



แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

โดย

นางสาวรัชฎ์ลักษณ์ ทานะสิงห์



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

GUIDELINES FOR DEVELOPING OMNOISOPHONCHANUPATHAM SCHOOL
TOWARDS BECOMING A HAPPY SCHOOL



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION
Department of Educational Administration
Academic Year 2024
Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็น โรงเรียนแห่งความสุข
โดย	นางสาวธัญลักษณ์ ทานะสิงห์
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา แผน ข
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

.....	คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ศาสตราจารย์ ดร. คณิต เขียววิชัย)	
พิจารณาเห็นชอบโดย	
.....	ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ)	
.....	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริระประภา)	
.....	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(รองศาสตราจารย์ ดร. พรศักดิ์ สุจริตรักษ์)	

630620068 : การบริหารการศึกษา แผน ข

คำสำคัญ : โรงเรียนแห่งความสุข/โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์

นางสาว ธัญลักษณ์ ทานะสิงห์: แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข อาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ 2) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ประชากร คือ ผู้บริหารและข้าราชการครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ตามแนวคิดของ ยูเนสโก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมากสองด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านกระบวนการ ด้านคน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านสถานที่

2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข เป็นพหุแนวทาง โดยมีแนวทางที่สำคัญ ดังนี้ ด้านกระบวนการ 1) การสนับสนุนการนำแนวทางการสอนที่ยืดหยุ่นและหลากหลายมาใช้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน 2) การบริหารจัดการภาระงานที่สมดุลและยุติธรรม โดยกำหนดปริมาณงานและการบ้านให้เหมาะสมกับช่วงวัยของนักเรียน และจัดสรรเวลาสำหรับการพักผ่อนและทำกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการ มีแนวทางติดตามและประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้นักเรียนได้รับการสนับสนุนตามความสามารถของตนเอง 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสามัคคีในโรงเรียน โดยจัดระบบการทำงานเป็นกลุ่มที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกัน 4) การดูแลสุขภาพทางจิตใจของนักเรียนและครู โดยควรมีมาตรการช่วยเหลือนักเรียนที่เผชิญกับความเครียดหรือปัญหาทางอารมณ์ ด้านคน 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจและบริหารงานด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส มีการมอบหมายภาระงานแก่ครูอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สนับสนุนให้ครูมีโอกาสดำเนินการวางแผนการสอนและปรับปรุงเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงโครงสร้างเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนการสอน 3) ครูควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียน รวมถึงความสนใจของนักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ อีกทั้งควรใช้วิธีการสอนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เพื่อให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียน 4) ครูควรให้ความสำคัญกับการให้คำแนะนำที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล และอธิบายแนวทางการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนอย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยมีการมอบหมายการบ้านและงานที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน เพื่อไม่ให้เป็นการท้อแท้จนเกินไปของนักเรียน และสนับสนุนให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ โดยการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านโครงงานและกิจกรรมที่เหมาะสม ด้านสถานที่ 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีภาวะผู้นำและประชาธิปไตย โดยให้ความสำคัญกับการจัดพื้นที่สำหรับการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู นักเรียน และผู้บริหาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เช่น การออกแบบพื้นที่เรียนรู้ หรือกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน 2) จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและปราศจากการรังแก โดยติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดสำคัญเพื่อเฝ้าระวังพฤติกรรมไม่เหมาะสม และกำหนดจุดให้คำปรึกษาเพื่อให้นักเรียนสามารถแจ้งปัญหาได้อย่างปลอดภัย 3) ส่งเสริมสุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโรงอาหารให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ และจัดให้มีจุดล้างมือและสุขอนามัยที่เพียงพอในโรงเรียน เช่น อ่างล้างมือ ห้องน้ำสะอาด และน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย

630620068 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : Happy School/Omnoi Sophonchanupatham School

MISS Thanyaluk TANASING : GUIDELINES FOR DEVELOPING OMNOISOPHONCHANUPATHAM SCHOOL TOWARDS BECOMING A HAPPY SCHOOL

Thesis advisor : Associate Professor Dr. Nuchnara Rattanasiraprapha, Ph.D.

The objectives of this independent study were to investigate: 1) the status of Omnoi Sophonchanupatham School as a "Happy School," and 2) the developmental guidelines for enhancing Omnoi Sophonchanupatham School toward becoming a Happy School. The population consisted of 80 school administrators and government teachers at Omnoi Sophonchanupatham School. The research instrument used was a questionnaire on perceptions of the school's alignment with the concept of a Happy School, based on UNESCO's framework. The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The findings revealed the following:

1. The overall status of Omnoi Sophonchanupatham School as a Happy School was at a high level. When considered by individual aspects, two components were found to be at a high level the process and people aspects ranked by descending mean scores. One component, the place/environment, was rated at a moderate level.

2. The developmental guidelines for enhancing Omnoi Sophonchanupatham School toward becoming a Happy School encompassed multiple dimensions. The key strategies are outlined as follows: Process Aspect 1) Support for the implementation of flexible and diverse teaching approaches, including the use of technology to enhance student engagement. 2) Balanced and fair workload management, including appropriate homework volume according to students' age levels, along with sufficient time for rest and developmental activities. A transparent and fair system of monitoring and evaluation should be established to provide appropriate support for students based on individual abilities. 3) Promotion of teamwork and unity within the school, through systems that foster the development of social and collaborative skills. 4) Psychological well-being of both students and teachers should be addressed, with measures in place to assist students facing stress or emotional challenges. People Aspect 1) School administrators should prioritize fair and transparent decision-making processes and ensure equitable task delegation to teachers, thereby enabling effective performance. 2) Continuous support for teachers in lesson planning and instructional improvement should be provided. The curriculum should be adapted to meet student needs in order to maximize learning efficiency. 3) Teachers should adapt teaching methods to accommodate student diversity and interests, fostering participatory learning and creating a positive classroom environment that enhances student enjoyment and engagement in learning. 4) Teachers should emphasize individualized guidance to help students reach their full potential, clearly explaining solutions to classroom issues, assigning homework aligned with the lesson content, and avoiding excessive burdens. Activities should encourage student creativity through project-based and experiential learning. Place/Environment Aspect 1) School administrators should adopt a leadership and democratic management style that values inclusive participation. Spaces should be allocated for meetings and dialogue among teachers, students, and administrators. Students should be involved in decision-making processes concerning their school environment, such as learning space design or school improvement activities. 2) A safe and bully-free environment should be established through the installation of surveillance cameras in key areas and the provision of consultation points where students can safely report issues. 3) Promotion of health, hygiene, and nutrition should be prioritized. The school cafeteria should be improved to ensure cleanliness and nutritional value. Adequate hygiene facilities, including handwashing stations, clean restrooms, and safe drinking water, should be provided throughout the school.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง “แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข” สำเร็จลุล่วงด้วยดีซึ่งได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. นุชนา รัตนศิริประภา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้วิจัย รวมทั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สายสุตา เตียเจริญ ประธานกรรมการการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร. พรศักดิ์ สุจริตรักษ์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการค้นคว้าอิสระเล่มนี้จนถูกต้องและเสร็จสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณคุณอาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ให้ความรู้ให้คำแนะนำและประสบการณ์อันมีค่ายิ่งแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ที่ได้อำนวยความสะดวกและให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้เป็นอย่างดี

คุณค่าหรือประโยชน์อันเกิดจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ผู้วิจัยขอน้อมเป็นเครื่องบูชาแด่ครอบครัว ครูบาอาจารย์ที่อบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา



ธัญลักษณ์ ทานะสิงห์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
คำถามของการวิจัย.....	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 บรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	10
การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข.....	10
ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุข	10
ความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุข.....	13
ประโยชน์ของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	15
หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข	20

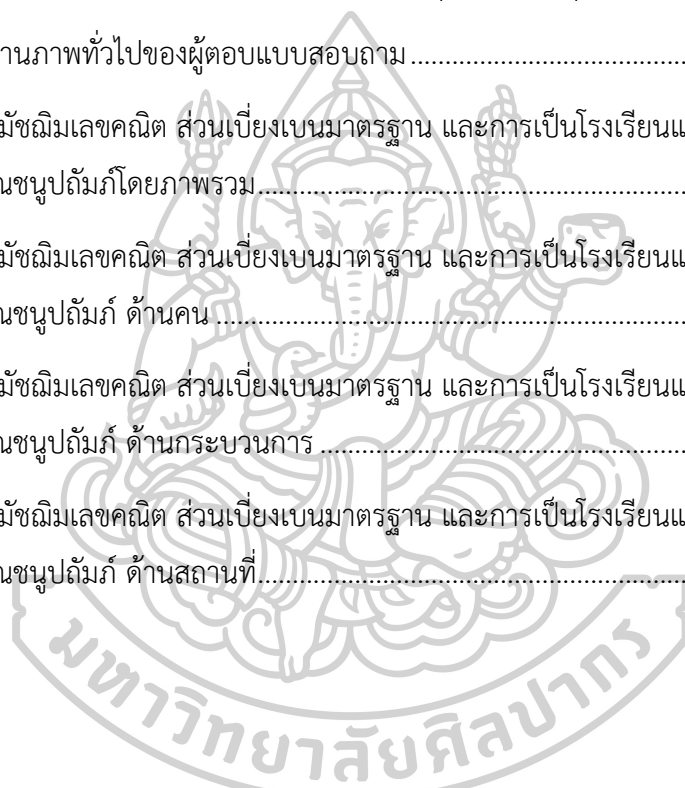
ปัจจัยของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	27
แนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	30
ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์.....	38
ข้อมูลทั่วไป.....	38
ข้อมูลบุคลากร.....	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41
งานวิจัยในประเทศ.....	41
งานวิจัยต่างประเทศ.....	43
สรุป	45
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย	47
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	47
ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย	47
ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย	47
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย.....	47
ระเบียบวิธีวิจัย	48
แผนแบบการวิจัย.....	48
ประชากร	48
ตัวแปรที่ศึกษา	48
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ	51
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	51
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	52
สรุป	53

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	54
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ...	56
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียน แห่งความสุข.....	67
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	69
สรุปผลการวิจัย.....	69
การอภิปรายผล	70
ข้อเสนอแนะของการวิจัย	79
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	79
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	80
รายการอ้างอิง	82
ภาคผนวก.....	86
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย.....	87
ภาคผนวก ข ค่าความตรง (IOC) ของเครื่องมือวิจัย	91
ภาคผนวก ค หนังสือขอทดลองเครื่องมือ	100
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	102
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	107
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	109
ประวัติผู้เขียน.....	119

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนผู้บริหารในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม.....	40
ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูป ถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม	40
ตารางที่ 3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	55
ตารางที่ 4 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์โดยภาพรวม	56
ตารางที่ 5 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านคน	57
ตารางที่ 6 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านกระบวนการ	61
ตารางที่ 7 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านสถานที่.....	64



สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย	8
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย	9
แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดสำหรับโรงเรียนแห่งความสุข	22



บทที่ 1

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21”¹ จากวิสัยทัศน์ดังกล่าว ย้ำให้เห็นว่าระบบการศึกษาไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่การพัฒนาด้านความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับ “ความสุขของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา” เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ แนวคิด “โรงเรียนแห่งความสุข” (Happy School) จึงได้รับความสนใจมากขึ้นในระดับนโยบายและการปฏิบัติจริง เพราะโรงเรียนที่มีความสุขไม่เพียงช่วยให้ผู้เรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษา แต่ยังส่งเสริมคุณภาพชีวิตของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมาย คือ ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งของประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “ผู้เรียนมีความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็น มีความสุข และมีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ”² จะเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์ดังกล่าว มีความเชื่อมโยงกันในเรื่องของ “ความสุข” ดังนั้นโรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่มีหน้าที่หลักในการจัดการศึกษา ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และดำเนินงานให้โรงเรียนเกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขของสำนักงานยูเนสโก (UNESCO) ที่กล่าวว่า “คน” เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในโรงเรียน ต่อมาคือ “กระบวนการ” วิธีการสอนและการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมการรับรู้ของผู้เรียนว่ามีความเป็นอยู่ดี และสุดท้าย “สถานที่”

¹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค, 2560), [ฉ].

² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570 (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565), 14.

