

รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

เฉลิมชาติ เมฆแดง¹ นันทพงศ์ หมิแหละหมั่น² นรุตสรพร เล็กสุ³ วันฉัตร ทิพย์มาศ⁴ ชัยวุฒิ ตริกตรอง⁵ และ

วัลภา หมิแหละหมั่น⁶

^{1,2,3,4}อาจารย์ประจำ คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ

⁵ผู้อำนวยการสถาบันรัชต์ภาคย์ นครศรีธรรมราช และลพบุรี

⁶ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีรัชต์ภาคย์

A PATTERN FOR DEVELOPING A COZINESS IN TEACHER PERFORMANCE IN
PRIVATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS UNDER THE OFFICE OF NAKHON SI
THAMMARAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 4

Chalermchat Mekdaeng¹, Nantapong Milaehman², Nuttasup Leksoo³, Wanchat tippamas⁴,

Chaiwut Truektrong⁵ and Wanlapa Milaehman⁶

^{1,2,3,4}Lecturer of School of Education and Liberal Arts, Suvarnabhumi Institute of Technology, Thailand

⁵Director of Rajapark Institute Nakhon Si Thammarat and Lopburi, Thailand

⁶Director of Rajapark Technological College, Thailand

E-mail address: Milaehman2562@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 7 กุมภาพันธ์ 2564

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 30 พฤษภาคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 10 มิถุนายน 2564

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พื้นที่วิจัย คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 1) ผู้บริหาร 2) คณะกรรมการบริหาร 3) ครู และ 4) บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 227 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถาม และ 2) แบบประเมินความเหมาะสม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษารูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า มีรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนสอดคล้องกับ 9 ปัจจัย ได้แก่ 1) โครงสร้างและการบริหารจัดการ 2) ลักษณะของผู้นำและการจัดการ 3) นโยบายและการสื่อสาร 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

5) วัฒนธรรมโรงเรียน 6) การพัฒนาคุณภาพบุคลากร 7) สวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน 8) ความผูกพันต่อโรงเรียน และ 9) การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร

2. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า รูปแบบมีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ ระดับมากที่สุด รองลงมาคือความสอดคล้องและความเหมาะสมอยู่ในระดับมากตามลำดับ

คำสำคัญ: ความผาสุก การปฏิบัติงาน สถานศึกษาเอกชน

Abstract

The objective of this research is to create a model for improving the working well-being of teachers in private educational institutions. Under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 4, the research area is a basic educational institution. Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 Sample groups consisted of 1) management 2) executive committee 3) teachers and 4) 227 educational personnel using a specific method of selection. There were 2 types of research instruments: 1) questionnaire and 2) suitability evaluation form. The data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation. The research results were found

1. The pattern of developing the coziness in the performance of teachers in private educational institutions under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 4 was a pattern for developing the well-being of teachers in private educational institutions, consistent with 9 factors: 1) Structure and management 2) Characteristics of leadership and management 3) Policy and communication 4) Work environment 5) School culture 6) Personnel quality development 7) Welfare and work balance 8) School engagement and 9) Inter-organizational involvement

2. The results of the evaluation of the well-being development model in the performance of teachers in private educational institutions under the Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 4, found that the patterns are plausible and useful at the most level followed by the consistency and suitability were at a high level, respectively.

Keywords: Welfare, Performance, Private Educational Institution

บทนำ

การศึกษาเอกชนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางเศรษฐกิจการแก้ไขปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองหรือการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และภาคเอกชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ช่วยเสริมในส่วนที่ภาครัฐดำเนินการไม่ทั่วถึงช่วยสร้างความหลากหลายในด้านรูปแบบและวิธีการจัดการศึกษาทำให้เกิดการศึกษาทางเลือกต่างๆ ที่ภาคเอกชนช่วยเติมเต็มการเรียนรู้ให้กับเด็ก และเยาวชน ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาเอกชนจึงเป็นสิ่งสำคัญของการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็งและแข่งขันในเวทีโลก (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2551 : 25-26)

ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปีพ.ศ.2560 เป็นช่วงการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยเข้าสู่การพัฒนาประเทศ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) และเข้าสู่ช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 ซึ่งขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งได้เข้าสู่ช่วงระยะเวลาของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ตลอดจนช่วงเวลาของการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในขณะที่สถานการณ์ภายในของระบบการศึกษาเอกชน แม้ว่าจะมีพัฒนาการและมีจุดแข็งหลายประการแต่ก็ยังคงต้องประสบกับปัญหาในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็น ในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน โอกาสของผู้เรียน ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนการมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษาและระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชนที่ต้องเร่งแก้ไขและพัฒนาอย่างเป็นระบบเพื่อให้ระบบการศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาของประเทศไปสู่เป้าหมายและทิศทางที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2559 : 11-12)

ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งเกิดจากการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในองค์กร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ และเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ คนถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นสิ่งมีชีวิตซึ่งมีชีวิตใจมีอารมณ์มีสติปัญญา และมีความรู้สึกสามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยคนสามารถเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิดและการกระทำคนมีชีวิตจิตใจ มีศักยภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้มากมายแตกต่างกันคนในองค์กรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้ไปสู่ความสำเร็จหน้าที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กร คือ การธำรงรักษาให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งผลทำให้เกิดความทุ่มเท กำลังกายกำลังใจให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพราะบุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้พิจารณาและตัดสินใจเองว่าควรทำงานหนักเพียงใด มีผลผลิตมากน้อยเพียงใด อยู่ที่ความรู้สึกมีความสุขและความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ถ้าหากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้แล้วบุคลากรก็มีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างดีที่สุด (ตะวัน สื่อกระแสร์, 2556 : 41-42)

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งเพราะครูเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอน เป็นผู้ให้คุณธรรมที่พึงประสงค์ของคนในสังคมเป็นผู้มีบทบาทในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าแก่สังคม มนุษย์ตลอดมาทุกยุคสมัย ครูมีลักษณะพิเศษจนได้รับ การยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคล เป็นแม่พิมพ์ของชาติการสร้าง การศึกษาจะบรรลุเป้าหมายไม่ได้ถ้าหากขาดการสร้างครู ครูเป็นหัวใจในการสร้างการศึกษาและสร้างคน จึง จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องธำรงรักษานุเคราะห์ครูไว้ โดยเฉพาะผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้บุคลากร เหล่านั้น ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้เป็นเวลานาน ๆ โดยจงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ เพราะถ้าบุคลากรมี ความพึงพอใจแล้วจะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทুমเท อุทิศเวลา ทำให้การปฏิบัติงานเต็มไปด้วยความสุขมี ความรู้สึก ว่าตนมีส่วนร่วมในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ เกิดความรัก และพร้อมที่จะร่วมมือในการสร้างทำให้ไม่คิด โยนย้ายหน่วยงานหรือลาออก (ไพศาล อานามวัฒน์, 2556: 60)

การจัดการศึกษาเอกชนที่ผ่านมาตามที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2551, 51 - 55) ได้สรุปผลเกี่ยวกับปัญหาการจัดการศึกษาเอกชน พบว่า 1) โรงเรียนเอกชนในประเทศเดียวกันมีความ แตกต่างกันทั้งในด้านคุณภาพการศึกษา และการบริหารจัดการ 2) กระบวนการจัดการเรียนการสอน และ ประเมินผลยังให้ความสำคัญกับความรู้ทางวิชาการมากกว่าด้านพฤติกรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ระบบสวัสดิการของครูยังไม่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ หรือ ความมั่นคงในอาชีพให้กับครูเอกชน และ 4) โรงเรียนเอกชนขาดแคลนครู ทั้งครู ที่มีคุณภาพสูง ครูสาขาวิชาหลัก หรือ ครูวิชาเฉพาะ จากสภาพปัญหาด้าน ครู และบุคลากร อัตราการลาออกของครูยังคงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องปัจจุบันโรงเรียนเอกชนกำลังประสบปัญหา เรื่องการลาออกของบุคลากร ไม่ต่างจากองค์กรอื่น ๆ แต่ขนาดของปัญหามีมากกว่า เพราะการลาออกของครู เป็นการสูญเสียบุคลากรเฉพาะทางที่มีความชำนาญในวิชาชีพไม่สามารถหาบุคลากรอื่นมาทดแทนได้ง่าย ทำให้ การลาออกของบุคลากรเป็นปัญหาของโรงเรียนเอกชนในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ (ทักษณีย์ เพชรเกษิ, 2556 : 38)

