประสิทธิภาพ ของหน่วยงานได้

แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานของครู เนื่องจากการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมนำมาซึ่ง กำลังใจในการทำงาน ความกระตือรือร้น และความหวังตั้งใจให้ได้ผลงานที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียน การสอน และส่งผลถึงคุณภาพของตัวนักเรียน

4.3.1 ความหมายของการจูงใจ

การจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า movere ซึ่งมีความหมายว่า การเคลื่อนไหว (move) (เทพพนม เมืองแมน; และ สวิง สุวรรณ. 2529: 20) คำจำกัดความของการจูงใจนั้นมีหลายคำที่ใช้แทนกันได้ แต่ความหมายอาจจะแตกต่างกัน กิลฟอร์ด และเกรย์ (Guildford; & Grey. 1970: 3) ได้จำแนกคำว่าแรงจูงใจไว้ดังนี้

1. มองความสำคัญทางสรีรวิทยา (Biological Importance) เช่น แรงผลักดัน (Force) แรงขับ (Drive) จิตสำนึก (Instinct) ความต้องการ (Need)
2. มองความสำคัญทางด้านจิตใจ (Mental Importance) เช่น แรงกระตุ้น (Urge) ความปรารถนา (Wish) แรงบังคับ (Impulse) ความต้องการ (Want)

3. เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Reference to Object or States in the Environment) เช่น ความมุ่งหมาย (Purpose) ผลประโยชน์ (Interest) เป้าหมาย (Goal) คุณค่า (Value) ความมุ่งมั่นปรารถนา (Aspiration)

คำว่าแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ เพราะการจูงใจเป็นวิธีการชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ประพฤติปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ พฤติกรรมของคนจะเกิดขึ้นได้ต้องมีแรงจูงใจเหตุนี้การจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งเร้าหรือแรงจูงใจ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526: 302) บีช (Beach. 1965 : 379) กล่าวถึงความหมายของการจูงใจว่า เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเห็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งยั่วยุให้คนไปถึง ซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลที่จะได้รับเป็นเป้าหมาย ส่วนกู๊ด (Good. 1973: 375) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ โดยแยกออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1) ในแนวกว้างหมายถึง กระบวนการปลุกใจ สนับสนุน และกิจกรรมกำหนดทิศทางบางอย่างในการกระตุ้นพฤติกรรมหรือการสนับสนุนเป้าหมาย

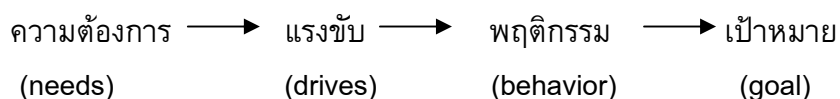
2) เป็นศิลปะในการประยุกต์ใช้เครื่องกระตุ้น และปลุกความสนใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความต้องการ สมอง สิทธิเลิศอรุณ และคนอื่นๆ (2522: 119) กล่าวว่า เป็นพลังภายในซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลทำงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลงตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล ฟินเดอร์ได้กล่าวถึงความหมายของการจูงใจตามแนวคิดของเวกซ์เลย์ และยอคคิล (Pinder. 1984: 58; citing Wexley; & Yokl. 1977) ว่าเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงาน เพื่อต้องการให้มีความเจริญก้าวหน้า ฮอย และมิสเกล (Hoy; & Miskel. 2005: 96) กล่าวว่า เป็นพลังที่ซับซ้อน เป็นแรงขับเคลื่อนความต้องการ และกลไกภายในจิตวิทยา ซึ่งเริ่มและดำรงไว้สำหรับกิจกรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายของบุคคล

จากความหมายดังกล่าวแล้วจึงสรุปได้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างให้เกิดพลัง ซึ่งช่วยกระตุ้นให้บุคคลพยายามทำงานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ

4.3.2 กระบวนการเกิดแรงจูงใจ

แรงจูงใจโดยทั่วไปมีรากฐานมาจากความต้องการของมนุษย์ โดยที่มนุษย์จะตอบสนองความต้องการด้วยการกระทำบางอย่าง เป็นพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลนั้นได้รับความพอใจ (Owens. 1987: 92) ความต้องการ คือ การขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดของมนุษย์หรือความไม่พอเพียง (Deficiency) ความต้องการเกิดขึ้นเมื่อมีความไม่สมดุลทางด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญหรือมูลเหตุจูงใจที่สำคัญของมนุษย์ คือ ความต้องการและแรงขับ (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. 2528: 76)

และพื้นฐานที่สำคัญของการจูงใจก็คือ การสร้างให้เกิดความต้องการ (Needs) ขึ้นก่อน เมื่อคนเกิดความต้องการแล้ว ก็จะเกิดแรงขับ (Drives) หรือความอยากที่จะกระทำขึ้นจนสุดท้ายก็จะเกิดการกระทำหรือพฤติกรรม (Behavior) ตามเป้าหมายที่ต้องการ ดังนี้



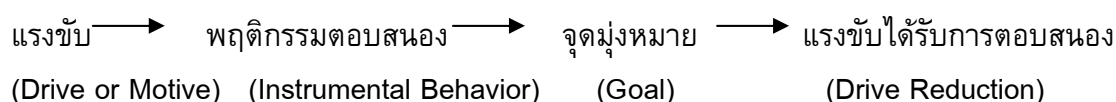
ภาพประกอบ 2 พื้นฐานที่สำคัญของแรงจูงใจ

ลำดับของการจูงใจอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ระยะ ดังนี้ (ศิริโสภาคย์ บุรพาเดชะ. 2528: 39)

ระยะแรก ร่างกายเกิดการจูงใจโดยมีความต้องการ แรงขับ หรือแรงจูงใจเกิดขึ้นเป็น การขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

ระยะที่สอง เป็นการแสดงพฤติกรรมเพื่อทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการอันจะ นำไปสู่จุดมุ่งหมายและเพื่อลดแรงขับ (Instrumental Behavior)

ระยะที่สาม เป็นจุดมุ่งหมาย ระยะนี้มนุษย์จะบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการทำให้เกิด ภาวะสุดท้าย คือ การลดแรงขับหรือความต้องการได้รับการตอบสนอง ดังนี้



ภาพประกอบ 3 ลำดับของการจูงใจ

4.3.3 ความสำคัญของการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน

การจูงใจถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำเร็จขององค์การ (ธงชัย สันติวงศ์. 2531: 9) การที่จะสามารถจูงใจผู้ปฏิบัติงานได้เพียงใดนั้น ความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์นับว่าเป็นสิ่ง จำเป็น ที่จะต้องนำมาช่วยในการศึกษาและเข้าใจภาวะการจูงใจต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าใจถึง ความปรารถนาหรือความต้องการที่มีอยู่ของบุคคลในองค์การ กิลเมอร์ (Gilmer. 1961: 91) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการหลายสิ่งหลายอย่าง แต่อย่างไรก็ตามโดยทั่วไป ความต้อง การเหล่านี้ยากที่จะ ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจทั้งๆที่จะได้รับอยู่แล้ว ดังนั้นหากผู้บริหารใช้การจูงใจอย่างเหมาะสม จะช่วยให้ผู้ทำงานเพิ่มความสนใจในงานที่ตนเองทำมากขึ้น แต่ถ้าหากใช้แรงจูงใจไม่เหมาะสม ก็จะทำให้ลดความสนใจในการทำงานเพิ่มความท้อถอยในการทำงาน ผลงานต่ำลง ผู้ทำงานจะออกจาก งาน หนึ่งงาน และขาดงานมากขึ้น (กิตติมา ปรีดีดิolk. 2529: 156)

4.3.4 แนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แนวความคิดในการสร้างแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงความรู้ ความสามารถ ออกมานั้น ปรากฏอยู่ในทฤษฎีหนึ่งว่า “กิจกรรมของแต่ละบุคคลที่กระทำนั้นย่อมนำไปสู่วัตถุประสงค์อันสำคัญที่ผู้กระทำคาดหวังไว้” (อรุณ รักธรรม. 2527: 257) และแรงกระตุ้น (Motive) เป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำการกระทำของมนุษย์ ไปในทิศทางหรือช่องทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ (Barelson; & Steiner. 1964: 240) ทฤษฎีการจูงใจมีหลายทฤษฎีด้วยกัน โดยมีการพัฒนามาจากวิธีการใหญ่สองวิธี คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content Theories) เน้นถึงความต้องการภายใน (Internal needs) ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวทำให้เกิดพฤติกรรม และพฤติกรรมนั้นยังคงอยู่ ทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process Theories) จะว่าด้วยกระบวนการของความคิดและกลวิธีต่างๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เราเลือกแบบพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น

4.3.5 ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Existence-Relatedness – Growth Theory : E.R.G. Theory)

อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972) ได้จำแนกความต้องการออกเป็น 3 กลุ่ม คือความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existing needs) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness needs) และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) ทฤษฎีนี้ไม่ได้ยึดลำดับของความต้องการตายตัวแบบมาสโลว์ คือความจ้องการชนิดต่างๆ ของอัลเดอร์เฟออร์นั้นมีการเน้นหรือมุ่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นไป แต่ไม่ต้องการระดับความพอใจขั้นต่ำ และเมื่อความต้องการระดับที่สูงกว่าไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเป็นสาเหตุให้ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าถูกกระตุ้นออกมา อีกทั้งแม้ว่าความต้องการอย่างหนึ่งที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นก็อาจจะเป็นแรงจูงใจต่อไปอีก ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ มีที่มา สำคัญ และข้อแตกต่างดังนี้

