



วารสารอิเล็กทรอนิกส์
ทางการศึกษา

OJED, Vol. 13, No. 1, 2018, pp. 530-541

OJED

An Online Journal
of Education

<http://www.edu.chula.ac.th/ojed>

การศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาครูปฐมวัยตามแนวคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต
CONCEPTUAL FRAMEWORK FOR EARLY CHILDHOOD TEACHER DEVELOPMENT
BASED ON THE CONCEPT OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ENHANCEMENT

นางสาวไพรยา เพ็งแก้ว *

Praiya Pengkaew

อาจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส **

Dhiraphat Kulophas, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาครูปฐมวัยตามแนวคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู และการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต จำนวน 14 รายการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบวิเคราะห์เอกสาร

ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดการพัฒนาครูปฐมวัย ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การชี้แนะ 2) การใช้ระบบพี่เลี้ยง 3) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน และ 4) การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และกรอบแนวคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงาน ได้แก่ การสร้างอารมณ์ที่ดีในการทำงาน การสร้างความสำเร็จและเป้าหมายในการทำงาน และการวางแผนความสำเร็จในการทำงาน ด้านที่ 2 การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตระหว่างบุคคล ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการทำงานและการยอมรับผู้อื่น และด้านที่ 3 การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในตนเอง ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดีและการควบคุมตนเอง

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: Praiya.nf@gmail.com

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: dhirapat.k@g.chula.edu

ISSN1905-4491

Abstract

This research aims to study the conceptual framework for early childhood teacher development based on the concept of psychological well-being enhancement. This research used content analysis from research documents that were related to teacher development and psychological well-being enhancement from 14 lists. The instrument used in this study was an analysis of documents.

The research found that the conceptual framework of the teacher development has four steps: 1) guidance, 2) the mentor system, 3) learning from practice, and 4) training using the school as a base. For the conceptual framework for psychological well-being enhancement, there were four factors: 1) the psychological well-being enhancement in the work leads to positive emotions at work, a feeling of meaning and purpose at work, and positive accomplishment at work; 2) the psychological well-being enhancement in interpersonal relationships lead to positive relationships at work and respect for others; and 3) the psychological well-being enhancement of self is positive health at work and self-control.

คำสำคัญ: การพัฒนาครู / การส่งเสริมสุขภาวะทางจิต

KEYWORDS: TEACHERS DEVELOPMENT / PSYCHOLOGICAL WELL-BEING ENHANCEMENT

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคปฏิรูปการศึกษา ครูต้องมีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงหลายๆด้าน ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งครูต้องเผชิญกับสภาวะที่ทำให้ไม่พึงพอใจในการประกอบวิชาชีพ ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งยังเกิดความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน (อิสราภรณ์ ผิวขำ, 2555) ปัจจัยเชิงสาเหตุของสุขภาวะทางจิตของครู ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน การสนับสนุนทางสังคม และภาระงาน โดยส่งผ่านความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวและความเครียดจากงาน รูปแบบความสัมพันธ์ของครูกับนักเรียนมีผลต่อการพัฒนาเด็ก ส่งผลกระทบต่ออาชีพและชีวิตส่วนบุคคลของครูผู้สอน เนื่องมาจากภาระงานตามเป้าหมายขององค์กร และความกดดันทางสังคม ก่อให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายกับการทำงาน (Spilt, 2011)

ปัญหาของครูปฐมวัยในปัจจุบัน คือการทำงานทั้งการสอนและภาระงานอื่นที่รับผิดชอบ ทำให้ครูไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ ขาดการให้ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาการที่ถูกต้องแก่ผู้ปกครอง ทำให้จุดมุ่งหมายในส่งเสริมพัฒนาการของเด็กระหว่างผู้ปกครองและโรงเรียนไม่ไปในทิศทางเดียวกัน สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550) และพบว่าครูปฐมวัยมีการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อเด็ก เช่น มักแสดงอาการหงุดหงิดง่าย ลงโทษเด็กแบบรุนแรง มีปัญหาในการปรับตัว การเลือกปฏิบัติในการดูแลเอาใจใส่เด็ก ขาดความอดทน ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง ครูขาดมนุษยสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองและชุมชน ทำให้ประสิทธิภาพการสอนลดลง (ลิขิต กาญจนารณ์, 2547)

