

สรุปผลโครงการวิจัย

1. ชื่อโครงการวิจัย

ภาษาไทย : โครงการแนวทางการบูรณาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูในประจำการและครูนอกประจำการ

ภาษาอังกฤษ : Integrated Knowledge Sharing Initiatives for In-service and Retired Teachers

2. ชื่อหัวหน้าโครงการและนักวิจัยในโครงการ

รศ.ดร.อุ้นเรือน เล็กน้อย หัวหน้าโครงการ

นางสาวบุษรินทร์ ดวงเด่น นักวิจัย

นายธนกรวรร พัททิกษานนท์ นักวิจัย

3. แหล่งทุนสนับสนุน

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ.)

4. ระยะเวลาทำการวิจัย 90 วัน

ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2568 ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2568

5. บทคัดย่อหรือบทสรุปสำหรับผู้บริหารของโครงการวิจัย

บริบทและโอกาสใหม่ของการพัฒนาสวัสดิการครูไทย

ประเทศไทยกำลังเข้าสู่ยุคแห่งการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญของระบบการศึกษาและสังคม ครูในทุกช่วงวัยต่างมีบทบาทสำคัญในการสร้างพลเมืองคุณภาพและความยั่งยืนของประเทศ การพัฒนาระบบสวัสดิการครูในปัจจุบันจึงมิใช่เพียงการดูแลความเป็นอยู่ หากแต่คือการลงทุนทางสังคม เพื่อเสริมพลังให้ครูทุกคนสามารถใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูฯ (สกสศ.) เป็นองค์กรหลักที่ขับเคลื่อนภารกิจนี้มาอย่างต่อเนื่อง และกำลังอยู่ในช่วงเวลาที่พร้อมจะยกระดับระบบสวัสดิการให้ก้าวสู่มิติใหม่ จากระบบการดูแลสู่ระบบการเรียนรู้และเสริมพลังระหว่างรุ่นครู

งานวิจัยฉบับนี้จึงนำเสนอการจัดสวัสดิการครูแบบบูรณาการ (Integrated Teacher Welfare System) ซึ่งมุ่งสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ร่วมระหว่างครูในประจำการและครูนอกประจำการ เพื่อเชื่อมพลังแห่งประสบการณ์กับพลังแห่งการสร้างสรรค์ให้ขับเคลื่อนสังคมครูไทยไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์เชิงพัฒนา

1) เพื่อออกแบบรูปแบบการดำเนินงานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาการจัดสวัสดิการสวัสดิภาพ และสิทธิประโยชน์ของครูฯ ทั้งในประจำการและนอกประจำการ

2) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในประจำการและนอกประจำการ ได้รับสวัสดิการ สวัสดิภาพ นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างเหมาะสม

แนวคิดและกระบวนการวิจัย

งานวิจัยนี้ดำเนินการภายใต้การบูรณาการแนวคิด 3 ส่วน คือ แนวคิดทุนทางสังคม (Social Capital Theory) แนวคิดสวัสดิการทางสังคมแบบมีส่วนร่วม (Participatory Social Welfare) และแนวคิดการจัดการแบบองค์รวม (Holistic Management) เพื่อวิเคราะห์สวัสดิการเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong

Learning Welfare) โดยใช้แนวทางการสังเคราะห์เชิงระบบ เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างครูในรุ่นต่าง ๆ อย่างรอบด้าน กระบวนการศึกษาครอบคลุมการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการวิเคราะห์ศักยภาพเชิงกลยุทธ์ของชมรมครูทั่วประเทศ ผสานกรอบแนวคิด 3 มิติหลัก ดังนี้

มิติ	แนวคิดหลัก	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
สังคม (Social Integration)	การเชื่อมโยงและเสริมพลังระหว่างรุ่นครู	สร้างความร่วมมือและความสามัคคีในวิชาชีพครู
เศรษฐกิจ (Economic Well-being)	การสร้าง ความมั่นคงและการพึ่งพาตนเองอย่างมีศักดิ์ศรี	ครูมีคุณภาพชีวิตมั่นคง มีความสุขและภูมิใจในอาชีพ
ความรู้ (Knowledge Exchange)	การถ่ายทอดและต่อยอดประสบการณ์จากรุ่นสู่รุ่น	เกิดระบบการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืน