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนเอกชนได้มองเห็นถึงความสำคัญในการดำเนินนโยบาย ในการแก้ไข ปัญหาการลาออกของครูเช่นเดียวกับองค์กรประเภทอื่น ๆ โดยการสร้างความผูกพันของครูกับโรงเรียน ทำให้ ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ไม่คิดที่จะลาออก จึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยความผูกพันในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อโรงเรียนและลด จำนวนการลาออกของบุคลากร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

การทบทวนวรรณกรรม

1. ความสำคัญของความผาสุกในการปฏิบัติงาน

Rath & Harter (2012: 80 – 89). ได้กล่าวถึงความสำคัญของความผาสุกว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายในตนของแต่ละคน เป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พอใจ ความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบสำคัญ ๆ คือ

1.1 ความมีอิสระ กล่าวคือ มีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการมีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

1.2 ความรู้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

1.3 ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

2. ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผาสุกในการปฏิบัติงาน

Rath & Harter (2012: 154 - 158). อธิบายว่าองค์ประกอบของความผาสุกในการปฏิบัติงาน แบ่งได้ 5 ด้าน สรุปได้ดังนี้

2.1 บรรยากาศในการทำงานที่ดี คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อที่จะทำให้นักงงานมีอารมณ์ที่ดีในการทำงาน เป็นความรู้สึกเชิงบวกต่อบรรยากาศในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะสร้างได้โดยสร้างความสนุกสนานในการทำงานให้มากขึ้น ทำงานแบบไม่เครียดจนเกินไป ให้มีเวลาพักผ่อน หรือผ่อนคลายได้บ้าง เพราะถ้าพนักงานเครียดในการทำงานมาก อารมณ์ก็จะเสียตามมา และเมื่ออารมณ์เสีย ผลงานก็จะแย่ตามไปด้วย

2.2 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการทำงาน คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการทำงาน พนักงานมาทำงานแล้ว จะต้องรู้สึกถึงบรรยากาศของความเป็นมิตร มีสังคมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่คุยกันได้รู้เรื่องไม่ใช่มีแต่ความขัดแย้งในการทำงานตลอดเวลา จะคุยกันที่ไรก็ต้องทะเลาะกันทุกครั้งไป แบบนี้พนักงานเองก็จะไม่เกิดความผาสุกในการทำงานอย่างแน่นอน และสิ่งที่ตามมาคือ ผลงานพนักงานจะแย่ลงไปเรื่อย ๆ เพราะเขารู้สึกไม่ดี และไม่อยากทำงานในบรรยากาศแบบนี้

2.3 การทำให้พนักงานรู้สึกว่างานที่เขาทำนั้นมีความหมายและมีเป้าหมายที่ชัดเจน คือ พนักงานจำเป็นต้องรู้ว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความสำคัญต่อองค์กรมากเพียงใด เมื่อพนักงานทราบว่างานที่ตนเองทำมีความสำคัญต่อองค์กรแล้ว สิ่งที่จะเกิดขึ้นก็คือ เขาจะรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของงานที่ทำและรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในการทำงานนั้น ๆ ผลที่ตามมาก็คือ ผลงานของพนักงานคนนั้นจะดีขึ้นไปด้วย

2.4 ความรู้สึกถึงความสำเร็จในการทำงาน คือพนักงานรู้ว่างานของตนเองเป็นอย่างไรและมีวิธีการไปสู่ความสำเร็จได้อย่างไร ถ้าพนักงานไม่มีโอกาสได้ทราบเลยว่า ผลงานของตนเองเป็นอย่างไร ดี

ไม่ดี หรือต้องปรับปรุงอะไรบ้างแล้วพนักงานก็จะไม่สามารถรับรู้ได้ถึงความสำเร็จในการทำงานเลย หรือพนักงานทำดี แต่ผู้บริหารไม่เคยบอกเลยความรู้สึกถึงความสำเร็จในการทำงานก็จะมี ผิดกับบางองค์กรที่แม้พนักงานจะทำงานไม่ได้ตามเป้าแต่มีวิธีการในการช่วยเหลือ สอนงานให้พนักงานปรับปรุงการทำงานของตนเอง ให้ได้ตามเป้าหมาย พนักงานกลับจะรู้สึก ว่า งานที่เขาทำมีความหมาย และมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในงานได้ ถ้าพนักงานรู้ว่าตนเองมีสิทธิที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ เขาก็จะอยากทำงาน และอยากสร้างผลงานที่ดีอย่างต่อเนื่อง เพราะทุกคนต้องการความสำเร็จ