ปัญหาสุขภาวะทางจิตของครูยังเกิดจากสภาวะอารมณ์ด้านลบในการทำงาน เช่น ความเครียด ความเหนื่อยหน่ายในงาน ได้รับมอบหมายงานที่ไม่มีความถนัด ไม่มีเวลาพัก เกิดความท้อแท้ ไม่มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการมีเงินเดือนน้อย เป็นปัจจัยที่บั่นทอนขวัญกำลังใจในการทำงานของครู (ถนอมรัตน์ ศิริภาพ, 2554) ทำให้เกิดความรู้สึกเครียด ความพึงพอใจต่ำและกลายเป็นความเบื่อหน่ายในอาชีพ ความรู้สึกทางลบจึงเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงสุขภาวะทางจิตในการทำงานที่ไม่ดี

สุขภาวะทางจิตเป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต เป็นการตอบสนองความต้องการของจิตใจ มีความสุขความพึงพอใจในชีวิต ประกอบด้วย การยอมรับตนเอง มีจุดมุ่งหมายในชีวิต การจัดการกับสภาพแวดล้อม ความก้าวหน้าของบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น สุขภาวะทางจิตเป็นตัวแปรส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน หากมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นดีไปด้วย (หทัยรัตน์ พจนปรีชากุล, 2551) ทำให้เกิดความรู้สึกเครียด กลายเป็นความเบื่อหน่ายในอาชีพ ความรู้สึกทางลบต่องานมีผลโดยตรงต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องพัฒนาสุขภาวะทางจิตของครูเพื่อให้สามารถปรับเปลี่ยนการทำงานให้เข้ากับเป้าหมายของสถานศึกษา (โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ, 2551)

ครูปฐมวัยยุคใหม่ต้องมีความเข้าใจในหลักสูตรปฐมวัย การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการให้ผู้เรียนได้แสดงออก กล้าคิด ตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง ครูปฐมวัยไม่ใช่แค่ผู้ดูแลแต่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550) ซึ่งครูปฐมวัยมีส่วนสำคัญในปลูกฝังหล่อหลอมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้แก่เด็ก ควรมีการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของครูปฐมวัย เพราะเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับเด็กทรงจากพ่อแม่ บุคลิกภาพ พฤติกรรม การปฏิบัติต่างๆของครูจะเป็นต้นแบบการเรียนรู้ของเด็ก ซึ่งเด็กจะเกิดการซึมซับและยึดแบบพฤติกรรมเหล่านั้นไปปฏิบัติหรือหล่อหลอมเป็นบุคลิกภาพของเด็กในที่สุด ผู้บริหารจึงต้องส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาทั้งทักษะการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาสุขภาวะทางจิตของครูให้พร้อมกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อยู่เสมอ

ทั้งนี้การพัฒนาครูที่เป็นบุคลากรสำคัญของสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานต่อสถานศึกษาโดยตรง ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถในการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เหมาะสมกับความสามารถของครู รวมถึงการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตที่ดีของครู ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือในการทำงานกับผู้บริหาร มีความสุขในการทำงาน เพื่อให้งานของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ การที่ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถจัดการกับความเครียดทั้งทางบวกและทางลบได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสอดคล้องกับความต้องการตามเป้าหมาย จะนำไปสู่แก้ปัญหาและการดำเนินชีวิตที่ดีขึ้นสามารถจัดการกับความเครียดทั้งทางบวกและทางลบ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีผลต่อการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนโดยตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาครู เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการศึกษาการพัฒนาครูปฐมวัย ตามแนวคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตอันจะส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของครูให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษากรอบแนวคิดการพัฒนาครูปฐมวัยและแนวคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเอกสารงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยการศึกษากรอบแนวคิด การพัฒนาครูปฐมวัยตามแนวคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต เป็นการศึกษาเอกสาร (Document research) จำนวน 14 รายการ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู ประกอบด้วย