สาระสำคัญของผลการศึกษา

1) ครูในทุกช่วงวัยต่างมีทุนแห่งคุณค่า ที่สามารถเกื้อหนุนกันได้ ครูรุ่นใหม่มีพลังแห่งนวัตกรรม ส่วนครูเกษียณมีพลังแห่งประสบการณ์ การเชื่อมสองพลังนี้นำไปสู่ระบบสวัสดิการที่มีชีวิตและพัฒนาได้ตลอดเวลา

2) ชมรมครูทั่วประเทศมีศักยภาพสูงที่จะเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ของชุมชนครู ซึ่งควรได้รับการเสริมบทบาทให้กลายเป็นพื้นที่แห่งความสุขและความร่วมมือ

3) การใช้เทคโนโลยีและฐานข้อมูลกลางสามารถยกระดับการบริหารสวัสดิการให้โปร่งใส คล่องตัว และเข้าถึงได้ง่ายขึ้นสำหรับครูทุกคน

4) ครูไทยให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ดูแลทั้งร่างกาย จิตใจ และครอบครัว สะท้อนการเปลี่ยนผ่านไปสู่สวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง

งานวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นว่าระบบสวัสดิการที่ดี คือ ระบบที่ทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่า มีส่วนร่วม และเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการขับเคลื่อน

- ระดับองค์กรสำนักงานคณะกรรมการ สกสค.
 - จัดตั้งศูนย์บูรณาการสวัสดิการครูแห่งชาติ (Teacher Welfare Integration Center) เพื่อเป็นศูนย์กลางข้อมูล พัฒนาองค์ความรู้ และขับเคลื่อนนโยบายสวัสดิการครูยุคใหม่
 - พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล “สกสค. Connect” ให้เป็นฐานข้อมูลกลางของครูและชมรมทั่วประเทศ เพื่อการสื่อสาร การเรียนรู้ และการบริหารสวัสดิการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ระดับพื้นที่และชมรมครู
 - สร้างเครือข่ายพี่เลี้ยงข้ามรุ่น (Intergenerational Mentorship) เพื่อเชื่อมโยงครูรุ่นเกษียณกับครูรุ่นใหม่ ให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และแรงบันดาลใจ
 - สนับสนุนทุนจุดประกายกิจกรรมครู (Teacher Micro Grant) ให้ชมรมครูริเริ่มกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมสุขภาวะและคุณภาพชีวิต

3) ระดับนโยบายชาติ

- บรรจุแนวคิดสวัสดิการครูตลอดชีวิต (Lifelong Teacher Welfare) ในแผนยุทธศาสตร์ สกสศ. ระยะ 5 ปี และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติด้านสังคมสูงวัยคุณภาพ
- สร้างความร่วมมือกับ กคศ. และกระทรวงศึกษาธิการ ในการพัฒนาฐานข้อมูลครูไทย แบบบูรณาการ เพื่อการดูแลที่เป็นธรรมและยั่งยืน

ผลกระทบเชิงบวกที่คาดหวัง (Positive Impacts)

มิติ	ผลลัพธ์สำคัญ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ครูและครอบครัว	ครูมีความสุข ภาคภูมิใจ และเห็นคุณค่าของตนเองในทุกช่วงวัย	ระดับความพึงพอใจ $\geq 85\%$
องค์กร สกสศ.	สกสศ. เป็นศูนย์กลางแห่งความร่วมมือและนวัตกรรมสวัสดิการครู	ฐานข้อมูลกลางและเครือข่ายชมรมครูต้นแบบครบ 10 จังหวัด
สังคมไทย	เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้และความสามัคคีของวิชาชีพครู	สกสศ. เป็นต้นแบบนโยบายสวัสดิการเชิงบวกในระดับชาติ

แผนการขับเคลื่อนสู่ความยั่งยืน (Strategic Roadmap)