2.5 การมีสุขภาพที่ดี กล่าวคือ การที่พนักงานมีสุขภาพที่ดีก็จะส่งผลต่อผลงาน ดังนั้นองค์กรก็ต้องสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นการทำลายสุขภาพของพนักงาน ระบบความปลอดภัยต่าง ๆ จะต้องรองรับการทำงานได้อย่างดี เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่า ทำงานแล้วไม่ต้องมานั่งกังวลกับเรื่องความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับชีวิตของตนเอง ถ้าพนักงานรู้สึกว่าทำงานแล้วไม่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพและชีวิต เขาก็จะทำงานอย่างสบายใจและผลงานก็จะดีขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ 1) โครงสร้างและการบริหารจัดการ ตามแนวคิดของ (Lunenburg & Ornstein, 2012) (Hoy & Miskel, 2013) และ (Pedler, M, 2010) 2) ลักษณะของผู้นำและการจัดการ ตามแนวคิดของ (สมาน อัสวภูมิ, 2557) (Yukl, 1998) และ (Glover & Burning, 2010) 3) นโยบายและการสื่อสารตามแนวคิดของ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552) 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามแนวคิดของ (Hoy & Miskel, 2013) 5) วัฒนธรรมโรงเรียน ตามแนวคิดของของ (ดาวรุ่งวรรณ ฤทธิการ, 2552) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558) 6) การพัฒนาคุณภาพบุคลากรตามแนวคิดของ (นิภาพร ดีมากและคณะ, 2560) และ (Pedler, M., 2010) 7) สวัสดิการและความสมดุลของการทำงานตามแนวคิดของ (Pedler, M., 2010) และ (Drew & Murtagh, 2005) 8) ความผูกพันต่อโรงเรียนตามแนวคิดของ (พิชิต ฤทธิจรรณ, 2555) และ 9) การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรตามแนวคิดของ (ศูนย์ประสานงานเครือข่ายผู้ปกครองในสถานศึกษา, 2551) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่ประกอบการบรรยาย พื้นที่วิจัย คือสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยการแบ่งขั้นตอนการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดำเนินการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สืบค้นแนวคิดและข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามเพื่อประมวลแนวคิดเกี่ยวกับความผาสุกเพื่อนำมาประกอบในการวิจัยรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ครั้งนี้ จากนั้นดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured Interview) เพื่อนำมาใช้ในการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานทางการศึกษาของเอกชนจำนวน 10 คน และผู้บริหารสถานศึกษา 10 คน รวมทั้งสิ้นเป็นจำนวน 20 คนได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดำเนินการร่างเครื่องมือเพื่อใช้ในการสำรวจความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูจากกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาในข้อ 1 ภายใต้อำนาจแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ สนทนากลุ่มเพื่อปรับปรุงเครื่องมือ ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม โดยใช้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้

ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งรายข้อ (I-CVI) และทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ 0.95 ปรับปรุงเครื่องมือและนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคคลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน จาก 5 โรงเรียน และวิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 ดำเนินการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างได้แก่ 1) ผู้บริหาร 2) ครู และ 3) บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 227 คน จาก 26 โรงเรียนได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 3 ร่างรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ดำเนินการร่างรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล ภายใต้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 9 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยที่ 1 โครงสร้างและการบริหารจัดการ ปัจจัยที่ 2 ลักษณะของผู้นำและการจัดการ ปัจจัยที่ 3 นโยบายและการสื่อสาร ปัจจัยที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่ 5 วัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยที่ 6 การพัฒนาคุณภาพบุคลากร ปัจจัยที่ 7 สวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน ปัจจัยที่ 8 ความผูกพันต่อโรงเรียนและปัจจัยที่ 9 การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยกำหนดวิธีการประเมินรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผลโดยจัดการสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ด้านความสอดคล้องและความเป็นประโยชน์ของความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล

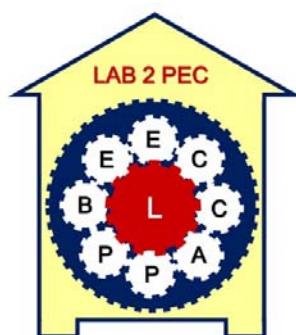
ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยของรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

โดยภาพรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .503) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .327) มีความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ การพัฒนาคุณภาพบุคลากร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .422) ลักษณะของผู้นำและการจัดการ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .674) การมีส่วนร่วมระหว่าง ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .529) โครงสร้างและการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .627) ความผูกพันต่อโรงเรียน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .332) วัฒนธรรมโรงเรียน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .528) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = .490) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นโยบายและการสื่อสาร ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .602) ตามลำดับ

2. ผลความเป็นไปได้ในการนำไปสู่การปฏิบัติ (Feasibility for Implementation)

ผู้วิจัยได้ออกแบบรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ทั้ง 9 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1) สวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน ปัจจัยที่ 2) การพัฒนาคุณภาพบุคลากร ปัจจัยที่ 3) ลักษณะของผู้บริหารและการจัดการ ปัจจัยที่ 4) การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร ปัจจัยที่ 5) โครงสร้างและการบริหารจัดการ ปัจจัยที่ 6) ความผูกพันต่อโรงเรียน ปัจจัยที่ 7) วัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยที่ 8) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่ 9) นโยบายและการสื่อสาร ที่เรียกว่า LAB 2 PEC หรือ รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความสอดคล้องและด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ และข้อคิดเห็นอื่น ๆ พบว่า รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เป็นรูปแบบที่มีความถูกต้อง เนื้อหาเหมาะสม มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาด้านความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากผลการประเมินทั้ง 4 ด้านดังกล่าว การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลต่อการขับเคลื่อนองค์กร เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนา และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกเป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนเครือข่ายที่ดีที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ 1 โครงสร้างและการบริหารจัดการ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือนโยบายและเป้าหมายในการจัดการศึกษาเหมาะสมและเป็นรูปธรรม โดยโครงสร้างและการบริหารจัดการจะเป็นรูปแบบหรือกระบวนการทำงานโดยมีการจัดองค์กรที่ดีเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งในหน้าที่ ช่วยให้บุคลากรได้ทราบขอบเขตงาน ความรับผิดชอบ มีความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารสามารถตัดสินใจในการบริหารจัดการได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินทร์ ณ พัทลุง (2560) ได้วิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบัน ปัญหาของการบริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมมีแนวคิดอย่างหลากหลาย และ 2) องค์ประกอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนที่เป็นเลิศที่สามารถบูรณาการสู่การปฏิบัติได้จริง มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) มีการดำเนินงาน การปฏิบัติการอย่างมีอาชีพ 2) มีความพยายาม/ความตระหนัก 3) วิสัยทัศน์กว้างไกล 4) มีการบูรณาการ และ 5) ตอบสนองต่อแนวนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ

1.2 ปัจจัยที่ 2 ลักษณะของผู้นำและการจัดการ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารจงใจให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของงานที่ทำและเป้าหมายขององค์กร โดยผู้นำของผู้บริหารเป็น คุณลักษณะของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการสร้างอำนาจหรืออิทธิพลเหนือทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามที่ต้องการเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกปัจจัยที่สำคัญมากที่จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู เพราะผู้บริหารจะเป็นผู้ที่บังคับบัญชา และมีบทบาทหลักในการกำหนดแนวทางในการบริหารงานต่างๆ หากผู้บริหารขาดภาวะผู้นำคงจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ยาก ซึ่งภาวะผู้นำที่สำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษามีดังนี้ 1) ความฉลาด 2) ความสามารถในการปรับตัว 3) ความสามารถในการบริหาร 4) ความริเริ่มสร้างสรรค์ 5) ความอดทน อุตสาหะ 6) ความมั่นคงทางอารมณ์ ทั้งนี้ยังมีแนวคิดของ (สมาน อัครภูมิ, 2557 : 28) กล่าวว่าการบริหารจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน ทั้งในด้านศาสตร์แห่งการบริหารเฉพาะตน และศิลป์ในการบริหารจัดการที่เหมาะสม ซึ่งความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา มิได้อยู่ที่กฎหมาย แต่ขึ้นอยู่กับความเข้าใจและภาวะผู้นำของผู้มีอำนาจรับผิดชอบในการจัดการศึกษา

