

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษากับการบริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว

ปาณภพ โกมลธร^{1*} อรชร วัฒนกุล² และ พร้อมภักดิ์ บึงบัว³

รับบทความ 20 กุมภาพันธ์ 2569 แก้ไขบทความ 21 มิถุนายน 2569 ตอรับบทความ 25 มิถุนายน 2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสุขภาวะของบุคลากรทางการศึกษา 2) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษา และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 350 คน จากสถานศึกษา จำนวน 18 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาวะทางจิตของครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นใจในตนเองและการรับรู้คุณค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านสังคมและความสัมพันธ์ ด้านอารมณ์และความรู้สึก และด้านการทำงานและความสมดุลในชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนว่าบุคลากรยังประสบปัญหาเรื่องภาระงานที่มากและการจัดสรรเวลาระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 2) การบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ก้าวหน้าในวิชาชีพ และ 3) สุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=0.92$) ข้อมูลเชิงคุณภาพยืนยันว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์แบบสองทางเป็นวงจรเสริมแรงซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ: สุขภาวะทางจิต, การบริหารสถานศึกษา, บุคลากรทางการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัว

¹ นิสิตหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต

* ผู้ประสานงานหลัก: patimagift120428@gmail.com

The Relationship between Psychological Well-being of Educational Personnel and School Administration under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office

Panaphop Komaladhara^{1*} Orachorn Wattanakul² and Promphak Buabua³

Received 20 February 2026.; Revised 21 June 2026; Accepted 25 June 2026

Abstract

This research aimed to 1) study the level of psychological well-being of teachers and educational personnel, 2) study the level of school administration, and 3) examine the relationship between psychological well-being of teachers and educational personnel and school administration under the Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office. The sample consisted of 350 teachers and educational personnel from 18 schools, selected by Stratified Random Sampling, Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson product moment correlation coefficient, along with qualitative analysis of open-ended responses. The findings revealed that 1) the overall psychological well-being of teachers and educational personnel was at a high level, with self-confidence and self-worth perception ranking highest, followed by social well-being and relationships, emotional well-being, and work-life balance ranking lowest, indicating that personnel still faced challenges with excessive workload and balancing work with personal life; 2) the overall school administration was at a high level, with academic administration ranking highest, followed by educational quality assurance, general administration, administrator leadership, budget administration, and personnel administration ranking lowest, particularly in terms of professional development opportunities; and 3) psychological well-being of teachers and educational personnel had a very high positive correlation with school administration at the .05 significance level ($r=0.92$). Qualitative data confirmed a bidirectional positive relationship forming a reinforcing cycle between the two variables.

Keywords: Psychological Well-being, School Administration, Educational Personnel, Nonthaburi Secondary Educational Service Area Office

¹ M.Ed. student in Educational Administration, Rattana Bundit University

² Assistant Professor Dr., Rattana Bundit University

³ Assistant Professor, Rattana Bundit University

* Corresponding Author: patimagift120428@gmail.com

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ และบุคลากรทางการศึกษาอันประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรสายสนับสนุน เป็นกลไกหลักที่ขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม ในสถานะที่โลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม บุคลากรทางการศึกษาต้องแบกรับภาระอันหนักหน่วง ส่งผลให้สุขภาวะทางจิตกลายเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการผู้กำหนดนโยบาย และองค์กรระดับนานาชาติ ดังที่องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้พัฒนารอบแนวคิดสุขภาวะของครูเพื่อใช้ในการสำรวจ PISA โดยระบุว่าสุขภาวะของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน (Viac & Fraser, 2020) ในขณะเดียวกัน คณะทำงานว่าด้วยครูขององค์การสหประชาชาติ (UN Teacher Task Force) ได้ให้ความสำคัญกับสุขภาวะของบุคลากรทางการศึกษาในฐานะปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อปัญหาการขาดแคลนครูในระดับโลก (UNESCO, 2023)