1. ที่มาของทฤษฎี อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer. 1972 ; cited in Lunenburg; & Omstein. 2000: 98-100) ได้คิดทฤษฎีความเป็นอยู่ ความสัมพันธ์ และความเจริญงอกงาม (Existence Related Growth – ERG Theory) โดยสานต่อจากทฤษฎีเนื้อหาแรงจูงใจพนักงานของเฮิร์ชเบิร์กและมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ มีความคิดคล้ายมาสโลว์ และเฮิร์ชเบิร์กว่า บุคคลมีความต้องการ ความต้องการเหล่านี้แบ่งได้เป็นลำดับชั้น ความต้องการชั้นต่ำกับความต้องการชั้นสูงแตกต่างกัน และความต้องการเป็นตัวบ่งชี้แรงจูงใจของพนักงานในองค์กร อัลเดอร์เฟอร์แบ่งความต้องการออกเป็นประเภทกว้างๆ ได้ 3 ประเภท คือ ความต้องการความเป็นอยู่ (Existence-E) ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness-R) และความต้องการความเจริญงอกงาม (Growth-G) ดังนั้นจึงเรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) หรือถ้าจะเรียกเป็นภาษาไทยอาจเรียกว่า “ทฤษฎี ปสจ. ตามอักษรย่อของ เป็นอยู่ สัมพันธ์ และเจริญงอกงาม ก็ได้

2. สาระสำคัญของทฤษฎี ปสจ. สาระสำคัญของ “ทฤษฎี ปสจ.” (ERG Theory) มีดังนี้

2.1 ประเภทความต้องการ ความต้องการของพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานตามแนวคิดของอัลเดอร์เฟอร์ มี 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

2.1.1 ความต้องการความเป็นอยู่ (Existence Needs) ได้แก่ ความต้องการทางวัตถุและทางกายภาพทุกชนิด เช่น อาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัย ในสภาพแวดล้อมขององค์กร ความต้องการความเป็นอยู่ ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงาน ความต้องการประเภทนี้ใกล้เคียงกับความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2.1.2 ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) ได้แก่ ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับผู้อื่น ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ครอบครัว และเพื่อนฝูง ความต้องการความสัมพันธ์ อาจสนองได้ด้วยการแสดงความโกรธ และความเกลียดชัง หรือด้วยการพัฒนาความสัมพันธ์ส่วนบุคคลแบบใกล้ชิดสนิทสนมก็ได้ ความต้องการประเภทนี้เทียบได้กับความต้องการด้านสังคมและด้านศักดิ์ศรีของมาสโลว์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลย้อนกลับจากผู้อื่น

2.1.3 ความต้องการความเจริญงอกงาม (Growth Needs) ได้แก่ ความต้องการภายใน (Intrinsic Desire) ในการเจริญงอกงาม พัฒนา และเติมเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล ในสถานที่ทำงาน การตอบสนองความต้องการความเจริญงอกงามเกิดขึ้นเมื่อพนักงานปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการใช้ทักษะและความสามารถเต็มที่ และเป็นภารกิจที่อาจต้องการพัฒนาทักษะและความสามารถใหม่อย่างสร้างสรรค์ ความต้องการความเจริญงอกงามสอดคล้องกับความต้องการสัจจะแห่งตน และความต้องการศักดิ์ศรีในบางด้าน ภาพประกอบ 2 อธิบายให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างประเภทความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ ดังต่อไปนี้

2.2 ข้อแตกต่างทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์กับมาสโลว์ ทฤษฎี ปสจ. (ERG Theory) ของอัลเดอร์เฟอร์ กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy-of- Needs Theory) มีข้อแตกต่างที่สำคัญอยู่ 2 ประการ ดังต่อไปนี้

2.2.1 ทฤษฎีมาสโลว์เสนอว่า ความต้องการขั้นต่ำสนองก่อนจึงจะมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไป แต่ทฤษฎีของอัลเดอร์เฟอร์ เสนอว่า บุคคลอาจมีความต้องการหลายอย่างเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการความเป็นอยู่ไม่จำเป็นต้องได้รับการตอบสนองก่อน จึงจะมีความต้องการความสัมพันธ์หรือด้านความเจริญงอกงาม ดังนั้นทฤษฎีอัลเดอร์เฟอร์จึงยืดหยุ่นกว่า และครอบคลุมความแตกต่างระหว่างบุคคลในโครงสร้างของความต้องการได้กว้างกว่าทฤษฎีมาสโลว์

2.2.2 ทฤษฎีมาสโลว์เสนอว่า ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นปัจจัยจูงใจอีกต่อไป แต่ทฤษฎีอัลเดอร์เฟอร์เสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ได้รับตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการเขตพื้นที่ อาจเพิ่มความสนใจในการสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ เพื่อแสดงให้เห็นฝ่ายบริหารระดับสูง เห็นความสามารถของตน เพื่อการเลื่อนตำแหน่งในโอกาสต่อไป เป็นต้น

จากทฤษฎีและงานวิจัยข้างต้น กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อทำงานให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย หรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งยั่วยุให้คนไปถึงซึ่งวัตถุประสงค์ที่มีรางวัลที่จะได้รับเป็นเป้าหมาย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรณีการ ชีใจงาม (2542: 89-91) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาค่านิยมในการดำเนินชีวิต และการดำเนินชีวิตของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

1. ครูเพศชายและหญิงมีการดำเนินชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 โดยครูหญิงมีการดำเนินชีวิตสูงกว่าครูชาย ซึ่งเนื่องจากโดยธรรมชาติแล้วเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันโดยพื้นฐาน ทั้งโครงสร้างร่างกาย ด้านจิตใจ และความสนใจตามธรรมชาติ และการปลูกฝังของสังคมไทยที่ทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างเพศชายและหญิง จึงทำให้มีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน

2. ระดับการศึกษา พบว่าครูมีระดับการศึกษาต่างกัน มีการดำเนินชีวิตของครูไม่ต่างกัน เนื่องจากสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมที่คล้ายกัน

3. ประสบการณ์ในอาชีพครู พบว่าครูที่มีประสบการณ์ในอาชีพครูที่ต่างกัน มีการดำเนินชีวิตของครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในอาชีพครู 10 ปีขึ้นไป มีการดำเนินชีวิตครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในอาชีพครูต่ำกว่า 5 ปี และครูที่มีประสบการณ์ในอาชีพครู 10 ปีขึ้นไป มีการดำเนินชีวิตครูสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในอาชีพครู 5-10 ปี โดยที่ครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี มีการดำเนินชีวิตของครูไม่แตกต่างกัน สรุปว่าประสบการณ์ในอาชีพครูมีผลให้การดำเนินชีวิตของครูสูงขึ้น

อรสุตา เจริญรัต (2543: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การเกิดขึ้น การดำรงอยู่และการปรับตัวของเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย” ผลการวิจัยพบว่าเงื่อนไขสำคัญที่สุดของการเกิดขึ้น การดำรงอยู่และการปรับตัวของเศรษฐกิจพอเพียงก็คือ การที่ชุมชนหรือหมู่บ้านยังคงมีอำนาจในการควบคุมดูแลจัดการทรัพยากรต่างๆ ของตนเอง อำนาจดังกล่าวนี้เป็นรากฐานที่สำคัญที่นำไปสู่การสร้างและพัฒนาระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพสำหรับการดำรงชีวิตด้านต่างๆ ในรูปแบบของบรรทัดฐานของหมู่บ้านที่ปรากฏอยู่ในจารีต ประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อ หรือพิธีกรรม ซึ่งเป็นผลเชื่อมโยงจากอิทธิพลของโลกทัศน์และระบบคุณค่าของชุมชน ปัจจัยดังกล่าวเป็นสาเหตุที่ทำให้เศรษฐกิจพอเพียงสามารถปรับตัวไปตามบริบทของสังคมที่เปลี่ยนผ่านจากสังคมประเพณีเข้าสู่สังคมทันสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ

ปิยพร สร้อยทอง (2544 : 88-89) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงาน ของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู” พบว่า

1. ข้าราชการมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยรวมเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านภักดีต่อองค์การ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความเสี่ยงของงานที่ข้าราชการมีความคิดเห็นระดับมาก

2. ข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวม เกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านประโยชน์เกื้อกูล ที่ข้าราชการมีความพึงพอใจในระดับมาก

3. บรรยายการสนองการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการ เกือบทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด เรียงตามลำดับ คือ บรรยายการสนองการด้านมาตรฐานงานกับความพึงพอใจในการทำงานด้านสถานที่ทำงานและการ ดำเนินงาน บรรยายการสนองการด้านโครงสร้างองค์การกับความพึงพอใจด้านสถานที่ทำงานและการ ดำเนินงาน บรรยายการสนองการด้านการให้รางวัลกับความพึงพอใจในการทำงานโอกาสก้าวหน้าใน การทำงาน ยกเว้นบรรยายการสนองการด้านความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าจ้าง/ ผลตอบแทน บรรยายการสนองการด้านความรับผิดชอบกับความพึงพอใจในการทำงานด้านสภาพการ ทำงาน บรรยายการสนองการด้านความภักดีต่อองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าจ้าง/ ผลตอบแทน และบรรยายการสนองการด้านความภักดีต่อองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานด้าน สภาพการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

นันทา ชูติแพทย์วิภา (2545: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ผลของการจัดการเรียนการสอน วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ผลการวิจัยพบว่าผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนวิทยาศาสตร์ ทักษะการจัดการสิ่งแวดล้อม และจิตสำนึกต่อการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ของนักเรียนที่ได้รับการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง หลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศรัณย์ ชัยวงษา (2545: 68-69) ได้ทำวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อแบบแผนการดำเนินชีวิต ของข้าราชการครูที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” พบว่า

1. ปัจจัยทางด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแบบแผนการดำเนินชีวิตของข้าราชการครูที่ กุ้ยืมเงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรุงเทพมหานคร

2. ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแบบแผนการดำเนินชีวิตของข้าราชการครูที่กู้ยืม เงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพราะการศึกษาของครูนั้นถือว่าอยู่ในระดับสูง ถึงแม้จะมีต่ำกว่าปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี แต่เนื่องจากสถานภาพการทำงาน และการสอน สิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้ครูมีระดับการศึกษาต่างกัน มีแบบแผนการดำเนินชีวิตไม่ แตกต่างกัน

3. ประสบการณ์อาชีพครู ไม่มีความสัมพันธ์ต่อแบบแผนการดำเนินชีวิตของข้าราชการครู ที่กู้ยืมเงินสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพราะข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในอาชีพ ครูบางคนมีแบบแผนการดำเนินชีวิตดี ทั้งนี้เริ่มเรียนรู้เกี่ยวกับภาระหน้าที่การสอน ไม่ต้องมีความวิตก ต่อหน้าที่การทำงาน เริ่มมีความคิดก้าวหน้าในการทำงาน รู้จักดัดแปลงเหตุการณ์ต่างๆ ให้สอดคล้อง กับชีวิตได้อย่างเหมาะสม