ในการพัฒนาปัจจัยแวดล้อม รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ส่งผลให้โรงเรียนเป็น “สถาบันที่มีความสุข”³

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ เป็นโรงเรียนที่มีการมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่านั้น แต่ยังมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสุขของทั้งผู้เรียนและบุคลากรในโรงเรียนอีกด้วย อย่างไรก็ตาม แม้ว่าโรงเรียนจะมีการพัฒนาหลายด้าน แต่การพัฒนาให้เป็น “โรงเรียนแห่งความสุข” ยังคงเป็นเรื่องที่ท้าทายและมีความซับซ้อนมากกว่าการพัฒนาแค่ด้านวิชาการเพียงอย่างเดียว เนื่องจากโรงเรียนต้องเผชิญกับปัญหาหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อทั้งความสุขและความเป็นอยู่ของผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา หนึ่งในปัญหาหลักที่พบ คือ ภาระงานที่หนักหน่วงของครู ซึ่งต้องรับผิดชอบงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกัน เช่น การสอน การจัดกิจกรรม การประเมินผล รวมไปถึงการดูแลและให้คำปรึกษากับผู้เรียน ปัญหานี้ส่งผลให้ครูบางท่านรู้สึกเครียดและไม่ได้รับเวลาที่เพียงพอในการพัฒนาตนเองหรือลงมือทำการสอนในรูปแบบที่ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุขให้แก่ผู้เรียน นอกจากนี้การทำงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกันยังส่งผลกระทบต่อ สุขภาพจิต ของครูเอง และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน การที่ครูมีภาระงานหนักยังทำให้พวกเขาไม่สามารถดูแลจิตใจของผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ เพราะต้องจัดการกับงานที่มากมาย การดูแลและให้คำปรึกษาในด้านอารมณ์และพัฒนาการทางจิตใจจึงถูกมองข้ามไป แม้ว่าภาระงานของครูจะเป็นหนึ่งในปัญหาหลักที่ส่งผลต่อบรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียน แต่ยังมีอีกหลายปัจจัยที่ควรได้รับการพิจารณาเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เป็น โรงเรียนแห่งความสุข อีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญคือ ความเครียดจากการเรียนของผู้เรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเรียนของผู้เรียนไม่ได้สนุกหรือไม่น่าสนใจ ทำให้ผู้เรียนหลายคนรู้สึกเบื่อหน่ายกับการเรียนในบางวิชา หรือไม่สามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเรียนรู้และความสุขของผู้เรียน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาอารมณ์และจิตใจของผู้เรียนช่วยเพิ่มแรงจูงใจ

³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, โรงเรียนแห่งความสุข: แนวทางการสร้างโรงเรียนที่มีความสุขตามแนวคิดของยูเนสโก (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565), 15.

ในการเรียน และส่งผลให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น⁴ ประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ตามปกติแล้วการรับรู้และการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นหลังจากที่ได้ปะทะสัมพันธ์กับสิ่งภายนอกที่มากระตุ้นประสาทสัมผัสของผู้เรียน การปะทะสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ เป็นการสร้างประสบการณ์แก่ผู้เรียน ดังนั้นถ้าเราต้องการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีก็ต้องจัดให้เรียนอยู่ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีก่อน แล้วสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านั้นจะเป็นตัวกำหนดประสบการณ์ของผู้เรียนภายหลัง⁵ บริบทดังกล่าวสอดคล้องและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสุขของผู้เรียน ศักยภาพของบุคลากร และสภาพแวดล้อมในที่ส่งเสริมในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้ปกครองแทบทุกคนล้วนปรารถนาให้บุตรหลานของตนเองได้เรียนในโรงเรียนที่ทำให้มีความสุข โรงเรียนที่มีระบบและบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการทำให้ผู้เรียนได้ค้นพบตัวตนของตนเอง ก่อนที่จะไปต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ความสุขของผู้เรียนและวิธีการมอบองค์ความรู้จึงมีความสำคัญ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความสุขและคุณภาพของผู้เรียนเป็นสิ่งที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การให้ความสำคัญกับความสุข และความเป็นอยู่ที่ดีในโรงเรียน จะนำมาซึ่งความสำเร็จด้านการเรียนที่สูงขึ้น ผู้เรียนมีสมรรถนะตามศักยภาพและมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีทักษะที่จำเป็นต่ออนาคตในศตวรรษที่ 21 และส่งผลให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข แนวคิดการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้การศึกษาคืบหน้า และมีประสิทธิภาพต่อไป

ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์มีการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานด้านต่าง ๆ จึงได้กำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ตรงตามความต้องการของชุมชน นโยบายของรัฐ แผนการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพในการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ จากการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรค (SWOT) ของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 – พ.ศ.2565 และได้รวบรวมประเด็นที่เป็นจุดอ่อน และอุปสรรค

⁴ พระมหาสุวัฒน์ กิตติเมธี (คงยืน), และ สมควร นามสีฐาน. 2565. "บทบาทครูในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข." วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น 9, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม): 590. เข้าถึงเมื่อ 15 เมษายน 2566. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/mcjou/article/download/263698/176693/1010327>

⁵ พรศักดิ์ สุจริตรักษ์, การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (ราชบุรี: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2563), 243.

ต่อโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความสุขภายในโรงเรียนได้ ดังนี้ คือ 1) ปัญหาความเครียดและสุขภาพจิตของผู้เรียนและครู 2) ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 3) ปัญหาภาระงานที่หนักหน่วง 4) ปัญหาด้านการบริหารการพัฒนาโรงเรียนยังไม่ได้เปิดโอกาสให้ครู ผู้เรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ 5) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ขาดการใช้นวัตกรรมทางการศึกษา ที่ช่วยให้การเรียนรู้มีความสนุกและเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน และ 6) สถานที่ในโรงเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) ปัญหาด้านมลภาวะทางอากาศที่ส่งผลต่อบรรยากาศการเรียนรู้ 8) พื้นที่ของโรงเรียนมีจำกัด สถานที่นั่งพักผ่อน และทานอาหารในช่วงเวลาพักของผู้เรียนมีน้อย 4) อุปกรณ์ในห้องเรียนที่ชำรุดมีการซ่อมแซมที่ล่าช้า ส่งผลให้บรรยากาศในการเรียนรู้ลดน้อยลง⁶ และจากผลการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self – Assessment Report : SAR) ของโรงเรียนก็ยังพบว่าในการการบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้พบปัญหาเช่นเดียวกัน โดยในด้านการจัดการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนต่ำลง ซึ่งเกิดจากกระบวนการบริหาร และการประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่ได้มีการสร้างความเข้าใจและให้ความรู้กับครู ไม่ได้มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน และขาดความร่วมมือในการพัฒนากระบวนการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน⁷

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นได้ชัดเจนว่า สภาพปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์จากการบริหารงานภายในโรงเรียน ส่งผลกระทบต่อการไม่เป็นโรงเรียนแห่งความสุขทั้ง ด้านคน ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่ ซึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญ ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ครู และบุคลากรในโรงเรียน คือ การแสวงหาแนวทางในการทำให้โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์เป็นโรงเรียนแห่งความสุข เนื่องจากแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขนั้น จะเป็นแนวทางที่ช่วยให้การบริหารงานภายในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “แนวทาง

⁶ โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์. รายงานการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง SWOT โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ปีการศึกษา 2563-2565 (สมุทรสาคร: ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์, 2565), 1-5.

⁷ โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์. รายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR) (สมุทรสาคร: ฝ่ายนโยบายและแผนงาน โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์, 2565), 1-2.

การพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข”เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัยผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์
2. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียน

แห่งความสุข

คำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดดังนี้

1. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับใด
2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ไว้ดังนี้

1. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับปานกลาง
2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

เป็นพหุแนวทาง

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบแบบเปิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่กล่าวว่า โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคมที่มีลักษณะเปิด โดยมองว่าโรงเรียนหรือองค์กรทางการศึกษาเป็นระบบแบบเปิดที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก ระบบนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักหลายประการที่ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา ระบบบริหารโรงเรียน (System of School Administration) Lunenburg และ Ornstein อธิบายว่า ระบบแบบเปิดมีลักษณะสำคัญ คือ 1) Input (ปัจจัยนำเข้า) ทรัพยากรต่าง ๆ ที่เข้าสู่ระบบ เช่น นักเรียน ครู งบประมาณ หลักสูตร เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมทางสังคม 2) Process (กระบวนการทำงานภายใน) กระบวนการบริหารจัดการ เช่น วิธีการสอน การบริหารงานบุคคล การพัฒนาหลักสูตร และวัฒนธรรมองค์กร 3) Output (ผลลัพธ์ของระบบ) ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

จากกระบวนการทำงาน เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน พฤติกรรมของนักเรียน คุณภาพของบัณฑิต และความพึงพอใจของผู้ปกครอง 4) Feedback (ผลสะท้อนกลับ) ข้อมูลย้อนกลับที่ช่วยให้ระบบสามารถปรับปรุงและพัฒนาได้ เช่น การประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การประเมินคุณภาพครู และข้อเสนอแนะจากชุมชน⁸

นักวิชาการหลายท่านทั้งในต่างประเทศและในไทย ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขไว้ ซึ่งมีหลายแนวคิด ดังนี้ ไดเนอร์ (Diener) กล่าวว่า สุขภาวะที่ดี (Subjective Well-Being) เป็นคำศัพท์เชิงวิทยาศาสตร์ นักวิจัยส่วนใหญ่จะใช้คำว่า สุขภาวะที่ดี ซึ่งจากทฤษฎีของไดเนอร์ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของความสุขก็คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในจุดหมายหลักของชีวิต ซึ่งเป็นอารมณ์ความรู้สึกในด้านลบต่ำ มนุษย์มีความสุขเกิดขึ้นจากหลายปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความต้องการของบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้ 1.ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) 2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) 3.อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) 4.อารมณ์ทางลบ (Negative Affect)⁹ แมเนียน (Manion) อธิบายความสุข (Joy at work) ด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงานความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ¹⁰ แอนดรู (Andrew) ได้กล่าวว่า สิ่งที่สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร มี 13 ด้านได้แก่ ภาวะผู้นำในที่ทำงาน ชุมชนในสถานที่ทำงาน ความเพลิดเพลินในการทำงาน การเสริมสร้างงานให้มีคุณค่า ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สมดุลระหว่างงานกับชีวิต ความหลากหลายในงาน การทำงานเป็นทีม การได้รับการยอมรับในผลงาน รางวัลจากการทำงาน และความหมายของงานที่ทำ¹¹ ในประเทศไทยก็มีสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้นำเสนอสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวคิดความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) การเป็นผู้มีสุขภาพดี (Happy Body) 2) การเป็นผู้มีน้ำใจช่วยเหลือ

⁸ Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 5th ed. (CA: Wadsworth Publishing, 2008), 201–2.

⁹ Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43.

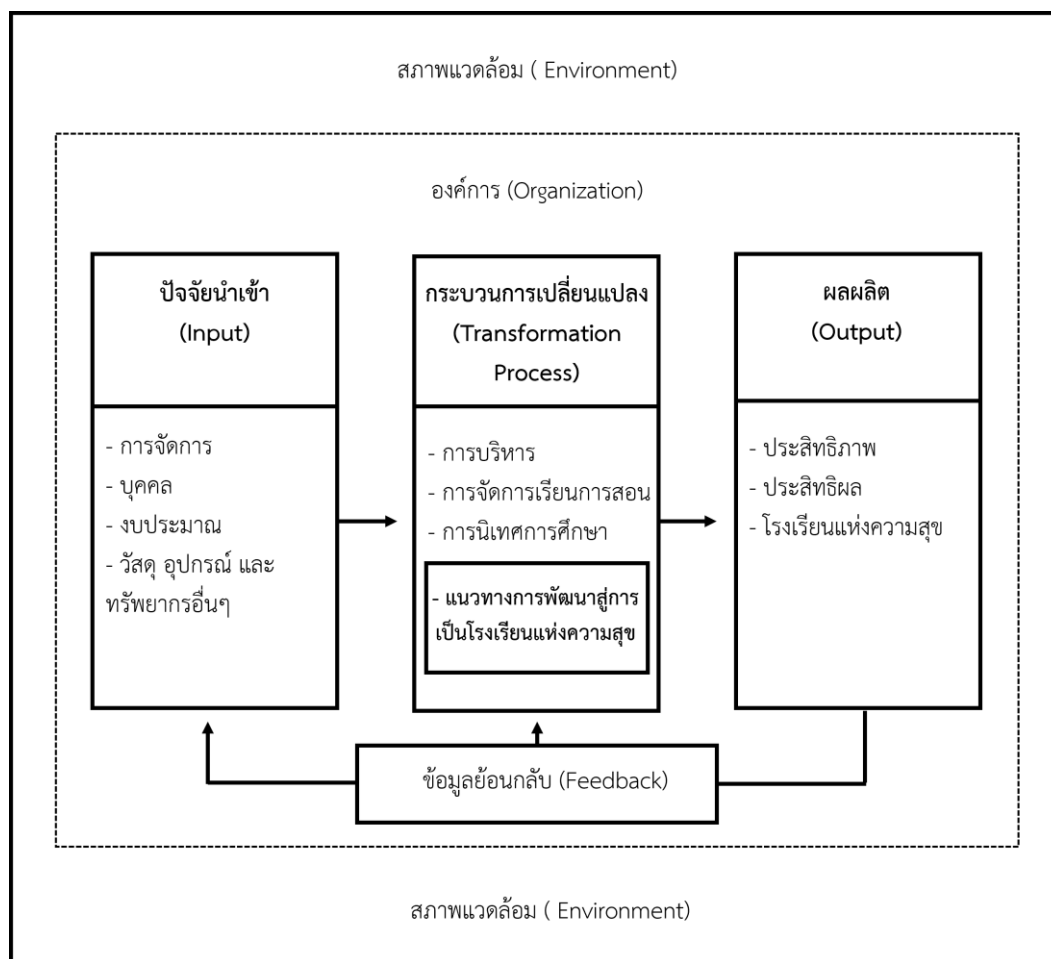
¹⁰ Jo Manion, Joy at Work! Creating a Positive Workplace. *The Journal of Nursing Administration* 33(12):p 652-659, December 2003.