กระบวนการในการพัฒนาครู ได้แก่ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555), ขวนคิด มะเสนะ (2559), ยนต์ ชุ่มจิต (2550), วีระชัย จิระชาติ (2551), McCauley (1998) และ Truelove (1992)

2. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต

องค์ประกอบการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ได้แก่ พิมลรัตน์ ทิศาภาคย์ (2548), ลักษณะ สรวิวัฒน์ (2545), Ryff (2017), Dupuy (1977), Ruderman (2002), Rath (2012), Trubowitz (1994) และ กรมส่งเสริมสุขภาพจิต (2550)

โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารข้างต้น ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การศึกษาและสังเคราะห์เอกสารแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาครูและการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต จำนวนทั้งหมด 14 รายการ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังตาราง ดังนี้

ตาราง 1 สังเคราะห์แนวคิดการพัฒนาครู

กระบวนการพัฒนาครู	จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555)	ขวนคิด มะเสนะ (2559)	ยนต์ ชุ่มจิต (2550)	วีระชัย จิระชาติ (2551)	McCauley (1998)	Truelove (1992)	ความถี่
การชี้แนะ	✓	✓	✓	✓		✓	5
การใช้ระบบพี่เลี้ยง	✓	✓		✓	✓	✓	5
การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6

จากตารางสามารถสรุปความสอดคล้องของแนวคิดการพัฒนาครูของนักวิชาการ ได้ดังนี้

1. การชี้แนะ (f=5)
2. การใช้ระบบพี่เลี้ยง (f=5)

3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (f=6)

4. การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (f=6)

การศึกษาและสังเคราะห์แนวความคิดการพัฒนาคู ของนักวิชาการข้างต้น ได้แก่ จอมพงศ์ มงคงวานิช (2555), ขวนคิด มะเสนะ (2559), ยนต์ ชุ่มจิต (2550), วีระชัย จิระชาติ (2551), McCauley (1998) และ Truelove (1992) สามารถสรุปแนวความคิดการพัฒนาคู ได้ดังนี้ การพัฒนาคู หมายถึง การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ส่งผลถึงตัวนักเรียนโดยตรง ด้วยวิธีการพัฒนาจากตัวครูเองและผู้ร่วมงานอื่น ทั้งรูปแบบที่เป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมให้ครูมีประสิทธิภาพในการทำงานและการสอนที่ดีขึ้น และช่วยกระตุ้นให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีทั้งหมด 4 วิธีการ คือ

1. การชี้แนะ เป็นการได้รับคำแนะนำจากผู้บริหารและครูท่านอื่นในโรงเรียน เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถที่มี ให้ดียิ่งขึ้นและเกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่เป้าหมาย

2. การใช้ระบบพี่เลี้ยง ให้ความช่วยเหลือและการให้คำปรึกษาแนะนำจากครูผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า เพื่อให้ครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้รับการพัฒนาจากการถ่ายทอดแนวคิด ความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ

3. การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ฝึกทักษะความรู้ เทคนิค ประสบการณ์ที่ได้ระหว่างการลงมือปฏิบัติงานโดยตรง จากการทำซ้ำจนเกิดความเชี่ยวชาญ และจากความผิดพลาดที่ทำให้ครูตระหนักถึงข้อจำกัดของตนเอง รู้จุดอ่อนของตนเอง สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมของตนเอง หาทางปรับปรุงและพัฒนาขึ้น นำมาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงการทำงานให้ผลลัพธ์ดียิ่งขึ้น

4. การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน พัฒนาคูในด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติและความชำนาญ ในรูปแบบเป็นทางการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียน โดยมีการร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนาพร้อมกับผู้ให้และผู้รับการอบรม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ปรึกษาหารือเป็นรายบุคคลและแบบกลุ่ม มีการประเมินผลและมีการนิเทศติดตาม มีความต่อเนื่องและวิธีการหลากหลาย ทำให้เกิดการพัฒนาวงอย่างยั่งยืน

ตาราง 2 สังเคราะห์แนวคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต

องค์ประกอบการส่งเสริม สุขภาวะทางจิต	พินส์ตัน ทิตมาคย์ (2548)	ลักขณา สิริวัฒน์ (2545)	Ryff (2017)	Dupuy (1977)	Ruderman (2002)	Rath (2012)	Trubowitz (1994)	กรมส่งเสริมสุขภาพจิต (2550)	ความ ถ.
1. การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงาน									
1.1 การสร้างอารมณ์ที่ดีในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8
1.2 การสร้างความสำคัญและเป้าหมายใน การทำงาน			✓	✓		✓	✓		4
1.3 การวางแผนความสำเร็จในการทำงาน	✓		✓		✓	✓	✓		5
2. การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตระหว่างบุคคล									
2.1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ในการทำงาน		✓	✓		✓	✓		✓	5
2.2 การยอมรับผู้อื่น	✓	✓	✓	✓	✓			✓	6
3. การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในตนเอง									
3.1 การมีสุขภาพที่ดี		✓		✓	✓	✓	✓	✓	6
3.2 การควบคุมตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7

จากตารางสามารถสรุปความสอดคล้องของแนวคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของนักวิชาการ ได้ดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงาน ประกอบไปด้วย
 - 1.1 การสร้างอารมณ์ที่ดีในการทำงาน (f=8)
 - 1.2 การสร้างความสำคัญและเป้าหมายในการทำงาน (f=4)
 - 1.3 การวางแผนความสำเร็จในการทำงาน (f=5)
2. การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตระหว่างบุคคล ประกอบไปด้วย
 - 2.1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการทำงาน (f=5)
 - 2.2 การยอมรับผู้อื่น (f=6)
3. การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในตนเอง ประกอบไปด้วย
 - 3.1 การมีสุขภาพที่ดี (f=6)
 - 3.2 การควบคุมตนเอง (f=7)

การศึกษาและสังเคราะห์แนวความคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต จากนักวิชาการข้างต้น ได้แก่ พิมลรัตน์ ทิศาภาคย์ (2548), ลักขณา สิริวัฒน์ (2545), Ryff (2017), Dupuy (1977), Ruderman (2002), Rath (2012), Trubowitz (1994) และ กรมส่งเสริมสุขภาพจิต (2550) สามารถสรุปแนวความคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ได้ดังนี้ การส่งเสริมสุขภาวะทางจิต หมายถึง วิธีการที่จะช่วยเหลือและพัฒนาให้ สุขภาวะทางจิตของครูเป็นไปในทางที่ดีขึ้น การสร้างความสุข ความพึงพอใจในตนเอง มีความสามารถในการ ควบคุมอารมณ์และแสดงออกทางพฤติกรรมได้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน รวมไปถึงการมีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้น หรือตอบสนองความต้องการของจิตใจซึ่งส่งผลต่อความสุขของครู เพื่อช่วยในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสร้างเสริมศักยภาพของ บุคคล ซึ่งมีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ มีด้วยกัน 3 ด้านดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงาน ประกอบไปด้วย

1.1 การสร้างอารมณ์ที่ดีในการทำงาน การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการสร้าง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เพื่อให้ครูมีอารมณ์ที่ดี มีความสุขในการทำงานและการสอน เป็นความรู้สึกเชิงบวกต่อบรรยากาศในการทำงานและการสอน โดยการสร้างความสนุกสนานและความพึงพอใจในการทำงานและการสอนให้แก่ครู ให้ครูมีเวลาพักผ่อนหรือผ่อนคลายระหว่างการทำงานและการสอน

