

รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล
The Effective Development Model of Well - Being in Working Performance
for Teachers in Private Schools

ธีร์ สังข์สัญญา¹ อรุณ จุติผล² และสมาน อัครภูมิ³

โรงเรียนสังข์ทองวิทยา จังหวัดกระบี่¹

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช²

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ³

E-mail: 868tee@gmail.com

Received: June 17, 2019; Revised: August 10, 2019; Accepted: August 14, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ 1) ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบความผาสุกในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครู 3) ร่างรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล และ 4) ประเมินรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล ตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนภาคใต้ฝั่งอันดามัน จำนวน 220 คน จาก 55 โรงเรียนที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือประกอบด้วยแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบตรวจสอบความสอดคล้อง ประเมินรูปแบบโดยจัดการสัมมนาอิงผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ด้านความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค

ผลการวิจัยพบว่า

1. แนวคิดของความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่าทั้งหมด 9 ปัจจัย ดังนี้ 1) โครงสร้างและการบริหารจัดการ 2) ลักษณะของผู้นำและการจัดการ 3) นโยบายและการสื่อสาร 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) วัฒนธรรมโรงเรียน 6) การพัฒนาคุณภาพบุคลากร 7) สวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน 8) ความผูกพันต่อโรงเรียน และ 9) การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร

2. รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล เรียงตามลำดับที่มีความคิดเห็นสูงสุดได้ ดังนี้ 1) โครงสร้างและการบริหารจัดการ 2) ลักษณะของผู้นำและการจัดการ 3) นโยบายและการสื่อสาร 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) วัฒนธรรมโรงเรียน 6) การพัฒนาคุณภาพบุคลากร 7) สวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน 8) ความผูกพันต่อโรงเรียน และ 9) การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร ผู้วิจัยได้ออกแบบรูปแบบที่เรียกว่า LAB 2 PEC

3. ผลการประเมินรูปแบบตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและเป็นประโยชน์

คำสำคัญ: ความผาสุก การปฏิบัติงาน ครูโรงเรียนเอกชน

Abstract

The research aimed to create the effective development model of well - being in working performance for teachers in private schools. It consisted of 4 procedures: 1) studying an analysis and determining frameworks of well-being in working performance, 2) studying the well-being of the teachers' performance, 3) creating a draft of an effective development model of the teachers' performance in the private schools, and 4) evaluating the effective development model of well-being in working performance of the teachers in the private schools. The samples, selected by purposive sampling, were 220 teachers teaching in the private schools in the Southern Andaman Coast from 55 schools. The research instruments were a questionnaire, an interview form, and an examination form for the fitness. The evaluation of the model was conducted by holding the seminar based on the experts and specialists to investigate appropriateness, possibility, fitness, and usefulness. The statistics were percentage, mean, standard deviation and Cronbach's alpha coefficient.

The research findings were as follows.

1. The effective concepts of well - being in working performance for the teachers in the private schools from this research consisted of 9 factors: 1) structures and administration, 2) leadership characteristics and administration, 3) policies and communication, 4) the states of the environment in working, 5) school cultures, 6) the development of the quality of the personal, 7) welfare and balance of working, 8) school engagement, and 9) participation between organizations.

2. The concepts of the effective development model of well-being in working performance were organized according to the highest priority of the opinions, namely, 1) structures and administration, 2) leadership characteristics and administration, 3) policies and communication, 4) the states of the environment in working, 5) school cultures, 6) the development of the quality of the personal, 7) welfare and balance of working, 8) school engagement, and 9) participation between organizations. The researcher designed the model called LAB 2 PEC.

3. The findings of the evaluation of the model by the experts and the specialists were concluded that the model was appropriate, possible, fit, and useful.

Keywords: Well-Being, Working Performance, Teachers in Private Schools

บทนำ

การศึกษาเอกชนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของคนในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นแข่งขันทางเศรษฐกิจการแก้ไขปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมืองหรือการพัฒนาในด้านต่าง ๆ และภาคเอกชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ได้ช่วยเสริมในส่วนที่ภาครัฐดำเนินการไม่ทั่วถึง ช่วยสร้างความหลากหลายในด้านรูปแบบ และวิธีการจัดการศึกษา ทำให้เกิดการศึกษาทางเลือกต่าง ๆ ที่ภาคเอกชนช่วยเติมเต็มการเรียนรู้ให้กับเด็ก และเยาวชน ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาเอกชนจึงเป็น

สิ่งสำคัญของการพัฒนาประเทศให้เข้มแข็ง และแข่งขันในเวทีโลก (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2557)

ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นช่วงการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยเข้าสู่การพัฒนาประเทศ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และเข้าสู่ช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 ซึ่งขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งได้เข้าสู่ช่วงระยะเวลาของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ตลอดจนช่วงเวลาของการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการ ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในขณะที่สถานการณ์ภายในของระบบการศึกษาเอกชน แม้ว่าจะมีพัฒนาการและมีจุดแข็งหลายประการ แต่ก็ยังต้องประสบกับปัญหาในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนที่เกี่ยวกับคุณภาพของผู้เรียน โอกาสของผู้เรียน ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการจัดและสนับสนุนการศึกษา และระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ที่ต้องเร่งแก้ไขและพัฒนาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ระบบการศึกษาเอกชนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน การพัฒนาการศึกษาของประเทศไปสู่เป้าหมายและทิศทางที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2559)

ครูถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน ถ้าปราศจากความร่วมมือของครูแล้ว โรงเรียนก็ไม่สามารถดำเนินการได้ หรือไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าประสงค์ที่ต้องการ การจัดการศึกษาเอกชนที่ผ่านมาตามที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2557) ได้สรุปผลเกี่ยวกับปัญหาการจัดการศึกษาเอกชน พบว่า 1) โรงเรียนเอกชนในประเทศไทยนั้นมีความแตกต่างกันทั้งในด้านคุณภาพการศึกษา และการบริหารจัดการ 2) กระบวนการจัดการเรียนการสอน และประเมินผลยังให้ความสำคัญกับความรู้ทางวิชาการมากกว่าด้านพฤติกรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3) ระบบสวัสดิการของครูยังไม่เอื้อต่อการสร้างแรงจูงใจ หรือ ความมั่นคงในอาชีพให้กับครูเอกชน และ 4) โรงเรียนเอกชนขาดแคลนครู ทั้งครูที่มีคุณภาพสูง ครูสาขาวิชาหลัก หรือครูวิชาเฉพาะ (ทักษ์นิยม เพชรเจริญ 2556) จากข้อมูลสถิติการลาออกของครูโรงเรียนเอกชน พบว่า ปีการศึกษา 2557 และปีการศึกษา 2558 มีจำนวนครู ลาออก 27,686 คน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน 2559) และมีแนวโน้มที่ครูจะลาออกเพิ่มมากขึ้น ซึ่งการลาออกกลางคันของครูโรงเรียนเอกชน มีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างมาก ทำให้การเรียนการสอนทั้งครูและนักเรียนขาดช่วง ไม่เป็นไปตามแผนที่ทางโรงเรียนกำหนดไว้ (ศุภริณี อภิรัตน์ 2553)

ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ได้มองเห็นความสำคัญในการดำเนินนโยบาย ในการแก้ไขปัญหาการลาออกของครูเช่นเดียวกับองค์การประเภทอื่น ๆ โดยการสร้างความผาสุกของครูกับโรงเรียน ทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ไม่ตัดสินใจจะลาออก จึงศึกษาปัจจัยความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความผาสุกต่อโรงเรียนและลดจำนวนการลาออกของบุคลากร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์และกำหนดกรอบความผาสุกในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ
2. สืบค้นแนวคิดทางอินเทอร์เน็ต โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์
3. สร้างแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง
4. สัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานทางการศึกษาของเอกชน
5. วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ตอนที่ 2 ศึกษาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ร่างเครื่องมือการสำรวจความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูจากกรอบแนวคิด ที่ได้จากการศึกษาในตอนต้น ภายใต้อำนาจแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. สทนากลุ่ม (FGD) เพื่อปรับปรุงเครื่องมือที่ได้มา

3. ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถาม พิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าดัชนี ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาทั้งรายข้อ (I-CVI) และทั้งฉบับ (S-CVI) เท่ากับ .91

4. ปรับปรุงเครื่องมือและนำไปทดลองใช้
5. วิเคราะห์หาคุณภาพเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .969
6. เก็บข้อมูลเกี่ยวกับความผาสุกในการปฏิบัติงานของครู
7. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ร่างรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ร่างรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ โดยการหาความสัมพันธ์ของรูปแบบ และ

2. นำร่างรูปแบบจากการศึกษาของผู้วิจัย ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา

ตอนที่ 4 ประเมินรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการประเมินรูปแบบ โดยจัดการสัมมนากับผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ด้านความสอดคล้อง และความเป็นประโยชน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการศึกษากรอบแนวคิดความผาสุกในการปฏิบัติงาน พบว่าแนวคิดความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ที่มีประสิทธิภาพที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 9 ปัจจัย คือ 1) โครงสร้างและการบริหารจัดการ 2) ลักษณะของผู้นำและการจัดการ 3) นโยบายและการสื่อสาร 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) วัฒนธรรมโรงเรียน 6) การพัฒนาคุณภาพบุคลากร 7) สวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน 8) ความผูกพันต่อโรงเรียน และ 9) การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร

2. ผลการศึกษาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครู พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ครู บุคลากรทางการศึกษา และกรรมการบริหาร มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ในทุกปัจจัยทุกข้ออยู่ในระดับมากและมากที่สุดสรุปผลการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล จำแนกโดยรวมและรายปัจจัย

