ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู*

THE NEED ASSESSMENT OF DEVELOPING WAT THAKWIAN SAI UTIT SCHOOL TEACHERS BASED ON THE CONCEPT OF TEACHER WELL-BEING

[1]ชญานี จินดางาม Chayanee Jinda-mgam [2]นันทรัตน์ เจริญกุล Nantarat Charoenkul
[1,2]จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn University, Thailand
Corresponding Author E-mail: chayanee.minks@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู ประชากร คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) มีผู้ให้ข้อมูล 100 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 4 คน ครู จำนวน 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.359) องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ความพึงพอใจในชีวิต ($PNI_{Modified}$ = 0.455) รองลงมา คือ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ($PNI_{Modified}$ = 0.408) ความพึงพอใจในการทำงาน ($PNI_{Modified}$ = 0.334) และการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ($PNI_{Modified}$ = 0.238) ตามลำดับ 2) วิธีการพัฒนาครูที่ได้จากแบบสอบถามในด้านที่มีดัชนีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด ได้แก่ การพัฒนาระหว่างการปฏิบัติงานด้วยวิธีการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และการพัฒนานอกเวลาการปฏิบัติงานด้วยวิธีการศึกษาดูงาน

คำสำคัญ: สุขภาวะของครู, ความต้องการจำเป็น, การพัฒนาครู, โรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ)

Abstract

This descriptive research aimed to study the need assessment of developing Wat Thakwian Sai Utit school teachers based on the concept of teacher well-being. The population was Wat Thakwian Sat Utit school staffs consisting of 4 administrators and 96 teachers, 100 in total. The research tool was a 5 level rating scales questionnaire. Data were analyzed using Mean, Standard deviation and Modified Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$). The research result revealed that 1) the priority needs index overall was 0.359 ($PNI_{Modified}$ = 0.359). When data were analyzed per item of teacher well-being, the highest priority needs index was Life Satisfaction ($PNI_{Modified}$ = 0.455), Having good physical and mental health ($PNI_{Modified}$ = 0.408), Work Satisfaction ($PNI_{Modified}$ = 0.334) and having a good relationship with others ($PNI_{Modified}$ = 0.238).

*Received: June 07, 2023,, Revised: August 12, 2023, Accepted: August 12, 2023.

2) Teacher development methods from questionnaires of the highest priority needs index aspects consisting of on the job training with action-based learning method and off the job training with field trip methods.

Keywords: Teacher Well-being, Needs Assessment, Teacher Development, Wat Thakwian Sai Utit Schoo.

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วในทุกด้าน เมื่อต้องเผชิญหน้ากับปัญหาท้าทายต่างๆ ที่รออยู่ในอนาคต มนุษย์มองเห็นคุณค่าอเนกอนันต์ของการศึกษาเพื่อนำไปสู่การมีชีวิตที่ดีขึ้นในศตวรรษใหม่ ในวงการศึกษาความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาการเผชิญกับข้อมูลมหาศาลซึ่งไม่สามารถจัดการกับข้อมูลเหล่านั้นและใช้ข้อมูลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์ได้ การเปลี่ยนแปลงและปัญหาชุดใหม่ที่เกิดขึ้นนี้ทำให้มนุษย์จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อการดำรงอยู่อย่างมีคุณภาพจึงทำให้เกิดความจำเป็นในการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ใหม่และทักษะชีวิตชุดใหม่ (ทิศนา แขมมณี, 2555) ผู้คนในยุคปัจจุบันจึงต้องเรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อความอยู่รอดในสังคม (Martin, 2010)

ในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพสามารถใช้ชีวิตร่วมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ทุกวันนั้น จะต้องอาศัยการเรียนรู้ผ่านการจัดการศึกษา ครูจึงเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งมีบทบาทและภาระหน้าที่สำคัญในการเป็นกลไกที่มีส่วนร่วมในการผลิตเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพเป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานและนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพระดับสากลได้ ซึ่งการที่ครูจะสามารถผลิตเยาวชนที่ดีได้นั้น ครูเองจะต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพมีทัศนคติที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานด้วยกำลังความสามารถของตนเองและที่สำคัญคือการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งความสุขจะมีพลังที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาไปข้างหน้า (พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข, 2558) ซึ่งการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายไม่ได้ถ้าหากขาดการสร้างครู ดังนั้น ครูจึงเป็นหัวใจในการสร้างการศึกษาและสร้างคนจึงจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องธำรงรักษาบุคลากรครูไว้ โดยจูงใจให้ครูเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการทำงานเพื่อนักเรียนและองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท อุทิศเวลา ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุขมีความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดความรัก และพร้อมที่จะร่วมมือในการทำงาน (ไพศาล อานามวัฒน์, 2556)