1.2 การสร้างความสำคัญและเป้าหมายในการทำงาน การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการรับรู้ถึงความสำคัญและประโยชน์ของงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายของโรงเรียน การสร้างความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่รับผิดชอบ ความภาคภูมิใจในการทำงาน นั้นๆ รวมไปถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

1.3 การวางเป้าหมายความสำเร็จในการทำงาน การส่งเสริมให้ครูความสามารถในการตั้งเป้าหมาย ของการทำงานและสร้างกระบวนการที่ช่วยให้ตนสามารถดำเนินการ ปรับปรุง และพัฒนาผลงานรวมถึงการ สอนที่ดีขึ้น เกิดความมั่นใจในการทำงานและการสอนว่ามีแนวโน้มที่จะประสบผลสำเร็จและบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ ก่อให้เกิดการสร้างผลงานและการสอนที่ดีอย่างต่อเนื่อง

2. การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตระหว่างบุคคล ประกอบไปด้วย

2.1 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการทำงาน การส่งเสริมให้ครูความสามารถของ ในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานในการทำงาน มีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น สามารถสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ในเรื่องราวต่างๆ ทั้งเรื่องงาน เรื่องการ เรียนการสอน และเรื่องอื่นๆ

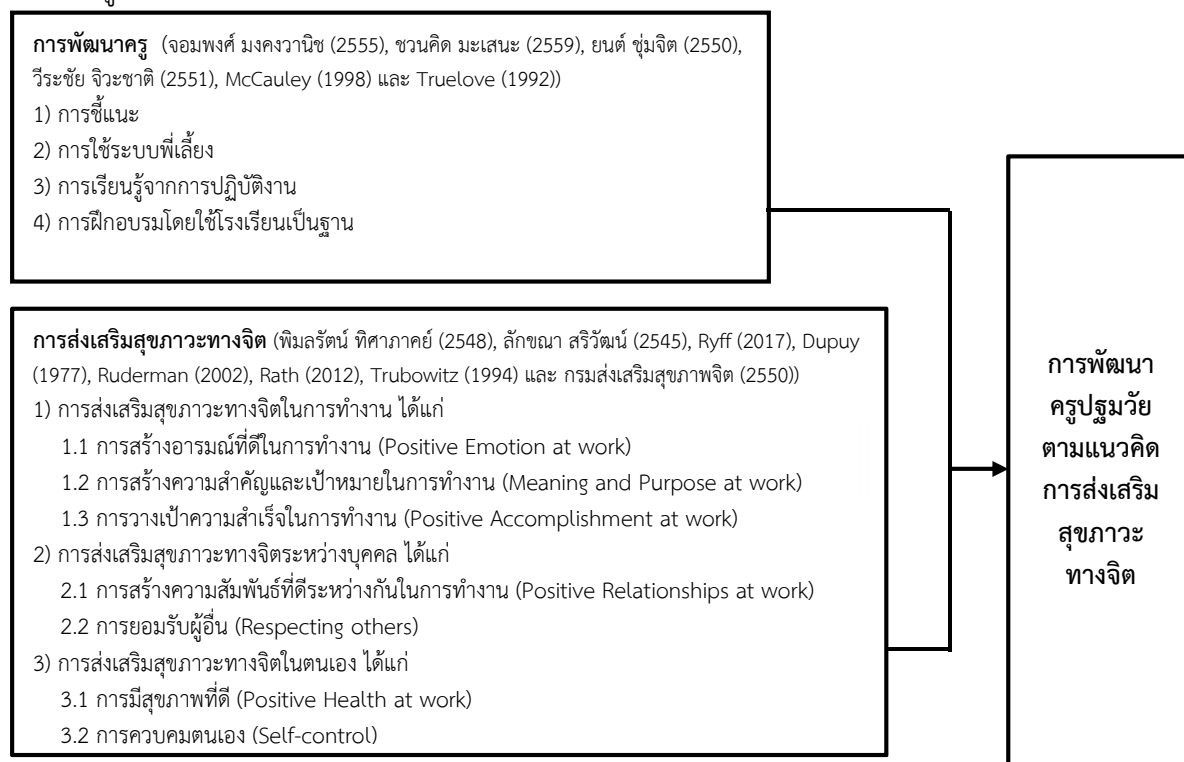
2.2 การยอมรับผู้อื่น การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการยอมรับในความแตกต่าง สร้าง ความไว้วางใจในผู้อื่น มีส่วนร่วมในหมู่คณะ สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้

3. การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในตนเอง ประกอบไปด้วย

3.1 การมีสุขภาพที่ดี การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการส่งเสริมสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีความพร้อมและมีศักยภาพในการทำงานและการสอน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและการสอนให้มีความปลอดภัย ไม่มีความเสี่ยงหรือมีผลทำลายสุขภาพของตน

3.2 การควบคุมตนเอง การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการแสดงออกทางด้านพฤติกรรม อารมณ์ ความคิด และความรู้สึกของตนได้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ทำให้สามารถเผชิญหน้ากับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการศึกษารอบแนวคิดการพัฒนาครูปฐมวัยตามแนวคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ด้านที่ 1 การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงาน โดยส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการจัดสรรบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ด้วยการชี้แนะ เพื่อให้ครูมีความพร้อมในการรับรู้ถึงความสำคัญและประโยชน์ของงาน สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ด้วยการใช้ระบบพี่เลี้ยง และเรียนรู้จากการปฏิบัติ พัฒนาผลงานรวมถึงการสอนให้ดีขึ้น ก่อให้เกิดการสร้างผลงานและการสอนที่มีคุณภาพตามเป้าหมายของโรงเรียน ด้วยวิธีการอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ด้านที่ 2 การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตระหว่างบุคคล โดยส่งเสริมให้ครูสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงาน ได้รับการชี้แนะในการทำงานที่สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งเรื่องงานและเรื่องราวต่างๆ ด้วยวิธีการใช้ระบบพี่เลี้ยง และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ และด้านที่ 3 การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในตนเอง ส่งเสริมให้ครูมีสุขภาพที่แข็งแรงพร้อมต่อการปฏิบัติงาน แสดงออกทางพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกอย่างเหมาะสม ด้วยวิธีการชี้แนะ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ จึงนำมาสู่กรอบแนวคิดดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. กรอบแนวคิดการพัฒนาครู ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การชี้แนะ 2) การใช้ระบบพี่เลี้ยง 3) การเรียนรู้จากการ 4) การฝึกอบรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งได้มาจากแนวคิดของ ชวนคิด มะเสนา (2559) มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) กล่าวว่า การพัฒนาครูเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของครู มีกระบวนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ 1) การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูหรือการสำรวจความต้องการพัฒนาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สามารถทำได้โดยวิเคราะห์องค์กร วิเคราะห์งาน และวิเคราะห์ครู และกระบวนการในข้อ 2) การวางแผนการพัฒนาครู 3) การดำเนินการพัฒนาครู 4) การประเมินผลการพัฒนาครู ต้องได้รับการชี้แนะ การใช้ระบบพี่เลี้ยงและการเรียนรู้จากปฏิบัติ เพื่อให้การพัฒนาครูเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้อง ยนต์ ชุ่มจิต (2550) กล่าวว่า การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่ ให้มีความรู้ ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ๆ และการพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู มีความมั่นคงต่อวิชาชีพ