1.3 ปัจจัยที่ 3 นโยบายและการสื่อสาร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและมีอำนาจการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม โดยนโยบายและการสื่อสาร เป็นแนวทางการปฏิบัติและกระบวนการถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากร ภายใต้รูปแบบและวิธีการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และความเข้าใจร่วมกันที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ตามแนวความคิดของ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2552 : 12) ที่ได้มีการอธิบายว่า นโยบายเป็นแนวบริหาร กำหนดวิธีกระบวนการ

การวางแผนและการกำหนดโครงการเพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย การกำหนดนโยบายเป็นการวางวิธีการเพื่อให้ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือเป็นหลักและวิธีปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการนโยบาย

1.4 ปัจจัยที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่มีคุณภาพและเหมาะสม สำหรับบริการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานเพราะสภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานทั้งที่เป็นในเชิงกายภาพและในเชิงนามธรรมจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่เกี่ยวข้องกับความสะดวก มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยถูกสุขอนามัย อากาศ แสงสว่าง มีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอและสะดวกต่อการใช้งานสภาพแวดล้อมด้านตารางเวลา กล่าวคือ ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวันที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น รวมถึงสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ และความเหนื่อยล้าจากการทำงาน หากสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่ดี มีความสะดวกสบาย มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีบรรยากาศที่ทำให้รู้สึกอบอุ่น ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความสะดวก สบายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามกัน สถานที่ทำงานขาดสุขอนามัยที่ดี วัสดุ อุปกรณ์ ที่มีความจำเป็นจะต้องใช้ในการทำงาน ไม่เพียงพอ ขาด รวด ลำบาก มีปริมาณงานที่มากเกินไป ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละวัน ขาดความยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมเหล่านี้คงจะทำให้ครูผู้สอนทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและทำให้เกิดความสุขในการทำงานในสถานศึกษาได้ยาก นอกจากนี้สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่อยู่รอบตัวของบุคลากรที่จะช่วยเสริมสร้างศักยภาพและสนับสนุนให้เกิดความเป็นเลิศในการทำงาน หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะเป็นปัจจัยผลักดันสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน ที่มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ยังจะช่วยทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานให้มากขึ้น

1.5 ปัจจัยที่ 5 วัฒนธรรมโรงเรียน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อที่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข โดยวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กร (วิเชียร วิทย์อุดม, 2551 : 397) โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในสังคม ทุกโรงเรียนมีวัฒนธรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะของตนเอง (Marzano and others, 2005: 77) และวัฒนธรรมโรงเรียนยังเป็นพื้นฐานสำหรับการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จ (Maher and others, 2001: 55) ดังนั้นวัฒนธรรมโรงเรียนในทางบวกจึงมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางสังคมและทางวิชาการของนักเรียน (Squires and Kranyik, 1996: 22) นอกจากนี้วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นแบบแผนการประพฤติ ปฏิบัติ ของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงถึงวิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อและสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กร จะ

เป็นสิ่งที่จะสามารถหล่อหลอมบุคลากรของโรงเรียนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด วางแผนดำเนินงาน และพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้สูงขึ้นได้ และสามารถส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ต่อความสำเร็จ และต่อการบริหารงานขององค์กร

1.6 ปัจจัยที่ 6 การพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ร่วมกันพัฒนาครูให้มีทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการจัดการเรียนการสอน โดยการพัฒนาคุณภาพบุคลากรเป็นกระบวนการในการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ (Welch, 2001 : 2) ได้กล่าวไว้ว่า องค์กรใดต้องการเป็นองค์กรชั้นนำ และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีการสร้างทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ให้เกิดกับองค์กร กล่าวคือบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งจะมีทิศทางไปทางใดขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ

1.7 ปัจจัยที่ 7 สวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสนับสนุน ยกย่องให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ โดยสวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน เป็นปัจจัยความคาดหวังต่อรายได้ ค่าตอบแทน กิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสมและเพียงพอตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงาน หากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างสวัสดิการกับงานได้ จะทำให้เกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคงและความก้าวหน้าขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยอาจจัดให้มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติม ที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรและระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จิรภา อินจันทร์สุข, 2560 : 99) ที่ได้ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับในเรื่อง การจัดหาสวัสดิการและอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ

1.8 ปัจจัยที่ 8 ความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เชื่อมมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน โดยความผูกพันต่อองค์กรหมายถึงความรู้สึกผูกพันของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนได้ปฏิบัติงานอยู่ โดยที่มีความรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจและความสามารถทั้งหมดของตนในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (บุรเทพ โขธรนานกุล, 2560 : 43) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่างรุ่นอายุ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรรุ่น Baby Boomer ปัจจัยความสุขในการทำงานสามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ คือ หากบุคลากรรุ่น Baby Boomer มีความสุขเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะมีความพึงพอใจในการให้บริการเพิ่มขึ้น 0.620 หน่วย และบุคลากรรุ่น Generation Y พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้พยากรณ์ปัจจัยความพึงพอใจในการให้บริการ

1.9 ปัจจัยที่ 9 การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกปัจจัยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีสัมพันธภาพที่ดี ร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมองค์กรภายนอก โดยการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรเป็นความรู้สึกที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านความคิด การปฏิบัติซึ่งเป็นสิ่งเร้าทำให้เกิดการแสดงออกในรูปแบบที่หลากหลายตามโอกาส ความถนัดและความสนใจ เช่น ร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ กับองค์กรภายนอก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรกับองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากรเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลงานของโรงเรียนให้ชุมชนและองค์กรภายนอกรับทราบ โดยมีพื้นฐานจากหลักองค์กรที่ไว้ใจได้ การพัฒนาหรือการประสบความสำเร็จของงานในองค์กรเป็นสิ่งที่สามารถมองออกและมองได้ โดยการทำงานเชิงบุคคลเป็นสำคัญ แนวเปลี่ยนผ่านซึ่งความสำเร็จใด ๆ ที่เกิดขึ้นโดยการเสนอความคิด และร่วมกระทำ กระทำได้แต่ไม่สอดคล้องเท่าที่ควร การจัดกระทำเพื่อองค์กรให้มีการพัฒนาและเร่งรัดจะต้องก่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมทั้งจากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (ศูนย์ประสานงานเครือข่ายผู้ปกครองในสถานศึกษา, 2551 : 32) ได้ให้ความเห็นว่าการศึกษาศาสนาในปัจจุบัน ต้องอาศัยความร่วมมืออย่างเข้มแข็งระหว่างครอบครัว โรงเรียน และฝ่ายต่าง ๆ ในสังคม เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครองนับว่ามีความสำคัญอย่างมาก ผลการวิจัยของหลายประเทศพบว่า การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครอง ทั้งในด้านการอบรมเลี้ยงดูและการศึกษาของลูก ส่งผลให้ลูกมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น อีกทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครอง ในสังคมไทยที่ผ่านมาถือว่ายังค่อนข้างน้อย พ่อแม่ผู้ปกครองส่วนใหญ่ยังคงใช้แนวทางการมีส่วนร่วมแบบเดิมๆ อย่างมากคือ มาร่วมประชุม ร่วมพัฒนากายภาพของโรงเรียนและบริจาคทรัพย์สินให้ การมีส่วนร่วมในฐานะหุ้นส่วนทางการศึกษายังมีน้อยมากและโรงเรียนส่วนใหญ่ก็ยังไม่เปิดโอกาส ในขณะที่ระบบระเบียบต่าง ๆ ก็ไม่เอื้ออำนวยประโยชน์ ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

2. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องตามหลักการในเชิงทฤษฎี มีประโยชน์ต่อบุคลากรและสถานศึกษา ในการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ หลายท่านยังได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า ปัจจัยของรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่

มีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยตรงซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพหรือความคาดหวังต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังคำกล่าวที่ว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทัศนีย์ รัตนสุวรรณ, 2560 : 67) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมพบว่า มีองค์ความรู้ที่หลากหลาย ทั้งด้านการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาและด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ แต่เนื่องจากบริบทเฉพาะของแต่ละสถานศึกษา ทำให้มีการบูรณาการระบบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริงมีระดับการปฏิบัติค่อนข้างน้อย ผู้วิจัยจึงใช้กรอบแนวคิดของทฤษฎีระบบ มาศึกษาและพัฒนาระบบการบริหารงานสถานศึกษา 2) ผลการสังเคราะห์องค์ประกอบและผลการพัฒนาแบบการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชนขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ พบว่ามี 3 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ปัจจัยนำเข้า องค์ประกอบที่ 2 กระบวนการแปลงสภาพ และองค์ประกอบที่ 5 ผลผลิต 3) ผลการตรวจสอบประสิทธิภาพ ยืนยันรูปแบบ โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความสอดคล้อง และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเอกชนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้มีความเหมาะสมในการนำไปปรับใช้ในสถานศึกษา ควรนำไปปรับใช้เพื่อให้เกิดความผาสุกในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
2. หน่วยงานระดับนโยบายและหน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ การกำหนดวัฒนธรรมองค์การ การสร้างเอกลักษณ์ การบูรณาการกิจกรรมร่วมกับชุมชน การสร้างความตระหนักให้เห็นคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดองค์กรแห่งความผาสุก (Well - Being Organization)