¹¹ Sharon S. Andrew, **S.M.I.L.E.S.: The Differentiating Quotient for Happiness at Work** (London: Macmillan Publishers, 2011).

ผู้อื่น (Happy Heart) 3) การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ (Happy Relax) 4) การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) 5) การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) 6) การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) และ 8) การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/สังคมของตนเองได้ (Happy Social)¹² อีกทั้ง ยูเนสโก แบงค็อก (UNESCO Bangkok) ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย 1) คน (People) หมายถึง มิตรภาพและความสัมพันธ์ในสังคมโรงเรียน ทักษะและคุณลักษณะเชิงบวกของครู การเคารพในความหลากหลาย และความแตกต่าง ค่านิยมและแนวปฏิบัติเชิงบวกที่ทุกคนมีส่วนร่วม สภาพการทำงานและสุขภาวะที่ดีของครู ทักษะและสมรรถนะของครู 2) กระบวนการ (Process) หมายถึง ภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติการทำงานเป็นหมู่คณะและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน แนวทางการเรียนการสอนที่สนุกสนานและกระตุ้นการมีส่วนร่วม เสรีภาพของผู้เรียน ความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การรู้สึกถึงความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมาย กิจกรรมนอกหลักสูตร และการจัดกิจกรรมในโรงเรียน การเรียนรู้ในลักษณะที่ครู และนักเรียนเป็นทีมเดียวกัน สารการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ มีความเกี่ยวข้องและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน สุขภาวะทางจิตที่ดีและการบริหารจัดการความเครียด 3) สถานที่ (Place) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยปราศจากการรังแก พื้นที่สำหรับการเรียนรู้และการเล่นที่เปิดกว้าง และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม วินัยเชิงบวก สุขภาพสุขอนามัยและโภชนาการที่ดี การบริหารจัดการแบบประชาธิปไตย ในโรงเรียน¹³ ดังแผนภูมิที่ 1

¹² ขาววิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559** (กรุงเทพฯ: บริษัท แอคโพรพริ้นท์ จำกัด, 2559), 12.

¹³ UNESCO Bangkok, **Happy Schools! A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific** (Bangkok: UNESCO Bangkok Office, 2016), 12–14.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 5th ed. (CA: Wadsworth Publishing, 2008), 201–2.

: UNESCO Bangkok, **Happy Schools! A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific** (Bangkok: UNESCO Bangkok Office, 2016), 12–14.

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพและมาตรฐาน ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ตามแนวคิดของ UNESCO Bangkok ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์พิจารณา 3 ด้าน คือ 1) คน (People) 2) กระบวนการ (Process) 3) สถานที่ (Place) ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข
1) คน 2) กระบวนการ 3) สถานที่

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : UNESCO Bangkok, **Happy Schools! A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific** (Bangkok: UNESCO Bangkok Office, 2016), 12–14.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในความหมายของคำที่ใช้ในกระบวนการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์ของคำต่าง ๆ ดังนี้

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง วิธีและกระบวนการในการพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งเป็นกระบวนการที่เน้นสุขภาวะที่ดีของคนในโรงเรียน ที่ประกอบไปด้วยการส่งเสริมพัฒนาในด้านคน ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่

โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ หมายถึง สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษา แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ โดยค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสารทางวิชาการ วารสาร เว็บไซต์ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนต่อองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข 2) ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปสาระสำคัญของเอกสารที่ค้นคว้าได้ ดังนี้

ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุข

โรงเรียนเป็นองค์กรในรูปแบบหนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอในขอบเขตขององค์กรแห่งความสุข เนื่องจากในปัจจุบันโรงเรียนแห่งความสุขนั้นยังไม่ถูกกล่าวถึงมากนัก เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงที่มาของแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขมากยิ่งขึ้น

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า เป็นการทำให้พนักงานและผู้บริหารเกิดความร่วมมือในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันและดูแลเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัย ความเป็นอยู่ที่ดีและเกิดความยั่งยืนในองค์กรมีความมั่นคงพนักงานทุกคน¹⁴

การ์ดเนอร์ (Gardner) ผู้คิดค้นทฤษฎี "ความสามารถหลายด้าน" (Multiple Intelligences) ซึ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนในหลาย ๆ ด้านไม่ใช่แค่ทางวิชาการเท่านั้น โดยยอมรับความแตกต่างและส่งเสริมการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมที่ทำให้เด็กมีความสุข¹⁵

¹⁴ Joan Burton, WHO Healthy Workplace Framework and Model, accessed April 10, 2024, <https://www.who.int/publications/i/item/who-healthy-workplace-framework-and-model>.

¹⁵ Howard Gardner, *Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences*, 3rd ed. (New York: Basic Books, 2011), 27–28.

แอชเชอร์ (Achor) เชนำเสนอว่า "ความสุข" มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการเรียนรู้ และเชื่อว่าโรงเรียนควรสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความสุขของเด็กๆ ซึ่งจะทำให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น¹⁶

เซลิเกแมน (Seligman) เขาเป็นผู้บุกเบิกในด้านจิตวิทยาบวก (Positive Psychology) ซึ่งเน้นการพัฒนาอารมณ์บวกและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล โดยเชื่อว่าโรงเรียนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเติบโตทางอารมณ์และจิตใจของเด็กเพื่อให้เกิดความสุขในการเรียนรู้ได้¹⁷

ยูเนสโก (UNESCO) ได้ให้ความหมายและกำหนดเกณฑ์ ของเป็นโรงเรียนแห่งความสุขว่า ด้านคน (People) จะต้องมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ในสังคมโรงเรียน ครูมีทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวก มีการเคารพในความหลากหลาย และความแตกต่าง ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ครูมีความสุขที่ดีและมีทักษะและสมรรถนะ ต่อมา ด้านกระบวนการ (Process) มีภาระงานที่เหมาะสม และเป็นธรรมชาติ การทำงานเป็นหมู่คณะ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน การจัดการเรียนการสอน มีความสนุกสนาน ผู้เรียนมีเสรีภาพในการคิดและแสดงออก มีกิจกรรมนอกหลักสูตร ครูและนักเรียนเป็นทีมเดียวกัน มีการบริหารจัดการความเครียดได้ดี และสุดท้ายด้านสถานที่ (Place) มีสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่อบอุ่นและเป็นมิตรปลอดภัย ปราศจากการรังแก มีพื้นที่สำหรับเรียนรู้ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย¹⁸

ราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงานสถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีความสุขดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์องค์กรแห่งความสุข มีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือ ความสุขของ

¹⁶ Shawn Achor, *The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work* (New York: Crown Business, 2010), 18–22.

¹⁷ Martin Seligman, *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being* (New York: Free Press, 2011), 5–12.

¹⁸ UNESCO, *Happy Schools: A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific* (The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2016), 68–73.

ทุกคน เนื่องจากคำว่า องค์การแห่งความสุข มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกัน ในองค์กร แนวคิดเรื่องความสุข องค์การที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพได้กำหนดองค์ประกอบของชีวิตคนที่มีความสุขไว้ 8 ประการ คือ สุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ (Happy body) น้ำใจงาม (Happy heart) ชีวิตที่ผ่อนคลาย (Happy relax) พัฒนาสมองอยู่เสมอ (Happy brain) สุขแท้ด้วยคุณธรรม (Happy soul) ไม่เป็นหนี้ (Happy money) ครอบครัวอบอุ่น (Happy family) และสังคมสงบสุข (Happy society) ความสุขทั้ง 8 ประการ ดังกล่าวเป็นที่มาของตัวชี้วัดสุขภาวะขององค์กรที่เน้นความสำคัญของคนทำงานในทุกฝ่าย ทุกระดับ ได้ทำงานในสถานที่ที่ตนเองมีความสุขความสุขของบุคคลย่อมเชื่อมโยงกับสภาพของสังคมเป็นวงกว้าง ถ้าคนในสังคมฉกฉวยผลประโยชน์ แก่งแย่งแข่งดีกัน ขาดความเอื้อเฟื้อเกื้อหนุนกัน สังคมนั้นย่อมวุ่นวาย บุคคลจะมีความสุขได้ต่อเมื่อช่วยกันสร้างสังคมสันติร่วมกันสร้างชุมชนน่าอยู่เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดี¹⁹

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้ให้ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุขไว้ว่า โรงเรียนที่มีบรรยากาศภายในและภายนอกที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีปฏิบัติตามวัฒนธรรมของโรงเรียน และได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมประกอบวิชาชีพและบุคคลโดยทั่วไป ผู้เรียนมีความสุขกายและสุขภาพจิตที่ดีมีความพร้อมในการเรียนรู้ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรนักเรียน ชุมชน สนับสนุนนักเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาโดยการบริหารอย่างมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีการบริหารจัดการให้ความสุขเกิดขึ้นในโรงเรียน²⁰

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.อุดรธานี เขต 4 ได้สรุปความหมายของโรงเรียนแห่งความสุขไว้ว่า โรงเรียนแห่งความสุขนั้นไม่ได้อยู่ที่อาคารสถานที่ของโรงเรียนที่ใหญ่โต โอ่อ่า ทันสมัย แต่อยู่ที่ครูซึ่งเป็นผู้ใหญ่ที่ใกล้ชิดเด็กที่สุดในโรงเรียน เนื่องจากครูเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับเด็ก และอยู่ร่วมกับเด็กตลอดเวลาในโรงเรียน การที่ครูมีความเมตตาจริงใจและอ่อนโยนต่อเด็กทุกคนโดยทั่วถึงกัน ทำให้เด็กเกิดความรักศรัทธาและไว้วางใจก่อให้เกิดความสุข ส่งผลให้เด็กมีจิตใจพร้อมในการเรียนรู้บวกกับการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อ

¹⁹ สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, ความหมายองค์กรแห่งความสุข, เข้าถึงเมื่อ 1 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก <http://www.royin.go.th/?knowledges=องค์กรแห่งความสุข>.

²⁰ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2, คู่มือการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2, 2564), 3.

การเรียนรู้ของครูแล้ว ย่อมส่งผลให้เด็กเกิดความสุข สนุกในการเรียน อยากมาโรงเรียน เพราะโรงเรียนแห่งความสุขได้เกิดขึ้นภายในใจดวงน้อย ๆ ของเด็กแล้วนั่นเอง²¹

สรุปได้ว่า โรงเรียนแห่งความสุข คือโรงเรียนที่มีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะที่ดีของคนในโรงเรียน ที่ประกอบไปด้วยการส่งเสริมพัฒนาในด้านคน ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่

ความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การ ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1) เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียวจะส่งผลให้พนักงานเครียด ดังนั้นองค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน ในมุมมองของพนักงานนั้น พนักงานจะต้องเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรจะได้รับตามกฎหมาย และพบว่าพนักงานยังต้องการความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น และความเป็นอยู่ที่ยั่งยืนทั้งของตนเอง ชุมชน และสังคม

2) เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความปลอดภัยของพนักงาน

3) กฎหมายได้กำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงานอย่างน้อยที่สุดคือการป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรดำเนินการในเชิงรุกในด้านการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบกฎหมายแรงงานในประเทศต่าง ๆ องค์กรมหาวิทยาลัย

4) องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก ซึ่งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนให้องค์การสามารถแข่งขัน

²¹ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพ.อ.อุดรธานี เขต 4, โรงเรียนแห่งความสุข, เข้าถึงเมื่อ 5 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก <http://udn4.esdc.go.th/rongreiyin-haeng-khwam-sukh>.