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความผูกพันในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S	แปลผล
ปัจจัยที่ 1 โครงสร้างและการบริหารจัดการ	4.34	.55	มาก
ปัจจัยที่ 2 ลักษณะของผู้นำและการจัดการ	4.50	.49	มากที่สุด
ปัจจัยที่ 3 นโยบายและการสื่อสาร	4.34	.55	มาก
ปัจจัยที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.14	.58	มาก
ปัจจัยที่ 5 วัฒนธรรมโรงเรียน	4.34	.54	มาก
ปัจจัยที่ 6 การพัฒนาคุณภาพบุคลากร	4.30	.54	มาก
ปัจจัยที่ 7 สวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน	4.14	.54	มาก
ปัจจัยที่ 8 ความผูกพันต่อโรงเรียน	4.48	.47	มาก
ปัจจัยที่ 9 การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร	4.26	.55	มาก
รวม	4.32	.43	มาก

3. รูปแบบการพัฒนาความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ มีทั้งสิ้น 9 ปัจจัย ดังรายละเอียดและรูปแบบที่จะนำเสนอต่อไปนี้

ปัจจัยที่ 1 โครงสร้างและการบริหารจัดการ (Administration) ประกอบด้วย 1) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรสอดคล้องกับศักยภาพ 2) มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติ 3) โครงสร้างการบริหารมีความยืดหยุ่นที่สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจและสภาพการบริหารโรงเรียนในปัจจุบัน 4) นโยบายและเป้าหมายในการจัดการศึกษาเหมาะสมและเป็นรูปธรรม และ 5) หลักเกณฑ์และโอกาสการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความชัดเจน

ปัจจัยที่ 2 ลักษณะของผู้นำและการจัดการ (Leadership) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีคุณธรรม 2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความสามารถ ตามความถนัดและศักยภาพ 3) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ รับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นนักประชาธิปไตย 4) ผู้บริหารจูงใจให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของงานที่ทำและเป้าหมายขององค์กร และ 5) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความผูกพันและสัมพันธ์ภาพที่ดีในครอบครัวของครูและบุคลากร

ปัจจัยที่ 3 นโยบายและการสื่อสาร (Communication) ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับครูและบุคลากรทุกคน 2) การสื่อสารและช่องทางการสื่อสารมีหลายวิธีและทั่วถึงในทุกระดับ 3) การมอบนโยบายและการกระจายอำนาจการตัดสินใจจากผู้บริหารมีความชัดเจนและยุติธรรม 4) ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและมีอำนาจการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม และ 5) ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบาย และการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

ปัจจัยที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Environment) ประกอบด้วย 1) สถานที่เอื้อต่อการทำกิจกรรมที่หลากหลาย มีความเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการทำงาน 2) มีความพร้อมด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในโรงเรียน 3) มีวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่มีคุณภาพและเหมาะสมสำหรับบริการสนับสนุนการปฏิบัติงานของ

ครูและบุคลากร 4) มีแหล่งเรียนรู้ที่รู้เหมาะสมกับระดับการศึกษาของผู้เรียน และ 5) มีสื่อและห้องปฏิบัติการที่ทันสมัยและเพียงพอ

ปัจจัยที่ 5 วัฒนธรรมโรงเรียน (Culture) ประกอบด้วย 1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข 2) สร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียนโดยยึดวัฒนธรรมไทยเป็นแนวปฏิบัติ 3) ครูและบุคลากรมีความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 4) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล และ 5) มีกิจกรรมสร้างเสริมความรักและสามัคคีของครูและบุคลากร

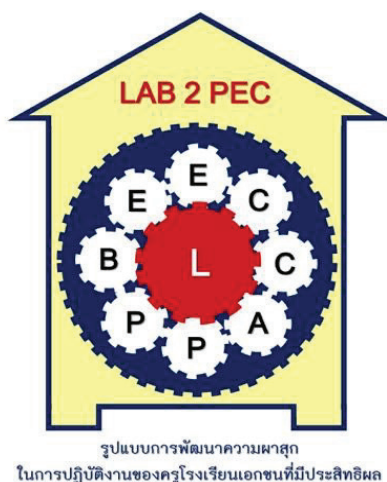
ปัจจัยที่ 6 การพัฒนาคุณภาพบุคลากร (Personal) ประกอบด้วย 1) สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ทักษะทางวิชาชีพอย่างเสมอภาคและทั่วถึง 2) ส่งเสริมการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและเอื้อต่อการพัฒนางาน 3) สร้างประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน 4) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของครูและบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 5) ร่วมกันพัฒนาครูให้มีทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการจัดการเรียนการสอน

ปัจจัยที่ 7 สวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน (Balance) ประกอบด้วย 1) การสนับสนุน ยกย่องให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ 2) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติ ทั้งในเวลา นอกเวลาหรือในวันหยุดราชการ 3) ภาระงานมีความเหมาะสมทำให้สามารถทำงานได้ทันเวลา และผลงานมีคุณภาพ 4) รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม และ 5) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต และสุขภาพกายอย่างสม่ำเสมอ

ปัจจัยที่ 8 ความผูกพันต่อโรงเรียน (Engagement) ประกอบด้วย 1) ซื่อสัตย์และผูกพันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกของโรงเรียนต่อไป 2) เต็มใจ มุ่งมั่นใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงาน 3) เต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อโรงเรียน 4) ใช้ความสามารถ ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อเสริมสร้างชื่อเสียงและประโยชน์ของโรงเรียน และ 5) เชื่อมมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน

ปัจจัยที่ 9 การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร (Participation) ประกอบด้วย 1) มีสัมพันธภาพที่ดี ร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมองค์กรภายนอก 2) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลงาน ของโรงเรียนให้ชุมชนและองค์กรภายนอกรับทราบ 3) ได้รับบริการและความร่วมมือจากองค์กรภายนอกในการพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากร 4) ผลงานของครูและบุคลากรได้รับยกย่องชมเชยจากองค์กรภายนอก และ 5) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรกับองค์กรภายนอก

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ออกแบบรูปแบบ (Model) ที่เรียกว่า LAB 2 PEC ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการพัฒนาความผูกพันในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ

4. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ การวิจัยครั้งนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญได้ประเมิน 4 ด้าน คือด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความสอดคล้อง และด้านความเป็นประโยชน์ ผลเป็นไปดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความสอดคล้อง	ความเป็นประโยชน์
ปัจจัยที่ 1 โครงสร้างและการบริหารจัดการ	5.00	4.75	5.00	5.00
ปัจจัยที่ 2 ลักษณะของผู้นำและการจัดการ	5.00	4.75	5.00	4.92
ปัจจัยที่ 3 นโยบายและการสื่อสาร	4.92	4.76	4.94	4.94
ปัจจัยที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.94	4.87	4.92	5.00
ปัจจัยที่ 5 วัฒนธรรมโรงเรียน	5.00	4.86	5.00	5.00
ปัจจัยที่ 6 การพัฒนาคุณภาพบุคลากร	5.00	4.87	5.97	5.00
ปัจจัยที่ 7 สวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน	4.89	4.75	4.89	4.84
ปัจจัยที่ 8 ความผูกพันต่อโรงเรียน	5.00	4.86	5.00	4.00
ปัจจัยที่ 9 การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร	4.94	4.87	4.86	4.94
รวม	4.97	4.82	4.95	4.96

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 9 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 โครงสร้างและการบริหารจัดการ ปัจจัยที่ 2 ลักษณะของผู้นำและการจัดการ ปัจจัยที่ 3 นโยบายและการสื่อสาร ปัจจัยที่ 4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยที่ 5 วัฒนธรรมโรงเรียน ปัจจัยที่ 6 การพัฒนาคุณภาพบุคลากร ปัจจัยที่ 7 สวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน ปัจจัยที่ 8 ความผูกพันต่อโรงเรียน และปัจจัยที่ 9 การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร ที่เรียกว่า LAB 2 PEC

2. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ในด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ ด้านความสอดคล้อง และด้านความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบและข้อคิดเห็นอื่น ๆ พบว่ารูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ที่เรียกว่า LAB 2 PEC เป็นรูปแบบที่มีความถูกต้อง เนื้อหาเหมาะสม มีความเป็นไปได้และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง แบบสอบถาม การจัดสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ประกอบด้วย 9 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับน้ำหนักคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ลักษณะของผู้นำและการจัดการ 2) ความผูกพันต่อโรงเรียน 3) วัฒนธรรมโรงเรียน 4) นโยบายและการสื่อสาร 5) โครงสร้างและการบริหารจัดการ 6) การพัฒนาคุณภาพบุคลากร 7) การมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร 8) สวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน และ 9) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยอภิปรายผลในภาพรวมว่า การพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครู เป็นรูปแบบที่มีสอดคล้องและสามารถนำมาใช้ได้ตามบริบทการศึกษาไทย อีกทั้งยังมีศักยภาพในการพัฒนาต่อยอดในการวิจัย เนื่องจากระบบการศึกษาไทยในยุคของการปฏิรูปการศึกษาต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ตีตามสามารถนำครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ด้วยคุณธรรมจริยธรรม อันเปรียบเสมือนเข็มทิศนำทาง ผู้นำของสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้จักตนเอง เข้าใจจุดดีและจุดที่ควรพัฒนาของตน เข้าใจความต้องการความรู้สึของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสถานศึกษา

สำหรับการอภิปรายผลในรายปัจจัย ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ปัจจัยด้านโครงสร้างและการบริหารจัดการ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 3) กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรสอดคล้องกับศักยภาพ ข้อ 4) มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ปฏิบัติ ข้อ 1) โครงสร้างการบริหารมีความยืดหยุ่นที่สอดคล้องเหมาะสม กับภารกิจและสภาพการบริหารโรงเรียนในปัจจุบัน ข้อ 2) นโยบายและเป้าหมายในการจัดการศึกษาเหมาะสมและเป็นรูปธรรม และข้อ 5) หลักเกณฑ์และโอกาสการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความชัดเจน สอดคล้องกับความคิดของ Hoy and Miskel (2013), Lunenburg and Ornstein (2012) และ Pedler (2010) ที่ได้ให้ความคิดเห็นตรงกันว่า การบริหารงานของโรงเรียนจะมีโครงสร้างในลักษณะสองด้าน คือความเป็นระบบราชการ (Bureaucracy) และความเป็นมืออาชีพ (Professional) ส่วนระบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนมากที่สุดคือระบบโครงสร้างที่มีโครงสร้างองค์กรเป็นแบบระบบราชการแต่มีความเป็นวิชาชีพสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ พิธาน พันธ์ทอง (2560) ที่ได้ให้ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาศักยภาพโรงเรียนว่า การจัดโครงสร้างระบบการบริหารงานของโรงเรียน โดยเฉพาะโรงเรียนเอกชนจะต้องมีโครงสร้างซึ่งยืดหยุ่นมากขึ้น แตกต่างจากโครงสร้างของโรงเรียนของรัฐในระบบราชการที่มีรูปแบบการบริหารที่แตกต่างกัน เช่น มีการมอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ (Division of Labors) ในขณะที่โรงเรียนเอกชนจะต้องทำให้ความเป็นระบบราชการจะลดลง การจัดโครงสร้างการทำงาน จะแบ่งงานกันทำตามสถานการณ์ ครูอาจถูกมอบหมายงานให้ทำงานหลายอย่างและสอนหลายวิชา ซึ่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ถ้ามีการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ จะทำให้การปฏิบัติงานของครู เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ปัจจัยด้านลักษณะของผู้นำและการจัดการ โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 2) ผู้บริหารเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติงาน การดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีคุณธรรม ข้อ 3) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความสามารถตามความถนัดและศักยภาพ และข้อ 1) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเป็นนักประชาธิปไตย ข้อ 5) ผู้บริหารจงใจให้ครูและบุคลากรเห็นคุณค่าของงานที่ทำ และเป้าหมายขององค์กร และข้อ 4) ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความผาสุกและสัมพันธ์ภายในครอบครัวของครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ

แนวคิดของ Coleman and Glover (2010) ได้กล่าวว่าความสำเร็จของการบริหารที่ส่งผลไปสู่ความสำเร็จขององค์กร คือความสามารถของผู้นำ ที่จะให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นผู้นำที่มุ่งทั้งงานและคนโดยใช้แนวความคิดผู้นำเชิงคุณลักษณะแนวคิดผู้นำเชิงพฤติกรรม แนวคิดผู้นำเชิงสถานการณ์ แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ และการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ ทั้งนี้ ยังมีแนวคิดของสมาน อัสวภูมิ (2557) กล่าวว่าการบริหารจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน ทั้งในด้านศาสตร์แห่งการบริหารเฉพาะตน และศิลป์ในการบริหารจัดการที่เหมาะสม ซึ่งความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา มิได้อยู่ที่กฎหมายแต่ขึ้นอยู่กับความเข้าใจและภาวะผู้นำของผู้มีอำนาจรับผิดชอบในการจัดการศึกษา และแนวคิดของรวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ที่กล่าวว่า ผู้นำระดับผู้บริหารหรือหัวหน้างานในระดับองค์กรที่มีลักษณะสำคัญในการส่งเสริมหรือสร้างให้พนักงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุขโดยผู้นำในแบบดังกล่าว จะต้องมึลักษณะที่ส่งเสริมและสร้างทีมงานภายใต้บังคับบัญชา มีการสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

1.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการสื่อสาร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 3) ผู้บริหารเปิดกว้างในด้านการสื่อสารกับครูและบุคลากรทุกคน ข้อ 2) การสื่อสารและช่องทางการสื่อสารมีหลายวิธีและทั่วถึงในทุกระดับ ข้อ 1) การมอบนโยบายและการกระจายอำนาจการตัดสินใจจากผู้บริหารมีความชัดเจนและยุติธรรม ข้อ 5) ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและมีอำนาจการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม และข้อ 4) ความสะดวกของการเข้าถึงช่องทางการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบาย และการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องตามแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2552) และธร สุนทรายุทธ (2554) ที่ได้มีการอธิบายว่า นโยบาย เป็นแนวบริหาร เป็นการกำหนดวิธีกระบวนการวางแผนและการกำหนดโครงการ เพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย การกำหนดนโยบายเป็นการวางวิธีการเพื่อให้ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หรือเป็นหลักและวิธีปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการนโยบาย ซึ่งตรงกับนักวิชาการต่างประเทศอย่าง Coleman and Glover (2010) กล่าวว่า การสื่อสารภายในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในกระบวนการทำงานและบริหารงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาล้วนเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น ผู้บริหารทุกคนจึงต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี โดยจะต้องมีความสามารถในการใช้ศิลปะในการสื่อความหมายเพื่อสร้างความเข้าใจกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา และ Lunenburg and Ornstein (2012) ที่กล่าวว่าในการติดต่อสื่อสารทุกด้านภายในองค์กรนั้น มีส่วนสำคัญในระดับมากต่อการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การติดต่อสื่อสารจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับการบริหารสถานศึกษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารและการดำเนินการทุกมิติของการบริหารภาระงานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ Hoy and Miskel (2013) กล่าวว่า การดำเนินการในองค์กรต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการสั่งการ การส่งข่าวสารให้สมาชิกและผู้ร่วมงานได้รับรู้ ยิ่งองค์กรมีขนาดใหญ่มากเพียงใดความลำบาก ยิ่งยาก ในการสื่อสารก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