พระขวัญชัย ศรีพรรณ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนและการใช้แนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่ เรียนวิชาพระพุทธศาสนา โดยใช้การสอนแบบอริยสัจกับการสอนแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์” ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่เรียนวิชาพระพุทธศาสนาโดยใช้การสอนแบบอริยสัจกับการสอนแบบ กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ มีการใช้แนวคิดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมพร พงษ์เสถียรศักดิ์ (2546: บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการประพฤติดนตามคุณธรรมในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 ที่เรียนหลักสูตรรวมในพุทธศาสนาด้วยการสอนแบบโยนิโสมนสิการกับการสอนแบบไตรสิกขา” ผลการวิจัยพบว่านักเรียนที่เรียนหลักสูตรรวมในพระพุทธรศาสนาด้วยการสอนแบบโยนิโสมนสิการและการสอนแบบไตรสิกขามีการประพฤติดนตามคุณธรรมในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ธนภัทร์ สุทธิ (2550: 99-103) ได้ทำวิจัยเรื่อง “การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย” ผลการวิจัยพบว่า

ระดับการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ผู้สูงอายุ เทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย มีการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงโดยรวมในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในกลุ่มย่อยที่จำแนกตามตัวแปร เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพหลักเดิม การประกอบอาชีพในปัจจุบัน ฐานะทางเศรษฐกิจ ส่วนใหญ่ผู้สูงอายุอยู่ในกลุ่มต่างๆ มีการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงในระดับปานกลาง ผู้สูงอายุที่มีการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงในระดับมาก ได้แก่ ผู้สูงอายุที่มีสถานภาพสมรส โสด ผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษา ผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพหลักเดิม ข้าราชการ รับจ้าง และผู้สูงอายุที่มีเงินใช้จ่ายเกินพอ

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง กับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ พบว่าการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุเพศชาย และผู้สูงอายุเพศหญิง มีการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเกิดจากเพศ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในบทบาท หน้าที่ และในสังคมไทย เพศชายเป็นผู้ที่สังคมกำหนดให้เป็นผู้นำครอบครัว ส่วนเพศหญิงมีบทบาทเป็นแม่บ้าน และเมื่อถึงวัยสูงอายุผู้สูงอายุไม่สามารถทำงานได้เช่นเดิม เนื่องจากการเสื่อมสภาพทางร่างกาย หรือการเกษียณอายุ ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ และลักษณะของกิจกรรมต่างๆ ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้สูงอายุเพศชาย และเพศหญิง มีรูปแบบการดำเนินชีวิต และวิถีในการใช้ชีวิต ไม่แตกต่างกันมาก และผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมศึกษา มีการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงมากกว่าผู้สูงอายุที่มีระดับการศึกษาไม่เกินประถมศึกษา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 มีการดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล
5. การทำสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นของครู ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอนทุกสายวิชา ในทุกระดับชั้นในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษาถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เอกชน เป็นผู้ดำเนินการ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ครู ซึ่งประกอบไปด้วยครูผู้สอนทุกสายวิชาในทุกระดับชั้น ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษาถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต1ประจำปีการศึกษา 2550 จำนวนทั้งสิ้น 36 โรงเรียน มีครูที่ทำการสอน ทั้งสิ้นจำนวน 862 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ครู ซึ่งประกอบไปด้วยครูผู้สอนทุกสายวิชาในทุกระดับชั้น ในโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับประถมศึกษาถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ปีการศึกษา 2550 รวมทั้งสิ้น 378 คน โดยมีวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางสำเร็จของเคริจซี่และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 265 คน

1.2.2 การสุ่มกลุ่มตัวอย่างครูที่ทำการสอนทุกสายวิชาในทุกระดับชั้น ระดับประถมศึกษาถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทำการสุ่มแบบชั้น โดยใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นแล้วจึงใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนจำนวนครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน ตามเกณฑ์ของคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2536 โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นหน่วยการสุ่มจะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูที่ทำการสอนในทุกระดับชั้น ระดับประถมศึกษาถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 378 คน ซึ่งมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็ดจากตาราง มีรายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง จำนวนโรงเรียน โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดใหญ่	690	242
ขนาดกลาง	94	73
ขนาดเล็ก	78	63
รวม	862	378

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อสอบถามถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนมีลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4 ประการ ได้แก่ การพึ่งตนเอง การทำงานและการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้ในการทำงาน การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยพัฒนามาจากเอกสารการวิจัยและแบบสอบถามของ ศรันย์ ชัยวงษา (2545: 92-94) และ กรรณิการ์ ชีใจงาม (2542: 107-109) แล้วนำมาพิจารณาสร้างแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละข้อดังนี้

มีการปฏิบัติมากที่สุด	หมายถึง 5 คะแนน
มีการปฏิบัติมาก	หมายถึง 4 คะแนน
มีการปฏิบัติปานกลาง	หมายถึง 3 คะแนน
มีการปฏิบัติน้อย	หมายถึง 2 คะแนน
มีการปฏิบัติน้อยที่สุด	หมายถึง 1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ได้แก่ ด้านบรรยากาศในองค์การ และด้านวัฒนธรรมองค์การ ประกอบด้วยข้อคำถาม ดังนี้

3.1 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อบรรยากาศองค์การในโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยพัฒนามาจากเอกสารการวิจัยและแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ สมถวิล แก้วปลั่ง (2542: 135-143) และ ปิยะพร สร้อยทอง (2544: 110-118) แล้วนำมาพิจารณาสร้างแบบสอบถาม

ความคิดเห็นทางด้านบรรยากาศขององค์การ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	หมายถึง 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง 1 คะแนน

3.2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อวัฒนธรรมองค์การ ในโรงเรียนเอกชน ผู้วิจัยพัฒนามาจากเอกสารงานวิจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของแพตเตอร์สัน และคนอื่นๆ (Patterson and Others. 1986: 50-51, อ้างอิงจาก นฤมล สัตยานุวัฒน์. 2541: 10) และของ อุดม อินทา (2544: 188-196) แล้วนำมาพิจารณาสร้างแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละข้อดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	หมายถึง 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง 2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง 1 คะแนน

ตอนที่ 4 ข้อมูล แบบสอบถามวัดแรงจูงใจของครูผู้สอน ได้แก่ ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ ความต้องการความเจริญก้าวหน้าผู้วิจัยพัฒนามาจากเอกสารงานวิจัย และแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของ มารินทร์ สุมมาตย์ (2547: 151-155) ของ วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์ (2546: 105-107) แล้วนำมาพิจารณาสร้างแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating Scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนแต่ละข้อดังนี้

มีแรงจูงใจมากที่สุด	หมายถึง 5 คะแนน
มีแรงจูงใจน้อย	หมายถึง 4 คะแนน
มีแรงจูงใจปานกลาง	หมายถึง 3 คะแนน
มีแรงจูงใจน้อย	หมายถึง 2 คะแนน
มีแรงจูงใจน้อยที่สุด	หมายถึง 1 คะแนน

2.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหา ตามตัวแปรที่กำหนดในการวิจัย สรุปและสร้างเป็นนิยามศัพท์เฉพาะ

ขั้นตอนที่ 2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยในการดำรงชีวิต และการดำรงชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เนื้อหาครอบคลุม 4 ประการคือ การพึ่งตนเอง การทำงานและการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอต่อประธานควบคุมปริญญาโท และคณะกรรมการควบคุมปริญญาโท เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ทางด้านเนื้อหา และองค์ประกอบต่าง ๆ และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับครูโรงเรียนเอกชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน

ขั้นตอนที่ 5 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบัค (Cronbach, 1990: 169) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94

ขั้นตอนที่ 6 นำแบบสอบถามเสนอประธานและกรรมการผู้ควบคุมปริญญาโท เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนได้ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในการขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากครูผู้สอน ที่อยู่ในสถานศึกษา

2. นำหนังสือแนะนำตัวพร้อมแบบสอบถาม ไปทำการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน โดยให้หัวหน้าฝ่ายวิชาการ เป็นผู้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม รวมทั้งขอความอนุเคราะห์เก็บคืนแก่ผู้วิจัย

4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่รับคืนทั้งหมดมาตรวจดูความถูกต้องสมบูรณ์
2. นำแบบสอบถามที่คัดเลือกแล้วใส่รหัสแบบสอบถาม นำมาตรวจความเรียบร้อย
3. นำแบบสอบถาม มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดให้ดังนี้

การให้คะแนน ได้กำหนดคะแนนเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดค่าคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ถ้าตอบในช่อง	มากที่สุด	ให้	5 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	มาก	ให้	4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	ปานกลาง	ให้	3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	น้อย	ให้	2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง	น้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปใช้สถิติค่าเฉลี่ย และค่าร้อยละนำเสนอแบบสอบถามหาค่าความถี่ และค่าร้อยละของตัวแปรในการวิเคราะห์

1.1 ข้อมูลด้านการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4 ประการ ได้แก่ การพึ่งตนเอง การทำงานและการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้ในการทำงาน การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีการปฏิบัติในการดำรงชีวิต มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในการดำรงชีวิต มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในการดำรงชีวิต ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในการดำรงชีวิต น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในการดำรงชีวิต น้อยที่สุด

1.2 ปัจจัยทางด้านองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในองค์การ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในองค์การ มากค่าเฉลี่ย

2.51 – 3.50 หมายความว่า มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในองค์การ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในองค์การ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีความเห็นเกี่ยวกับการจัดบรรยากาศในองค์การ น้อยที่สุด

1.3 ปัจจัยทางด้านองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีการปฏิบัติในองค์การ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในองค์การ มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในองค์การ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในองค์การ น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีการปฏิบัติในองค์การ น้อยที่สุด

1.4 ปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการดำรงชีวิต มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการดำรงชีวิต มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการดำรงชีวิต ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการดำรงชีวิต น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการดำรงชีวิต น้อยที่สุด

2. การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับ

การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4 ประการ คือ การพึ่งตนเอง การทำงานและการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 316)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ .90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .71 - .90 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .30 - .70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า .30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ SPSS/PC+ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. สถิติที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient)

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าความถี่และร้อยละ

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่มีตัวแปรแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติที (t-test)

3.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่างที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA

3.3 หาความสัมพันธ์โดยใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
X_1	แทน	บรรยากาศในองค์กร
X_2	แทน	วัฒนธรรมองค์กร
X_3	แทน	ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต
X_4	แทน	ความต้องการความสัมพันธ์
X_5	แทน	ความต้องการความเจริญก้าวหน้า
Y_1	แทน	การพึ่งตนเอง
Y_2	แทน	การทำงานและการแก้ปัญหา
Y_3	แทน	การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน
Y_4	แทน	การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ
ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียน
เอกชน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การ ของโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของครูโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 5 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคล กับการดำรงชีวิต
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ
กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ
ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน

ตาราง 2 ปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน
วุฒิการศึกษา ขนาดของโรงเรียน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	157	42.7
1.2 หญิง	211	57.3
รวม	368	100.0
2. ประสบการณ์การทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 10 ปี	139	37.8
2.2 10 ปี ขึ้นไป	229	62.2
รวม	368	100.0
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	281	76.4
3.2 สูงกว่าปริญญาตรี	87	23.6
รวม	368	100.0
4. ขนาดโรงเรียน		
4.1 ขนาดเล็ก	49	13.3
4.2 ขนาดกลาง	86	28.8
4.3 ขนาดใหญ่	233	57.9
รวม	368	100.0

จากตาราง 2 พบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน
10 ปีขึ้นไป จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 62.2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา
ปริญญาตรี จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 76.4 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน ส่วนใหญ่อยู่ใน
โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลปรากฏดังตาราง 3-7

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกเป็นรายด้าน

การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. การพึ่งตนเอง	3.96	.50	มาก
2. การทำงานและการแก้ปัญหา	4.04	.53	มาก
3. การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน	3.87	.49	มาก
4. การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต	3.80	.57	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีการปฏิบัติในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีการปฏิบัติโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการพึ่งตนเอง

การพึ่งตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ท่านวางแผนการไว้ล่วงหน้าเพื่อเตรียมพร้อมในการดำรงชีวิต	4.39	.66	มาก
2. ท่านไปทำงานตรงเวลา	4.14	.62	มาก
3. ทำงานนอกเวลาเพื่อหารายได้พิเศษ	3.88	.90	มาก
4. ท่านเป็นผู้ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ต่างๆในครอบครัวด้วยตัวเอง	3.99	.78	มาก
5. ท่านกำหนดค่าใช้จ่ายในบ้าน	3.97	.81	มาก
6. ท่านเก็บเงินออมให้บุตรทุกเดือน	3.84	.87	มาก
7. ปลุกผักสวนครัวเพื่อใช้บริโภคภายในครอบครัว	3.69	1.05	มาก
8. สอนบุตรให้รู้จักช่วยทำงานบ้าน	3.81	1.00	มาก
รวม	3.96	.50	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีการปฏิบัติในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพึ่งตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการทำงานและการแก้ปัญหา

การทำงานและการแก้ปัญหา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ท่านเตรียมการสอนล่วงหน้า	4.04	.72	มาก
2. ท่านสรุปผลการทำงานในแต่ละวัน	4.06	.81	มาก
3. ท่านนำข้อผิดพลาดในการทำงานมาปรับปรุงตนเอง	4.07	.78	มาก
4. เมื่อมีความจำเป็นต้องหยุดงานท่านจะสลับคาบสอนกับเพื่อน	4.16	2.20	มาก
5. ท่านขอคำแนะนำจากผู้บริหารในการแก้ปัญหา	4.06	.73	มาก
6. ท่านช่วยเพื่อนร่วมงานทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.97	.67	มาก
7. ท่านให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.92	.68	มาก
8. แสดงความรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.00	.78	มาก
รวม	4.04	.53	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีการปฏิบัติในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการทำงานและการแก้ปัญหา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน

การแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. เสาะหาแหล่งความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	3.99	.81	มาก
2. เข้ารับการฝึกอบรมการใช้สื่อสารสนเทศเพื่อใช้ในการเรียน	3.84	.80	มาก
3. ฝึกฝนทักษะความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความชำนาญ	3.89	.79	มาก
4. นำสื่อสารสนเทศใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการสอน	3.84	.77	มาก
5. นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการสอน	3.82	.79	มาก
6. เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.88	.77	มาก
รวม	3.87	.49	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีการปฏิบัติในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต

การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ศึกษาหาความรู้จากชีวิตประจำวัน	3.86	.76	มาก
2. ชมนิทรรศการทางวิชาการขององค์กรต่าง ๆ	3.79	.82	มาก
3. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพ	3.72	.93	มาก
4. ตั้งเป้าหมายในการดำรงชีวิตเพื่อชีวิตที่ดีในอนาคต	3.81	.79	มาก
5. เข้ารับการตรวจร่างกายอยู่เสมอเป็นประจำทุกปี	3.80	.91	มาก
รวม	3.80	.55	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนมีการปฏิบัติในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การ ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผลปรากฏดังตาราง 8-10

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนปัจจัยทางด้านองค์การ ของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อโรงเรียน จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. บรรยากาศในองค์การ	3.96	.48	มาก
2. วัฒนธรรมองค์การ	3.91	.52	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชน มีความคิดเห็นด้านบรรยากาศในองค์การและวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ระดับความคิดเห็นในปัจจัย
ทางด้านองค์การ ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านบรรยากาศในองค์การ

บรรยากาศในองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. โรงเรียนของท่านมีความสะดวกในการใช้ ห้องสมุดเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม	4.09	.76	มาก
2. โรงเรียนของท่านจัดหาสื่อสารสนเทศ ใหม่ๆเพื่อให้ครูได้ใช้งาน	3.92	.69	มาก
3. โรงเรียนจัดให้มีห้องปฏิบัติงานอย่าง พอเพียง	3.95	.71	มาก
4. ครูได้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัดและ ความชำนาญ	3.90	.72	มาก
5. มีการส่งเสริมครูด้านการศึกษาวิจัยเพื่อ พัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน	3.95	.78	มาก
6. มีการสร้างบรรยากาศในการร่วมมือที่ดี ใน การทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.98	.79	มาก
7. จัดให้มีการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคโนโลยี ในการสอน หรือการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง	3.94	.84	มาก
รวม	3.96	.48	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อปัจจัยทางด้านองค์การ
ด้านบรรยากาศในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ทุกข้อ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ระดับความคิดเห็นในปัจจุบัน
ทางด้านองค์การ ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สร้างความสมานฉันท์และความรู้สึกที่มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน	4.04	.74	มาก
2. ยอมรับว่าครู และบุคลากรคือส่วนสำคัญของโรงเรียน	3.77	.73	มาก
3. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนา	3.96	.81	มาก
4. บุคลากรร่วมมือกันในการดำเนินการต่างๆ ให้ไปสู่เป้าหมายที่โรงเรียนต้องการ	4.07	.78	มาก
5. ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของครู	3.87	.70	มาก
6. พิจารณาความดี ความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีที่เป็นไปตามความจริง	3.88	.72	มาก
7. การให้ค่าตอบแทนล่วงเวลา เมื่อทำงานเกินเวลา	3.80	.77	มาก
รวม	3.91	.52	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติของโรงเรียนของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อปัจจัยทางด้านองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์การ ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลปรากฏดังตาราง 11-14

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนปัจจัยทางด้านแรงจูงใจ ของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อโรงเรียน จำแนกเป็นรายด้าน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต	3.83	.60	มาก
2. ความต้องการความสัมพันธ์	3.90	.46	มาก
3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.86	.52	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูในปัจจัยด้านแรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ระดับความพึงพอใจในปัจจัย
ทางด้านแรงจูงใจ ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต

ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ใน สถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคม ติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว	3.99	.80	มาก
2. สถานที่ทำงานมีที่พักอาศัยบริการให้	3.83	.78	มาก
3. มีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้ อำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงาน	3.84	.71	มาก
4. ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วย หรือจำเป็น	3.82	.77	มาก
5. ได้รับการปกครองบังคับบัญชาที่เป็นธรรม	3.85	.80	มาก
6. ได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิตและ ทรัพย์สินให้ปลอดภัย จากอุบัติเหตุและ อาชญากรรม	3.69	.85	มาก
7. มีความรู้สึกมั่นคงในการรับราชการครู	3.87	2.22	มาก
8. ได้รับสวัสดิการพอเพียงและเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจ	3.73	.83	มาก
รวม	3.83	.60	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ
ทางด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่าทุกข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ระดับความพึงพอใจในปัจจัย
ทางด้านแรงจูงใจ ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความต้องการความสัมพันธ์

ความต้องการความสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	3.81	.75	มาก
2. ให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันกับ เพื่อนร่วมงาน	3.85	.81	มาก
3. มีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน	3.86	.78	มาก
4. ได้รับความเห็นใจและเป็นกันเองจาก ผู้บังคับบัญชา	3.91	.77	มาก
5. ได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมของโรงเรียน	3.89	.78	มาก
6. มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน	4.06	.77	มาก
7. ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ จากผู้บังคับบัญชา	3.91	.70	มาก
8. ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถ จากเพื่อนร่วมงาน	3.93	.67	มาก
รวม	3.90	.46	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ
ทางด้านความต้องการความสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่าทุกข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ระดับความพึงพอใจในปัจจัย
ทางด้านแรงจูงใจ ของครูโรงเรียนเอกชน ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ความต้องการความเจริญก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความพึงพอใจ
1. ได้รับการยอมรับ ส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานใหม่ๆอันเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนจากผู้บังคับบัญชา	3.87	.76	มาก
2. ได้รับการสนับสนุนให้ดูงาน หรือศึกษาต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.82	.80	มาก
3. ได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมประชุมสัมมนากับหน่วยงานอื่นๆ	3.79	.79	มาก
4. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.83	.78	มาก
5. ได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความ รับผิดชอบในหน้าที่	3.89	.82	มาก
6. ได้ปฏิบัติงานสำเร็จ ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้	3.97	.78	มาก
7. ได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ	3.86	.82	มาก
8. ได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.86	.81	มาก
รวม	3.86	.52	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความพึงพอใจของครูโรงเรียนเอกชนที่มีต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจทางด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 5 ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐาน กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ผลปรากฏดังตาราง 15-23