ได้ในด้านการผลิต และการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมการพัฒนาในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน²²

อัลเลนและแมคคาร์ธี (Allen and McCarthy) ได้ร่วมกันสังเคราะห์งานวิจัย และกล่าวถึงความสำคัญของความสุขที่เกิดในองค์กร ว่าความสุขของบุคคลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในแต่ละชีวิต โดยเฉพาะในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเห็นได้ว่าความสุขจะสามารถนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานเชิงบวกจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของความสุข ซึ่งเกิดจากการที่คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะเสียสละความสะดวกสบายของตนเองมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น²³

ยูเนสโก (UNESCO) ได้ให้ความสำคัญและเสริมสร้างกรอบกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับระบบการศึกษากับรัฐบาล ตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการและความรับผิดชอบ การจัดหาเงินทุน การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล และการประเมินการเรียนรู้ ทั้งหมดนี้มีเป้าหมายในวาระปี 2030 นี้เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการศึกษาตามสิทธิของยูเนสโก โดยรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบหลักในการเคารพ ปกป้อง และปฏิบัติตามสิทธิในการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับทุกคนตลอดชีวิต และดำเนินการผ่านการทบทวนนโยบายการศึกษาและการสนับสนุนด้านเทคนิคและการพัฒนาขีดความสามารถอื่นๆ อีกทั้งยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของความสุขในการศึกษาในฐานะรากฐานของการเรียนรู้ที่ดีขึ้น โครงการโรงเรียนแห่งความสุข (Happy Schools) มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงประสบการณ์การเรียนรู้โดยมุ่งเน้นไปที่ความเป็นอยู่ที่ดี การมีส่วนร่วม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และช่วยปลูกฝังความรักในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โครงการนี้มีเป้าหมายที่ความสุขของโรงเรียนมากกว่านักเรียนรายบุคคล เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถานที่ของการพัฒนาชุมชนแบบองค์รวมที่ยั่งยืน ซึ่งรวมถึงครู ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่ และผู้นำโรงเรียน เมื่อเผชิญกับวิกฤตการณ์และความท้าทายมากมาย โรงเรียนทั่วโลกจึงประสบปัญหาในการกำหนดวิธีการสนับสนุนครู ผู้เรียน และชุมชน ในขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เสริม โครงการนี้เน้นย้ำว่าโรงเรียนสามารถเป็นสถานที่ที่มีประสิทธิภาพในการต่อสู้กับการปฏิเสธที่ทำให้การเรียนรู้หยุดชะงัก ทั้งความรู้ความเข้าใจและไม่ใช้ความรู้ความเข้าใจ เน้นย้ำถึงความสำคัญของความสุขในการศึกษาในฐานะรากฐานของการเรียนรู้

²² Joan Burton, WHO Healthy Workplace Framework and Model, accessed April 10, 2023, <https://www.who.int/publications/i/item/who-healthy-workplace-framework-and-model>.

²³ Paul J. McCarthy & Mark S. Allen, *Be Happy in Your Work: The Role of Positive Psychology in Working with Change and Performance*, Change Management, 2016, 55-74.

ที่ดีขึ้น โครงการโรงเรียนแห่งความสุข (Happy Schools) มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงประสบการณ์การเรียนรู้โดยมุ่งเน้นไปที่ความเป็นอยู่ที่ดี การมีส่วนร่วม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และช่วยปลูกฝังความรักในการเรียนรู้ตลอดชีวิต โครงการนี้มีเป้าหมายที่ความสุขของโรงเรียนมากกว่านักเรียนรายบุคคล เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถานที่ของการพัฒนาชุมชนแบบองค์รวมที่ยั่งยืน ซึ่งรวมถึง ครู ผู้ปกครอง เจ้าหน้าที่ และผู้นำโรงเรียน เมื่อเผชิญกับวิกฤตการณ์และความท้าทายมากมาย โรงเรียนทั่วโลกจึงประสบปัญหาในการกำหนดวิธีการสนับสนุนครู ผู้เรียน และชุมชน ในขณะเดียวกัน ก็ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เสริม โครงการนี้เน้นย้ำว่าโรงเรียนสามารถเป็นสถานที่ที่มีประสิทธิภาพเพื่อต่อสู้กับการเรียนรู้ที่จะหยุดชะงัก²⁴

สรุปได้ว่า การสร้างโรงเรียนแห่งความสุขไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความสุขในแต่ละบุคคล แต่ยังช่วยพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ที่เป็นระบบและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความสำคัญกับองค์กรในด้านของการพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบการจัดการ และพัฒนาสถานที่สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้ และการทำงานที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลภายในองค์กร

ประโยชน์ของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ยูเนสโก (UNESCO) กล่าวว่าความสุขในโรงเรียน จะนำมาซึ่งความสำเร็จด้านการเรียนที่สูงขึ้น ทำให้ผู้เรียนมีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการส่งเสริมประเด็นเรื่องความสุข และความเป็นอยู่ที่ดีแก่ผู้เรียน จะช่วยให้สังคมมีความสุขเพิ่มขึ้น และนำไปสู่สังคมโลกที่มีความสุขยิ่งขึ้นในท้ายที่สุด²⁵

เคทเชียน (Ketchian) ได้กล่าวถึงประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข ดังนี้ประกอบด้วย

1) ประโยชน์ต่อองค์กร

1.1) การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไปความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่เป็นการเพิ่มคุณภาพด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความทุ่มเทตั้งใจทำงานให้เกิดผลที่ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อ และความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงาน

²⁴ UNESCO Bangkok, **Happy Schools! A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific** (The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization and UNESCO Bangkok Office, 2016), 14.

²⁵ เรื่องเดียวกัน, 14.

1.2) การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้นเนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

1.3) การมีความสุขในการทำงานทำให้ผู้รับบริการได้รับความสุข สิ่งที่คุณมีความสุขได้ทำให้องค์กรจะมีความแตกต่าง คนที่มีความสุขจะดูแลผู้รับบริการอย่างดีมีความสุขรอบคอบพูดด้วยถ้อยคำที่ดีท่าทางเป็นมิตรจะดึงดูดผู้รับบริการให้มาใช้บริการอีก

1.4) การมีความสุขในการทำงานทำให้ลดการขาดงานและลาป่วย เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่าและหายป่วยเร็วกว่า

1.5) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ไปทั่วทั้งองค์กร

1.6) การมีความสุขในการทำงานทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจคือการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

1.7) การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

1.8) การมีความสุขในการทำงานทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร

2) ประโยชน์ต่อการบริหาร

2.1) การมีความสุขในการทำงานทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องานทำให้องค์กรเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2.2) การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อยและทำให้การทำงานเป็นทีมดี

2.3) การมีความสุขในการทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน

2.4) การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคมภาพลักษณ์ขององค์กรดี เป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

2.5) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาดีขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลผลิตของงานเพิ่มขึ้น

2.6) การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการบังคับบัญชาคนที่มีความสุขไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

2.7) การมีความสุขในการทำงานทำให้เพิ่มพูนคุณค่าการเป็นผู้นำโดยให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีความหมายมากกว่าเงิน ทั้งต่อตัวเองและครอบครัว

3) ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

3.1) การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเนื่องที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมจะทำงานในวันใหม่

3.2) การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้นและควบคุมตนเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์

3.3) การมีความสุขในการทำงานเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น

3.4) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน ความสุขในการทำงานทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่เขาทำ และได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักงานของตนเอง

3.5) การมีความสุขในการทำงานให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.6) การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเองที่ได้ทำสิ่งที่ดีกับองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่าง²⁶

อัลเลนและแมคคาร์ธี (Allen and McCarthy) ได้ร่วมกันสังเคราะห์งานวิจัย และกล่าวถึงความสำคัญของความสุขที่เกิดในองค์กรว่าความสุขของบุคคลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในแต่ละชีวิต โดยเฉพาะในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเห็นได้ว่าความสุขจะสามารถนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานเชิงบวกจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของความสุข ซึ่งเกิดจากการที่คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะเสียสละความสะดวกสบายของตนเองมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น²⁷

²⁶ Lionel Ketchian, "Happiness at Work," LinkedIn, accessed May 31, 2025, <https://www.linkedin.com/pulse/happiness-work-lionel-ketchian-lionel-ketchian>.

²⁷ Paul J. McCarthy & Mark S. Allen, *Be Happy in Your Work: The Role of Positive Psychology in Working with Change and Performance*, Change Management, 2016, 55-74.

เคจีรฟท์ (Kjeruft) ได้กล่าวถึงประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุขทำให้เกิดผลดีซึ่งทำให้ผลิตผลในงานดีขึ้นด้วยเหตุผลประกอบด้วย

1. ความสุขช่วยให้คนทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น คนที่มีความสุขจะสนุกกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสัมพันธ์ที่ดีในทีม และทำให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น
2. ความสุขทำให้ความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น เมื่อมีความสุข คนจะคิดไอเดียใหม่ ๆ ได้ง่ายขึ้น และสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ความสุขช่วยให้รับมือกับความเครียดได้ดีขึ้น คนที่มีความสุขจะจัดการกับความเครียดและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ดีขึ้นโดยไม่ท้อถอย
4. ความสุขเพิ่มพลังและความกระตือรือร้น คนที่มีความสุขจะมีพลังงานมากขึ้นในการทำงาน และกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ
5. ความสุขส่งเสริมทัศนคติเชิงบวก คนที่มีความสุขจะมองโลกในแง่ดี มีทัศนคติที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จในงาน
6. ความสุขสร้างแรงจูงใจในการทำงาน คนที่มีความสุขมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ส่งผลให้ผลิตผลในงานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7. ความสุขลดการขาดงาน พนักงานที่มีความสุขจะขาดงานน้อยกว่า เพราะพวกเขารู้สึกอยากทำงานและไม่เบื่อหน่าย
8. ความสุขช่วยให้เรียนรู้และปรับตัวได้ไว เมื่อมีความสุข พนักงานจะเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ และพร้อมเรียนรู้อย่างรวดเร็ว
9. ความสุขทำให้ความวิตกกังวลลดลง คนที่มีความสุขจะกังวลกับความผิดพลาดน้อยลง และมีความรับผิดชอบมากขึ้น
10. ความสุขช่วยให้ตัดสินใจได้ดีขึ้น คนที่มีความสุขจะมีวิจารณญาณที่ดีในการตัดสินใจ เพราะไม่ได้ถูกครอบงำด้วยความเครียดหรือความวิตกกังวล

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่าการมีความสุขในการทำงานก่อให้เกิดผลดีหลายประการซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มได้ 2 แบบ ดังนี้ 1) ความสุขในระดับปัจเจก เป็นความสุขของตัวบุคคลที่อยู่ในองค์กรในการทำงานจะทำให้บุคคลอยากทำงาน มีความสุขและผ่อนคลาย รักงานและทำงานอย่างเต็มที่ มีความตั้งใจ และมีสนุกในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ลดการขาดงาน ลดการลางาน และลดการมาสาย 2) ความสุขในระดับองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน บุคลากร

จะมองที่เป้าหมาย วิสัยทัศน์องค์กรที่จะทำงานได้ให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพหรือผลผลิตขององค์กร²⁸

ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สรุปประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุขได้ดังนี้ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุขว่าแบ่งเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย 1) ประโยชน์ต่อพนักงาน และ 2) ประโยชน์ต่อองค์กร

1) ประโยชน์ต่อพนักงานได้แก่

- 1.1) พนักงานได้รับการดูแลอย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด
- 1.2) พนักงานมีความเครียดน้อยลง
- 1.3) ลดการลาออกของพนักงาน
- 1.4) ลดการขาดงานของพนักงาน
- 1.5) ลดการป่วยของพนักงาน
- 1.6) ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
- 1.7) พนักงานมีความรู้ด้านสุขภาพ มีสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจดีขึ้น
- 1.8) พนักงานมีคุณธรรม
- 1.9) พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน
- 1.10) พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กร

2) ประโยชน์ต่อองค์กรได้แก่

- 2.1) ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาลและด้านประกันสุขภาพ
- 2.2) ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร
- 2.3) พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร
- 2.4) มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
- 2.5) ลดอัตราการขาดงาน
- 2.6) ลดอัตราการลาออกของพนักงาน
- 2.7) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
- 2.8) พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
- 2.9) องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี
- 2.10) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร²⁹

²⁸ Lionel Ketchian, “Top 10 Reasons Why Happiness at Work Is the Ultimate Productivity Booster,” **Positive Sharing**, March 7, 2007, <https://positivesharing.com/2007/03/top-10-reasons-why-happiness-at-work-is-the-ultimate-productivity-booster/>.