จากข้อมูลขององค์การอนามัยโลกชี้ให้เห็นว่า ประชากรโลกกว่า 280 ล้านคนประสบปัญหาภาวะซึมเศร้า และอีกกว่า 300 ล้านคนมีปัญหาลักษณะความวิตกกังวล (World Health Organization, 2023) การศึกษาระดับนานาชาติพบว่าบุคลากรทางการศึกษามีความเสี่ยงต่อการเกิดความเครียดสูงกว่าอาชีพอื่นถึง 3 เท่า (Johnson et al., 2022) จากการสำรวจของ RAND Corporation ในปี 2024 พบว่าร้อยละ 60 ของครูระดับ K-12 ในสหรัฐอเมริกา รายงานว่าตนเองประสบภาวะหมดไฟ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปีมีอัตราการลาออกสูงถึงร้อยละ 44 โดยสาเหตุหลักมาจากความเครียดและการขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร (National Education Association, 2023) ในประเทศไทย กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข รายงานว่าประชากรไทยประมาณ 8-10 ล้านคนประสบปัญหาสุขภาพจิต โดยบุคลากรทางการศึกษาเป็นหนึ่งในกลุ่มอาชีพที่มีความเสี่ยงสูง (กรมสุขภาพจิต, 2566)

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้บริหารดำเนินการกิจอย่างเป็นระบบเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมาย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 39 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษาใน 4 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2554) นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษายังเป็นมิติสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาวะของบุคลากร ดังที่ Bass and Avolio (1994) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครู ความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารสถานศึกษากับสุขภาวะทางจิตได้รับการยืนยันจากทฤษฎี Job Demands-Resources (JD-R) Model ของ Bakker and Demerouti (2017) ที่อธิบายว่าทรัพยากรในการทำงานสามารถส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร ในขณะที่ความต้องการในงานที่มากเกินไปอาจส่งผลเสียต่อสุขภาวะ

เมื่อพิจารณางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารหรือภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสุขภาวะและความสุขในการทำงานของครูอยู่บ้าง โดย Ertürk (2021) พบว่าพฤติกรรมสนับสนุนของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างเข้มแข็งกับสุขภาวะทางจิตของครู และ Zhang et al. (2023) พบว่าภาระงานมีความสัมพันธ์เชิงลบ ในขณะที่การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะของครู สอดคล้องกับ Harding et al. (2019) ที่ชี้ว่าสุขภาวะทางจิตของครูเชื่อมโยงกับสุขภาวะและผลลัพธ์ของนักเรียน ส่วนในบริบทไทย

กัมพล ชัยทอง 1 ชนมณี ศิลาณกิจ (2568) พบว่าภาวะผู้นำและการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์กับความสุขและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อย่างไรก็ตาม Hascher and Waber (2021) ซึ่งทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบสรุปว่า องค์ความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะของครูยังขาดการศึกษาเชิงประจักษ์แบบองค์รวมในบริบทที่หลากหลาย จะเห็นได้ว่ายังขาดการศึกษาที่เป็นระบบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา 'ทั้ง 6 ด้าน' กับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรในบริบทของประเทศไทย โดยเฉพาะในพื้นที่ปริณทิตที่มีลักษณะเฉพาะอย่างจังหวัดนนทบุรี ข้อมูลที่มีอยู่ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในต่างประเทศซึ่งอาจปรับใช้กับบริบทไทยได้ไม่โดยตรง อันเป็นช่องว่างขององค์ความรู้ที่นำมาสู่การวิจัยครั้งนี้

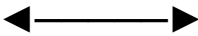
ในบริบทของจังหวัดนนทบุรีซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีการพัฒนาและขยายตัวอย่างรวดเร็วใกล้เคียงกับกรุงเทพมหานคร บุคลากรทางการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายเพิ่มเติม เช่น ค่าครองชีพที่สูงขึ้น การแข่งขันทางการศึกษา และความคาดหวังจากผู้ปกครอง จากข้อมูลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรีพบว่าจำนวนผู้พยายามฆ่าตัวตายมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น จาก 298 คนในปี 2564 เป็น 404 คนในปี 2566 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี, 2567) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานนทบุรีจึงได้ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพของบุคลากร โดยสนองนโยบาย สพฐ. “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข” จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความจำเป็นในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษากับการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการที่ส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับสุขภาวะของครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตของครูและบุคลากรทางการศึกษากับการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยกำหนดตัวแปรออกเป็น 2 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรต้น คือ การบริหารสถานศึกษา ซึ่งสังเคราะห์จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแนวคิดทฤษฎีการบริหารการศึกษา ครอบคลุม 6 ด้าน และตัวแปรตาม คือ สุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสังเคราะห์จากแนวคิดของ Ryff, Seligman (PERMA Model) และแบบจำลอง JD-R ครอบคลุม 4 ด้าน โดยกำหนดสมมติฐานว่าการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะทางจิตของบุคลากร ดังแสดงด้วยลูกศรสองทิศทางในแผนภาพที่ 1