ตาราง 15 เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐาน ด้านเพศ ในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1

การดำรงชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	เพศ				t	p
	ชาย n=157		หญิง n=211			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพึ่งตนเอง	3.96	.48	3.96	.53	.05	.95
2. การทำงานและการ แก้ปัญหา	3.94	.53	4.10	.52	2.79*	.00
3. การแสวงหาความรู้ ในการทำงาน	3.87	.51	3.86	.48	0.20	.84
4. การพัฒนาตนเอง และคุณภาพชีวิต	3.82	.56	3.72	.54	0.66	.50

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ครูโรงเรียนเอกชนที่มี เพศ ต่างกัน มีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการทำงานและการแก้ปัญหาแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐาน ด้านประสบการณ์การทำงาน ในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1

การดำรงชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ประสบการณ์การทำงาน				t	p
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป			
	n=139		n=229			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพึ่งตนเอง	3.93	.56	3.98	.47	1.00	.31
2. การทำงานและการ แก้ปัญหา	3.99	.65	4.06	.44	1.30	.19
3. การแสวงหาความรู้ ในการทำงาน	3.91	.52	3.83	.47	1.34	.18
4. การพัฒนาตนเอง และคุณภาพชีวิต	3.77	.57	3.81	.54	.56	.57

จากตาราง 16 ครูโรงเรียนเอกชนที่มี ประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐาน ด้านวุฒิการศึกษา ในการดำรงชีวิต
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต 1

การดำรงชีวิตตามหลัก ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	วุฒิการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	n=281		n=87			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. การพึ่งตนเอง	3.94	.52	4.02	.47	1.26	.20
2. การทำงานและการ แก้ปัญหา	4.03	.56	4.05	.43	.22	.82
3. การแสวงหาความรู้ ในการทำงาน	3.84	.48	3.92	.52	1.25	.21
4. การพัฒนาตนเอง และคุณภาพชีวิต	3.78	.56	3.84	.51	.90	.36

จากตาราง 17 ครูโรงเรียนเอกชนที่มี วุฒิการศึกษา ต่างกัน มีการดำรงชีวิตตามหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไม่แตกต่างกัน

ตาราง 18 เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐาน ด้านขนาดโรงเรียนในการดำรงชีวิต
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่
การศึกษา นครราชสีมา เขต 1

การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง	ขนาดโรงเรียน					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	n=49		n=106		N=213	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. การพึ่งตนเอง	3.41	.47	3.81	.42	4.16	.43
2. การทำงานและการแก้ปัญหา	4.01	.76	3.67	.55	4.23	.31
3. การแสวงหาความรู้ในการทำงาน	3.69	.35	3.57	.45	4.04	.46
4. การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต	3.29	.40	3.52	.50	4.05	.45

ตาราง 19 เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐาน ด้านขนาดโรงเรียน ในการดำรงชีวิต
ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
นครราชสีมา เขต 1

การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง		SS	df	MS	F
1. การพึ่งตนเอง	ระหว่างกลุ่ม	26.17	2	13.09	68.48*
	ภายในกลุ่ม	69.57	365	.191	
	รวม	95.75	367		
2. การทำงานและการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	21.95	2	10.97	48.49*
	ภายในกลุ่ม	81.69	365	.226	
	รวม	103.64	367		
3. การแสวงหาความรู้ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	17.43	2	8.71	43.53*
	ภายในกลุ่ม	73.09	365	.200	
	รวม	90.53	367		
4. การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	33.67	2	16.83	77.69*
	ภายในกลุ่ม	79.08	365	.217	
	รวม	112.76	367		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ครูโรงเรียนเอกชนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการดำรงชีวิตตามหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพึ่งตนเอง การทำงานและการแก้ปัญหา ด้านการแสวงหาความรู้
ในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

เมื่อพบความแตกต่างของปัจจัยพื้นฐาน ด้านขนาดโรงเรียน จึงนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่
ด้วยวิธีของ Scheffe ดังปรากฏในตารางที่ 20 – 23 ดังนี้

ตาราง 20 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ในปัจจัยพื้นฐาน ด้านขนาดโรงเรียน ในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการพึ่งตนเอง

การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการพึ่งตนเอง	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก $\bar{X} = 3.41$	ขนาดกลาง $\bar{X} = 3.81$	ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 4.16$
1. ขนาดเล็ก	-	.40*	.75*
2. ขนาดกลาง	-	-	.35*
3. ขนาดใหญ่	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพึ่งตนเอง ของครูโรงเรียนเอกชน ในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลางและขนาดกลางกับขนาดเล็กมีความแตกต่างกัน โดยครูในโรงเรียนขนาดใหญ่และกลาง มีการพึ่งตนเองมากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็ก

ตาราง 21 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ในปัจจัยพื้นฐาน ด้านขนาดโรงเรียนในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการทำงานและการแก้ปัญหาของ

การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการทำงานและการแก้ปัญหา	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก $\bar{X} = 4.01$	ขนาดกลาง $\bar{X} = 3.67$	ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 4.23$
1. ขนาดเล็ก	-	.34*	.22*
2. ขนาดกลาง	-	-	.56*
3. ขนาดใหญ่	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการทำงานและการแก้ปัญหา ของครูโรงเรียนเอกชนในโรงเรียนขนาดใหญ่กับขนาดกลาง, โรงเรียนขนาดกลางกับขนาดเล็ก มีความแตกต่างกัน โดยครูโรงเรียนเอกชนในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กมีการทำงานและการแก้ปัญหามากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง

ตาราง 22 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ในปัจจัยพื้นฐาน ด้านขนาดโรงเรียนกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1 ด้านการแสวงหาความรู้ในการทำงาน

การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก $\bar{X} = 3.69$	ขนาดกลาง $\bar{X} = 3.57$	ขนาดใหญ่ $\bar{X} = 4.04$
1. ขนาดเล็ก	-	.12	.35*
2. ขนาดกลาง	-	-	.47*
3. ขนาดใหญ่	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการแสวงหาความรู้เพื่อใช้ในการทำงาน ของครูโรงเรียนเอกชน ในโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลางไม่แตกต่างกัน ครูโรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดใหญ่, โรงเรียนขนาดกลางกับใหญ่ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการแสวงหาความรู้ในการทำงานมากกว่าครูโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐาน ด้านขนาดโรงเรียนกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1

การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต	ขนาดโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
	$\bar{X} = 3.29$	$\bar{X} = 3.52$	$\bar{X} = 4.05$
1. ขนาดเล็ก	-	.23*	.76*
2. ขนาดกลาง	-	-	.53*
3. ขนาดใหญ่	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต ของครูโรงเรียนเอกชน ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่, โรงเรียนขนาดเล็กมีความแตกต่างกัน โดยครูโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิตมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ
กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ผลปรากฏดังตาราง 24

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ
กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1

ตัวแปร	X ₁ (บรรยากาศ)	X ₂ (วัฒนธรรม)	X ₃ (การดำรงชีวิต)	X ₄ (ความสัมพันธ์)	X ₅ (เจริญก้าวหน้า)
Y ₁ (พึงตนเอง)	.48*	.60*	.52*	.54*	.49*
Y ₂ (ทำงาน/แก้ปัญหา)	.45*	.38*	.38*	.48*	.45*
Y ₃ (แสวงหาความรู้)	.64*	.68*	.56*	.57*	.63*
Y ₄ (พัฒนาตนเอง)	.56*	.63*	.59*	.60*	.57*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 แสดงว่า ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยทางด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4 ประการ ของครูโรงเรียนเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 4 ประการ ของครูโรงเรียนเอกชน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านแรงจูงใจกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน

สมมติฐานในการวิจัย

1. ครูโรงเรียนเอกชนที่มี เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 36 โรงเรียน มีครูที่ทำการสอนทั้งสิ้นจำนวน 862 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) จากนั้นจึงทำการสุ่มแบบชั้นโดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น แล้วใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายได้จำนวนทั้งสิ้น 378 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 แบบสอบถามฉบับนี้ มีคุณภาพความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ตรวจสอบ และคำนวณค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนได้ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 ในการขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากครูผู้สอน ที่อยู่ในสถานศึกษา
2. นำหนังสือแนะนำตัวพร้อมแบบสอบถาม ไปทำการเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน โดยให้หัวหน้าฝ่ายวิชาการ เป็นผู้ดำเนินการจัดส่งแบบสอบถาม รวมทั้งขอความอนุเคราะห์เก็บคืนแก่ผู้วิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ดังนี้

1. หาค่าความถี่และค่าร้อยละ(Percentage)
2. หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อและรายด้าน
3. เปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยพื้นฐานระหว่าง เพศ ประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน ในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน โดยใช้สถิติที (t-test) กับตัวแปรที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กับตัวแปรที่มากกว่า 2 กลุ่ม
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ครูโรงเรียนเอกชน มีการปฏิบัติในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการพึ่งตนเอง ด้านการทำงานและการแก้ปัญหา ด้านการแสวงหาความรู้ในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ครูโรงเรียนเอกชน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การ และด้านวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมากทุกด้าน
3. ครูโรงเรียนเอกชน มีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมากทุกด้าน
4. ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ครูโรงเรียนเอกชนที่มีเพศ และอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษาต่างกัันมี การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่แตกต่าง