1.4 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 2) สถานที่เอื้อต่อการทำกิจกรรมที่หลากหลาย มีความเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการทำงาน ข้อ 1) มีความพร้อมด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในโรงเรียน ข้อ 5) มีวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่มีคุณภาพและเหมาะสมสำหรับบริการสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร ข้อ 4) มีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับระดับการศึกษาของผู้เรียน และข้อ 3) มีสื่อและห้องปฏิบัติการที่ทันสมัยและเพียงพอ ซึ่งตรงกับแนวความคิดของ Hoy and Miskel (2013) ที่ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่าหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่อยู่รอบตัวพนักงานที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยที่สภาพแวดล้อมอาจเอื้อต่อการทำงาน หรืออาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร (2555) ได้ศึกษา

เรื่องความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรส่วนใหญ่มองมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลเป็นอย่างดี

1.5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมโรงเรียน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 2) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ข้อ 4) สร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในโรงเรียนโดยยึดวัฒนธรรมไทยเป็นแนวปฏิบัติ ข้อ 1) ครูและบุคลากรมีความแนบแน่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ข้อ 3) ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลและพัฒนาให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล และข้อ 5) มีกิจกรรมสร้างเสริมความรักและสามัคคีของครูและบุคลากร ซึ่งตรงกับแนวความคิดของดาวรรณ ถวิลการ (2552) ที่กล่าวว่าองค์การทางการศึกษา เป็นองค์การหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวสะท้อนถึงพฤติกรรมที่สะท้อนกลับมาทำให้โรงเรียนหรือสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การของสถานศึกษานั้น ๆ วัฒนธรรมองค์การใดเป็นอย่างดี ดูได้จากพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การนั้น ฉะนั้นวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนย่อมดูได้จากพฤติกรรมการเรียนการสอนของครูอาจารย์และนักเรียน พฤติกรรมการสอนของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่จะส่งผลต่อการเรียนการสอนโดยตรง และเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของวัฒนธรรมภายในโรงเรียนหรือสถานศึกษานั้น ซึ่งในระดับโรงเรียนนั้น วัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียน และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ซึ่ง Hoy and Miskel (2013) ได้ออกแบบลักษณะขององค์ประกอบทั่วไปของวัฒนธรรมในองค์การ ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบด้วย 1) การสร้างสรรค์นวัตกรรม คือการที่สมาชิกขององค์การได้รับการกระตุ้นให้สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ แสวงหาโอกาส ทดลองสิ่งใหม่และยอมรับแนวความคิดใหม่ ๆ 2) ความมั่นคง คือระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การมุ่งรักษาไว้ซึ่งสถานภาพเดิม ให้สามารถคาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยการยึดถือระเบียบหวังผลการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและปลอดภัย 3) ความใส่ใจในรายละเอียด คือระดับความคาดหวังที่สมาชิกองค์การแสดงออกถึงความถูกต้อง แม่นยำในการวิเคราะห์ และใส่ใจในรายละเอียด 4) การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ คือระดับที่การบริหารมุ่งการปฏิบัติเพื่อผลลัพธ์หรือผลผลิตมากกว่าการใส่ใจต่อเทคนิคหรือวิธีการในการทำให้งานบรรลุผล 5) การให้ความสำคัญกับบุคลากร คือการบริหารที่ให้ความสนใจในผลลัพธ์ที่จะกระทบต่อสมาชิกในองค์การ ผู้บริหารใส่ใจและให้ความสำคัญยุทธศาสตร์เฉพาะในสิทธิของบุคคลให้การส่งเสริมและสนับสนุน และไม่สร้างแรงกดดัน 6) การทำงานเป็นทีม คือระดับที่กิจกรรมต่าง ๆ ในงานจัดขึ้นเพื่อให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการเน้นความสามารถของรายบุคคล มุ่งกระตุ้นความร่วมมือของสมาชิก 7) การมุ่งมั่นสู่เป้าหมาย คือระดับที่สมาชิกในองค์การมุ่งมั่นทำงานมากกว่าการทำงานตามสบาย ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรา อินจันทร์สุข (2560) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์การของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาให้ความสำคัญกับเรื่องการทำงานเป็นทีม การยกย่องและชื่นชมผู้ตั้งใจปฏิบัติงาน การสร้างความตระหนักและรักองค์การ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งความเหมาะสมโดยพิจารณาจากศักยภาพและคุณวุฒิการมีระบบหลักประกันในการปฏิบัติงานและความคุ้มครองครู และการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรส่งผลงานต่าง ๆ เข้าประกวดแข่งขันเพื่อพัฒนาตนเอง ทั้งนี้จะนำมาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

1.6 ปัจจัยด้านการพัฒนาคุณภาพบุคลากร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 1) สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพความรู้ ทักษะ ทางวิชาชีพอย่างเสมอภาคและทั่วถึง ข้อ 2) ส่งเสริมการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นและเอื้อต่อการพัฒนา งาน ข้อ 3) สร้างประสบการณ์แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูและบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ข้อ 4) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมของครูและบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และข้อ 5) ร่วมกันพัฒนาครูให้มีทักษะทางเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Welch and Kordysh (2001)