ตัวแปรต้น : การบริหารสถานศึกษา 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ 2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป 5. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา		ตัวแปรตาม : สุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษา 1. ด้านอารมณ์และความรู้สึก 2. ด้านความมั่นใจในตนเองและการรับรู้คุณค่า 3. ด้านสังคมและความสัมพันธ์ 4. ด้านการทำงานและความสมดุลในชีวิต
---	---	--

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 18 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,963 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 322 คน และเพื่อป้องกันแบบสอบถามสูญหายจึงเพิ่มเป็น 350 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นภูมิ (Strata) และจัดสรรจำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียนแบบเป็นสัดส่วน (Proportional Allocation) ตามจำนวนบุคลากรของแต่ละโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาทั้ง 18 แห่งมีขนาดและจำนวนบุคลากรที่แตกต่างกัน การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิจึงช่วยให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรในแต่ละขนาดโรงเรียนได้ดีกว่าการสุ่มอย่างง่ายซึ่งเหมาะกับกรณีที่ประชากรมีลักษณะใกล้เคียงกัน (Creswell & Creswell, 2018) จากนั้นจึงสุ่มผู้ตอบภายในแต่ละโรงเรียนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 7 ข้อ

ตอนที่ 2 สุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษา 20 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกเป็น 4 ด้าน ตัวอย่างข้อคำถามจำแนกตามด้าน เช่น (1) ด้านอารมณ์และความรู้สึก เช่น “ท่านสามารถผ่อนคลาย มีความสงบทางอารมณ์ และไม่วิตกกังวลมากเกินไป” (2) ด้านความมั่นใจในตนเองและการรับรู้คุณค่า เช่น “ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพครู” (3) ด้านสังคมและความสัมพันธ์ เช่น “ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน” (4) ด้านการทำงานและความสมดุลในชีวิต เช่น “ท่านมีการนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ”

ตอนที่ 3 การบริหารสถานศึกษา 27 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำแนกเป็น 6 ด้าน ตัวอย่างข้อคำถามจำแนกตามด้าน เช่น (1) ด้านการบริหารงานวิชาการ เช่น “สถานศึกษานำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน” (2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ เช่น “สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม” (3) ด้านการบริหารงานบุคคล เช่น “สถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ก้าวหน้า

ในวิชาชีพ” (4) ด้านการบริหารงานทั่วไป เช่น “มีการสื่อสารและประสานงานที่มีประสิทธิภาพระหว่างฝ่ายบริหารและครู” (5) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร เช่น “ผู้บริหารมีความเป็นธรรมและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร” (6) ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เช่น “สถานศึกษามีการพัฒนาและปรับปรุง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด 6 ข้อ

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน โดยพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามทั้งฉบับ 59 ข้อ มีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.80–1.00 ซึ่งทุกข้อมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ 0.50 จึงผ่านเกณฑ์ทุกข้อ

2) ความเชื่อมั่น (Reliability) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่าแบบสอบถามตอนที่ 2 สุขภาวะทางจิต มีความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .946 และตอนที่ 3 การบริหารสถานศึกษา มีความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ .974 โดยค่าความเชื่อมั่นรายด้านอยู่ระหว่าง .694–.948 ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) การทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของ Guilford (1956) ดังนี้ ค่า 0.90–1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก, 0.70–0.89 ระดับสูง, 0.50–0.69 ระดับปานกลาง, 0.30–0.49 ระดับค่อนข้างต่ำ และ 0.00–0.29 ระดับต่ำมาก