ระยะเวลา	ยุทธศาสตร์หลัก	เป้าหมายผลลัพธ์
ปีที่ 1	สร้างต้นแบบพื้นที่บูรณาการและฐานข้อมูล	ครูเข้าร่วมระบบแลกเปลี่ยน $\geq 3,000$ คน
ปีที่ 2-3	ขยายเครือข่ายครูข้ามรุ่นทั่วประเทศ	พัฒนาชมรมต้นแบบอย่างน้อย 20 จังหวัด
ปีที่ 4-5	ยกระดับสู่ศูนย์บูรณาการสวัสดิการครูระดับชาติ	ระบบเชื่อมโยงข้อมูลครูครบทุกหน่วยงาน

บทสรุป

“สวัสดิการที่ดีที่สุด คือ การทำให้ครูทุกคนรู้สึกว่ายังมีคุณค่า มีบทบาท และมีความสุขในทุกช่วงของชีวิต”

งานวิจัยฉบับนี้เสนอแนวทางสร้างสังคมครูแห่งความร่วมมือและความสุขร่วมกัน ซึ่งครูรุ่นใหม่ได้รับแรงบันดาลใจจากครูรุ่นพี่ และครูรุ่นพี่ได้รับพลังใจจากครูรุ่นใหม่ นี่คือภาพของสังคมครูไทยที่เติบโตไปพร้อมกัน ภายใต้ความมุ่งมั่นของสำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. ที่จะป็นองค์กรแห่งการดูแลครูด้วยหัวใจและขับเคลื่อนด้วยปัญญา

Context and New Opportunities for Thai Teacher Welfare Development.

Thailand is entering a significant era of transition for its educational and social systems. Teachers of all ages play a crucial role in developing quality citizens and ensuring the country's sustainability. The current development of teacher welfare is not merely about providing support, but it is a social investment aimed at empowering every teacher to reach their full potential. The Office of the Welfare Promotion Commission for Teachers and Educational Personnel (OTEP) is the primary organization driving this mission consistently.

OITEP is now poised to elevate the welfare system to a new dimension—shifting from a “care-based” system to a “learning and intergenerational empowerment” system.

This research presents an Integrated Teacher Welfare System, which aims to create a shared learning space between in-service and retired teachers. This space connects the power of experience with the power of creativity to drive the Thai teaching community forward sustainably.

Developmental Objectives

- 1) To design operational models and policy recommendations for developing the welfare, security, and benefits of both in-service and retired teachers.
- 2) To ensure that teachers and educational personnel, both in-service and retired, receive welfare and security that leads to an appropriate quality of life.

Research Concepts and Process

The research integrates three core concepts: Social Capital Theory, Participatory Social Welfare, and Holistic Management. These are used to analyze Lifelong Learning Welfare through a systematic synthesis approach to gain a comprehensive understanding of the relationships between different generations of teachers. The study process includes in-depth interviews, focus groups, and strategic potential analysis of teacher clubs nationwide, integrating three main dimensions

Dimension	Core Concept	Expected Outcome
Social (Social Integration)	Connecting and empowering different generations of teachers.	Creating cooperation and unity within the teaching profession.
Economic (Economic Well-being)	Building security and self-reliance with dignity.	Teachers have a secure quality of life, happiness, and professional pride.
Knowledge (Knowledge Exchange)	Transferring and building upon experience across generations.	Creating a continuous and sustainable learning system.

Key Findings of the Study

- 1) Teachers across all age groups possess valuable assets that can be mutually supportive. The younger generation brings innovative energy, while retired teachers offer the power of experience. Connecting these two forces leads to a dynamic and continuously evolving welfare system.

2) Teacher clubs nationwide have high potential to serve as learning hubs for the teaching community. Their roles should be enhanced to transform them into spaces of happiness and collaboration.

3) Utilizing technology and a centralized database can elevate welfare administration, making it more transparent, agile, and easily accessible for all teachers.

4) Thai teachers prioritize welfare that encompasses physical health, mental well-being, and family support, reflecting a transition toward welfare that truly enhances quality of life.

This research indicates that an effective welfare system is one that makes teachers feel valued, engaged, and capable of growing alongside the organization.

Policy Recommendations for Implementation

1) Organizational Level (OTEP)

- Establish the National Teacher Welfare Integration Center: To serve as a data hub, develop knowledge bodies, and drive modern teacher welfare policies.
- Develop the “OTEP Connect” Digital Platform: To be a centralized database for teachers and clubs nationwide, facilitating efficient communication, learning, and welfare management.