สรุปได้ว่า ประโยชน์ของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขนั้นจะส่งผลต่อทั้งตัวผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ และความเป็นดีอยู่ดี มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี ส่งผลด้านบวกแก่สังคมขององค์กร รวมทั้งครู และบุคลากร เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในด้านของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่สามารถบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น และยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ทำให้องค์กรมีผลการดำเนินการ และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข

ฟอกซ์ (FOX) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ และบรรยากาศที่ดีของโรงเรียนจะทำให้ผลผลิตการทำงานบรรลุจุดหมายที่สำคัญ ได้แก่ การเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาการ การพัฒนาสังคม และการปรับปรุงหลักสูตร ทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ซึ่งเป็นที่น่าพอใจและเป็นสถานที่ที่มีความหมายทั้งครู นักเรียนจะใช้เวลาอยู่ในโรงเรียนอย่างมีค่า และเรียนรู้อย่างมีความสุข³⁰

ไดเนอร์ (Diener) กล่าวว่า ความสุขของคนในองค์กร คือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในจุดหมายหลักของชีวิต ซึ่งเป็นอารมณ์ความรู้สึกในด้านลบต่ำ มนุษย์มีความสุขเกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ รายได้ สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความต้องการของบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตนำมาซึ่งความสุข ดังนี้

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายความว่า การที่มนุษย์มีความพึงพอใจกับสิ่งที่ตนเองเป็น ภาระทำอะไรอยู่ มีความหวังต่อเป้าหมายของชีวิตที่สัมพันธ์กับความเป็นจริง และยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายความว่า การที่มนุษย์ได้ทำในสิ่งที่ตนชอบหรือรัก และพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่อได้ทำงานนั้นเสร็จ ล่วงไปตามจุดหมายที่ได้กำหนดไว้ ตลอดงานที่ได้ทำนั้นทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3) อารมณ์ทางบวก (Positive Affect) หมายความว่า การที่มนุษย์มีความสุขในสิ่งที่ดี มีความเพลิดเพลินสนุกสนานในการทำงาน มีอารมณ์ร่าเริงสดใสกับการทำงานมีความศรัทธากับสิ่งที่ตนได้กระทำ เข้าใจถึงความดีงาม และประโยชน์ของงานที่ได้กระทำ

²⁹ ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.), กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ Healthy Organization Center, 2559), 22.

³⁰ Robert S. Fox et al., *School Climate Improvement: A Challenge to the School Administrator*, 1.

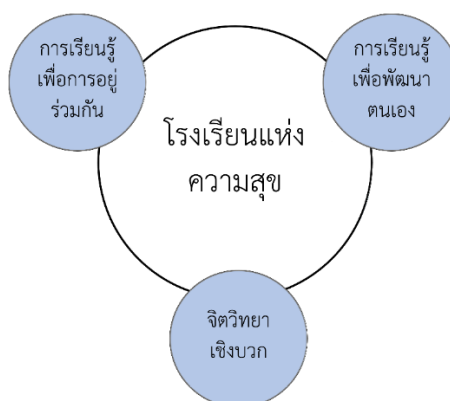
4) อารมณ์ทางด้านลบ (Negative Affect) หมายความว่า การที่มนุษย์นั้นมียารมณ์ความรู้สึกเป็นทุกข์ต่อสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น ความคับข้องหรืออึดอัดใจ เบื่อ หดหู่ใจ ไม่สบายใจ ที่เห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ต้องการที่จะปรับปรุงแก้ไขให้มันดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนให้มีความสุข³¹

หลู่ หลี่ (Lu, L.), ลีอ เจ. บี. (Shih, J. B.), หลิน วาย. วาย. (Lin, Y. Y.), และ จู หลี่. เอส. (Ju, L. S.) กล่าวว่า ความสุขไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพของแต่ละคนเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลอย่างมากจากสภาพแวดล้อมที่อยู่ เช่น ครอบครัว สังคม และสถานที่ทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ความมั่นใจในตนเอง ทักษะคิด และสุขภาพจิต มีบทบาทสำคัญในการกำหนดระดับความสุข สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อความสัมพันธ์ที่ดี การสนับสนุนทางสังคม และความปลอดภัยทางจิตใจ สามารถช่วยเพิ่มความสุขให้กับบุคคลได้ สรุปว่า การพัฒนาความสุขอย่างยั่งยืนควรคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอกจากสิ่งแวดล้อมรอบตัวร่วมกัน³²

ยูเนสโก (UNESCO) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข ว่า โรงเรียนแห่งความสุขเป็นกุญแจในการนำไปสู่สุขภาวะและสุขอนามัยที่ดียิ่งขึ้น และประสบความสำเร็จมีความสุขและชีวิตและการทำงานในอนาคต ดังนั้นระบบการศึกษาจึงต้องมีคุณค่าต่อพลังและความท้าทายของผู้เรียนที่จะต้องมีความฉลาดในหลากหลายด้าน ซึ่งการทำโรงเรียนแห่งความสุข จะช่วยทำให้เกิดการจุดประกายความรักในการเรียนและการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน โดยทาง ยูเนสโก (UNESCO) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุขในหลากหลายรูปแบบทั้งจากการค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติมการสำรวจการจัดสัมมนา และการจัดประชุมปฏิบัติการ ในประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก โดยทาง ยูเนสโก (UNESCO) ได้เสนอแนวคิดของโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา การอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของการเคารพในความหลากหลาย การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีองค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน การเรียนรู้ที่จะเป็น และจิตวิทยาเชิงบวก

³¹ Ed Diener, "Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index," *American Psychologist* 55, no. 1 (2000): 34–43.

³² L. Lu, J. B. Shih, Y. Y. Lin, and L. S. Ju, "Personal and Environmental Correlates of Happiness," *Personality and Individual Differences* 23, no. 3 (1997): 453–462.



แผนภูมิที่ 3 กรอบแนวคิดสำหรับโรงเรียนแห่งความสุข

ที่มา : UNESCO Bangkok, **Happy Schools! A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific** (The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization and UNESCO Bangkok Office, 2016).

และได้เสนอหลักเกณฑ์ของโรงเรียนที่มีความสุขไว้ 3 เกณฑ์ 22 ตัวชี้วัด ดังนี้

1) คน (People) : เกี่ยวข้องกับมนุษย์สัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

1.1) มิตรภาพและความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน : การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน การสร้างกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ของนักเรียนที่ต่างชั้นเรียนกันให้มีลักษณะเหมือนบ้านที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน และการสร้างความสัมพันธ์แบบเครือข่ายกับโรงเรียนอื่น

1.2) ทักษะและคุณลักษณะทางบวกของครู : การสร้างความรู้สึกร่วมกันเหมือนครอบครัว โดยการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน การให้ความสำคัญในการสรรหา คัดเลือก และประเมินครูในด้านบุคลิกภาพ เจตคติ และจริยธรรม และการสร้างระบบที่นักเรียนสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ครูได้

1.3) การเคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย : การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนโดยการเพิ่มความตระหนักในความหลากหลายของวัฒนธรรมในประเทศให้นำไปสู่ความเข้าใจของวัฒนธรรมของประเทศและวัฒนธรรมอื่น ๆ การส่งเสริมบทบาทและการอภิปรายเพื่อสร้างความเข้าใจและการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันโดยผ่านการเล่นบทบาทสมมติ การส่งเสริมการสร้าง ความเข้าใจความแตกต่างทางศาสนาและภาษาอื่น และการเรียนรู้ร่วมระหว่างเด็กปกติและเด็กพิเศษ

1.4) คุณค่าและการทำงานร่วมกันเชิงบวก : การสร้างทัศนคติทางบวก และการปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเคารพ การชื่นชม ความอยากรู้อยากเห็น ความร่วมมือ ความอดทน ความสนใจใฝ่รู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

การมองโลกในแง่ดี และความมั่นใจ และการเชื่อมโยงความรู้ในแต่ละวิชาโดยการสะท้อนความรู้ และการอภิปราย

1.5) เจื่อนใจในการทำงานและสุขภาวะของครู : การสร้างความตระหนักถึงการทำงานและผลงานของครูที่มีต่อโรงเรียนและสังคมในวันสำคัญที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น วันครู วันไหว้ครูและการมอบรางวัลให้แก่ครูเพื่อเสริมแรงในการทำงาน และการประเมินครูในด้านการทำงาน และความเป็นอยู่

1.6) ทักษะและสมรรถนะของครู : การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครู โดยการฝึกอบรมในด้านของนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เพื่อเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เป็นกิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนุกสนาน ร่วมถึงการแลกเปลี่ยนระหว่างโรงเรียนในเครือข่ายทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสพการณ์ความคิดสร้างสรรค์ และวิธีการจัดการเรียนรู้

2) กระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Process) : กระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่สนุกและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ

2.1) ภาระงานที่เหมาะสมและยุติธรรม : ภาระงานและการบ้านที่เหมาะสมกับนักเรียน โดยการมุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และการประเมินตามสภาพจริงนอกเหนือการสอบ รวมไปถึงการให้คุณค่าในด้านอื่นนอกเหนือจากวิชาการ เช่น ทักษะ บุคลิกภาพ โดยอาจใช้วิธีการลดการสอบ การทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง เกี่ยวกับผลดีของการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย นอกจากนั้นแล้วการลดปริมาณการบ้านด้วยการใช้กิจกรรมเสริมทดแทนในหัวข้อที่นักเรียนสนใจ

2.2) การทำงานเป็นทีมและมีจิตวิญญาณในการทำงานร่วมกัน : การสร้างความรู้สึกรักของการเป็นเจ้าของโดยผ่านการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน โดยการจัดกิจกรรมที่ทำทนายให้นักเรียนร่วมแก้ปัญหา ผ่านการสำรวจ การอภิปรายเกมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในการเรียนรู้

2.3) วิธีการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีความสุข : การจัดการเรียนการสอนที่มีส่วนร่วมและความสนุกสนานจะช่วยให้เกิดความรักในการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ด้วยวิธีการสร้างและเผยแพร่สิ่งที่ได้เรียนรู้ การนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติให้เกิดประสบการณ์จริง

2.4) เสรีภาพในการได้เรียนรู้อย่างอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม : โรงเรียนจะต้องส่งเสริมให้เกิดเสรีภาพในการแสดงออกและแบ่งปันความรับผิดชอบที่ไม่เป็นอันตรายเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ด้วยวิธีการส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนแสดงออกถึงความรู้สึกและประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ และยอมรับข้อผิดพลาดและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเพื่อแก้ปัญหา การรับฟังข้อเสนอแนะข้อคิดเห็น และส่งเสริมให้นักเรียนมีความกล้าที่จะถามเพื่อเชื่อมโยงความรู้ของตนเอง

2.5) การรับรู้ถึงความสำเร็จ และความสำเร็จ : การรับรู้ถึงความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นจากการที่มีผลคะแนนสอบสูงแต่เป็นความรู้สึกของนักเรียนที่ได้รับการยอมรับและกำลังใจจากครูผู้สอนผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านการได้รับข้อเสนอแนะเชิงบวกที่ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถประสบความสำเร็จ การให้คำแนะนำสำหรับอนาคตแก่นักเรียนและเสนอแนะการพัฒนาตนเอง และการให้รางวัลแก่นักเรียนที่แสดงถึงการพัฒนาของนักเรียน การแข่งขันที่นอกเหนือจากด้านวิชาการ เช่น ศิลปะ กีฬา

2.6) กิจกรรมนอกหลักสูตรและกิจกรรมโรงเรียน : กิจกรรมนอกหลักสูตรจะช่วยในการส่งเสริมความเมตตาความพากเพียร การทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ โดยกิจกรรมนี้นักเรียนควรเป็นผู้ดำเนินการทำกิจกรรมหรือเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน

2.7) การเรียนรู้การเป็นทีมระหว่างครูและนักเรียน : การเปิดโอกาสให้สร้างมิตรภาพระหว่างครูและนักเรียนที่มีโอกาสในการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียม โดยปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้มีขั้นตอนการทำงานร่วมกัน การให้นักเรียนสามารถสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้แผนการเรียนรู้เกิดจากการออกแบบร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน

2.8) เนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ น่าสนใจ และการมีส่วนร่วม : การส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างเนื้อหาแต่ละวิชา และนำสิ่งที่เรียนไปใช้ประโยชน์จริงในชีวิตประจำวัน

2.9) สุขภาพจิตและการจัดการความเครียด : การมีนักจิตวิทยาหรือที่ปรึกษาประจำโรงเรียน เพื่อช่วยในการให้คำปรึกษาเพื่อจัดการความเครียดและภาวะซึมเศร้า และส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับความสุข การจัดการความเครียด การทำสมาธิในห้องเรียน

3) สถานที่ (Place) : โรงเรียน แหล่งเรียนรู้ในบริบทของโรงเรียน

3.1) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากการถูกลั่นแกล้ง : สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างกันผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และการเล่นเพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยวการจัดกิจกรรมจับคู่ดูแลกันเพื่อลดการกลั่นแกล้งและสร้างมิตรภาพระหว่างนักเรียนมหาวิทยาลัย

3.2) สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและเป็นมิตร : การให้ความสำคัญในการกล่าวคำทักทายและรอยยิ้มเพื่อสร้างความอบอุ่นและเป็นกันเอง การขยายพื้นที่ของห้องเรียนโดยการถอดประตูและผนังออกบางส่วนเพื่อให้ได้ใกล้ชิดกับธรรมชาติมากขึ้นการเปลี่ยนเสียงระฆังของโรงเรียนเป็นเสียงเพลงตามกิจกรรมเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายและความเพลิดเพลิน

3.3) พื้นที่สีเขียวและเปิดการเรียนรู้และการเล่น : การให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมการเรียนรู้และการเล่นในพื้นที่กลางแจ้งที่ได้ใกล้ชิดกับต้นไม้และธรรมชาติ ทั้งการสร้างสถานที่พักผ่อนที่สร้างสรรค์และการสร้างสวนภายในโรงเรียน

3.4) วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของโรงเรียน : การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความสุข เช่น การได้รับความรัก การได้รับการชื่นชม การได้รับการยอมรับ และการได้รับการสรรเสริญ

3.5) วินัยเชิงบวก : การสร้างวินัยเชิงบวกจะให้ผลที่ดีกว่าการลงโทษหรือการเปรียบเทียบนักเรียนแต่ละคน อีกทั้งการสร้างวินัยเชิงบวกจะช่วยให้เด็กได้พัฒนาความเข้มแข็ง ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์

3.6) สุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี : การให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสะอาด โภชนาการ และการมีสุขภาพดี ในด้านการเตรียมอาหารให้นักเรียนที่สะอาด การจัดตารางอาหารให้ถูกต้องตามหลักโดยนักโภชนาการ และการทำความสะอาดสถานที่ต่าง ๆ ภายในและรอบโรงเรียน

3.7) การจัดการโรงเรียนประชาธิปไตย : การออกกฎระเบียบและข้อบังคับจะต้องมาจากการยอมรับการรับฟังความคิดเห็น และมาจากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ครู นักเรียน³³

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อธิบายถึงแนวคิดในการเรียนอย่างมีความสุขซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

1) สร้างความรักและศรัทธาการเรียนรู้บนพื้นฐานแห่งความรักและความศรัทธาของผู้เรียนที่มีต่อผู้สอนและวิชานับเป็นองค์ประกอบที่จำเป็น เพราะเมื่อผู้เรียนเกิดความรักและสนใจบทเรียน และครูผู้สอนศรัทธาและเข้าใจตรงกันในระหว่างผู้สอนและผู้เรียนด้วยกัน จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขได้แนวคิดหลักในการสร้างความรักและศรัทธามี ดังนี้

1.1) การเรียนรู้บนพื้นฐานของความรัก กระทำได้โดยผู้สอนทำความเข้าใจให้เกิดขึ้นและตรงกันระหว่างตัวผู้สอนและผู้เรียนกับวิชาที่สอน ตัวผู้สอนเอง ผู้สอนกับผู้เรียน โดยมีความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ ปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออก ยอมรับสภาพที่ผู้เรียนเป็นอยู่ ให้กำลังใจ จริงใจ อดทน ยุติธรรมและให้ความช่วยเหลือผู้เรียนเมื่อมีโอกาส โดยใช้เหตุผล ไม่ใช่อารมณ์

1.2) บทเรียนสนุกและน่าสนใจ เป็นสิ่งจูงใจให้ผู้เรียนตื่นตัว กระตือรือร้น สนใจใฝ่รู้ในการเรียน ซึ่งผู้สอนสามารถทำได้โดยมีการเตรียมการสอน กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้อย่างชัดเจน จัดทำแผนการสอนที่มีความต่อเนื่อง เนื้อหาไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดการสอนล่วงหน้า มีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินตนเองประเมินผู้เรียนด้วยกัน จัดช่วงเวลาเรียนให้มีความยืดหยุ่นและมีความเหมาะสมกับบทเรียน สร้างบรรยากาศ

³³ UNESCO Bangkok, **Happy Schools! A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific** (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2016), 23–30.

การเรียนรู้ที่ผ่อนคลาย แทรกอารมณ์ขันให้ผู้เรียนได้แสดงออก แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น กระตุ้นให้เกิดการคิดสรุปและจับประเด็นที่สำคัญได้ ฝึกการแก้ปัญหาพิจารณาใช้เหตุผล รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้เรียน

1.3) การส่งเสริมความสนใจและสร้างความผูกพัน ผู้สอนมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ โดยทำความรู้จักกับผู้เรียน จดจำสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ เกี่ยวกับผู้เรียนได้ ติดตามถามข่าวคราวในวาระต่าง ๆ รักษามิตรภาพและความลับของผู้เรียน ให้ความสำคัญ เอาใจใส่ผู้เรียนอย่างทั่วถึงและพูดในเชิงสร้างสรรค์

1.4) เห็นคุณค่าการเรียนรู้ แนวคิดนี้ช่วยให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าในการเรียนรู้และชอบเรียนในสิ่งที่มีคุณค่าต่อผู้เรียนเองตรงความสนใจและไม่ยากเกินไป แนวการดำเนินงานสามารถทำได้ โดย ทำให้การเรียนมีความหมาย มีเนื้อหาสาระกระชับ ง่ายต่อการทำความเข้าใจ มีตัวอย่างที่ชัดเจน อธิบายได้ไม่คลุมเครือ ผู้สอนเข้าใจในธรรมชาติของตัวผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษเฉพาะตัว และมีจุดอ่อนที่ต้องการความช่วยเหลือ มีความสนใจ ความถนัด ความคิด ความชอบและความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้สอนเสนอบทเรียนที่มีความหมาย มีความเป็นรูปธรรมให้เกิดในจินตนาการของผู้เรียน สามารถนำไปใช้ได้จริง ให้โอกาสผู้เรียนได้รับความสำเร็จในผลงานเป็นที่ยอมรับ จนเกิดความรักและเห็นคุณค่าของสิ่งที่เรียน

1.5) เปิดประตูสู่ธรรมชาติ เน้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน โดยให้บทเรียนในห้องเรียนมีความน่าสนใจเร้าความคิด มีกิจกรรมที่หลากหลาย ผู้เรียนได้สัมผัสและเรียนรู้ด้วยตนเอง เปรียบเทียบสิ่งที่พบเห็น ได้ข้อคิดที่แตกต่างจากการเรียนในห้องนำธรรมชาติมาเป็นส่วนหนึ่งของบทเรียน โดยจัดให้มีการศึกษานอกสถานที่ สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน เพื่อเพิ่มประสบการณ์ตรงแก่ผู้เรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วม ร่วมมือส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น มีกิจกรรมที่สัมพันธ์กับชุมชน มุ่งมาดและมั่นคงเน้นให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเอง ยอมรับจุดดีจุดด้อยของตนเอง ไม่ดูถูกตนเอง ไม่โทษคนรอบข้าง ใจกว้างและพร้อมจะปรับปรุงแก้ไขตนเอง กล้ารับฟังคำวิจารณ์เกี่ยวกับตนเอง พัฒนาและปรับปรุง ควบคุมอารมณ์ได้ รู้สึกภาคภูมิใจ ไม่คิดว่าชีวิตของตนเองเป็นสิ่งที่ไร้ค่า คุณสมบัติเหล่านี้จะเพิ่มพูนพัฒนาได้ในตัวผู้เรียน ต้องมีผู้ช่วยเหลือแนะนำและให้โอกาส ผู้สอนจะเป็นผู้ที่สัมผัสความแตกต่างของผู้เรียนได้และหล่อหลอมสิ่งดี ๆ ให้เกิดแก่ผู้เรียนได้ นอกจากนี้เมื่อผู้เรียนมีความมั่นใจ ย่อมจะกล้าเผชิญสภาวะต่าง ๆ อย่างแน่วแน่ กล้าตัดสินใจและกล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผล เรียนรู้ได้อย่างมีความสุข

1.6) ดำรงรักษามิตรจิต จากแนวคิดที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์สังคม มีสัญชาตญาณของการอยู่ร่วมกันเป็นหมู่เป็นพวก ไม่ชอบอยู่โดดเดี่ยว แต่อีกด้านของสมองก็เต็มไปด้วยความคิดเกี่ยวกับตัวเองจะแสดงพฤติกรรมออกมาให้รู้ว่าคนเราคิดถึงแต่ตัวเองจะค่อย ๆ ลดลง หากสถาบันการศึกษาจะเป็นแหล่งที่จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น โดยผู้สอนมี

ส่วนช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับเพื่อนด้วยการจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ได้รู้จักเพื่อน ๆ พร้อมไปกับการเรียนรู้วิธีการรักษาไมตรีจิตมิตรภาพต่อเพื่อน ๆ รู้จักแบ่งปัน และการให้อภัย โดยหลักการผู้เรียนควรจะเรียนรู้ว่าคนเราแม้จะคิดต่างกัน แต่ถ้ามีจุดหมายปลายทางอันเดียวกัน ยอมรับฟังกันและกัน ช่วยกันคิดช่วยกันทำ เห็นความสำคัญของกันและกัน

1.7) ชีวิตที่สมดุล แนวคิดและหลักการรักษาสมดุลของชีวิต คือ การปรับตัวเอง ให้อยู่ในความพอเหมาะพอดี รู้ขีดจำกัดของความปรารถนาส่วนตน มีการประพฤติปฏิบัติที่งดงาม การกิจที่สำคัญของผู้สอน คือ การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และเข้าใจธรรมชาติของชีวิต และความเป็นไปในโลก ขณะเดียวกันก็จะช่วยให้รู้จักตนเอง รู้ความสามารถของตนเอง รู้จุดอ่อน รู้จักปรับตัวและรู้วิธีแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาด จุดมุ่งหมายของชีวิต คือ มีความสุขทั้งทางกายและทางใจ จะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้เรียนมีความรักและเป็นที่รัก ได้รับการยอมรับว่ามีความสามารถ ประสบความสำเร็จ ในสิ่งที่ทำมา ได้รับคำชมเชยจากการกระทำในสิ่งที่ถูกต้องซึ่ง³⁴

สรุปได้ว่า โรงเรียนแห่งความสุข ไม่เพียงแต่จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาวิชาการ แต่ยังควร มีแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในทุกด้านของชีวิต ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนเรียนและครุมีความสุขและพัฒนาไปในทิศทางที่ดี มีการส่งเสริมในด้าน คน สถานที่ และกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนและบุคลากรในโรงเรียน อยู่ดีมีสุข ผู้เรียน มีความสุขในการเรียน ผู้สอนมีความสุขในการทำงาน ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้นำเสนอปัจจัยขององค์การแห่งความสุขไว้ 4 ด้าน คือสภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ สุขภาวะในการทำงาน สุขภาพส่วนบุคคลในที่ทำงาน และชุมชนสัมพันธ์

1) สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ (The Physical Work Environment) เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพ และความปลอดภัย โดยองค์การต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจาก มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลมากมีสุด ซึ่งต้องคำนึงถึงความปลอดภัย และการรักษา ความปลอดภัยพื้นฐาน ได้แก่ โครงสร้างอาคาร สภาพอากาศ เครื่องจักร เครื่องใช้ ผลิตภัณฑ์ ยานพาหนะอันตรายต่าง ๆ จากสารเคมี มลพิษ อุณหภูมิ สุขอนามัย และพลังงาน เป็นต้น

2) สุขภาวะในการทำงาน (The Psychosocial Work Environment) เกี่ยวข้องกับ ด้านสุขภาพและจิตใจของบุคลากร ทักษะคติ และความเชื่อ วัฒนธรรมองค์กร เช่น ความต้องการ

³⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, นโยบายสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563), 13-20.

