

ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของ
ครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง*

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FACTORS INFLUENCING
THE PROMOTION OF POSITIVE WELL-BEING OF TEACHERS
IN THE CENTRAL SPECIAL EDUCATION CENTER

นิชาภา จำปาดง¹ และนเรศ สติยพงศ์²

Nichapa Jampadong¹ and Narest Satityapong²

¹⁻²มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

¹⁻²Saint John's University, Thailand

¹Corresponding Author's Email: nichapa.su.jampadong@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลและสุขภาวะเชิงบวกของครู 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานบุคคลกับสุขภาวะเชิงบวกของครู และ 3) ศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน จำนวน 127 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.59) และสุขภาวะเชิงบวกของครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.50) 2) ปัจจัยการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะเชิงบวกของครูในระดับสูง ($r = .754$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ สุขภาวะเชิงบวกได้อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\beta = .210$) และการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา ($\beta = .499$) โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 62.8 ($R^2 = .628$)

ผลการวิจัยสะท้อนว่าการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะด้านการประเมินผลและการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครู ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืน

* Received 25 April 2026; Revised 7 May 2026; Accepted 12 July 2026

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล สุขภาวะเชิงบวก ศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

Abstract

This research aimed to: 1) examine the level of human resource management and the promotion of teachers' positive well-being in the Central Special Education Center, 2) investigate the relationship between these factors, and 3) identify human resource management factors influencing teachers' positive well-being. The sample consisted of 127 teachers, determined using the Krejcie & Morgan (1970) table. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00 and an overall reliability coefficient of .94. Statistics used included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation, and multiple regression analysis.

The results showed that both human resource management ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.59) and teachers' positive well-being ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.50) were at high levels. There was a strong positive correlation between personnel management factors and teachers' positive well-being ($r = .754$, $p < .01$). Multiple regression analysis revealed that performance evaluation ($\beta = .210$) and organizational commitment building ($\beta = .499$) significantly predicted teachers' positive well-being, jointly explaining 62.8% of the variance ($R^2 = .628$).

The findings indicate that effective human resource management, particularly performance evaluation and organizational commitment, play an important role in promoting teachers' positive well-being, improving their quality of work life, and enhancing the effectiveness of sustainable educational management in special education.

Keywords: Human Resource Management, Positive Well-Being, Central Special Education Center

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรทางการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา ประสิทธิภาพขององค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนการศึกษาตามกรอบ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีสมรรถนะ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี (ราชกิจจานุเบกษา, 2561) ทั้งนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์มิได้มุ่งเพียงการจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อภารกิจขององค์กรเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพ การสร้างแรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสร้างความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสุขภาวะของบุคลากรในองค์กรทางการศึกษา

ในบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ครูการศึกษาพิเศษเป็นทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ โดยต้องอาศัยทั้งความรู้เฉพาะทาง ทักษะการจัดการเรียนรู้ และความพร้อมด้านอารมณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ลักษณะงานที่มีภาระสูงและซับซ้อน อาจส่งผลกระทบต่อความเครียด ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ และภาวะหมดไฟในการทำงานได้ (Dreer, 2023; Sawatske et al., 2024) ดังนั้น หากองค์กรขาดระบบการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของครูได้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์ของ Wright & McMahan (1992) มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้แรงจูงใจและสวัสดิการ และการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา ร่วมกับแนวคิดสุขภาวะเชิงบวกตาม PERMA Model ของ Seligman (2011) ซึ่งประกอบด้วย อารมณ์เชิงบวก การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ที่ดี ความหมายในงาน และความสำเร็จ เพื่อใช้อธิบายสุขภาวะเชิงบวกของครูในบริบทของการศึกษาพิเศษ

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงาน หรือความผูกพันต่อองค์กรของครู ขณะที่การศึกษาที่บูรณาการแนวคิดสุขภาวะเชิงบวกตาม PERMA Model กับบริบทของครูการศึกษาพิเศษยังมีจำกัด โดยเฉพาะในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ดังนั้น การศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครู จึงมีความสำคัญในการใช้เป็นสารสนเทศเพื่อพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครูอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานบุคคลและสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานบุคคลกับการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

3. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานบุคคลและสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ปัจจัยการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เรื่อง ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วย ข้าราชการครู พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง จำนวนประมาณ 185 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 127 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง “ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง” เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (1932) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.94 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. เก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากวิทยาลัยนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบฟอร์มอิเล็กทรอนิกส์ (Google Forms) พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลตามเกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2560) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 (มากที่สุด), 3.51–4.50 หมายถึง (มาก), 2.51–3.50 (ปานกลาง), 1.51–2.50 (น้อย) และ 1.00–1.50 (น้อยที่สุด)

4.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานบุคคลแต่ละด้านกับสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และแปลผลตามเกณฑ์ของกัลยา วานิชย์บัญชา (2564) ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.81–1.00 (สูงมาก), 0.61–0.80 (สูง), 0.41–0.60 (ปานกลาง), 0.21–0.40 (ต่ำ) และ 0.00–0.20 (ต่ำมาก)

4.4 การวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สุขภาวะเชิงบวกของครู และแปลผลขนาดอิทธิพลตามแนวคิดของ Cohen (1988) ดังนี้ ขนาดอิทธิพล 0.00–0.10 (ต่ำ), 0.11–0.30 (ปานกลาง) และ 0.31 ขึ้นไป (สูง)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	27	21.30
หญิง	100	78.70
รวม	127	100.00
อายุ		
21-30 ปี	48	37.80
31-40 ปี	62	48.80
41-50 ปี	14	11.00
51-60 ปี	3	2.40
รวม	127	100.00
วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	104	81.90
ปริญญาโท	23	18.10
ปริญญาเอก	0	0
รวม	127	100.00
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	105	82.70
พนักงานราชการ	20	15.70
ครูอัตราจ้าง	2	1.60
รวม	127	100.00

ตารางที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลเบื้องต้น	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง		
น้อยกว่า 5 ปี	83	65.40
5-10 ปี	32	25.20
11-15 ปี	4	3.10
16-20 ปี	6	4.70
มากกว่า 20 ปี	2	1.60
รวม	127	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ครูศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานส่วนใหญ่เป็นข้าราชการครู ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานบุคคลในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ การบริหารงานบุคคล ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยรวม

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1.	การวางแผนกำลังคน	4.35	0.59	มาก	3
2.	การพัฒนาและฝึกอบรม	4.59	0.57	มากที่สุด	1
3.	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.44	0.63	มาก	2
4.	การให้แรงจูงใจและสวัสดิการ	4.17	0.85	มาก	5
5.	การสร้างความรู้ความผูกพันในสถานศึกษา	4.19	0.76	มาก	4
รวม		4.35	0.59	มาก	

จากตารางที่ 2 ระดับการบริหารงานบุคคลในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษามีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมและสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการพัฒนาและฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนกำลังคน และการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ขณะที่ด้านการให้แรงจูงใจและสวัสดิการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่อาจสะท้อนถึงความต้องการด้านสวัสดิการหรือแรงสนับสนุนเพิ่มเติมจากองค์กร

3. ผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง
ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ สุขภาวะเชิงบวกของครู
 ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยรวม

ข้อ	สุขภาวะเชิงบวกของครู	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับที่
1.	อารมณ์เชิงบวก	4.15	0.72	มาก	5
2.	การมีส่วนร่วม	4.52	0.56	มากที่สุด	2
3.	ความสัมพันธ์ที่ดี	4.36	0.65	มาก	4
4.	ความหมายในงาน	4.59	0.50	มากที่สุด	1
5.	ความสำเร็จ	4.43	0.53	มาก	3
รวม		4.41	0.50	มาก	

จากตารางที่ 3 ระดับสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลางในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าครูส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีความรู้สึกเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความหมายในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วม ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความสำเร็จและด้านความสัมพันธ์ที่ดี อยู่ในระดับมาก ขณะที่ด้านอารมณ์เชิงบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด แม้ยังอยู่ในระดับมาก แต่อาจสะท้อนถึงภาระงานและความกดดันทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากภาระงานของครูการศึกษาพิเศษ

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารงานบุคคล

กับการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครู ในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยการบริหารงานบุคคล
กับการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