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษากับการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี” เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษา (n = 350)

สุขภาวะทางจิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความมั่นใจในตนเองและการรับรู้คุณค่า	4.40	0.63	มาก
ด้านสังคมและความสัมพันธ์	4.36	0.65	มาก
ด้านอารมณ์และความรู้สึก	4.20	0.68	มาก
ด้านการทำงานและความสมดุลในชีวิต	3.97	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.30	0.67	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.67) โดยด้านความมั่นใจในตนเองและการรับรู้คุณค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการทำงานและความสมดุลในชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ระดับการบริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการบริหารสถานศึกษา (n = 350)

การบริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.37	0.65	มาก
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.32	0.64	มาก
ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.29	0.67	มาก
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.27	0.74	มาก
ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.25	0.71	มาก
ด้านการบริหารงานบุคคล	4.21	0.77	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.29	0.76	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.76) โดยด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตกับการบริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตกับการบริหารสถานศึกษา (n = 350)

ตัวแปร	ค่า r	ระดับความสัมพันธ์	การตีความ
สุขภาวะทางจิต × การบริหารสถานศึกษา	0.92*	สูงมาก	มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า สุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการบริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.92$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถามปลายเปิดพบว่า สุขภาวะทางจิตกับการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกแบบสองทาง (Bidirectional Positive Relationship) เป็นวงจรเสริมแรงซึ่งกันและกัน (Reinforcing Cycle) ทั้งมุมมองของครูและผู้บริหารเห็นพ้องต้องกันว่าสุขภาวะทางจิตเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และการบริหารที่เน้นความเป็นธรรม ความเมตตา และการมีส่วนร่วมจะส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของบุคลากร อย่างไรก็ตามมีความแตกต่างที่น่าสนใจ กล่าวคือ ครูมองปัญหาจากประสบการณ์ส่วนตัว เน้นเรื่องภาระงานและบรรยากาศการทำงาน ขณะที่ผู้บริหารมองปัญหาในเชิงระบบและเชิงยุทธศาสตร์ โดยเชื่อมโยงเข้ากับแนวคิดทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital) ภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) และความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา (Psychological Safety)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษา

ผลการวิจัยที่พบว่าสุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$) นั้น ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเพราะบุคลากรรับรู้สุขภาวะของตนในเชิงบวก อันอาจเนื่องมาจากสถานศึกษาตั้งอยู่ในเขตปริมณฑลที่มีความเจริญและสิ่งอำนวยความสะดวกเอื้อต่อการดำรงชีวิต ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปและอยู่ในวัยทำงานที่มีประสบการณ์ จึงมีทรัพยากรทางปัญญาในการจัดการกับความเครียด ผลนี้สอดคล้องกับทฤษฎีสุขภาวะทางจิตของ Ryff (1989) ซึ่งอธิบายว่าสุขภาวะทางจิตเป็นผลรวมของมิติเชิงบวกหลายมิติ เช่น การยอมรับตนเองและการมีจุดมุ่งหมายในชีวิต การที่บุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงทุกด้านจึงสะท้อนว่ามีคุณลักษณะเชิงบวกครอบคลุมตามแนวคิดดังกล่าว สำหรับด้านความมั่นใจในตนเองและการรับรู้คุณค่าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับทฤษฎีความสามารถแห่งตน (Self-Efficacy) ของ Bandura (1997) ที่ระบุว่าผู้มีประสบการณ์ความสำเร็จและได้รับการยอมรับจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง และทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci and Ryan (1985) ในความต้องการด้านความสามารถ (Competence) ส่วนด้านการทำงานและความสมดุลในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดนั้น สอดคล้องกับแบบจำลอง JD-R ของ Bakker and Demerouti (2017) ที่อธิบายว่าเมื่อความต้องการของงาน (ภาระงาน เวลา) สูงกว่าทรัพยากรในงาน จะนำไปสู่กระบวนการบั่นทอนสุขภาพ และสอดคล้องกับทฤษฎีความเหนื่อยหน่ายของ Maslach and Jackson (1981) ในมิติความอ่อนล้าทางอารมณ์ ผลการวิจัยในภาพรวมสอดคล้องกับ Zhang et al. (2023) ที่พบว่าภาระงานสัมพันธ์เชิงลบกับสุขภาวะของครู Harding et al. (2019) ที่พบว่าสุขภาวะของครูสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ และในบริบทไทยสอดคล้องกับ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) ที่พบว่าสุขภาวะทางจิตของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. ระดับการบริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$) ผู้วิจัยเห็นว่าสะท้อนถึงการดำเนินงานตามกรอบการกระจายอำนาจของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมและธรรมาภิบาล โดยด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับภารกิจหลักด้านการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับนโยบาย Quick Win ของ สพฐ. และหลักการที่ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาเพราะเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ในทางตรงข้ามด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยเฉพาะข้อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ก้าวหน้าในวิชาชีพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในทุกด้าน ($\bar{x} = 4.06$, S.D. = 0.90) และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสูงสุด แสดงว่าบุคลากรมีความเห็นแตกต่างกันมาก ผู้วิจัยเห็นว่าเป็นผลจากข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้าง ระบบแรงจูงใจ และความยุ่งยากของกระบวนการบริหารงานบุคคลตามระเบียบราชการ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเองของ Deci and Ryan (1985) ที่ระบุว่าหากองค์กรไม่ตอบสนองความต้องการด้านความก้าวหน้าจะทำให้แรงจูงใจภายในลดลง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ Ertürk (2021) ที่พบว่า การสนับสนุนของผู้บริหารสำคัญต่อสุขภาวะและประสิทธิภาพการทำงานของครู และ สมพร เชื้อเมืองพาน (2565) ที่พบว่าการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิตกับการบริหารสถานศึกษา

ผลการวิจัยที่พบว่าสุขภาวะทางจิตมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการบริหารสถานศึกษา ($r=0.92$, $p<0.05$) ผู้วิจัยอภิปรายได้ว่าตัวแปรทั้งสองพึ่งพากันอย่างแนบแน่น โดยอธิบายได้จากหลายทฤษฎี

ประการแรกตามแบบจำลอง PERMA ของ Seligman (2011) การบริหารที่มีประสิทธิภาพทั้ง 6 ด้านเอื้อต่อองค์ประกอบสุขภาวะทั้ง 5 กล่าวคือ การบริหารวิชาการที่สร้างความหมายในงาน (Meaning) การบริหารงานบุคคลที่เป็นธรรมสร้างอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotions) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสร้างความผูกพัน (Engagement) ประการที่สอง ตามแบบจำลอง JD-R ของ Bakker and Demerouti (2017) การบริหารที่ดีถือเป็น “ทรัพยากรในงาน” ที่ทั้งบรรเทาผลกระทบจากภาระงานและกระตุ้นแรงจูงใจภายใน ประการที่สาม ตามทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass and Avolio (1994) คุณลักษณะผู้นำทั้ง 4 ประการ (การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล) ล้วนส่งเสริมสุขภาวะตามทฤษฎีของ Ryff (1989) ทุกมิติที่น่าสนใจคือ การบริหารงานบุคคลซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในตัวแปรต้น เชื่อมโยงโดยตรงกับด้านการทำงานและความสมดุลในชีวิตซึ่งต่ำสุดในตัวแปรตาม สะท้อนว่าการพัฒนาจุดอ่อนของทั้งสองด้านควรดำเนินไปพร้อมกัน ค่าสหสัมพันธ์ที่สูงมากจึงสะท้อนวงจรเชิงบวก (Positive Spiral) สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ Senge (1990) ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Harding et al. (2019) และ Ertürk (2021) ในระดับนานาชาติ และในบริบทไทยสอดคล้องกับ สุริย์ ทองคง (2565) ที่พบว่าภาวะผู้นำสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของครู และวิภาดา จิรพุทธกร และมัทนา วัฒนอมศักดิ์ (2566) ที่พบว่าการบริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ว่า สุขภาวะทางจิตของบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในทปวรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$, S.D. = 0.67) โดยด้านความมั่นใจในตนเองและการรับรู้คุณค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านการทำงานและความสมดุลในชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เช่นเดียวกับการบริหารสถานศึกษาที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.76) โดยด้านการบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ สุขภาวะทางจิตของบุคลากรยังมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมากกับการบริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.92$) ซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพยืนยันว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์เชิงบวกแบบสองทางในลักษณะวงจรเสริมแรงซึ่งกันและกัน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีสุขภาวะทางจิตที่ดีย่อมส่งผลให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการบริหารที่ดีก็ย้อนกลับมาส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรเช่นกัน