ในการทำงาน รางวัล การชื่นชม การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า ความชัดเจนในงาน การออกแบบงาน การสื่อสารภายในองค์กร การเคารพซึ่งกันและกัน การเลือกปฏิบัติ การกั้นแกล้ง การไม่ยอมรับในความหลากหลาย การสนับสนุนให้เกิดสมดุลในชีวิต ภาระหน้าที่ตามงานที่ได้รับ มีความเหมาะสม การปกป้องบุคลากร และความซื่อสัตย์ในการทำงาน

3) สุขภาพส่วนบุคคลในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) เป็นการให้บริหารด้านสุขภาพ ข้อมูล พยากร โอกาส โดยเป็นการสนับสนุนขององค์กร เช่น เงื่อนไข ในการจ้าง การออกกำลังกาย อาหาร ระยะเวลาที่ได้หยุดพัก การบริการด้านสุขภาพ การฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายด้านสุขภาพ การศึกษาพยาบาล

4) ชุมชนสัมพันธ์ (Enterprise Community involvement) คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน ในองค์กร ที่ส่งผลซึ่งกันและกัน จากผลกระทบทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสังคมที่ส่งผลต่อ องค์กร อาจเป็นการดำเนินงานในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาชุมชนผ่านการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมและคนในชุมชน³⁵

กระบวนการสร้างสุขด้วย SABAI กล่าวว่า องค์กรที่สร้างสุขให้กับคนทำงานได้จะต้อง ประกอบด้วย

1) Success กระบวนการสร้างสุขจากความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ การที่องค์กรมีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับของสังคมและการเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2) Administration กระบวนการสร้างสุขจากการบริหารจัดการที่ดี ได้แก่ มีการบริหาร ผลตอบแทน การจัดสวัสดิการ การให้รางวัลยกย่อง มีระบบการ บริหารงานองค์กรด้วยคุณธรรม

3) Body & Mind กระบวนการสร้างสุขจากการส่งเสริมสุขภาพกาย ใจของบุคลากร ได้แก่ การประเมินสุขภาพของบุคลากร การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร การจัดการความเครียด ของบุคลากร การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ/การเจ็บป่วย/การตายที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน การส่งเสริมให้เกิด ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร การส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กร

4) Atmosphere กระบวนการสร้างสุขจากการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดี ใน ที่ทำงาน ได้แก่ การมีผู้นำสูงสุดที่มีแนวทางการสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง บรรยากาศในการทำงาน ที่ส่งเสริม ความสุขของบุคลากร สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน

5) Investment กระบวนการสร้างสุขจากการลงทุน ได้แก่ การมีผู้บริหารเป็นต้นแบบ การสร้างสุข การดูแลความสุขของครอบครัว การจัดการให้บุคลากรทำงานที่สอดคล้องกับปัญหา

³⁵ Joan Burton, WHO Healthy Workplace Framework and Model, accessed April 10, 2023, <https://www.who.int/publications/i/item/who-healthy-workplace-framework-and-model>.

สุขภาพ การกำกับดูแลนโยบายองค์กรสร้างสุข การสื่อสารเรื่องการสร้างสุข การเรียนรู้การสร้างสุข การสนับสนุนทรัพยากรสร้างสุข ส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมสร้างสุข มีกระบวนการประเมินองค์กรสร้างสุขรวมถึงมีการส่งเสริมให้เกิดความสมดุลของการดำเนินชีวิตกับการทำงาน³⁶

แมนเนียน (Manion) ได้กล่าวถึงปัจจัยของความสุขในการทำงาน คือการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1) การติดต่อสัมพันธ์ (connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ ของบุคลากร ในสถานที่ทำงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่างๆ

2) ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติ มีความเพลิดเพลิน เมื่อได้ปฏิบัติงาน บรรเทาที่จะทำงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบงาน

3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จความก้าวหน้าองค์การเกิดการพัฒนา

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ที่ตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง³⁷

วิไล แพงศรี กล่าวว่า โรงเรียนแห่งความสุขจะเกิดขึ้นได้ เมื่อครูปฏิบัติตามดังนี้

1) T: Teach หมายถึง ครูสอนดี มีการจัดการเรียนรู้ที่สนุกสนาน เหมาะสม

2) E: Empathy and A: Accept หมายถึง การยอมรับในเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เรียนทุกคน

³⁶ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, แนวทางการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุข ปี 2562-2563, เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2567, http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Draft%20guidelines%20for%20driving.pdf.

³⁷ Jo Manion, "Joy at Work! Creating a Positive Workplace," *The Journal of Nursing Administration* 33, no. 12 (December 2003): 654–656.

3) C: Counsel and H: Help หมายถึง การให้คำปรึกษา "Counselor" คือ ผู้ให้คำปรึกษา และ "Counselee" คือ ผู้ขอรับการปรึกษา เป็นศัพท์ในสาขาวิชาจิตวิทยาการแนะแนว เมื่อผู้เรียนมีความสับสนทำให้ไม่สามารถตัดสินใจเลือกทางเลือกได้ ครูควรช่วยให้สามารถวิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดได้ด้วยตนเอง

4) E: Edify หมายถึง ช่วยพัฒนาด้านจิตใจผู้เรียนให้เข้มแข็ง และมีความพร้อมในการเรียนรู้

5) R: Reinforce หมายถึง การใช้วาจาเสริมพลังให้แก่ผู้เรียน ให้มีขวัญและกำลังใจที่จะเรียนรู้³⁸

สรุปได้ว่า ปัจจัยของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข คือ การมีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาวะของครู บุคลากร และนักเรียน ควบคู่กับการบริหารที่ดี สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูควรมีภาระงานที่เหมาะสม สามารถดูแลและส่งเสริมให้ผู้เรียนให้เรียนรู้ได้อย่างมีความสุขมีกระบวนการการบริหารจัดการของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ครูมีภาระงานที่เหมาะสม สามารถส่งเสริม ดูแลผู้เรียน และสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างสนุกสนาน

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ยูเนสโก กรุงเทพฯ (UNESCO Bangkok) กล่าวถึงแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียน ต้องมีการศึกษาโครงสร้างของการดำเนินการในโรงเรียนให้ตามโครงสร้างของการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของทุก ๆ ฝ่าย เพื่อให้ได้ข้อตกลงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยมีเกณฑ์การบริหารงานจะต้องประกอบด้วย

1) บุคคล (People) หมายถึง การบริหารบุคลากรภายในโรงเรียนในด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน คุณสมบัติเฉพาะและเจตคติการยอมรับในความแตกต่าง การให้ความร่วมมือในการทำงาน การยอมรับในเงื่อนไขของการทำงาน และการมีความรู้และทักษะในการทำงาน โดยข้อพิจารณาเกี่ยวกับบุคคล สามารถอธิบายได้ 6 ด้าน คือ

1.1) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีต่อชุมชน ซึ่งก่อนหน้านี้มีความเชื่อว่าสถานที่ที่เป็นปัจจัยหลักในการทำให้โรงเรียนมีความสุขและทำให้นักเรียนเกิดความสุขสนุกสนานในการเรียนรู้ แต่นักเรียนจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนทั้งในห้องเรียนและต่างห้อง ต่างระดับกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครู และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดทัศนคติทางบวกกับนักเรียนโดยการดำเนินการต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้ 1) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชน เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชน โรงเรียนจึงควรเป็นสถานที่สำหรับทุกคน ดังนั้นโรงเรียนจึงมี

³⁸ วิไล พงศ์ศรี, โรงเรียนแห่งความสุขแบบยั่งยืน, เข้าถึงเมื่อ 20 เมษายน 2567, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/539358>.

ความจำเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน 2) การจัดการศึกษาในหลายระดับและมีกิจกรรมหรือชั่วโมงในการเรียนรู้ที่หลากหลาย จากการที่นักเรียนต้องอยู่หรือชั่วโมงในการเรียนรู้ที่หลากหลาย จากการที่นักเรียนต้องอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงเป็นเหตุผลสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับเพื่อนเพื่อให้เกิดบรรยากาศของความสุขในโรงเรียน 3) การจัดกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนอื่นเพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น นักเรียนและครูได้เรียนรู้ร่วมกันในการร่วมกิจกรรมต่างๆ กับโรงเรียนอื่น เช่น กิจกรรมทางวิชาการ กีฬา หรือเกมเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนได้

1.2) การมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนครูในโรงเรียน การสร้างความรู้สึกเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับนักเรียนและครูซึ่งการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียนทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อครูเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะลดภาวะความกดดันของนักเรียนในการเรียนรู้ของนักเรียน และการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เปรียบเสมือนครอบครัว เพราะครอบครัวมีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียนสามารถทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

1.3) ยอมรับในความแตกต่างและความหลากหลายของบุคคล การยอมรับในความแตกต่างกันระหว่างตัวบุคคล เนื่องจากทุกคนมีความต้องการ มีความรู้ความสามารถ มีพื้นฐานครอบครัว วัฒนธรรม การนับถือศาสนา หรือแม้แต่ลักษณะทางกายภาพที่แตกต่างกันออกไป หรือข้อจำกัดในการแข่งขัน ความชอบส่วนตัว ก็แตกต่างกัน รวมไปถึงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องคำนึงถึงความสามารถของนักเรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามสภาพความเป็นจริง

1.4) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และเห็นคุณค่าของการหมั่นฝึกตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่นักเรียนจะประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน

1.5) การยอมรับในเงื่อนไขหรือข้อกำหนดของงาน ให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน มีความพึงพอใจในงาน รวมไปถึงความต้องการในการเรียนรู้สิ่งทีนอกเหนือไปจากบทเรียนหรือความต้องการพิเศษของนักเรียน

1.6) ให้ความสำคัญกับทักษะและความรอบรู้ในงาน ซึ่งต้องอาศัยทักษะและสมรรถนะหรือศักยภาพของครูเป็นสิ่งขับเคลื่อนให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียน เนื่องจากครูเป็นผู้มีความเป็นมืออาชีพในการจัดการเรียนรู้ และนอกจากนี้โอกาสในการสร้างเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาก็มีความสำคัญมากสำหรับกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การแลกเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้ ความคิด ประสิทธิภาพ หรือเทคนิควิธีการสอน เป็นต้น

2) กระบวนการ (Process) หมายถึง วิธีการสอนและการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

ซึ่งตระหนักผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตลอดจนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ มีกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียนซึ่งสามารถอธิบายได้ 9 ด้าน คือ

2.1) การยอมรับในภาระงานที่ทำ มีเหตุผล และมีความยุติธรรมในกระบวนการทำงานซึ่งบ่อยครั้งที่เกิดความไม่สมเหตุสมผลในการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียน รวมไปถึงการบ้านและการสอบของนักเรียน เกิดเป็นความเครียดและความกดดันสำหรับนักเรียนในการทำคะแนนให้ได้สูงเพื่อเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของนักเรียนในการเรียน

2.2) มีจิตวิญญาณในการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือในการทำงาน เนื่องจากในการจัดการเรียนรู้ต้องมีวิธีการที่หลากหลาย ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ควรให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการเป็นทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับผู้อื่น มากกว่าปล่อยให้ทำงานอยู่เพียงคนเดียว

2.3) มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย สนุก และเป็นไปตามนโยบาย เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียนมีกิจกรรมที่หลากหลาย แทนการให้การบ้านที่ไม่จำเป็นแก่นักเรียน มีวิธีการสร้างและนำเสนอข้อมูลการค้นคว้าหาความรู้จากการปฏิบัติจริงมีการจำลองสถานการณ์เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้จากคิดแก้ปัญหาและลงมือทำ

2.4) มีความเป็นอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการทำงาน และมีความคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน เพื่อให้เกิดเสรีภาพในการแสดงออกที่เหมาะสม มีการกำหนดความรับผิดชอบเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีการรู้จักหน้าที่และการยอมรับในงานหรือข้อกำหนดรวมถึงข้อผิดพลาดจากการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดกระบวนการแก้ปัญหาที่เหมาะสม เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาและการยอมรับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