การบริหารงานบุคคล (X)	สุขภาวะเชิงบวกของครู (Y)					
	อารมณ์เชิงบวก (Y ₁)	การมีส่วนร่วม (Y ₂)	ความสัมพันธ์ที่ดี (Y ₃)	ความหมายในงาน (Y ₄)	ความสำเร็จ (Y ₅)	รวม (r)
การวางแผนกำลังคน (X ₁)	.575**	.534**	.432**	.382**	.295**	.534**
การพัฒนาและฝึกอบรม (X ₂)	.435**	.519**	.338**	.427**	.332**	.483**
การประเมินผลการปฏิบัติงาน (X ₃)	.563**	.568**	.579**	.504**	.497**	.642**
การให้แรงจูงใจและสวัสดิการ (X ₄)	.725**	.603**	.717**	.504**	.506**	.734**
การสร้างสภาพผูกพันในสถานศึกษา (X ₅)	.765**	.662**	.766**	.513**	.481**	.767**
รวม (r)	.733**	.680**	.686**	.550**	.504**	.754**

** มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่าปัจจัยการบริหารงานบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะเชิงบวกของครูในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .754$) แสดงให้เห็นว่า เมื่อสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สุขภาวะเชิงบวกของครูมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามไปด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการสร้างสภาพผูกพันในสถานศึกษา (X₅) มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะเชิงบวกสูงที่สุด ($r = .767$) รองลงมา คือ ด้านการให้แรงจูงใจและสวัสดิการ (X₄) ($r = .734$) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X₃) ($r = .642$) ด้านการวางแผนกำลังคน (X₁) ($r = .534$) และด้านการพัฒนาและฝึกอบรม (X₂) ($r = .483$) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่า ความผูกพันในสถานศึกษา การได้รับการสนับสนุนจากสถานศึกษา และแรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูทั้งด้านอารมณ์ ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ตัวแปร พยากรณ์	<i>b</i>	<i>S.E.b</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>
X_1	.062	.069	.073	.898	.371
X_2	-.071	.076	-.081	-.943	.348
X_3	.167	.077	.210	2.163	.032*
X_4	.089	.075	.151	1.189	.237
X_5	.328	.076	.499	4.345	.000*
ค่าคงที่ (<i>a</i>)	1.981	.248		7.998	.000*
R = .792, R ² = .628 S.E. _{est} = .313					

* มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ .05

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยการบริหารงานบุคคลทั้ง 5 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ สุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง ได้ร้อยละ 62.8 ($R = .792$, $R^2 = .628$) โดยมี ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ .313 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า ด้านการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา (X_5) ($\beta = .499$) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (X_3) ($\beta = .210$) ซึ่งส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการวางแผนกำลังคน (X_1) การพัฒนาและฝึกอบรม (X_2) และการให้แรงจูงใจและสวัสดิการ (X_4) ไม่พบว่าส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจสะท้อนให้เห็นว่า แม้ปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญต่อการสนับสนุน การปฏิบัติงานของครู แต่ยังไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาวะเชิงบวก เมื่อพิจารณาพร้อมกับตัวแปรอื่นในแบบจำลองเดียวกัน

อภิปรายผล

1. ระดับการบริหารงานบุคคลกับสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลและสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยด้านการพัฒนาและฝึกอบรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพวิชาชีพของครูอย่างต่อเนื่อง ขณะที่สุขภาวะเชิงบวกด้านความหมายในงานและการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนว่าครูตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของ Seligman (2011) และรายงานของ OECD (2020) ที่ชี้ว่า ระบบบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพสัมพันธ์กับความพึงพอใจและสุข

ภาวะในการทำงานของครู ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู แต่ยังช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย

2. ปัจจัยการบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารงานบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะเชิงบวกของครูในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า เมื่อสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ สุขภาวะเชิงบวกของครูก็มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะด้านการสร้างความผูกพันในสถานศึกษาและการให้แรงจูงใจและสวัสดิการ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะเชิงบวกในระดับสูง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ Skaalvik & Skaalvik (2018) และ Toropova et al. (2021) ที่พบว่าการสนับสนุนจากองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของครู รวมทั้งสอดคล้องกับสุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย และประสพชัย พสุนนท์ (2561) และวรรณิศา อ่อนประสพ และคณะ (2563) ที่พบว่า การบริหารงานบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพการทำงานของครู ทั้งนี้ สะท้อนว่า การบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยการบริหารงานบุคคลส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าการสร้างความผูกพันในสถานศึกษาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสุขภาวะเชิงบวกของครูได้ ร้อยละ 62.8 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูการศึกษาพิเศษ

3.1 การสร้างความผูกพันในสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูง และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับผลของการศึกษาของสุพิชฌาย์ (2561) และวรรณิศา และคณะ (2563) ที่พบว่าความผูกพันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและความพึงพอใจของครู ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนว่า การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ที่ดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูในสถานศึกษาพิเศษ ซึ่งครูการศึกษาพิเศษต้องใช้พลังทางอารมณ์สูง จึงให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์และความผูกพันมากกว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทน

3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ OECD (2020) ที่ชี้ว่าการประเมินที่เน้นพัฒนาช่วยเพิ่มแรงจูงใจและสุขภาวะ ผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ระบบการประเมินผลที่เหมาะสม

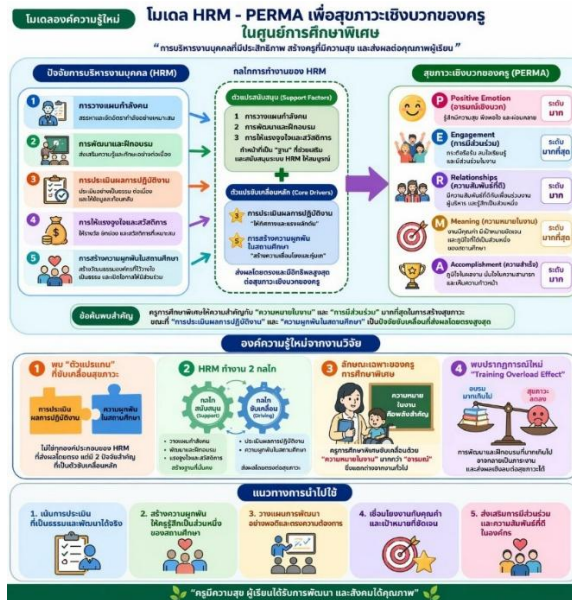
ไม่เพียงเป็นเครื่องมือในการติดตามผลการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอีกด้วย

3.3 การให้แรงจูงใจและสวัสดิการ แม้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวก แต่ไม่พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามจากผลการศึกษาของ Toropova et al. (2021) สะท้อนว่าสวัสดิการและสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ อาจสะท้อนให้เห็นว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู แต่เมื่อพิจารณาร่วมกับปัจจัยด้านอื่นแล้ว อาจยังไม่ใช่ปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในบริบทของการศึกษาพิเศษ

3.4 การวางแผนกำลังคน แม้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นบวก แต่ไม่พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามผลของการศึกษาของ Skaalvik & Skaalvik (2018) ชี้ให้เห็นว่าการจัดภาระงานอย่างเหมาะสมอาจช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้ ผลการวิจัยครั้งนี้อาจสะท้อนว่า แม้การวางแผนอัตรากำลังจะมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร แต่ครูอาจให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กรและการสนับสนุนทางจิตใจมากกว่าในบริบทของการปฏิบัติงานจริง

3.5 การพัฒนาและฝึกอบรม พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเป็นลบ และไม่พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดทั่วไป อาจตีความได้ว่า หากการพัฒนาวิชาชีพเพิ่มภาระงาน หรือขาดความเหมาะสมกับบริบท ก็อาจส่งผลต่อความเครียดและระดับสุขภาวะของครู สอดคล้องกับผลของการศึกษาของ Skaalvik & Skaalvik (2018) ที่พบว่าภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากความคาดหวังหรือกิจกรรมพัฒนา อาจส่งผลให้เกิดความเครียดและลดระดับสุขภาวะของครู หากขาดการจัดการที่เหมาะสม

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 โมเดล “HRM-PERMA Synergistic Model” เพื่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ

โมเดล “HRM-PERMA Synergistic Model” เป็นกรอบแนวคิดใหม่ที่อธิบายว่าการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของศูนย์การศึกษาพิเศษ มีได้ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในลักษณะเชิงเส้นตรงเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการเชิงระบบที่มีทั้งปัจจัยสนับสนุนและปัจจัยขับเคลื่อน โดยองค์ประกอบด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างความผูกพันในสถานศึกษา ทำหน้าที่เป็น “ตัวแปรแทน” ที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อสุขภาวะเชิงบวกของครู ขณะที่องค์ประกอบอื่นทำหน้าที่สนับสนุนให้ระบบเกิดความสมดุล นอกจากนี้โมเดลยังสะท้อนลักษณะเฉพาะของครูการศึกษาพิเศษ ที่ให้ความสำคัญกับ “ความหมายในงาน” และ “การมีส่วนร่วม” มากกว่าปัจจัยทางอารมณ์เพียงอย่างเดียว และชี้ให้เห็นข้อค้นพบเชิงลึกว่า การพัฒนาวิชาชีพที่ไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสุขภาวะได้

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยการบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครูในศูนย์การศึกษาพิเศษ ส่วนกลาง” พบว่าการบริหารงานบุคคลและสุขภาวะเชิงบวกของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาและฝึกอบรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่สุขภาวะเชิงบวกของครูสูงที่สุดในด้านความหมายในงานและการมีส่วนร่วม สะท้อนว่าครูตระหนักถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ปัจจัยการบริหารงานบุคคลโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาวะเชิงบวกของครู

ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะด้านการสร้างความผูกพันในสถานศึกษาและการให้แรงจูงใจและสวัสดิการ แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคลมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณยังพบว่า การสร้างความผูกพันในสถานศึกษาและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครู สะท้อนว่า ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรและระบบประเมินผลที่ยุติธรรมและมุ่งพัฒนา มีส่วนช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูอย่างยั่งยืน ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 1) สถานศึกษาควรวางแผนอัตรากำลังและภาระงานของครูให้เหมาะสม เพื่อลดความเครียดและส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครู 2) ควรพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใสเป็นธรรม และมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของครู 3) ควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความผูกพันในสถานศึกษา เช่น การมีส่วนร่วมในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี 4) ควรปรับปรุงแบบการพัฒนาและฝึกอบรมให้สอดคล้องกับบริบทการทำงาน และไม่เพิ่มภาระงานเกินความจำเป็น 5) หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่เชื่อมโยงกับการส่งเสริมสุขภาวะครู ทั้งด้านสวัสดิการ สุขภาพจิต และสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อสุขภาวะเชิงบวกของครู เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 2) ควรขยายพื้นที่วิจัยไปยังศูนย์การศึกษาพิเศษหรือสถานศึกษาอื่น เพื่อเปรียบเทียบบริบทและเพิ่มความครอบคลุมของผลการวิจัย 3) ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสุขภาวะเชิงบวกของครูมากยิ่งขึ้น 4) ควรพัฒนาและทดลองใช้รูปแบบการบริหารงานบุคคลที่มุ่งส่งเสริมสุขภาวะเชิงบวกของครูโดยเฉพาะ 5) ควรศึกษาผลกระทบระยะยาวของสุขภาวะเชิงบวกของครูต่อคุณภาพการศึกษาและผลลัพธ์ของผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2564). สถิติสำหรับงานวิจัย. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). สุวีริยาสาส์น.
- วรรณศา อ่อนประสพ, พระปริยัติสารเวที (ทองสุข สุทธิสิริ), และชัตติยา ดั่งสำราญ. (2563). การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มจร, 8(1), 329–342.
- สุพิชฌาย์ ลิ้มตระกูลไทย, และประสพชัย พสุนนท์. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง [The factors affecting organizational

- commitment of teachers in private school]. *Veridian E-Journal, มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(1), 1–17.
- Dreer, B. (2023). Teacher well-being: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1205179.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- OECD. (2020). Developing a teaching compass: Empowering teachers and revitalising the teaching profession for education reform. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/ab0a36fe-en>
- Sawatske, A., Leonard, C., Harris, J., & Dally, K. (2024). The case for special education teacher wellbeing: A multidimensional review of the evidence and future directions. *Australasian Journal of Special and Inclusive Education*, 48(1), 64–77.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251–1275.
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295–320.