ได้กล่าวไว้ว่า องค์การใดต้องการเป็นองค์กรชั้นนำ และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรนั้น จำเป็นจะต้องมีการสร้างทุนทางปัญญาให้เกิดกับองค์กร กล่าวคือบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร ซึ่งจะมีทิศทางไปทางใด ขึ้นอยู่กับคุณภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ และ Lunenburg and Ornstein (2012) ได้กล่าวว่าความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรว่า สามารถช่วยปรับปรุงทัศนคติของบุคลากรเป็นไปในทางบวก ช่วยปรับปรุงความรู้และทักษะของบุคลากรทุกระดับขององค์กร ช่วยให้บุคลากรรู้ถึงนโยบายขององค์กร ช่วยให้กิจการขององค์กรดีขึ้น เป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาองค์กร ช่วยให้ข้อมูลต่อความต้องการในอนาคตขององค์กร ช่วยให้บุคคลตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีขึ้น

1.7 ปัจจัยด้านสวัสดิการและความสมดุลของการทำงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 2) การสนับสนุน ยกย่องให้รางวัลแก่ครูและบุคลากรที่มีการพัฒนาการเรียนรู้ สร้างนวัตกรรม หรือมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ข้อ 3) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติ ทั้งในเวลา นอกเวลาหรือในวันหยุดราชการ ข้อ 4) ภาระงานมีความเหมาะสมทำให้สามารถทำงานได้ทันเวลาและผลงานมีคุณภาพ ข้อ 1) รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม และ ข้อ 5) จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิต และสุขภาพกายอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ Pedler (2010) ได้อธิบายว่า การที่บุคลากรมีสวัสดิการและความสมดุลชีวิตของการทำงานจะส่งผลต่อทั้ง บุคลากรและองค์กร ทำให้องค์กรหลายแห่งมีความตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากร มีสวัสดิการและความสมดุลชีวิตของการทำงานที่ดี มีการกำหนดเป็นนโยบายสวัสดิการและความสมดุลของชีวิตการทำงาน หรือนโยบายสายสัมพันธ์ครอบครัว จุดประสงค์หลักของนโยบายสวัสดิการและความสมดุลชีวิตของการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา เล็บครุฑ (2554) ได้ศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยรวมบุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า องค์ประกอบด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเป็นองค์ประกอบด้านหนึ่งอาจจะไม่ได้มีผลกระทบมากแต่ก็ทำให้ทุกส่วนสามารถเกิดความสมดุลในการดำเนินงาน

1.8 ปัจจัยด้านความผูกพันต่อโรงเรียน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 5) ซื่อสัตย์และผูกพันมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกของโรงเรียนต่อไป ข้อ 2) เต็มใจ มุ่งมั่นใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงาน ข้อ 4) เต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อโรงเรียน ข้อ 3) ใช้ความสามารถ ศักยภาพที่มีอยู่เพื่อเสริมสร้างชื่อเสียงและประโยชน์ของโรงเรียน และข้อ 1) เชื่อมมั่น ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนต์สิงห์ ไกรสมสุข (2552) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของครูอยู่ในระดับมาก โดยทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูเห็นความสำคัญของโรงเรียนว่าเป็นสถานที่ที่สำคัญที่สุดที่จะหล่อหลอมและพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพตามศักยภาพของแต่ละคน ครูจึงรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบที่จะสอนและทุ่มเทอุทิศชีวิตโดยพยายามทำหน้าที่ครูด้วยความเต็มใจ ตามบทบาทและเกิดเป็นความผูกพันองค์กรในที่สุด และตรงกับแนวคิดของพิชิต ฤทธิ์จรรยา (2554) ได้อธิบายถึงความสำคัญของความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรว่าเป็นความมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กรโดยองค์การต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพัน อย่างไรก็ตามความผูกพันต่อโรงเรียนเป็นความรู้สึกของบุคลากรว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีความเต็มใจ เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อโรงเรียน มีความเชื่อมั่น ความภูมิใจ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงฐานะสมาชิกของโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความอยู่รอดของโรงเรียน

1.9 ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กร โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ข้อ 1) มีสัมพันธภาพที่ดีร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมองค์กรภายนอก ข้อ 2) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลงาน ของโรงเรียนให้ชุมชนและองค์กรภายนอกได้รับทราบ ข้อ 4) ได้รับการบริการและความร่วมมือจากองค์กรภายนอกในการพัฒนาผู้เรียน ครูและบุคลากร ข้อ 5) ผลงานของครูและบุคลากรได้รับยกย่องชมเชยขององค์กรภายนอก และข้อ 3) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูและบุคลากรกับองค์กรภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศูนย์ประสานงานเครือข่ายผู้ปกครองในสถานศึกษา (2551) ได้ให้ความเห็นว่าการศึกษาในสถานการณ์ปัจจุบัน ต้องอาศัยความร่วมมืออย่างเข้มแข็งระหว่างครอบครัว โรงเรียน และฝ่ายต่าง ๆ ในสังคม เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การมีส่วนร่วมของพ่อแม่ผู้ปกครองนับว่ามีความสำคัญอย่างมาก ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ Tayo O. George et al. (2013) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การส่งมอบการบริการที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษาในไนจีเรีย : บทบาทของครูเอกชน” โดยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาในงานนี้ว่าควรมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงระบบคุณภาพและการมีส่วนร่วมเป็นหลักในการบริหารของผู้ปกครอง ชุมชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภาครัฐและเอกชน

2. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า มีความเหมาะสมกับบริบท มีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ มีความถูกต้องตามหลักการในเชิงทฤษฎี มีประโยชน์ต่อบุคลากรและสถานศึกษา ในการนำไปใช้พัฒนาคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ หลายท่านยังได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมว่า เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยตรงซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพหรือความคาดหวังต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังคำกล่าวที่ว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ”

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานระดับนโยบายและหน่วยงานต้นสังกัด ควรส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดองค์กรแห่งความผาสุก
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นครูสังกัดโรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือแม้แต่โรงเรียนรัฐบาล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยทดลองโดยนำรูปแบบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาผลการใช้จริงและได้นำมาปรับปรุงต่อไป
2. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาความผาสุกในการปฏิบัติงานของครูทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
3. ควรวิจัยพัฒนายุทธศาสตร์และกลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความผาสุกในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จและสมบูรณ์ได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ ดร.อรุณ จุติผล ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา และรองศาสตราจารย์ ดร.สมาน อัครภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษา ขอขอบคุณท่านล่ำ อรรถธรรม เลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประธานคณะกรรมการประสานและส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดต่าง ๆ และผู้อำนวยการ ครู บุคลากรทางการศึกษา กรรมการบริหาร ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เพื่อน ๆ พี่น้องสมาชิกในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 5/2559

รวมถึง ดร.สิณัฐา อธิวิทย์วรกุล ที่กรุณาแนะนำให้ความรู้อันเป็นประโยชน์ยิ่งให้และกำลังใจตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, สำนักงาน. พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: สกสค.ลาดพร้าว, 2557.
- . แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560 - 2564 กลุ่มนโยบายและแผน. กรุงเทพฯ: สกสค.ลาดพร้าว, 2559.
- จิรภา อินจันทร์สุข. รูปแบบการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต7. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2560.
- ชนิดา เล็บครุฑ. รายงานวิจัยเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2554.
- ดาวรรุวรรณ ถวิลการ. วัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนรางวัลพระราชทาน : การวิจัยเชิงชาติพันธุ์วรรณา. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2552.
- ทักดนัย เพชรเกรี. “การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 15, 5 (ฉบับพิเศษ ตุลาคม 2556): 8-19.
- ธรร สุนทรายุทธ. ปรัชญาการบริหารจัดการ. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์, 2554.
- พิชิต ฤทธิ์จัญญ. หลักการวัดและประเมินผลการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: เข้าท์ ออฟ เคอร์รี่ส์, 2554.
- พิธาน พันทอง. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาการการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2560.
- มนต์สิงห์ ไกรสมสุข. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550.
- ศุภริณี อามรณ์. ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการลาออกจากงานของครูโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2553. (online) 2553 (อ้างเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2561). Available from: จากhttp://www.dpu.ac.th
- ศูนย์ประสานงานเครือข่ายผู้ปกครองในสถานศึกษา. ศูนย์ประสานงานเครือข่ายผู้ปกครองในสถานศึกษา ประสานพลังโรงเรียนลูก =โรงเรียนเรา พ.ศ.2551. (online) 2551 (อ้างเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2561). Available from: จาก http://oknation.nationtv.tv/blog/school123/2008/03/18
- สมาน อัสวภูมิ. การบริหารสถานศึกษาตามแนวการปฏิรูปการศึกษายุคใหม่. (ฉบับปรับปรุง). อุบลราชธานี: อุบลกิจ ออฟเซท, 2557.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. เกียรติคุณ ทางการบริหารการศึกษา ศาตราจารย์ ดร.เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. กรุงเทพฯ: อี ที พับลิชชิ่ง, 2552.

ส่งเสริมการเกษตร, กรม. **การศึกษาความพอใจ ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมการเกษตร**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการเกษตร, 2555.

Coleman R, H., Glover, J. A., **Educational Psychology: Principles and Application**. Boston: Little, Brown, 2010.

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. **Educational administration : Theory, Research, and Practice**. 9th ed. New York: McGraw-Hill, 2013.

Lunenburg, Fred and C.Ornstein Allan. **Educational Administration : Concept and Practice**. 2nd ed. New York : Wadsworth Publishing Company, 2012.

Pedler, M. **Action Learning In Practice**. 4th ed. Brookfield, Vt.: Gower, 2010.

Tayo O. George, et al. "Effective Service Delivery of Nigeria's Public Primary Education: The Role of Non-State Actors," **Journal of African Development**. 15, 1 (2013): 221-245.

Welch, J. and Kordysh, D. "Seven Keys to ERP Success," **Strategic Finance**. 89, 3 (2001): 40-61.