



Promoting the Occupational Well-Being of Teachers Affiliated with the Surin Primary Educational Service Area Office 1

Teerapong Chawna¹, Suphatanakris Yordsala², Vasanchai Kakkeaw³ and Urid Polsri⁴

Faculty of Education, Surindra Rajabhat University, Thailand

E-mail: chawnafamily@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0003-2521-2392>

E-mail: Suphatanakris@srru.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-5543-4995>

E-mail: vasanchai2506@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-2779-9624>

E-mail: Urid.0034@gmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0005-5554-0551>

Received 06/05/2025

Revised 13/05/2025

Accepted 25/06/2025

Abstract

Background and Aims: Promoting the occupational well-being of teachers refers to practices that promote teachers' happiness, job satisfaction, and overall quality of work life, thereby enabling them to perform their duties effectively. This research aims to: 1) Examine the current state of well-being enhancement among teachers, 2) Explore approaches for enhancing teachers' well-being at work, and 3) Evaluate the proposed approaches for promoting teachers' well-being in the Office of Surin Primary Educational Service Area 1.

Methodology: The population of this study consisted of school administrators and teachers in basic education schools under the Office of Surin Primary Educational Service Area 1 in the academic year 2024, totaling 2,842 individuals. The sample group consisted of 351 school administrators and teachers from the same group and academic year. The instruments used in this research included a rating scale questionnaire, a focus group discussion guide, and an evaluation form to assess the appropriateness and feasibility of the proposed approaches. Data were analyzed using mean and standard deviation

Results: The findings revealed that: 1) The current condition of teachers' occupational well-being under the Surin Primary Educational Service Area Office 1 was rated at a high level overall. 2) The development of guidelines to enhance teachers' occupational well-being through focus group discussions identified twenty specific strategies. 3) The evaluation of the proposed guidelines indicated that both their overall appropriateness and feasibility were rated at a high level.

Conclusion: The study of the current state of promoting teachers' well-being at work under the Office of Surin Primary Educational Service Area 1 found that the overall level of well-being promotion was high. A total of 20 approaches were identified for enhancing teachers' well-being in this context. The evaluation of both the suitability and feasibility of these approaches indicated that they were, overall, at a high level.

Keywords: Well-Being; Well-Being Enhancement; Guidelines



การเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ธีรพงษ์ ขาวนา¹, ศุภรณกฤษ ยอดสละ², วสันต์ชัย กากแก้ว³ และอุรดิท พลศรี⁴

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทคัดย่อ

ภูมิหลังและวัตถุประสงค์: การเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู คือ แนวปฏิบัติที่ส่งเสริมให้ครูมีความสุข ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู 2) เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู 3) เพื่อประเมินแนวทางการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ระเบียบวิธีการวิจัย: ประชากรในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,842 คน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า แบบสนทนากลุ่ม และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย: ผลการวิจัยพบว่า 1) การศึกษาสภาพปัจจุบันของความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) แนวทางการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม พบว่า มีแนวทางในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู จำนวน 20 แนวทาง 3) การประเมินแนวทางในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่ามีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สรุปผล: การศึกษาสภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 จำนวน 20 แนวทาง และผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ความอยู่ดีมีสุข; การเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุข; แนวทาง

บทนำ

กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายและก้าวเดินต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ส่งผลต่อความยั่งยืนนั้น ต้องอาศัยการขับเคลื่อนของคนในประเทศ “คนจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างหาที่เปรียบไม่ได้ การพัฒนาคนในประเทศจึงต้องได้รับการสร้างเสริมให้เป็นคนที่มีคุณภาพและมีคุณค่าอย่างต่อเนื่องนับแต่เกิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเสริม “ความอยู่ดีมีสุข” ให้กับคนวัยทำงาน เนื่องจากคนวัยทำงานนับเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญที่แท้จริงในการพัฒนาประเทศ การพัฒนาสร้างเสริม “ความอยู่ดีมีสุข” จึงเป็น