2) Regional and Club Level

- Create Intergenerational Mentorship Networks: To bridge the gap between retired and new-generation teachers, fostering the exchange of knowledge and inspiration.
- Support Teacher Micro-Grants: Providing seed funding for teacher clubs to initiate creative activities that promote well-being and quality of life.

3) National Policy Level

- Incorporate “Lifelong Teacher Welfare” Concepts: Integrate this into OTEP’s 5 year strategic plan and align it with the National Strategy regarding a quality aging society.
- Collaborate with OTEPC and the Ministry of Education: To develop an integrated database of Thai teachers for fair and sustainable care.

Positive Impacts

Dimension	Key Outcome	Success Indicator
Teachers & Families	Teachers are happy, proud, and value themselves at every stage of life.	Satisfaction level \geq 85%.
OTEP Organization	OTEP serves as a hub for cooperation and teacher welfare innovation.	Central database and a network of model teacher clubs in 10 provinces.

Dimension	Key Outcome	Success Indicator
Thai Society	A society of learning and unity within the teaching profession is established.	OTEP becomes a national model for positive welfare policy.

Strategic Roadmap

Timeline	Key Strategies	Expected Outcomes
Year 1	Building integrated area models and databases	At least 3,000 teachers participating in the exchange system
Years 2 - 3	Expanding intergenerational teacher networks nationwide	Developing model clubs in at least 20 provinces
Years 4 - 5	Elevating to a National Teacher Welfare Integration Center	Integrated teacher data systems across all agencies (or departments)

Conclusion

“The best welfare is ensuring that every teacher feels valued, significant, and happy at every stage of their lives.”

This research proposes a pathway to creating a teacher society built on collaboration and shared happiness, where the new generation of teachers finds inspiration from their predecessors, and senior teachers gain renewed energy from the youth. This is the vision of a Thai teaching community growing together, under the commitment of OTEP to be an organization that cares for teachers with heart and drives the profession forward with wisdom.

6. คำสำคัญ (ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

ภาษาไทย

สวัสดิการครู, คุณภาพชีวิตครู, การแบ่งปันความรู้, ครูเกษียณ, ครูประจำการ

ภาษาอังกฤษ

Teacher Welfare, Quality of Life of Teachers, Knowledge, Sharing Retired Teachers, In-service Teachers

7. ประเภทของการวิจัย การวิจัยพื้นฐาน การวิจัยประยุกต์ การวิจัยพัฒนา

การวิจัยพื้นฐาน หมายถึง การค้นคว้าวิจัยเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ โดยยังมีได้มุ่งหมายนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในทางใดทางหนึ่งโดยเฉพาะ

การวิจัยประยุกต์ หมายถึง การค้นคว้าวิจัยเพื่อเพิ่มเติมความรู้เดิม สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้

การวิจัยพัฒนา หมายถึง การวิจัยต่อเนื่องจากการวิจัยพื้นฐานหรือวิจัยประยุกต์ได้ต้นแบบผลผลิตใหม่ สิ่งประดิษฐ์ กระบวนการ กรรมวิธี และบริการใหม่ (ข้อมูลจากศูนย์ข้อเสนอเทศการวิจัย/ภารกิจข้อมูลวิจัยและบริหารจัดการข้อมูล วช.)