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลวิจัยไปใช้

1) ด้านการส่งเสริมสุขภาวะด้านการทำงานและความสมดุลในชีวิต ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดภาระงานที่ไม่จำเป็น นำเทคโนโลยีมาช่วยลดขั้นตอนงานธุรการ กำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว และจัดให้มีนักจิตวิทยาหรือที่ปรึกษาประจำสถานศึกษา

2) ด้านการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้เป็นธรรม โปร่งใส และสร้างโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

3) ด้านการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ควรจัดโครงการพัฒนาผู้บริหารด้านทักษะความฉลาดทางอารมณ์ภาวะผู้นำแบบรับใช้ (Servant Leadership) และการบริหารแบบ Empowerment

4) ด้านการบูรณาการสุขภาวะทางจิตเข้ากับการบริหารสถานศึกษา สถานศึกษาควรจัดทำ “แผนพัฒนาสุขภาวะทางจิตบุคลากร” เป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาสถานศึกษา และกำหนดตัวชี้วัดด้านสุขภาวะทางจิตในแผนปฏิบัติการประจำปี

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) เพื่อยืนยันทิศทางของความสัมพันธ์

2) ควรศึกษาปัจจัยที่เป็นตัวแปรกลางหรือตัวแปรกำกับ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ความปลอดภัยเชิงจิตวิทยา

3) ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสถานศึกษาในเขตเมืองและเขตชนบท

4) ควรศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานที่ให้น้ำหนักกับข้อมูลเชิงคุณภาพมากขึ้น

5) ควรศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในสถานศึกษา โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาและให้คำปรึกษาอย่างดียิ่ง พร้อมทั้งคณาจารย์ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือและจัดเก็บข้อมูลวิจัยอย่างครบถ้วน สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ตลอดจนเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่คอยสนับสนุนและเป็นที่กำลังใจอันสำคัญยิ่งตลอดการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ. (2536). ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบริการที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.

กรมสุขภาพจิต. (2566). รายงานสถานการณ์สุขภาพจิตคนไทย. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.

กัมพล ชัยทอง1ชนมณี ศิลาณิกิจ. (2568). การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารนครรัฐ, 2(1), 1-10.

จอมพงศ์ มงคลนิน. (2554). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิกานดา จิรพุทธกร และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 5(2), 257-268.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี. (2567). รายงานสถานการณ์สุขภาพจิตจังหวัดนนทบุรี ปีงบประมาณ 2567. นนทบุรี: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Sage.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer.
- Ertürk, R. (2021). The effect of school administrators' supportive behaviors on teachers' psychological well-being. *International Journal of Progressive Education*, 17(1), 389–403.
- Guilford, J. P. (1956). *Fundamental statistics in psychology and education*. McGraw-Hill.
- Harding, S., Morris, R., Gunnell, D., Ford, T., Hollingworth, W., Tilling, K., & Kidger, J. (2019). Is teachers' mental health and wellbeing associated with students' mental health and wellbeing? *Journal of Affective Disorders*, 242, 180–187.
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, 100411.
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., & Millet, C. (2022). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
- National Education Association. (2023). *Survey on educator well-being and workforce challenges*.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- UNESCO. (2023). *Global report on teachers: Addressing teacher shortages*. UNESCO.

- Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. *OECD Education Working Papers, No. 213*.
- World Health Organization. (2023). *World mental health report: Transforming mental health for all*. WHO.
- Zhang, L., Yu, S., & Liu, H. (2023). The impact of workload, organizational support, and work engagement on secondary school teachers' psychological well-being in China. *Frontiers in Psychology, 14*, 1105214.