กุญแจสำคัญในการพัฒนาทั้งหมดที่จะทำให้คนทำงานในประเทศมีสุขภาพที่แสดงให้เห็นถึงสุขภาวะที่ดี คือ กาย จิต วิญญาณ สังคม และปัญญาที่ดีขึ้น อายุยืนยาวขึ้น มั่งคั่งยิ่งขึ้น และมีชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย มากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2550: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ 2554: Warsh, 2006) “ความอยู่ดีมีสุข” ของคนทำงานหรือความสุขในการทำงาน จึงเป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนา “คุณภาพทรัพยากรบุคคล” ที่เป็นหัวใจในการขับเคลื่อน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2561)

ครูคือบุคลากรหนึ่งในสถานศึกษา มีหน้าที่จัดการศึกษาผ่านการถ่ายทอดความรู้ คุณภาพการจัดการเรียน การสอนของครูหรือคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของครูโดยตรง ครูเป็นอาชีพที่ต้องมี ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับตัวผู้เรียน เกิดความกดดันจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ชุมชนและสังคม ภาวะทางเศรษฐกิจ เป็นอาชีพที่มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานตามวิชาชีพครูที่เป็นผู้สอน อาทิ งานพัสดุ งาน ชุมชน ทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ความสุขในการทำงานของครูถูกบั่นทอนลงจากหลายปัจจัย ทั้ง ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงานของครูจึงเกี่ยวข้องกับสภาพของงาน วัฒนธรรม โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานขององค์กร และอารมณ์ ทัศนคติ อุปนิสัยส่วนบุคคล (สุนทร พริกจำรูญ, 2567) ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความสนใจในกระบวนการศึกษา โดยเร่งปฏิรูปการศึกษาปฏิรูปการเรียนรู้หรือปฏิรูป การเรียนการสอน ที่เน้นการพัฒนาคุณภาพครูเป็นอันดับแรก โดยเชื่อว่าหากครูมีความอยู่ดีมีสุขในการทำงานแล้ว กระบวนการเรียนการสอน หรือกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนก็จะเกิดคุณภาพ และจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ องค์กรความรู้และองค์กรนวัตกรรม ดังนั้น ในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนาจึงให้ ความสำคัญในการคัดเลือก “ผู้ที่ดีที่สุด” มาเป็นแม่พิมพ์ของชาติ ซึ่งประเทศไทยก็เช่นกัน ที่ได้พยายามสร้างสรรค์ ระบบการดึงดูด “ผู้ที่ดี ที่สุด” มาเป็นแม่พิมพ์ของชาติ สร้างแรงจูงใจให้ครูสร้างผลงาน (สถาบันวิจัยประชากรและ สังคม, 2561)

อย่างไรก็ตาม ปัญหาความขาดแคลนครูเป็นอุปสรรคในการยกระดับคุณภาพและการลดความเหลื่อมล้ำใน ระบบการศึกษาไทย ในขณะที่การลดปัญหาความขาดแคลนครูจะช่วยให้ผลการเรียนของนักเรียนเพิ่มขึ้นได้และจะ ลดช่องว่าง ผลการเรียนรู้ระหว่างนักเรียน และลดช่องว่างผลการเรียนระหว่างโรงเรียน ซึ่งปัญหาการขาดแคลนครู เป็นปัญหาใหญ่ในการพัฒนาคน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบปัญหาขาดแคลนครู ขาดอุปกรณ์การสอน และโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ (Lathapipat, & Sondergaard, 2015 อ้างถึงใน สถาบันวิจัยประชากรและ สังคม, 2561) หนึ่งในสาเหตุการขาดแคลนครู เกี่ยวข้องกับการทำงานในสถานศึกษา ในบริบทของประเทศไทย ครู ต้องเผชิญกับความท้าทายในหลายด้าน อาทิ ภาระงานนอกเหนือจากการสอน เช่น งานเอกสารและการบริหาร จัดการในโรงเรียน รวมถึงแรงกดดันจากการประเมินผลการสอน ความคาดหวังจากผู้บริหารและผู้ปกครอง ซึ่ง ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อระดับความสุขของครูและความสามารถในการรับมือกับความเครียด ดังนั้นการเสริมสร้าง ความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครูผู้สอนจะทำให้การศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงการสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ที่ส่งผลให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2567 ในการลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเป็นหนึ่งในความสุขที่ครูอยากได้มากที่สุด สอดคล้องกับสวนดุสิตโพลมหาวิทยาลัยสวนดุสิต ร่วมกับสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาพบว่า 5 อันดับความสุข ที่ครูอยากได้มากที่สุดในปี 2567 ได้แก่ คืนครูสู้ออกเรียน ลดภาระงานอื่นที่นอกเหนือจากงานสอน (อันดับ 1 : 65.77%) ปรับเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่า ครองชีพ (อันดับ 2: 62.18%) ลูกศิษย์ตั้งใจเรียน ประสบความสำเร็จ