การพัฒนาครูมีความสำคัญอย่างมาก การที่หน่วยงานหรือองค์กรสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอจะทำให้เกิดระบบการทำงานที่ดีมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การพัฒนาครูไม่เพียงแต่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีประสิทธิภาพเท่านั้นยังเป็นการเตรียมบุคคลที่จะเข้ามาปฏิบัติงานใหม่ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง (นิเวทย์ บุญโยธา, 2550) ดังนั้นแล้ว การให้ความสำคัญกับการทำงานควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับสุขภาพของครูจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะครูในศตวรรษที่ 21 ที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสอนในรูปแบบที่เปลี่ยนไปจากเดิม ตลอดจนรูปแบบการทำงานในด้านอื่นๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปต้องสามารถสร้างและออกแบบสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมี

เป้าหมาย จัดการเรียนรู้ผ่านบริบทความเป็นจริงและการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เข้าถึงและเท่าทันสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2561) ทำให้ครูอาจต้องเผชิญกับความเครียดที่มาจากภาระงานที่เปลี่ยนไปและการจัดการเรียนการสอนและการวัดประเมินผลในรูปแบบใหม่

ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขและการมีสุขภาวะที่ดีในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานแล้วรู้สึกมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมที่ดี ที่ เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในองค์กรซึ่งจะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2556)

โรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) เป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา ภายใต้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ซึ่งมีนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ปี 2563-2565 ในมิติของด้านบุคลากรที่เป็นเลิศ (Personal Excellence) อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยพบว่าอัตราความประสงค์ในการย้ายโรงเรียนของครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) เพิ่มสูงขึ้นในระยะ 4 ปีที่ผ่านมา ดังนั้น สุขภาวะของครูจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยจูงใจให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องจูงใจให้บุคลากรเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (พนัส หันนาคินทร์, 2542)

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสร้างสุขภาวะให้กับครูมีความสำคัญต่อการพัฒนานักเรียนและโรงเรียน เพราะครูเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการศึกษาและปลูกฝังให้นักเรียนเป็นผู้ที่เก่ง ดี และมีสุข หากดูแลครูให้ดี ครูก็จะดูแลเด็กให้ดีได้เช่นกัน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู เพื่อเป็นเครื่องมือในการหาแนวทางที่ทำให้ครูได้รับการส่งเสริม พัฒนาสุขภาวะและร่วมมือร่วมใจกันพัฒนานักเรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลการวิจัย ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) และมีผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ปีการศึกษา 2565 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และครู จำนวน 96 คน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 100 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเป็นคำถามปลายเปิด

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะของครู เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย

3.2 ศึกษาค้นคว้าการสร้างแบบสอบถาม และร่างแบบสอบถาม โดยการกำหนดนิยามของตัวแปรและออกแบบข้อคำถามทั้ง 3 ตอน ให้ครอบคลุมกับกรอบแนวคิด

3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ ความครอบคลุมในเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของจำนวนข้อคำถาม โดยเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน จากนั้นนำมาคำนวณค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/วัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC)

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 วิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู ด้วยสถิติค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู ด้วยดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (PNI Modified)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู พบว่า โดยภาพรวมมีรายละเอียดของผลการศึกษา ดังในตารางดังนี้

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู โดยภาพรวม

องค์ประกอบสุขภาวะของครู	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			$PNI_{Modified}$	อันดับ
	M	S.D.	ระดับ	M	S.D.	ระดับ		
1. ความพึงพอใจในชีวิต	3.36	0.78	ปานกลาง	4.88	0.33	มากที่สุด	0.455	1
2. ความพึงพอใจในการทำงาน	3.59	0.62	มาก	4.79	0.49	มากที่สุด	0.334	3
3. การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น	3.82	0.57	มาก	4.73	0.45	มากที่สุด	0.238	4
4. การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	3.44	0.66	ปานกลาง	4.84	0.38	มากที่สุด	0.408	2
Total Scores	3.55	0.66	มาก	4.81	0.41	มากที่สุด	0.359	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($PNI_{Modified}$ = 0.359) องค์ประกอบที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุด คือ ความพึงพอใจในชีวิต ($PNI_{Modified}$ = 0.455) รองลงมา คือ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ($PNI_{Modified}$ = 0.408) ความพึงพอใจในการทำงาน ($PNI_{Modified}$ = 0.334) และการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ($PNI_{Modified}$ = 0.238) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้พบผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู ที่ใช้เกณฑ์การประเมินความต้องการจำเป็นที่กำหนดว่า ค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น ($PNI_{Modified}$) เท่ากับ หรือ มากกว่า 0.30 ถือว่ามีความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558) โดยภาพรวมมี 3 ด้าน ที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาเป็นลำดับแรก ดังนี้