สอดคล้องกับ วีระชัย จิระชาติ (2551) การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นโรงเรียนเป็นฐาน ต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ ที่ปฏิบัติของครู และ McCauley (1998) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้จากการทำงาน สามารถเรียนรู้ได้ขณะที่กำลังดำเนินงานต่างๆ การเรียนรู้จากผู้อื่น เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา เรียนรู้จากการฝึกอบรม เป็นวิธีการที่สำคัญอีกวิธีหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำ การฝึกอบรมจะช่วยให้มีความรู้ในกระบวนการ และในการนำไปใช้ และรู้จักเทคนิคที่จะปรับพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ อีกทั้งสอดคล้องกับ Truelove (1992) จากแนวคิดที่ว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นการฝึกปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมาย การเรียนรู้ตัวต่อตัว เป็นการฝึกหัดตามคำชี้แนะ การให้คำปรึกษา การติวเข้ม จากผู้มีประสบการณ์มากกว่า การเรียนรู้เป็นกลุ่ม เป็นการสอนกลุ่มย่อย การสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การฝึกปฏิบัติรายกลุ่ม การศึกษากรณีตัวอย่างจากเอกสาร การศึกษากรณีตัวอย่างจากสถานการณ์ การเรียนรู้จากการค้นคว้า การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การระดมสมอง การศึกษานอกสถานที่ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

2. กรอบแนวคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต โดยการสังเคราะห์ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะการพัฒนากรอบวิจัยตามแนวคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ ประกอบด้วย ด้านที่ 1 การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงาน ได้แก่ การสร้างอารมณ์ที่ดีในการทำงาน การสร้างความสำคัญและเป้าหมายในการทำงาน และการวางแผนความสำเร็จในการทำงาน ด้านที่ 2 การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตระหว่างบุคคล ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการทำงาน และการยอมรับผู้อื่น ด้านที่ 3 การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในตนเอง ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดี และการควบคุมตนเอง Rath (2012) สอดคล้องกับ Ryff (2017) กล่าวว่าสุขภาวะทางจิต คือ การมีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิต สอดคล้องกับความต้องการและการสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตต้องมียุทธศาสตร์ประกอบ

คือ การยอมรับตนเอง มีจุดมุ่งหมายในชีวิต สามารถจัดการสภาพแวดล้อม มีความก้าวหน้าของบุคคล มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และความเป็นอิสระ และสอดคล้องกับ Dupuy (1977) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิตเป็นการแสดงความรู้สึกของคนที่ต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เป็นอยู่ มีความแตกต่างกันตามสถานการณ์การรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตจะทำให้สามารถจัดการกับความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า สุขภาวะทางบวก การควบคุมตนเอง ความมีชีวิตชีวา และภาวะสุขภาพทั่วไป

สอดคล้องกับ Ruderman (2002) กล่าวว่า การส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ช่วยก่อให้เกิดความพึงพอใจในการดำรงชีวิตโดยทั่วไป มีการนับถือตนเอง เห็นคุณค่าในตนเอง มีการยอมรับตนเองในแง่มุมที่หลากหลายเกี่ยวกับตนเอง คล้ายกับ พิมลรัตน์ ทิศาภาคย์ (2548) สุขภาวะทางจิตที่ดีส่งผลให้มีความพึงพอใจในชีวิต จัดการกับความรู้สึกทางบวกและความรู้สึกทางลบ ในช่วงที่มีเหตุการณ์ต่างๆเกิดขึ้น เห็นคุณค่าในตนเอง อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Trubowitz (1994) กล่าวว่า องค์ประกอบของสุขภาวะทางจิต ได้แก่ ความสุข สามารถควบคุมพฤติกรรม ของตนเอง รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นและยอมรับในเรื่องราวต่างๆเกี่ยวกับตนเอง มีความพยายามทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับ ลักขณา สรวิวัฒน์ (2545) ได้เสนอว่าการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ได้แก่ การฝึกควบคุมอารมณ์ รับฟังเหตุผล และความคิดเห็นจากผู้อื่น รักษาสุขภาพร่างกาย กรมส่งเสริมสุขภาพจิต (2551) การมีสุขภาวะทางจิตที่เข้มแข็งจะสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมได้ดียิ่งขึ้น จึงควรมีวิธีการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตที่ดี ซึ่งมีวิธีการ คือ 1) รู้จักและทำความเข้าใจตัวเอง ยอมรับจุดด้อย ปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 2) มองโลกในแง่ดี ฝึกควบคุมอารมณ์ 3) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น แก้ปัญหาต่างๆ ด้วยเหตุผล 4) ปรับปรุงตนเองให้เข้ากับคนอื่นได้ มีจิตใจโอบอ้อมอารี มีน้ำใจต่อผู้อื่น 5) บำรุงรักษาสุขภาพทั้งกายและจิตใจให้แข็งแรงอยู่เสมอ 6) หาสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ ยึดถือคำสอนในศาสนาที่ตนนับถือ 7) หากมีความเครียดควรหาโอกาสผ่อนคลาย ทำให้มีจิตใจที่สบายขึ้น 8) ฝึกบริหารจิตใจ ฝึกทำสมาธิ ทำจิตใจให้เข้มแข็ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำกรอบแนวคิดไปเป็นศึกษาทำความเข้าใจ และนำไปใช้ประกอบเป็นแนวทางในการวางแผน และดำเนินการส่งเสริมพัฒนาครู เพื่อให้เกิดคุณภาพในการพัฒนาครู และส่งผลให้เกิดคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา

1.2 สำนักการศึกษา สามารถนำกรอบแนวคิดไปใช้ประกอบการทำวิจัยในประเด็นการพัฒนาครู ปฐมวัยด้วยการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ส่งผลให้เกิดคุณภาพในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการกิจหลักของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาครูภูมิวัยตามแนวคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต

2.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูภูมิวัยตามแนวคิดการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต ที่ส่งผลต่อผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กรมส่งเสริมสุขภาพจิต. (2551). *พระราชบัญญัติสุขภาพจิต พ.ศ. 2551*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด โอเดียสแควร์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชวนคิด มะเสนา. (2559). *การบริหารงานบุคคลในองค์การทางการศึกษา*. อุบลราชธานี: ศิริธรรม ออฟเซทการพิมพ์.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2545). *การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณรัตน์ ศิริภาพ. (2554). *ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของความเชื่อประสิทธิภาพในตนเองสร้างสรรค์ของนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาบัณฑิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิมพ์รัตน์ ทิศาภาคย์ (2548). *ผลของการให้อภัยและการผูกมัดระหว่างบุคคลต่อสุขภาวะทางจิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2550). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์
- โรจนรินทร์ โกมลหิรัญ. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. (2545). *สุขวิทยาจิตและการปรับตัว*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ลิขิต กาญจนารณ. (2547). *สุขภาพจิต (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สพลกิตต์ สังข์ทิพย์. (2554). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน:การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้าง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค). ลาดพร้าว.
- หทัยรัตน์ พจนปรีชากุล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานโดยมีสุขภาวะทางจิตเป็นตัวแปรแทรก* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อิสรากรณ์ ผิวขำ. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะทางจิตของครูโดยมีความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ภาษาอังกฤษ

- Dupuy, H. J. (1977). *The general well-being schedule*. New York: Oxford University.
- McCauley, C. D. (1998). *The Center for Creative Leadership Handbook of Leadership Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rath, T. & Harter, J. (2012). *Wellbeing: The Five Essential Elements*. New York.
- Ruderman, M. N. et. al. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Ryff, C. D.. (2017). Eudaimonic well-being, inequality, and health: Recent findings and future directions. *International Review of Economics*, pp. 159-178.
- Spilt J. L. & Koomen H. M. Y. & Thijs J. T. (2011). *Teacher Wellbeing : The Importance of Teacher-Student Relationships*. Department of Developmental Psychology. University of Amsterdam, Amsterdam, The Netherlands.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2001). *Human resource development*. San Francissco, CA: Berretto-koehler.
- Trubowitz, J. (1994). Historical overview, personality theories and classification of mental illness. New York.
- Truelove, S. (1992). *Handbook of Training and Development*. Oxford: Blackwell.