เอกสารอ้างอิง

- จิรภา อินจันทร์สุข. (2560). รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 (ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พี.ริ้นท์.
- ดาวรรณ ถวิลการ. (2552). วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน: การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ตะวัน สื่อกระแส. (2556). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ (ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทกณัย เพชรเกียร. (2556). การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร, 15(5), 8-19.
- ทัศนีย์ รัตนสุวรรณ. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาเอกชน ขึ้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล (ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- นิภาพร ดีมาก, และคณะ. (2560). รูปแบบการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(2), 87-99.
- บุรเทพ โชคนานุกุล. (2560). ปัจจัยความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจในการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยต่างรุ่นอายุ. สืบค้น 16 เมษายน 2562, จาก www.kmutt.ac.th/jif/public_html/article_detail.php?ArticleID=188922
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. (2555). หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอ้าท์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- ไพศาล อานามวัฒน์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังฆมณฑลจันทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภาวินทร์ ณ พัทลุง. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนสู่ความเป็นเลิศ (ปริญญานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2551). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์ จำกัด.
- ศูนย์ประสานงานเครือข่ายผู้ปกครองในสถานศึกษา. (2551). ศูนย์ประสานงานเครือข่ายผู้ปกครองในสถานศึกษาประสานพลังโรงเรียนลูก=โรงเรียนเรา. สืบค้น 16 เมษายน 2562, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/school123/2008/03/18/entry-1>

- สมาน อัครภูมิ. (2557). *การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่* (ฉบับปรับปรุง).
 อุดรราชธานี: อุดรกิจ ออฟเซท การพิมพ์
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2551). *พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ.2550*.
 กรุงเทพฯ: สกสศ. ลาดพร้าว
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.(2559). *แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560 - 2564*
 กลุ่มนโยบายและแผน. กรุงเทพฯ: สกสศ. ลาดพร้าว
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *ภาวะผู้นำ. ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวทฤษฎีในการบริหาร*
การศึกษา หน่วยที่ 5-8 (พิมพ์ครั้งที่ 9). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Drew, E., & Murtagh, E. (2005). Work/life balance: Senior management champions or laggards?
Women in Management Review, 20(4), 262–278.
- Glover, J. A, Burning, R, H. (2010). *Educational Psychology: Principles and Application*. Boston:
 Little, Brown.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2013). *Educational administration: Theory, Research, and Practice* (9
 th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Lunenburg, Fred., & C.Ornstein Allan. (2012). *Educational Administration: Concept and Practice*
 (2nd ed.). New York: Wadsworth Publishing Company.
- Maher, M. C., Lucas, S. E., & Valentine, J. W. (2001). A model for understanding the influence
 of principal leadership upon teacher empowerment as mediated by school culture.
Paper presented at the meeting of the American Educational Research Association,
 Seattle, WA.
- Marzano, R. J., Waters, T., & McNulty, B. A. (2005). School leadership that works: From research
 to results. Alexandria, VA: Association for supervision and development of curriculum
- Pedler, M. (2010). *Action Learning In Practice* (4th ed.). Brookfield, Vt: Gower.
- Rath, T. & Harter, J. (2012). *Wellbeing the Five Essential Elements*. New York: Gallup Press.
- Squires, A. & Kranyik, P. (1996). The Comer program: Changing school culture. *Educational*
Leadership, 53(4), 29-32.
- Welch (2001). Seven Keys to ERP Success. *Strategic Finance*, 89(3), 40-61.
- Yukl (1998). *Leadership in Organizations*. (4th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.