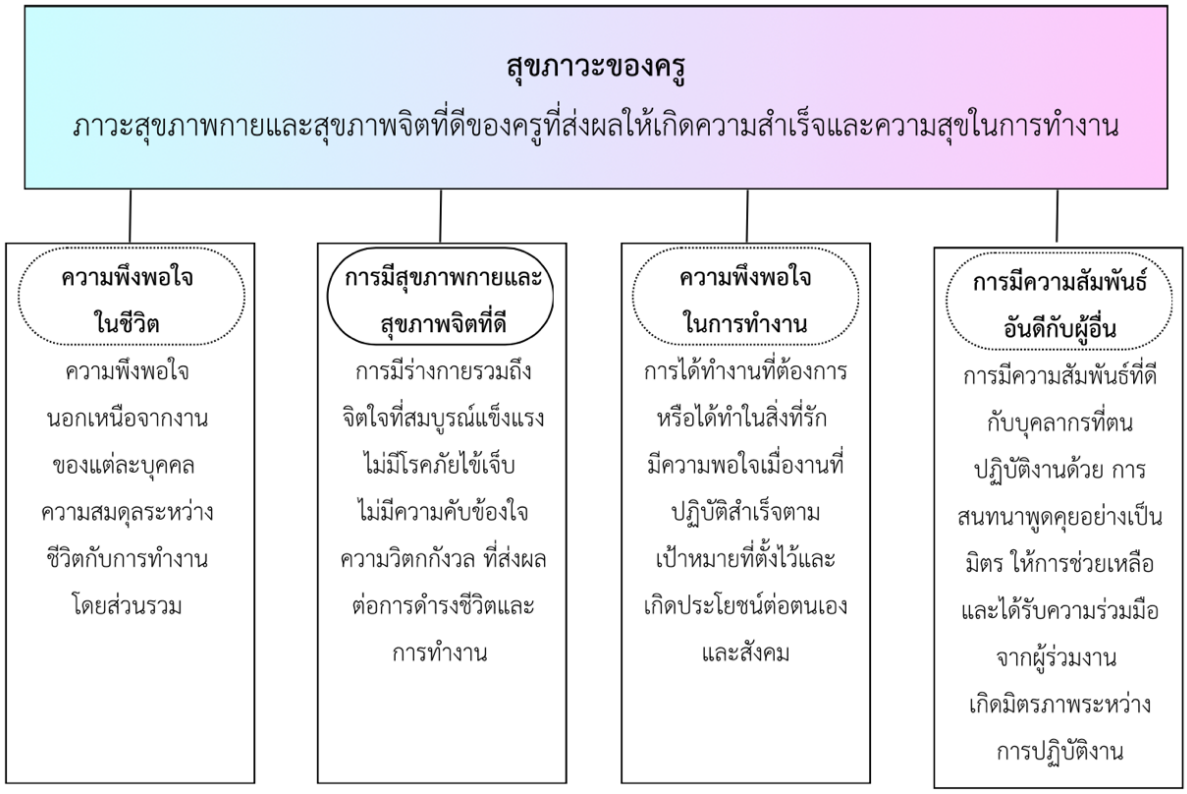
ดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 1 คือ ความพึงพอใจในชีวิต แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) มีความต้องการในการพัฒนาด้านดังกล่าวมากที่สุด ความพึงพอใจในชีวิต ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน หากครูในโรงเรียนมีคุณภาพชีวิตโดยรวมที่ดี ก็จะทำให้ครูเกิดความสุข และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับ Danna & Griffin (1999) ได้นำเสนอโครงสร้างหลักของสุขภาวะในสถานที่ทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจนอกเหนือจากงานของแต่ละบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในสภาพชีวิตในสังคม ชีวิตครอบครัว การพักผ่อนหย่อนใจ จิตวิญญาณ และอื่นๆ และ Diener (2003) กล่าวว่า ความพึงพอใจในชีวิตคือความพอใจในสิ่งที่เป็นและกระทำ สมหวังในเป้าหมายชีวิตที่สอดคล้องกับความเป็นจริง ทำสิ่งต่างๆ ตามที่ตั้งใจ เข้าใจ และยอมรับในสิ่งที่เกิดขึ้น

ดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 2 คือ การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งการกระทำสิ่งต่างๆ ในชีวิตโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการทำงาน ปัจจัยด้านร่างกายและจิตใจย่อมเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ครูมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองโดยในด้านร่างกายคือการมีร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัย และในด้านของจิตใจคือด้านของอารมณ์ สอดคล้องกับ Danna & Griffin (1999) ที่กล่าวว่า สุขภาพเป็นองค์ประกอบย่อยของสุขภาวะเป็นส่วนผสมของสุขภาพจิตและปัจจัยทางจิตที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความคับข้องใจ ความวิตกกังวล และด้านกายภาพ หรือตัวชี้วัดเกี่ยวกับความดันโลหิต การเต้นของหัวใจและภาวะสุขภาพทั่วไป นอกจากนี้ อัมพร ศรีประเสริฐสุข (2561) ได้กล่าวไว้ว่า การมีร่างกายรวมถึงจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่มีโรคภัย ไข้เจ็บ ส่งผลต่อการดำรงชีวิตและการทำงาน

ดัชนีความต้องการจำเป็นลำดับที่ 3 คือ ความพึงพอใจในการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ครูมีความพร้อมที่จะรับการพัฒนาตนเองในทุกด้าน ขอเพียงให้มีการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของชุติปภา ตันเขียว (2562) ที่กล่าวไว้ว่า แนวทางการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานของครู คือการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของครู การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน และการนำเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้ง Danna & Griffin (1999) ยังสนับสนุนว่าความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจเกี่ยวกับค่าจ้าง โอกาสก้าวหน้า องค์ประกอบของเนื้องาน การให้การสนับสนุนจากผู้ร่วมงานและอื่นๆ

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้เป็นองค์ประกอบสุขภาวะของครูที่ใช้ในการพัฒนาครูโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ตามแนวคิดสุขภาวะของครู โดยเรียงลำดับตามค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารของโรงเรียนวัดท่าเกวียน (สัยอุทิศ) ควรมุ่งเน้นพัฒนาครูให้มีความพึงพอใจในชีวิตเป็นลำดับแรก เพื่อให้ครูเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนอย่างมีคุณภาพ

1.2 กลุ่มบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ครูมีสุขภาวะในการทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาศักยภาพในการทำงานของครู ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในสถานศึกษา และยกระดับคุณภาพนักเรียนต่อไปได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาผู้บริหารเพื่อให้เกิดการสนับสนุนให้ครูเกิดการพัฒนาสุขภาวะเพื่อส่งเสริมให้ครูมีสุขภาวะที่ดีในทุกด้าน ซึ่งจะเป็นโยชน์ต่อการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในประชากรที่มีขนาดใหญ่มากขึ้น เช่น ศึกษาในระดับกลุ่มโรงเรียน หรือศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้เกิดประโยชน์กับโรงเรียนอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชุติปภา ตันเขียว. (2562). **สภาพและแนวทางการเสริมสร้างความผาสุกในการทำงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอเชียงของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ทิศนา แขมมณี. (2555). **ปลุกการสอนให้มีชีวิตสู่ห้องเรียนแห่งศตวรรษใหม่.** ใน การประชุมวิชาการอภิวัฒน์การเรียนรู้สู่จุดเปลี่ยนประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน.

นิเวทย์ บุญโยธา. (2550). **การพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโรงเรียนบ้านฝาย อำเภอดอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ**. การศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พนัส หันนาคินทร. (2542). **ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: พรานนกการพิมพ์.

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพเยาว์ ยินดีสุข. (2558). **การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพศาล อานามวัฒน์. (2556). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภัทรดนัย ฉลองบุญ. (2556). ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.** 6 ฉบับพิเศษ. 590-599.

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2561). **ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (The Twenty-First Century Skills).** แหล่งที่มา https://www.trueplookpanya.com/education/content/66054/. สืบค้นเมื่อ 18 ต.ค. 2565.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อัมพร ศรีประเสริฐสุข. (2561). **ตัวแบบปัจจัยเชิงโครงสร้างของสุขภาวะในการทำงานของพนักงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ.** ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. **Journal of Management**. 25(3). 357-384.

Diener, E. (2003). Subjective Well-Being. **Psychological Bulletin.** 95(3). 542-575.

Martin, J. (2010). **The meaning of the 21st Century.** Bangkok: L.T.P.