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ครูโรงเรียนเอกชนมีการปฏิบัติในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในด้านการพึ่งตนเอง การทำงานและการแก้ปัญหา การแสวงหาความรู้ในการทำงาน การพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ด้านการทำงานและการแก้ปัญหามีระดับการปฏิบัติอยู่ในลำดับที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ มีการเน้นการทำงานที่สามารถประสานกันได้ทั้งองค์การ และต้องทำงานเป็นกลุ่มอยู่เสมอ จึงมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการแก้ปัญหาร่วมกันในการทำงานได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชวินท์ รัมมณันท์กุล ที่ศึกษาเกี่ยวกับ (2540: 67) กล่าวว่า การสร้างภูมิรู้ที่ม เป็นการประสาน แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะ เพื่อก่อให้เกิดผลตามที่ต้องการโดยมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันด้วยความจริงใจ รับฟังกันอย่างลึกซึ้ง ด้วยการเปิดตาเปิดใจเน้นกระบวนการและระบบ ไม่ยึดติดตัวบุคคล ร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์กลุ่มในการเรียนรู้กัน เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและเสถียรภาพของทีมงานโดยรวม และวีรวิธ มาชะศิริรานนท์ (2541: 73) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกัน เน้นการทำงานและร่วมเรียนรู้กันเป็นทีม ซึ่งทุกคนในทีมงานจะต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

ของตนเอง และเมื่อมาปฏิบัติงานร่วมกัน ก็จะแลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่กัน ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จและความรับผิดชอบ รวมถึงแนวทางการแก้ปัญหาซึ่งจะช่วยให้ความเสี่ยงต่อการล้มเหลวในอนาคตน้อยลง นอกจากนั้นแล้ว ยุตา รักไทย; และธนิกานต์ มาฆะศิริานนท์ (2542: 93 – 95) ได้ให้ความคิดเห็นว่า การให้คนหลายๆ คนที่มีความรู้ ความชำนาญต่างกัน มาร่วมกันขบคิดพิจารณาปัญหาการแก้ไขและการตัดสินใจนั้นก็จะมีประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากมีปัญหามากมายที่เกี่ยวข้องกับหลายบุคคล หลายหน่วยงาน รวมไปถึงหลายแผนก ดังนั้นการแก้ปัญหาที่ต้องอาศัยความคิดเห็นที่ต่างกันของคนหลายคนมาตัดสินใจ หรือช่วยกันคิดหาทางออกที่ดีที่สุด จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าการทำงานและการแก้ปัญหาเป็นกระบวนการที่สร้างให้บุคคลรู้จักต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ ฝึกความขยัน อดทน และความรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นการทำงานคนเดียวตามลำพังหรือการทำงานเป็นทีม ต้องประสบกับปัญหากันทุกคน จึงได้ประสบการณ์ด้านการแก้ปัญหาร่วมด้วย ยังผลให้บุคคลนั้นมีความรู้ความสามารถ และทักษะเพิ่มมากขึ้นอีกด้วย

2. ครูโรงเรียนเอกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยองค์การด้านบรรยากาศองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้บรรยากาศในองค์การมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเป็นอันดับที่ 1 จึงเห็นได้ว่าครูโรงเรียนเอกชนให้ความสำคัญกับบรรยากาศในองค์การ และบรรยากาศในองค์การสามารถส่งผลต่อการทำงาน และการดำรงชีวิตมากที่สุดเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เซอร์ริงตัน (Cherrington. 1994: 469 – 470) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า บรรยากาศองค์การ เป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง อาจหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การซึ่งเป็นคุณลักษณะที่คงที่ของแต่ละบุคคล และเป็นคุณสมบัติทั้งหมดขององค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม บุคลากรจะมีความพึงพอใจในบรรยากาศบางองค์การมากกว่า และสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าในองค์การอื่น และเชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2527: 31-32) ได้ให้ทัศนะว่าบรรยากาศในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ หากบรรยากาศมีลักษณะส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยแล้ว การพัฒนาบุคลากรก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ถ้าหากบรรยากาศมีลักษณะตรงกันข้ามจะกลายเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการพัฒนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงเห็นได้ว่าปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์มากกับการดำรงชีวิตของครูในโรงเรียนเอกชน โดยโรงเรียนที่มีบรรยากาศองค์การและวัฒนธรรมองค์การที่ดีนั้น การปฏิบัติงานของครูก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นในทุกด้าน

3. จากผลการศึกษาพบว่าครูโรงเรียนเอกชนมีความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในอันดับที่ 1 จึงเห็นได้ว่าการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ความต้องการความสัมพันธ์มีความสำคัญมากต่อการทำงานและการดำรงชีวิต เนื่องมาจากการทำงานในองค์การต่างๆ และการดำรงชีวิต นั้นจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน กับผู้บริหาร และบุคคลต่างๆ ในครอบครัวเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาวรรณ เพ็ชรรัตน์ (2546: 78) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือด้านความต้องการความสัมพันธ์ เพราะผู้บริหารตระหนักว่าบุคคลแต่ละคนจะทำงานเต็มที่ตามความสามารถหรือศักยภาพของตนหรือไม่นั้น มักจะขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีความเต็มใจที่จะทำงานแค่ไหน มีความพึงพอใจในงานหรือมีสิ่งจูงใจที่ตรงกับความต้องการของเขา ความพอใจหรือสิ่งจูงใจนั้น จะเป็นแรงกระตุ้นให้เขาทำงานเต็มที่ การจูงใจที่ถูกต้องและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดความรู้สึก เจตคติที่ดีของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทรงวุฒิ แนนหนา (2542: 86) ที่ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนพบว่า ครูปฏิบัติการสอนมีแรงจูงใจในด้านความต้องการความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งจากข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในระดับมาก ผู้บริหารต่างรับรู้ถึงความต้องการของบุคคลในอันที่จะทำให้เขา เต็มใจทำงาน ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้ตรงกับความต้องการของผู้ถูกจูงใจ ซึ่งจากที่กล่าวมาข้างต้นและจากข้อมูลการวิจัย จะเห็นได้ว่าครูได้คำนึงถึงแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการความสัมพันธ์ โดยให้ครูมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน และการให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันของเพื่อนร่วมงาน และครูยังคำนึงถึงด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า และด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิตไปพร้อมๆ กันอีกด้วย

4. จากการศึกษาปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ทุกด้านตัวแปรที่ความสัมพันธ์สูงสุดเรียงตามลำดับคือ ปัจจัยด้านองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการแสวงหาความรู้ในการทำงาน ลำดับรองลงมาได้แก่ ปัจจัยองค์การด้านบรรยากาศองค์การกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการแสวงหาความรู้ในการทำงาน เป็นอันดับที่ 2 และ ปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมองค์การกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการพัฒนาตนเองและคุณภาพชีวิต เป็นอันดับที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับทองศรี กำภู ณ อยุธยา ได้กล่าวว่า ปัจจัยด้านองค์การมีส่วนสนับสนุนให้สมาชิกพัฒนาตนเอง นโยบายขององค์การจึงมีส่วนสำคัญในการตอบสนองการพัฒนาตนเองของบุคลากร ให้มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านอาชีพ โดยการส่งเสริมให้สมาชิกทุกระดับ ให้ได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสม กับงานในหน้าที่รับผิดชอบ โดยมีวิธีที่แตกต่างกันไปตามลักษณะงาน (ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2540: 167-169) และจากงานวิจัยของ อุดม อินทา กล่าวว่าโรงเรียนคือองค์การหรือสถาบันที่มีหน้าที่ด้านการให้การศึกษาที่มีการจัดการอย่างมีระบบ มีโครงสร้างและหน้าที่อย่างเป็นทางการ มีการวางแผน วางกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้บุคลากรที่ทำงานร่วมกันในโรงเรียนได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ทุกคนต่างก็จะหล่อหลอมค่านิยม ทศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมไปในแนวเดียวกัน ซึ่งทุกคนต่างก็ให้การยอมรับและยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมา

จนกลายเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน ที่มีผลต่อการช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจลักษณะการทำงาน รู้จักเลือกใช้วิธีปฏิบัติงานและการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายและความสำเร็จร่วมกัน (อุดม อินทา. 2544: 22)

5. ปัจจัยพื้นฐาน ด้านเพศ และด้านขนาดโรงเรียน ในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยปัจจัยพื้นฐานด้านประสิทธิภาพการทำงาน และด้านวุฒิการศึกษา ในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ไม่มีความแตกต่าง ซึ่งจากแนวคิดนี้ตรงกับงานวิจัยของเนืองนิตย์ จำแก้ว ซึ่งได้ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของครู โรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7 พบว่า เพศ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับวิธีการพัฒนาตนเอง ของครูโรงเรียนร่วมพัฒนาการใช้หลักสูตรมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 7(เนืองนิตย์ จำแก้ว. 2537: บทคัดย่อ) และจากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพของคณาจารย์คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครู (อรพินทร์ สกุลสำราญสุข. 2535: บทคัดย่อ) พบว่า ปัจจัยพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุราชการ วุฒิการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาวิชาชีพ ของคณาจารย์ คหกรรมศาสตร์ในวิทยาลัยครู และชัยศักดิ์ เกศามูล (2534: 10) ซึ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ครูเพศชาย และ เพศหญิงมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู ในด้านการพัฒนาตนเอง

สำนักงานผู้ตรวจราชการประจำเขตตรวจราชการที่ 1-12 (2546: ออนไลน์) ได้ทำการวิจัยเรื่องการประเมินการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2545 โดยเปรียบเทียบการนำความรู้และประสบการณ์จากการฝึกอบรมไปใช้ในการบริหารของผู้ผ่านการฝึกอบรม จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวมโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้และประสบการณ์การฝึกอบรมไปใช้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และด้านการกำกับดูแลงานในสถานศึกษา โรงเรียนขนาดใหญ่ผู้ผ่านการฝึกอบรมนำความรู้และประสบการณ์ จากการฝึกอบรมไปใช้มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

การประเมินเปรียบเทียบคุณภาพการบริหารงานสถานศึกษาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยภาพรวม โรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ คุณภาพการบริหารงานสถานศึกษาของผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรของผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งตรงกับแนวคิดของสมจิต สร้อยน้ำ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยโครงสร้างของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวันเพ็ญ เจริญแพทย์ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการ

เรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดคณะกรรมการประถมศึกษาอำเภอบ้านค่าย จังหวัดระยองพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของสมคิด สร้อยน้ำ (2547: บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยโครงสร้างของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าเฉลี่ยระดับปัจจัยการปฏิบัติด้านการจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง มีความแตกต่างจากค่าเฉลี่ยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนค่าเฉลี่ยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก มีความแตกต่างจากค่านิยมทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของครูโรงเรียนเอกชน เป็นไปในทางที่ดีขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาบรรยากาศในองค์กรให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเฉพาะด้านการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน แหล่งศึกษาหาความรู้ และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของตัวครู และประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

2. ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาแรงจูงใจในการทำงานของครู ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ซึ่งจะเห็นได้ว่า ครูยังขาดความมั่นคงในอาชีพครู และการได้รับสวัสดิการที่เพียงพอเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ และการปกป้องคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและอาชญากรรม ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพของตัวครู และประสิทธิผลขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน กับตัวแปรอื่น เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของครูโรงเรียนเอกชน ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพในด้านต่างๆต่อไป

2. ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของกลุ่มประชากรอื่นๆ เช่น ครูผู้สอนหมวดวิชาต่างๆ หรือครูชาวต่างชาติ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลศรี ว่องเจริญ. (2550). ปัจจัยทางจิตและสังคมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ลูกค้าสัมพันธ์ ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). ปรินิพนธ์. วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ ชีใจงาม. (2542). การศึกษาค่านิยมในการดำเนินชีวิตและการดำเนินชีวิตของครูสังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร. ปรินิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กรรณิการ์ นิยมศิลป์; และ คณะ. (2531). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- กองการศึกษา. (2551). หลักแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียง. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2551, จาก <http://www.sawanklok.go.th>.
- การบินไทย จำกัด (มหาชน). (2542). กิณี. วารสารรายเดือนประจำเดือนมกราคม.
- กรีซ สืบสนธิ์. (2537). วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลธน ธนาพงศธร. (2535). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารบุคคล หน่วยที่ 1-7 นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ครรชิต มนูญผล; และ คณะ. (2547). เศรษฐกิจพอเพียงสู่หลักสูตรหลุดโลก. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ประสานมิตร.
- ชวเลิศ ขวัญเมือง. (2542, ธันวาคม). เศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ. วารสารวิชาการ. 25(258) : 4-11.
- ชูชัย สมितिไกร. (2540). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ ไทยกิจ. (2541). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- จุฬารัตน์ เสกนาโชค. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานบัญชี บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ดุสิต หวันเหลี่ยม. (2530). ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานตามสถานภาพส่วนบุคคลของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสี่จังหวัดภาคใต้. ปรินิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). สงขลา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- เดิบโต คติพนธ์. (2540). *สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา*.
 ปริญญาโท. กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
 ถ่ายเอกสาร.
- ถวัลย์ มาศจรัส. (2550). *การจัดการเรียนรู้ตามปรัชญาพระราชทาน เศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ:
 สำนักพิมพ์ธารอักษร.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2540). *การบริหารงานบุคคลในแนวใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ:
 เอสแอนด์จี กราฟฟิค.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร; และ ธิติรัตน์ วิศาลเวทย์. (2537). *ประมวลสาระชุดวิชานโยบายและการ
 วางแผนการศึกษา*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทิสนา แหมมณี; และ คณะ. (2549). *กิจกรรมการปลูกฝังค่านิยมเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับนักเรียน
 ปฐมวัยและประถมศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์; และ คณะ. (2534). *รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาวิจัยเพื่อกำหนดเป้าหมาย
 และแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535-2539*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2532). *การบริหารคิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่*. กรุงเทพฯ: บริษัทสิ่งพิมพ์ไทย.
- ธนภัทร์ สุทธิ. (2550). *การดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียงกับความพึงพอใจในชีวิตของผู้สูงอายุ
 เทศบาลตำบลด่านซ้าย อำเภอด่านซ้าย จังหวัดเลย*. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ).
 กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นฤมล สัตยานุวัฒน์. (2541). *วัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงานของโรงเรียนคาทอลิก
 สังกัด อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- นันทา ชูดีแพทย์วิภา. (2545). *ผลของการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมตามแนว
 ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง*. ปริญญาโท. กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2539). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพฯ: พิธีกรรมการพิมพ์
 แ่งนิต วรวิทยาคม. (2545). *ความต้องการพัฒนาตนเองและการได้รับการตอบสนองในการได้รับ
 การพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลบ้านบึง จังหวัดชลบุรี*.
 วิทยานิพนธ์. พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
 ถ่ายเอกสาร.
- บ้งอร ศรีดำ. (2546). *การศึกษาเจตคติต่อการพัฒนาบุคลากรและความต้องการพัฒนาบุคลากรของ
 พนักงาน บริษัทโอเชียนกลาส จำกัด (มหาชน)*. ปริญญาโท. กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว).
 กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ประยูรศักดิ์ มงคลประสิทธิ์. (2540). การศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโรงเรียน
ประถมศึกษา ตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรุงเทพฯ.
วิทยานิพนธ์. ค.ม. (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ประวิตร ชูศิลป์. (2542). ครูกับการพัฒนาคน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เดลินิวส์.
- ประเวศ วะสี. (2541). ยุทธศาสตร์ชาติเพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจสังคมและศิลปกรรม.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- (2542). เศรษฐกิจชุมชนทางเลือกเพื่อทางรอดสังคมไทย. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง
แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด(มหาชน).
- ปรีชา คัมภีรปกรณ; และ กล้า ทองขาว. (2531). เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการในโรงเรียน
ประถมศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ยูไนเต็โปรดักชั่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะพร สร้อยทอง. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการ
ทำงานของข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์. กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- พนาลัย อยู่สำราญ. (2535). ตัวแปรทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับทางวัฒนธรรมทางการ
สอนของครูผู้สอนสังคมศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 1. วิทยานิพนธ์.
วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พระขวัญชัย ศรีพรรณ. (2546). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการใช้แนวคิดตามปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 4 ที่เรียนวิชาพระพุทธศาสนา โดยใช้การ
สอนแบบอริยสัจกับการสอนแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์. วิทยานิพนธ์. กศ.ม.
(การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการ
จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พิไล จิไรกรศิริ. (2543). การศึกษาปัญหาและความต้องการของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพ
ในมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การอุดมศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พัทธรวิภา ตะเพียนทอง. (2549). การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิทยาศาสตร์และความสามารถในการ
การคิดอย่างมีเหตุผลของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนโดยใช้ชุดกิจกรรม
วิทยาศาสตร์ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง. สารนิพนธ์. กศ.ม. (การมัธยมศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- ภารดร จินดาวงศ์. (2549). *การจัดการความรู้*. กรุงเทพฯ: ซีดับบลิวซี พรินติ้ง.
- ภิญโญ สาร. (2526). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2551). *การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียง*. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2551, จาก <http://www.sufficiencyeconomy.org/>.
- มูลนิธิชัยพัฒนา. (2551). *เศรษฐกิจพอเพียง*. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2551, จาก <http://www.chaipat.or.th/>.
- เมธี ปิยะคุณ. (2536). *รายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เมธี ปิณฑานนท์. (2529). *การบริหารงานบุคคลในวงการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ยุทธศาสตร์ โยชะพล. (2542). *ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัด กรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น*. รายงานการค้นคว้าอิสระ. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- รงค์ ประพันธ์พงษ์. (2550). *เศรษฐกิจพอเพียงและทฤษฎีใหม่*. กรุงเทพฯ: สถาพรบุ๊คส์
- รัฐบาลไทย. (2551). *ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง*. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2551, จาก <http://www.media.thairov.go.th/>.
- วงเดือน จงไพบูลย์. (2543). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กระทรวงศึกษาธิการ*. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วิจิตร อาวะกุล. (2540). *การฝึกอบรม : คู่มือการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร ทวีลาภ. (2534). *แนวความคิดวิธีการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรสำหรับพยาบาลผู้นำทุกระดับ*. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิน เชื้อโพธิ์หัก. (2537). *การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม*. กรุงเทพฯ: โอ เอส พรินติ้งเฮาส์.
- วินัย ประวันนา. (2544). *การศึกษารูปแบบการดำเนินงาน และปัญหาการดำเนินงานตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ของโรงเรียนแกนนำ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- วิบูลย์ ชูรินทร์. (2536). *การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- วีรชัย นวลสำลี. (2547). ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้สอนในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอผาขาว จังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์.
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
ถ่ายเอกสาร.
- ศรัณย์ ชัยวงษา. (2545). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแบบแผนการดำเนินชีวิตของข้าราชการครูที่เป็นสมาชิก
สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์.
กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- ศิริินทร์ วงศ์สวัสดิ์. (2533). การศึกษาปัญหาการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์. กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). สงขลา: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา. ถ่ายเอกสาร.
- ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา. สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน สำนักงานปลัดกระทรวง
ศึกษา. รายงานการศึกษาวิจัย การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนา
บุคลากร ทางเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: พี เอ ลีฟวิ่ง จำกัด.
- สมคิด บางโม. (2539). เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
น้าอักษรการพิมพ์.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2543). เทคนิคการจัดฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ:
ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- . (2544). สูตรสำเร็จการฝึกอบรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชั่นเทคโนโลยี.
- สมาน แก้วคำไสย์. (2545). บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนต่อการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็น
สำคัญในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมถวิล แก้วปลั่ง. (2542). บรรยากาศองค์การในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:
ไทวันวัฒนาพานิช.
- สมพร พงษ์เสถียรศักดิ์. การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการประพฤติตน ตามคุณธรรมใน
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่ 1 ที่เรียนตาม
หลักสูตรในพระพุทธศาสนาด้วยการสอนแบบโยมนสิกการและการสอนแบบไตรสิกขา.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การมัธยมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สุเทพ บุญเดิม. (2534). *สภาพและความต้องการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ : การศึกษาเฉพาะกรณีภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- สุเมธ เดียวอิสเรส. (2531). *การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียน*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุธี ทานตวนิช. (2532). *การบริหารงานโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุธี สุทธิสมบุรณ์; และ สมาน รังสิโยภักษ์. (2533). *หลักการบริหารเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักงาน ก.พ.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2542). *กปร.การดำเนินชีวิตในระบบเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สุวัฒน์ วิวัฒนานนท์. (2550). *การศึกษาพอเพียง ตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง*. กรุงเทพฯ: ซี.ซี.นอลลิติจี้ลิงคส์.
- โสรัจ แสนศิริพันธ์. (2537). *การบริหารบุคลากรร่วมสมัย*. แพร่: โรงพยาบาลจังหวัดแพร่.
- สำเร็จ พันธุ์ผัก. (2541). *การศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี*. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- เสริมวิทย์ ศุภเมธี. (2531). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยบ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2522). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดมุกดาหาร. (2551). *ครูกับเศรษฐกิจพอเพียง*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2551, จาก <http://www.area.obec.go.th/mukdahan1>.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2528). *การบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- อนุพงศ์ อุทัยสวัสดิ์. (2547). *สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเขตเจ้าพระยา กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2546*. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม. (พลศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อรพินทร์ กุลประภา. (2524). *การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์. ค.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- อรสุดา เจริญธ. (2543). *การเกิดขึ้น การดำรงอยู่และการปรับตัวของเศรษฐกิจพอเพียงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย*. ปรินญานิพนธ์ กศ.ด. (พัฒนศึกษาศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- อุดม อินทา. (2544). *การศึกษาวัฒนธรรมองค์การในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ ด.ม. (การบริหารการศึกษา).
กำแพงเพชร: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร. ถ่ายเอกสาร.
- อุทัย ธรรมเดโช. (2531). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: เจ้าพระยากรพิมพ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2539). *การกำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายในการพัฒนาการศึกษาระดับจังหวัด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- Castetter , William B. (1967). *The Personnel Function in Education Administration*.
New York: Macmilliam Publishing.
- Chruden, Herbert J. and Flrthur W. Sherman. (1968). *The Nature and Development of The Personnel Tied, Personnel Management*. Cincinnati Ohio: South- West.
- Cronbach, Lee J. (1990). *Essential of Psychological Testing*. 5 th.ed. New York: Harper and Row Publichers Inc.,
- Ferguson, G.A. (1981). *Statistical Analysis in Psychology and Education*. 5 th ed.
New York: McGraw-Hill.
- Guff, Jerry G. (1975). *Principle of Personnel management*. New York: McGraw – Hill Book co.
- Jones, Richard Morrick. (1992). *Organizational Culture of Three High Performance Secondary Schools in British Columbia*. *Dissertation Abstracts International*.
- Killan, Ray A. (1968). *Managing by Decision for Maximum Executive Effectiveness*.
North Carolina : Valle-Balou Press.
- Likert, R.A. (1932). *Technique for the Measurement of Attitudes*. Arch Psychological. No. 140 : 1-55.
- Melnick, Edward K. (1989). *Organizational Culture Within an Independent Day School Formation and Functions*. *Dissertation Abstracts International*.
- Mondy, Wayne R. ; & None Robert M. (1996). *Human Resource Management*. 6 th ed.
New Jesey: Prentice-Hall.
- Seyfarth, John T. (1991). *Personnel Management of Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon.
- Tobin, Helen M. ; & others. (1974). *The Process of Staff Development Component of Change*.
Saint Louis: The C.V. Mosby CO.
- Wexly, K.N.; & G.P. Latham. (1991). *Development and Training Human Resources in Organizations*. 2nd ed. New York: Harper Collins.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