(อันดับ 3: 56.20%) หน้าที่การงาน มั่นคง มีความก้าวหน้า (อันดับ 4: 55.46%) มีชีวิตที่ดี สุขภาพดี ครอบครัวมีความสุข (อันดับ 5: 44.39%) ซึ่งเป็นผลการสำรวจความสุขของครูและผู้เรียนทั่วประเทศทางออนไลน์จำนวนทั้งสิ้น 1,184 ตัวอย่าง ระหว่างวันที่ 27 ธันวาคม 2566 - 8 มกราคม 2567 โดยผลการสำรวจนี้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลมากต่อความอยู่ดีมีสุขของครูในปัจจุบัน ซึ่งผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณาในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่ส่งเสริมให้ครูเกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน สร้างสภาพแวดล้อม สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงาน ส่งผลให้มีความอยู่ดีมีสุขในงานและทำให้ปฏิบัติตามบรรทัดฐานเป้าหมายที่วางไว้

ประเด็นปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จากกรอบแนวคิดความอยู่ดีมีสุขของครูที่ได้จากการสำรวจการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูระดับนานาชาติ (TALIS - Teaching and Learning International Survey) ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD- Organization for Economic Co-operation and Development) ซึ่งได้สำรวจประเด็นต่างๆที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายระดับชาติและบริบทของโรงเรียนกับความอยู่ดีมีสุขของครูและผลกระทบของความอยู่ดีมีสุขของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนและความอยู่ดีมีสุขของนักเรียน ซึ่งแนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครูที่ผู้วิจัยศึกษา เป็นความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากการทำงานและเป็นการตอบสนองของครูต่อสภาพการรับรู้ อารมณ์ สุขภาพและสังคมที่เกี่ยวข้องกับงานและอาชีพของครู (Viac and Flaser, 2020) โดยข้อค้นพบที่ได้จะเป็นเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เป็นประโยชน์สำหรับนำข้อมูลสารสนเทศให้ผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู พัฒนาสถานศึกษาและเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู ซึ่งจะทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเต็มที่ นำมาสู่การพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป การเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครูจึงเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า และมีผลดีในระยะยาวที่จะทำให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไปและทำให้โรงเรียนมีการสภาพการบริหารงานอย่างเป็นผลสำเร็จ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1
3. เพื่อประเมินแนวทางการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

การทบทวนวรรณกรรม

ความอยู่ดีมีสุข (Well-being) มีนักการศึกษาหลายท่านที่เรียกคำว่า “ความอยู่ดีมีสุข” ในคำพูดอื่น เช่น ความผาสุก, การอยู่ดีมีสุข, การอยู่เย็นเป็นสุข, สุขภาวะ, ซึ่งไม่ว่าในภาษาไทยจะใช้คำอะไรก็ตามในภาษาอังกฤษจะเขียนเหมือนกันว่า “Well-being” ซึ่งมีนักการศึกษาได้ให้คำจำกัดความที่คล้ายคลึงกันดังนี้

นิตยา สุภาภรณ์ (2552) ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง การมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้ มีงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้เพียงพอ มีครอบครัวอบอุ่นมั่นคง อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และอยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่ดีของรัฐ

ชนัญชิตา อรุณแขและณัฐพัชร์ อภิวัฒน์ไพศาล (2565:15) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุข คือ เครื่องชี้วัดภารกิจที่บุคคลจะสามารถกระทำได้หรือสมรรถภาพที่บุคคลมีอยู่ รัฐมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องปรับปรุง ยกระดับมาตรฐานความอยู่ดีมีสุขของประชาชน โดยการจัดบริการหรือจัดหาเครื่องมือต่างๆ ในอันที่จะสนับสนุนการพัฒนายกระดับความสามารถ และศักยภาพของประชาชน เช่น การตอบสนองความต้องการด้านโภชนาการที่เหมาะสม การป้องกันและการกำจัดโรคภัยไข้เจ็บ การเพิ่มอายุขัยเฉลี่ยของประชาชน แต่ไม่ได้หมายความว่าความสำเร็จในการยกระดับความอยู่ดีมีสุขจะทำให้ประชาชนมีความสุขเพิ่มขึ้นไป ด้วยเสมอไป

Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, A. et al. (2020) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุขถูกกำหนดให้เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้สึกที่ดีและการทำงานที่ดี เป็นประสบการณ์ของอารมณ์เชิงบวก เช่น ความสุขและความพึงพอใจ ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของตนเอง การควบคุมชีวิตของตนเอง ความรู้สึกถึงเป้าหมาย และประสบการณ์ความสัมพันธ์เชิงบวก เป็นสภาพที่ยั่งยืนที่ช่วยให้บุคคลหรือประชากรพัฒนาและเจริญรุ่งเรืองขึ้น

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2561:18) กล่าวว่า “ความอยู่ดีมีสุข” คือเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนา คำว่า “ความอยู่ดีมีสุข” มีความหมายใกล้เคียงกับคำอื่นๆ อีก เช่นคำว่า “ความสุข” (Happiness) “คุณภาพชีวิต” (Quality of life) แนวความคิดเรื่อง “ความอยู่ดีมีสุข” ทำให้เรา เห็นว่าคำนี้มีความหมายเชิงบวกที่สื่อแสดงภาวะที่พึงปรารถนาสำหรับทุกคนและทุกสังคม เมื่อมองภาพสังคมโดยรวมแล้ว ความอยู่ดีมีสุข ควรจะเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาและการจัดการบริหารชุมชนหรือประเทศ ผู้ปกครองหรือผู้บริหารจะต้องดำเนินการด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้สมาชิกในสังคมที่ตนรับผิดชอบอยู่เย็นเป็นสุข

ผู้วิจัยจึงได้นิยามคำว่า “ความอยู่ดีมีสุข (Well-being)” ว่าหมายถึง ความรู้สึกเป็นสุข ซึ่งเป็นภาวะทางอารมณ์ทั้งอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ นอกจากนั้นยังเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่อชีวิตของตนเองในด้านต่างๆ

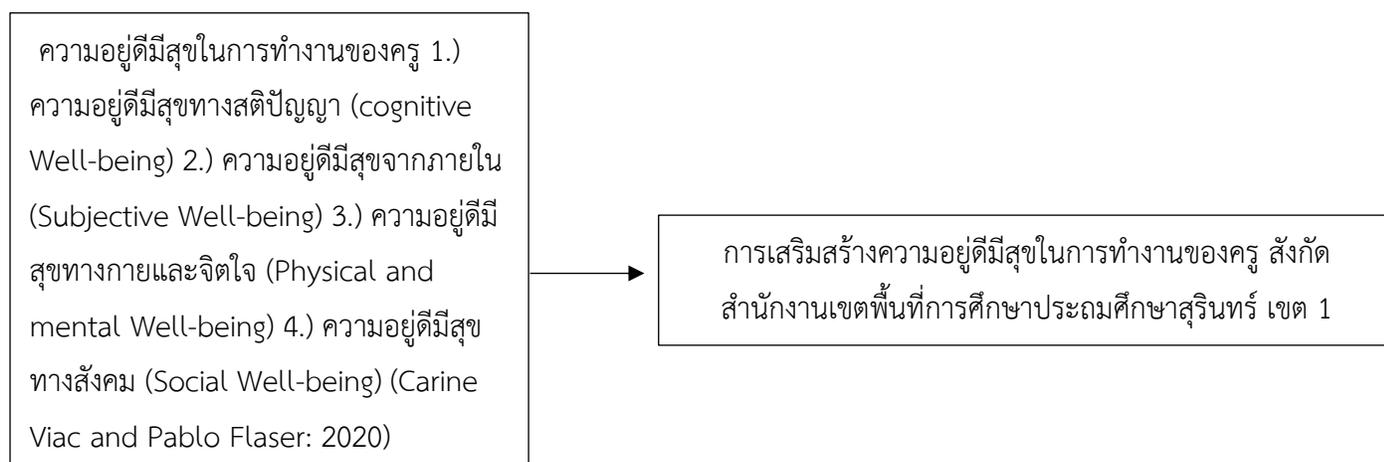
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู จากกรอบแนวคิดความอยู่ดีมีสุขของครู (The teachers' well-being conceptual framework: 2020) ที่ได้จากการสำรวจการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูระดับนานาชาติ (TALIS: Teaching and Learning International Survey) ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD: Organization for Economic Co-operation and Development) ซึ่งได้สำรวจประเด็นต่างๆที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายระดับชาติและบริบทของโรงเรียนกับความอยู่ดีมีสุขของครูและผลกระทบของความอยู่ดีมีสุขของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในชั้นเรียนและความอยู่ดีมีสุขของนักเรียน ซึ่งแนวคิดเรื่องความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครูที่ผู้วิจัยศึกษา เป็นความพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากการทำงานและการตอบสนองของครูต่อสภาพการรับรู้ อารมณ์ สุขภาพและสังคมที่เกี่ยวข้องกับงานและอาชีพของครู โดยกรอบนี้ครอบคลุมหลายมิติที่สำคัญ ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูเท่านั้น แต่ยังมีผลต่อคุณภาพการศึกษาทั้งระบบด้วย โดยกรอบแนวคิดความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู (Teachers' well-being) มี 4 องค์ประกอบ (Viac and Flaser, 2020) ดังต่อไปนี้