8. จุดเด่นและประโยชน์ของผลงาน

จุดเด่นของงานวิจัย

- 1) การเปลี่ยนมิติสวัสดิการ (Paradigm Shift) งานนี้ไม่ได้มองสวัสดิการเป็นแค่การสงเคราะห์หรือการให้เงินสนับสนุน แต่เปลี่ยนให้เป็น “ระบบการเรียนรู้และเสริมพลัง (Empowerment)” โดยเน้นการลงทุนทางสังคมที่ทำให้ครุมีคุณค่าในตัวเอง
- 2) การเชื่อมโยงระหว่างรุ่น (Intergenerational Connection) มีความโดดเด่นในการใช้แนวคิด “พลังคุณสอง” คือ การนำพลังแห่งนวัตกรรมของครุรุ่นใหม่ มาบรรจบกับพลังแห่งประสบการณ์ของครุรุ่นเก๋ียณ เพื่อสร้างระบบที่ยั่งยืน
- 3) การใช้ฐานข้อมูลและเทคโนโลยี มีการเสนอให้ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลของ สกสค. และฐานข้อมูลกลาง มาช่วยให้การบริหารจัดการโปร่งใสและเข้าถึงง่าย ซึ่งเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญสู่สวัสดิการยุคใหม่
- 4) ฐานคิดเชิงทฤษฎีที่เข้มแข็ง งานวิจัยบูรณาการ 3 แนวคิดหลัก คือ ทุนทางสังคม (Social Capital) สวัสดิการแบบมีส่วนร่วม และการบริหารจัดการเชิงองค์รวม ทำให้ข้อเสนอมีความน่าเชื่อถือ

ประโยชน์ของงานวิจัย

- 1) ต่อตัวครุและครอบครัว
 - คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ครุได้รับสวัสดิการที่ดูแลทั้งร่างกาย จิตใจ และครอบครัว (Holistic Well-being)
 - ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ ครุรู้สึกมีคุณค่า มีบทบาท และมีความสุขในทุกช่วงของชีวิต (โดยเฉพาะครุเกษียณที่ได้เป็นที่เลี้ยงหรือ Mentor)
- 2) ต่อองค์กร สกสค. และหน่วยงานทางการศึกษา
 - การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ระบบฐานข้อมูลกลางช่วยลดความซ้ำซ้อน และทำให้การกระจายสวัสดิการเป็นไปอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม
 - ยกระดับบทบาทองค์กร สกสค. ให้เป็นศูนย์กลางนวัตกรรมด้านสวัสดิการครุระดับชาติ ไม่ใช่แค่หน่วยงานจ่ายสวัสดิการแบบเดิม
- 3) ต่อสังคมและประเทศชาติ
 - ความยั่งยืนของระบบการศึกษา เมื่อครุมีความมั่นคงและมีความสุข ย่อมส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนการสอนและการสร้างพลเมืองคุณภาพ
 - ต้นแบบสังคมสูงวัยคุณภาพ เป็นโมเดลที่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ชาติในการรับมือกับสังคมสูงวัย โดยทำให้ผู้เกษียณอายุยังคงเป็นพลังขับเคลื่อนสังคมได้ (Active Ageing)

9. การใช้ประโยชน์งานวิจัย

- เพื่อใช้ตอบโจทย์เฉพาะหรือแก้ปัญหาเฉพาะเรื่อง (โปรดระบุ)
- เพื่อการเรียนการสอน (โปรดระบุ)
- เพื่อใช้ในภาคเอกชน/ อุตสาหกรรม/ ธุรกิจ /ชุมชน /ภาคประชาสังคม (โปรดระบุ)
- เพื่อใช้ในเชิงนโยบาย (โปรดระบุ) แนวทางการดำเนินงานการพัฒนาการจัดสวัสดิการ สวัสดิภาพ และสิทธิประโยชน์ของครุในประจำการและนอกประจำการ
- เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาชาวบ้านเพื่อให้สามารถแข่งขันในเวทีโลก
- เพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ (โปรดระบุ)

10. เจื่อนใจของแหล่งทุนในการเผยแพร่และตีพิมพ์ข้อมูล

- เผยแพร่ได้อย่างกว้างขวาง (สถาบันฯ จะนำไปเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ค ฯลฯ)
- เผยแพร่ได้เฉพาะบางส่วน (โปรดระบุบางส่วนใด) เฉพาะผลที่ได้จากการเก็บข้อมูล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากโครงการ (ข้อเสนอแนะจากโครงการ)
- ห้ามเผยแพร่

11. การนำไปต่อยอด/เผยแพร่ทางวิชาการ/ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ (ถ้าระบุให้เผยแพร่ได้)

- ตีพิมพ์เป็นบทความ (โปรดระบุชื่อ / แหล่งที่พิมพ์)
- เผยแพร่ทางสื่อมวลชน (โปรดระบุชื่อ / แหล่งที่เผยแพร่) เฟซบุ๊ก
- อื่นๆ (โปรดระบุ)