เรื่อง การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของครูโรงเรียนเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1 โดยข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือ ส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตให้กับนักเรียน และจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษา และสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการความเจริญก้าวหน้า

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำเสนอการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตครูผู้สอนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีสอดคล้องกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงต่อไป

นางสาวศิริพร ศีตีสาร

นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐาน

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ ใน () หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ
☐ ชาย
☐ หญิง
2. ประสบการณ์การทำงาน
☐ ต่ำกว่า 10 ปี
☐ 10 ปี ขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษา
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4. ขนาดโรงเรียน
☐ ขนาดเล็ก
☐ ขนาดกลาง
☐ ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ขวามือที่ตรงกับระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของท่านตามความเป็นจริงโดยตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ

การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ท่านวางแผนการไว้ล่วงหน้าเพื่อเตรียมพร้อมในการดำรงชีวิต					
2. ท่านไปทำงานตรงเวลา					
3. ทำงานนอกเวลาเพื่อหารายได้พิเศษ					
4. ท่านเป็นผู้ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา ต่างๆในครอบครัวด้วยตัวเอง					
5. ท่านกำหนดค่าใช้จ่ายในบ้าน					
6. ท่านเก็บเงินออม					
7. ปลูกผักสวนครัวเพื่อใช้บริโภคภายในครอบครัว					
8. สอนบุตรให้รู้จักช่วยทำงานบ้าน					
9. ท่านเตรียมการสอนล่วงหน้า					
10. ท่านสรุปผลการทำงานในแต่ละวัน					
11. ท่านนำข้อผิดพลาดในการทำงานมาปรับปรุงตนเอง					
12. เมื่อมีความจำเป็นต้องหยุดงานท่านจะสลับคาบสอนกับเพื่อนล่วงหน้า					

การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
13. ท่านขอคำแนะนำจากผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา					
14. ท่านช่วยเพื่อนร่วมงานทำงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน					
15. ให้คำแนะนำเมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
16. แสดงความรับผิดชอบเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน					
17. ท่านเสาะหาแหล่งความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ					
18. เข้ารับการฝึกอบรมการใช้สื่อสารสนเทศ เพื่อใช้ในการเรียน					
19. ฝึกฝนทักษะ ความรู้ใหม่ๆเพื่อให้เกิดความชำนาญ					
20. นำสื่อสารสนเทศใหม่ๆมาประยุกต์ใช้ในการสอน					
21. นำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการเรียนการสอน					
22. เข้าการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
23. ศึกษาหาความรู้จากชีวิตประจำวัน					
24. ชมนิทรรศการทางวิชาการขององค์กรต่างๆ					
25. ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาการสอน					
26. สนทนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนกับเพื่อนร่วมงาน					
27. เข้ารับการตรวจร่างกายอยู่เสมอเป็นประจำทุกปี					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ขวามือที่ตรงกับระดับความคิดเห็นและระดับพฤติกรรมในการปฏิบัติของโรงเรียน ทางด้านองค์การของท่านตามความเป็นจริงโดยตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ

ปัจจัยทางด้านองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. โรงเรียนของท่านมีห้องสมุดให้หาความรู้เพิ่มเติม					
10. โรงเรียนของท่านการจัดหาสื่อสารสนเทศใหม่ๆ เพื่อให้ครูได้ใช้งาน					
10. โรงเรียนจัดให้มีห้องปฏิบัติงานอย่างพอเพียง					
4. ครูได้ปฏิบัติงานตรงกับความถนัดและความชำนาญ					
10. มีการส่งเสริมครูด้านการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน					
10. มีการสร้างบรรยากาศในการให้ความร่วมมือที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น					
7. จัดให้มีการพัฒนาครูเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการสอนหรือการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
8. สร้างความสามัคคีและความรู้สึกมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของโรงเรียน					
9. ยอมรับว่าครู และบุคลากรคือส่วนสำคัญของโรงเรียน					
10. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการพัฒนา					

	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
11. บุคลากรร่วมมือกันในการดำเนินการต่างๆ ให้ไปสู่เป้าหมายที่โรงเรียนต้องการ					
12. ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและส่งเสริมความก้าวหน้าของครู					
13. พิจารณาความดี ความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีที่เป็นไปตามความเป็นจริง					
14. การให้ค่าตอบแทนล่วงเวลา เมื่อทำงานเกินเวลา					

ตอนที่ 4

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ขวามือที่ตรงกับระดับแรงจูงใจ ในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงานของท่านตามความเป็นจริงโดยตอบคำถามแต่ละข้อเพียง 1 คำตอบ

แรงจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม การคมนาคม ติดต่อสื่อสารสะดวกรวดเร็ว					
2. สถานที่ทำงานมีที่พักอาศัยบริการให้					
3. มีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
4. ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดงานเมื่อเจ็บป่วยหรือจำเป็น					
5. ได้รับการปกครองบังคับบัญชาที่เป็นธรรม					
6. ได้รับการปกป้องคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุและอาชญากรรม					
7. มีความรู้สึกมั่นคงในการรับราชการครู					
8. ได้รับสวัสดิการพอเพียงและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ					
9. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
10. ให้ความร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงาน					
11. มีความรู้สึกสบายใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
12. ได้รับความเห็นใจและเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา					
13. ได้มีส่วนร่วมกิจกรรมของโรงเรียน					

แรงจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน					
15. ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้บังคับบัญชา					
16. ได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
17. ได้รับการยอมรับ ส่งเสริมความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงานใหม่ๆอันเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนจากผู้บังคับบัญชา					
18. ได้รับการสนับสนุนให้ดูงาน หรือศึกษาต่อเนื่อง เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์					
19. ได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนเข้าร่วมประชุม สัมมนา กับหน่วยงานอื่นๆ					
20. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา					
21. ได้ปฏิบัติงานที่มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับความสามารถในหน้าที่					
22. ได้ปฏิบัติงานสำเร็จ ตรงตามเป้าหมายที่วางไว้					
23. ได้รับการส่งเสริมให้จัดทำผลงานทางวิชาการ					
24. ได้เป็นผู้นำในบางโอกาสเมื่อได้ปฏิบัติงานของโรงเรียน					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	ศิริพร ศีตีสาร
วันเดือนปีเกิด	4 ตุลาคม พ.ศ. 2515
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1/59 ซอยสายไหม27 เขตสายไหม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ผู้บริหารโรงเรียนเมธีเทคโนโลยี
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	804 ซอยลำปรู ถนนมิตรภาพ ต.โนเมือง อ.เมือง จ.นครราชสีมา

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2527	ประถมศึกษา จากโรงเรียนไผทอุดมศึกษา
พ.ศ. 2530	มัธยมศึกษาตอนต้น จากโรงเรียนหอวัง
พ.ศ. 2533	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ จากโรงเรียนไทยวิจิตรศิลป์
พ.ศ. 2537	ศษ.บ. จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ทุมธานี
พ.ศ. 2551	กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