- 1) ความอยู่ดีมีสุขทางสติปัญญา (cognitive Well-being)

- 2) ความอยู่ดีมีสุขจากภายใน (Subjective Well-being)
- 3) ความอยู่ดีมีสุขทางกายและจิตใจ (Physical and mental Well-being)
- 4) ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม (Social Well-being)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยศึกษากรอบแนวคิดความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู (Teachers' well-being) มี 4 องค์ประกอบ (Viac and Flaser, 2020) โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัย มีรายละเอียดตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยผสมวิธี พื้นที่วิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 3 ระยะดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวนทั้งสิ้น 2,842 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 351 คน ได้มาโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงตามคำแนะนำ แล้วนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) พบว่า ผลการประเมินคุณภาพแบบสอบถาม มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จากนั้น

นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยวิธีของ Cronbach พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ โดยจัดทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำผลการวิเคราะห์ที่มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด 3 ลำดับในแต่ละด้านมาเป็นแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม เพื่อหาแนวทางการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ใช้การสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ระยะที่ 3 การประเมินแนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน 30 คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันของความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัจจุบันของความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวม

ความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู	สภาพปัจจุบัน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม	4.30	0.71	มาก
2. ความอยู่ดีมีสุขทางสติปัญญา	4.28	0.71	มาก
3. ความอยู่ดีมีสุขทางกายและจิตใจ	4.27	0.71	มาก
4. ความอยู่ดีมีสุขจากภายใน	4.24	0.73	มาก
รวม	4.27	0.71	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความอยู่ดีมีสุขทาง

สังคม ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.71) ความอยู่ดีมีสุขทางสติปัญญา ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71) ความอยู่ดีมีสุขทางกาย และจิตใจ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.71) และความอยู่ดีมีสุขจากภายใน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.73)

2. แนวทางการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม พบว่า องค์ประกอบในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู มีองค์ประกอบ 4 ด้าน จำนวน 20 แนวทาง ได้แก่ 1) ครูควรเรียนรู้จากปัญหาและพัฒนาแนวทางแก้ไขให้ดีขึ้น เตรียมแผนสำรองสำหรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น 2) ผู้บริหารควรเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ทำทนาย ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทความเป็นผู้นำในการทำงาน 3) ครูควรเข้าร่วมอบรมแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 5) ครูควรพัฒนาทักษะการคิด ทักษะคิด และเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ 6) ครูควรเปลี่ยนมุมมอง ฝึกมองโลกในแง่ดีและมีทัศนคติที่เป็นบวก 7) ครูควรตระหนักถึงคุณค่าของตนเองจากภายใน 8) ครูควรสร้าง พื้นฐานของจิตใจให้มั่นคง เพื่อให้เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้โดยไม่หวั่นไหว 9) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีให้กับครู 10) ครูควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้และแบ่งเป้าหมายเป็นขั้นตอนย่อย ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ง่ายขึ้น 11) ครูควรสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่ควรทำงานเกินเวลาและควรมีเวลา พักผ่อน ไม่ปล่อยให้ความเครียดจากงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว 12) ครูควรประเมินสุขภาพจิตเมื่อรู้สึกผิดปกติ และ หากจำเป็น ควรปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อดูแลสุขภาพจิตให้ดีขึ้น 13) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม พัฒนาจิต 14) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูตรวจสุขภาพประจำปี 15) ครูควรบริหารเวลาให้เหมาะสมระหว่างการ สอน การเตรียมการสอน และการทำงานเอกสาร จะช่วยลดความเครียดและทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่รู้สึกเหนื่อยล้า 16) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หรือการมี พื้นที่สำหรับพูดคุยและแบ่งปันประสบการณ์ ความคิดทัศนคติต่อกัน เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน 17) สถานศึกษาควรสร้างเป้าหมายร่วมกัน โดยเริ่มจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ตอบโจทย์ 18) ผู้บริหารควรจัดการความขัดแย้งภายใน โดยจัดการปัญหาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ 19) สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 20) สถานศึกษาควรส่งเสริมการให้คำชื่นชมและการพูดในแง่ดีอย่าง สม่ำเสมอ โดยคำชื่นชมจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่นักเรียนช่วยให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมทำงานด้วย พลังบวก

3. การประเมินแนวทางในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่ามีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่า สภาพปัจจุบันในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย

ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม ความอยู่ดีมีสุขทางสติปัญญา ความอยู่ดีมีสุขทางกายและจิตใจและความอยู่ดีมีสุขจากภายใน ตามลำดับ

2. การศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับของแต่ละด้าน และกำหนดเป็นประเด็นคำถามในการยกร่างแนวทางการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) ได้แนวทางในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 จำนวน 20 แนวทาง

3. การประเมินแนวทางในการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 พบว่ามีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

1. สภาพปัจจุบันของความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มุ่งเน้นการมีเอกภาพด้านนโยบายและความหลากหลายในการปฏิบัติ รวมถึงการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ครูมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงานและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (กระทรวงศึกษาธิการ: 2542) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการลดภาระงานของครูที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เช่น การประเมินเลื่อนเงินเดือนครู โดยงดจัดนิทรรศการและงดทำรูปเล่มเอกสาร เพื่อให้ครูมีเวลายุ่งเน้นการสอนมากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน: 2567) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 มีนโยบายระยะเร่งด่วน (Quick Win) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 ในการลดภาระครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งนโยบายเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู ซึ่งจะนำไปสู่ความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สอดคล้องกับเขาวินิตย์ เพชรบุตร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์เขต 1 ระดับความสุขในการทำงานของครูอยู่ในระดับมาก

2. การศึกษาแนวทางการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 โดยใช้กระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน มีจำนวน 20 แนวทาง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความอยู่ดีมีสุขทางสติปัญญา มี 5 แนวทาง ได้แก่ 1.1) ครูควรเรียนรู้จากปัญหาและพัฒนาแนวทางแก้ไขให้ดีขึ้น เตรียมแผนสำรองสำหรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น 1.2) ผู้บริหารควรเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ท้าทาย ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทความเป็นผู้นำในการทำงาน 1.3) ครูควรเข้าร่วมอบรมแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 1.4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 1.5) ครูควรพัฒนาทักษะการคิด ทักษะคนดี และเปิดรับแนวคิดใหม่ๆ สอดคล้องกับภัทรพล สายแวว (2564: 107) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี กล่าวว่

ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำผลงานหรือพัฒนางานในสายงานเพื่อสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้า โดยผู้บริหารควรส่งเสริมนโยบายในสถานศึกษาให้มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากร การจัดระบบการทำผลงานและการพัฒนาครู โดยมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความเกี่ยวข้องดูแล และคอยอำนวยความสะดวก ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานของครู

2) ด้านความอยู่ดีมีสุขจากภายใน มี 5 แนวทาง ได้แก่ 2.1) ครูควรเปลี่ยนมุมมอง ฝึกมองโลกในแง่ดีและมีทัศนคติที่เป็นบวก 2.2) ครูควรตระหนักรู้ถึงคุณค่าของตนเองจากภายใน 2.3) ครูควรสร้างพื้นฐานของจิตใจให้มั่นคง เพื่อให้เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้โดยไม่หวั่นไหว 2.4) ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีให้กับครู 2.5) ครูควรตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้และแบ่งเป้าหมายเป็นขั้นตอนย่อย ๆ เพื่อให้สามารถทำงานได้ง่ายขึ้น สอดคล้องกับออร์สา เพชรนุ้ย (2560:94) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเกิดจากการที่ผู้บริหารมีการมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของครูได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานเกิดความสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยในการปฏิบัติงานจนประสบผลสำเร็จ ส่งผลให้ครูเกิด ความพึงพอใจและเกิดความภาคภูมิใจเมื่องานประสบความสำเร็จจึงเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดความเต็มใจ ในการทำงานต่อ ๆ ไป

3) ด้านความอยู่ดีมีสุขทางกายและจิตใจ มี 5 แนวทาง ได้แก่ 3.1) ครูควรสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่ควรทำงานเกินเวลาและควรมีเวลาพักผ่อน ไม่ปล่อยให้ความเครียดจากงานส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว 3.2) ครูควรประเมินสุขภาพจิตเมื่อรู้สึกผิดปกติ และหากจำเป็น ควรปรึกษาผู้เชี่ยวชาญเพื่อดูแลสุขภาพจิตให้ดีขึ้น 3.3) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมพัฒนาจิต 3.4) ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูตรวจสุขภาพประจำปี 3.5) ครูควรบริหารเวลาให้เหมาะสมระหว่างการสอน การเตรียมการสอน และการทำงานเอกสาร จะช่วยลดความเครียดและทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่รู้สึเหนื่อยล้า สอดคล้องกับ ดวงพร อุณจิตต์ (2561:144) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างความผาสุกในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนการพัฒนาหรือ ฝึกอบรมครูผู้สอนให้มีความสามารถในการแสดงออก ด้านการกระตุ้นให้นักเรียนมีความสุข สนุกสนาน และประสบความสำเร็จทางการศึกษา โดยการจัดหาเวลาที่เหมาะสมให้ครูผู้สอนมีโอกาสได้เรียนรู้เทคนิควิธีที่ถูกต้องกับผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยา

4) ด้านความอยู่ดีมีสุขทางสังคม มี 5 แนวทาง ได้แก่ 5.1) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) หรือการมีพื้นที่สำหรับพูดคุยและแบ่งปันประสบการณ์ ความคิดทัศนคติต่อกัน เพื่อส่งเสริมความเข้าใจอันดีต่อกัน 5.2) สถานศึกษาควรสร้างเป้าหมายร่วมกัน โดยเริ่มจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายเพื่อกำหนดเป้าหมายที่ตอบโจทย์ 5.3) ผู้บริหารควรจัดการความขัดแย้งภายใน โดยจัดการปัญหาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ 5.4) สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม 5.5) สถานศึกษาควรส่งเสริมการให้คำชื่นชมและการพูดในแง่ดีอย่างสม่ำเสมอ โดยคำชื่นชมจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่นักเรียนช่วยให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมทำงานด้วยพลังบวก สอดคล้องกับอริคุณ สิ้นธนาปัญญา และคณะ (2557:26) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความสุขในสถานศึกษา พบว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการติดต่อสื่อสารเกี่ยวข้องกันระหว่าง ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยการแสดงออกพฤติกรรมในลักษณะต่างๆ ทางกาย วาจา ใจ ในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธอันดี ระหว่างกันภายในโรงเรียน โดยประกอบด้วย 1) สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร 2) สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู 3) สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานมาก เพราะสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ในองค์กรจะช่วยสร้างบรรยากาศ ที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 มีความเหมาะสมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาয়กร่างแนวทาง โดยการสนทนากลุ่ม (Focus group Discussion) จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสม ผู้วิจัยมีกระบวนการปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ภายใต้คำแนะนำและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทำให้แนวทาง สอดคล้องกับความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการได้จริง สอดคล้องกับการวิจัยของกษมา ช่วยยิ้ม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ผลการประเมิน ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการสร้างความสุขในการทำงาน ของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย การเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำแนวทางการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขในการทำงานของครูครั้งนี้ ไปกำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมให้โรงเรียนใช้เป็นแนวทางเติมเต็มให้ครูมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านความอยู่ดีมีสุขจากภายใน เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า สภาพปัจจุบันความอยู่ดีมีสุขจาก ภายใน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรมีวิธีการหรือกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับครู

1.2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีนโยบายสนับสนุนการลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน เพื่อให้ครูสามารถมุ่งเน้นการพัฒนานักเรียนและตนเองได้อย่างเต็มที่

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีกิจกรรมพัฒนาจิตใจและทัศนคติเชิงบวกของครูเป็นประจำ เช่น การอบรมธรรมะ การดูแลสุขภาพจิต การทำสมาธิ เป็นต้น

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนครูให้มีความยืดหยุ่นในการจัดการเวลาเพื่อสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิต

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดพื้นที่สำหรับครู เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พุดคุย แสดงความคิดเห็น และสนับสนุนกัน

2.4 ผู้บริหารควรมีบทบาทเชิงรุกในการสร้างแรงจูงใจ สร้างเป้าหมายร่วมกัน และใช้การชื่นชมเชิงบวก เพื่อสร้างพลังใจให้กับครู

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

3.1 ควรศึกษาสภาพปัจจุบันของความอยู่ดีมีสุขทางสังคมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 1 เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ จึงควรมี

การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขทาง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

3.2 ควรศึกษาสภาพปัจจุบันของความอยู่ดีมีสุขจากภายใน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรมีการศึกษาปัจจัยภายในบุคคลที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างความอยู่ดีมีสุขจากภายใน เพื่อพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างที่ตอบสนองต่อความอยู่ดีมีสุขจากภายในได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). *การพัฒนาแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยสุราษฎร์ธานี.
- ชนัญชิตา อรุณแข, และ ณิชพัชร์ อภิวัฒน์ไพศาล. (2565). *ระดับความอยู่ดีมีสุขและตัวพยากรณ์ความอยู่ดีมีสุขของประชาชน อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- เชาวนิษฐ์ เพชรบุตร. (2567). *การศึกษาความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1*. มจร สุรนารีสาร, 2(3), 10-21.
- ดวงพร อุ่นจิตต์. (2561). *แนวทางการบริหารเพื่อเสริมสร้างความผาสุกในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง*. วารสารการวิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน, 11(2), 1-15.
- นิตยา สุภาภรณ์. (2552). *การรับรู้ของประชาชนต่อความอยู่ดีมีสุขในชุมชนบางไผ่*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ภัทรพล สายแวง. (2564). *แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2561). *ประชากรและสังคม 2561: ความอยู่ดีมีสุขในสังคมไทย: ความฝันหรือความจริง*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2554). *รายงานสถานการณ์ความสุขของคนไทย*. กรุงเทพฯ: สสส.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2567). *แนวทางการลดภาระงานครูเพื่อคืนครูสู่ห้องเรียน*. กรุงเทพฯ: สพฐ.
- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2550). *ยุทธศาสตร์แห่งความสุข: การขับเคลื่อนนโยบายสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ.
- สุนทร พริกจำรูญ. (2567). *การสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศที่ดีในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก*. วารสารการศึกษาและพัฒนา, 6(1), 21-35.
- อติคุณ สีนธนาปัญญา, และคณะ. (2557). *การบริหารความสุขในสถานศึกษา*. วารสารสุทธิปริทัศน์, 28(88), 15-32.
- อรสา เพชรน้อย. (2560). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (การค้นคว้าอิสระ)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.



- Lathapipat, D., & Sondergaard, L. (2015). *Thailand's education quality: A tale of two systems*. World Bank Group.
- Ruggeri, K., Garcia-Garzon, E., Maguire, Á., Butter, S., & Huppert, F. A. (2020). *Well-being is more than happiness and life satisfaction: A multidimensional analysis of 21 countries*. Health and Quality of Life Outcomes, 18(192). <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01423-y>
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). *Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis* (OECD Education Working Papers No. 213). OECD Publishing.
<https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>
- Warsh, J. (2006). *Workplace well-being: Organizational strategies to improve employee health and performance*. Institute for Work & Health.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.