2.5) เข้าใจและตระหนักถึงความสำเร็จในการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยการยอมรับในความสามารถของตนเอง รับฟังข้อคิดเห็นและเสนอแนะจากครูผู้สอน ผู้ปกครอง รวมถึงเพื่อนนักเรียนด้วยกัน สร้างขวัญและกำลังใจให้นักเรียนเกิดทัศนคติเชิงบวกในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ประสบความสำเร็จไม่จำเป็นต้องเป็นด้านวิชาการ อาจเป็นการส่งเสริมด้านอื่น ๆ เช่น ศิลปะ ดนตรี กีฬา เป็นต้น

2.6) มีการเสริมสร้างความรู้ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ลดมาตรฐานของการทดสอบลง มีการจำลองเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่สามารถให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา และในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้ร่วมทำกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นเกมหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรอื่นๆ โดยครูเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือตามกระบวนการเรียนรู้ที่ได้สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดทักษะใหม่ๆ ผ่านกระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน

2.7) มีการประสานความร่วมมือระหว่างครู และนักเรียน บรรยากาศในการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ ของนักเรียนเป็นการสร้างมิตรภาพอันดีต่อกันระหว่างนักเรียนกับครูมีกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งกระบวนการในการสร้างความสุขให้กับนักเรียน

2.8) ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ตามเนื้อหาสาระวิชา เนื่องจากมาตรฐานทางด้านวิชาการยังคงมีความจำเป็นสำหรับนักเรียน ควรใช้วิธีการบูรณาการเพื่อเป็นหนึ่งแนวทางเลือกที่ใช้วัดความรู้ความสามารถของผู้เรียน มีการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สัมผัสกับสถานการณ์จริงในปัจจุบันด้วย เพื่อให้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การคิด วิเคราะห์การสื่อสาร ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสามารถนำไปปรับใช้ได้ในชีวิตประจำวันสำหรับนักเรียน

2.9) มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีวิธีการบริหารจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นซึ่งกระบวนการในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นมีหลายวิธีไม่ว่าจะเป็นการกล่าวทักทายกันด้วยรอยยิ้มที่สดใส การจัดบรรยากาศชั้นเรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยๆ เพื่อสร้างจุดสนใจใหม่ให้แก่ผู้เรียน การสร้างความบันเทิงด้วยเพลงแต่ควรมีการควบคุมเพลงที่ใช้ในโรงเรียนให้เหมาะสม เพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียด ลดภาวะซึมเศร้า ลดความวิตกกังวลและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

3) สถานที่ (Place) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีความอบอุ่นเป็นกันเอง มีความปลอดภัย ปราศจากอันตราย มีบริเวณพื้นที่โปร่งโล่ง มีพื้นที่สีเขียวสำหรับจัดทำกิจกรรม มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สถานที่ที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดภาวะโภชนาการและสุขาภิบาลที่ดีมีการบริหารจัดการในระบอบประชาธิปไตย สามารถอธิบายได้ 7 ด้าน คือ

3.1) สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นเป็นกันเอง เหมาะสมแก่การจัดการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์หนึ่งสำหรับการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นจะส่งผลให้นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัย มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย มีการสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน

3.2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ ไม่มีอันตรายไม่มีสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้พื้นที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความสะอาดเรียบร้อย ปลอดภัยเหมาะกับวัยและธรรมชาติวิชาที่นักเรียนต้องเรียน ปราศจากการทะเลาะวิวาท การเกรงกันของนักเรียน เพราะเป็นสาเหตุที่จะทำให้โรงเรียนไม่มีความสุข

3.3) มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย โปร่ง โล่ง มีพื้นที่ว่างสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และมีพื้นที่สีเขียวในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังนั้นการจัดสวนภายในโรงเรียนก็มีส่วนสำคัญในการทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้

3.4) วิสัยทัศน์ของโรงเรียนและความเป็นผู้นำ ที่สามารถแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ทำให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยสามารถแสดงให้เห็นได้จากวิสัยทัศน์ คติพจน์ สโลแกน หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนที่มีบรรยากาศแห่งความสุข นอกจากนี้นโยบายทางการจัดการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้นักเรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้

3.5) มีระเบียบวินัย ซึ่งเป็นข้อบังคับในการถือปฏิบัติ เพราะการใช้ระเบียบข้อบังคับ เป็นการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันของนักเรียนเพื่อให้เกิดความเรียบร้อย ไม่ก่อให้เกิดปัญหา และความรุนแรงและข้อขัดแย้งอื่นๆ การปฏิบัติตามกฎระเบียบจะสร้างบรรยากาศของความสุข

3.6) การมีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพกายและมีภาวะโภชนาการที่ดีในการบริหารจัดการด้านสุขภาวะของนักเรียนในโรงเรียนต้องคำนึงถึงอาหารที่ปลอดภัยและมีประโยชน์ต่อสุขภาพของนักเรียน ในโรงเรียนมีความสะอาด

3.7) มีระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักประชาธิปไตย ด้วยภายในโรงเรียนมีความหลากหลายของนักเรียนและครูที่อยู่ร่วมกัน การยอมรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ จึงมีความสำคัญในการบริหารงานในโรงเรียนโดยใช้วิธีการดำเนินงานตามระบบประชาธิปไตย ส่งผลให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้³⁹

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้กล่าวถึง แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่หลากหลายด้วยกระบวนการในการสร้างความสุข โดยเน้นที่การสร้างโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีที่ตรงกับความต้องการของทุกคนและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนี้

1. การประชุม (Mobilize) การประชุมจากทั้งบุคลากรและผู้บริหารเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ค่านิยม และประเด็นสำคัญ ๆ ที่คนในองค์กรยึดถือเป็นกรอบจริยธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการโดยสิ่งต่าง ๆ ทั้งข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ ตรรกะ ความเชื่อทางศาสนา รู้ว่าใครเป็นผู้นำด้านความคิดเห็นที่สำคัญและมีอิทธิพลอยู่ในองค์กร และสิ่งที่คาดหวังว่า มีแนวโน้มในการสร้างปัญหาที่มีความสำคัญต่อการสร้างความยืดหยุ่นในองค์กร

2. สมัชชา (Assemble) เมื่อมีการประชุมแล้ว นำข้อมูลที่ได้มารวบรวมกันเพื่อสร้างทีมงานที่มีสุขภาพดีและทรัพยากรเพื่อวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยเฉพาะ โดยอาจเพิ่มเติมบทบาทหรือจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่มาจากผู้แทนบุคลากรจากหลายระดับขององค์กร โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กร

³⁹ UNESCO Bangkok, **Happy Schools: A Framework for Learner Well-Being in the Asia-Pacific** (Bangkok: UNESCO Bangkok, 2016), 37–68.

3. การประเมิน (Assess) การประเมินโดยใช้เครื่องมือและมาตรการที่หลากหลาย เช่น ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการตรวจสอบสถานที่ทำงาน ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย มีการบันทึกเก็บข้อมูล มีการประเมินความเสี่ยง การทบทวน และการจัดทำนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร

4. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritize) การจัดลำดับความสำคัญโดยวิธีการตั้งเกณฑ์จะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ และตระหนักถึงความสำคัญต่อสุขภาพโดยตรง เช่น การจำกัดโอกาสในการทำงานที่อันตราย ความยากง่ายในการดำเนินการให้สำเร็จที่ช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ความเสี่ยงอันตรายต่อบุคลากร ความสามารถสร้างความแตกต่างได้ในการทำงาน ค่าใช้จ่ายที่เป็นไปได้ในส่วนที่อาจถูกละเลย รวมถึงความคิดเห็นและความชอบส่วนตัวของบุคลากรในการทบทวนรวมถึงผู้บริหารและตัวแทนของบุคลากร

5. การวางแผน (Plan) การวางแผนการพัฒนาสุขภาพ เช่นเดียวกับแผนงานประจำปีรวมถึงการวางแผนระยะยาว 3 -5 ปี โดยแผนจะต้องเป็นการกำหนดกิจกรรมทั่วไปเพื่อแก้ไขปัญหาที่ตามลำดับความสำคัญ มีการสร้างความตระหนักให้แผนครอบคลุมไปถึงการพัฒนาทักษะและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีการกำหนดงบประมาณ การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากร มีนโยบายในการบำรุงรักษาและการประเมินผลแผนเพื่อใช้ในการระบุเป้าหมายที่ชัดเจน และตรงตามวัตถุประสงค์

6. การดำเนินการ (Do) การปฏิบัติงานจะต้องมีการกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละชั้นของการทำงานตามแผน การมอบหมายงานให้กับบุคลากรหลายคนต้องมีคณะปฏิบัติงานในการควบคุมและการติดตาม

7. การประเมินผล (Evaluate) การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญเพื่อประเมินการดำเนินการตามแผนและสิ่งที่ไม่เป็นไปตามแผน เพื่อหาสาเหตุในขั้นตอนการประเมินผลและผลลัพธ์จะต้องมีการประเมินทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การประเมินความคิดริเริ่มในแต่ละครั้ง และการประเมินความสำเร็จโดยรวมของงาน

8. การปรับปรุง (Improve) การปรับปรุงเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจร เป็นขั้นแรกในรอบการดำเนินงานครั้งต่อไป ซึ่งจะต้องตระหนักถึงกระบวนการที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จ⁴⁰

⁴⁰ Joan Burton, WHO Healthy Workplace Framework and Model, accessed April 10, 2024, <https://www.who.int/publications/i/item/who-healthy-workplace-framework-and-model>.

อริวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล ได้เสนอแนวคิด 7 Cs เพื่อพัฒนาสู่ความสำเร็จของการสร้างเสริมความสุขในองค์กร ดังนี้

Construction (โครงสร้างของคณะทำงาน) จะต้องมีการกำหนดโครงการสร้างการทำงานตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ต้องอาศัยคนที่มีจิตอาสา อยากเห็นคนทำงานในองค์กรมีความสุข ดังนั้นคนที่ช่วยขับเคลื่อนงานได้สำเร็จ ต้องเป็นคนคอยประสานงาน มีความสามารถวิเคราะห์ห้องค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาใช้ในการทำงาน การติดตาม ประเมินผลกรดำเนินงาน แสวงหาแนวคิดในการทำให้คนทำงานมีความสุขจากการให้โครงสร้างของคณะทำงาน จึงควรประกอบด้วยทีมที่ปรึกษา ทีมวิชาการ ทีมวิทยากรกระบวนการ ทีมสนับสนุน ประสานงานเครือข่าย ซึ่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงาน

Context (บริบทในการทำงานเชิงพื้นที่) เป็นการวิเคราะห์บริบทในด้านทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางปัญญาที่จะหนุนเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร เพื่อวางแผนการทำงาน การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามบริบท และตามศักยภาพที่แท้จริง

Conception (ฐานคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ) เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันว่า องค์กร สุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุข มีที่มาจากไหน หมายถึงอะไร ทำเพื่อใคร ทำไมต้องทำ ทำอย่างไร ทำที่ไหน หรือทำเมื่อไร คณะทำงานต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนและหาคำตอบร่วมกัน พร้อมจะเป็นผู้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริงโดยเริ่มนำแนวคิดหรือฐานคิดนี้ไปใช้กับองค์กรของตนก่อน แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อไป

Contact (การติดต่อประสานงาน) บุคลากรทุกฝ่าย ประสานงานติดต่อ เพื่อดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วง และนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข

Contribution (การหนุนเสริมจากภาคีเครือข่าย) ต้องค้นหาแหล่งทุนที่จะมาหนุนเสริม ไม่ว่าจะเป็นทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางปัญญา ต้องอาศัยแรงใจความคิดที่จะให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาและการที่จะเกิดความยั่งยืนในการทำให้องค์กรมีความสุขนั้นต้องเกิดจากความร่วมมือและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

Control (การติดตามประเมินผลภายใน) เพื่อประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงาน ว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ในการดำเนินการประเมินผลภายในโครงการ

Continuity (การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสุขในองค์กรที่ยั่งยืนได้ ต้องเกิดจากการพัฒนาและการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและการสนับสนุนของ

ผู้บริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขของพนักงานในองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน⁴¹

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ชีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว กล่าวถึง แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขไว้ว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร การออกแบบกระบวนการสร้างสุขต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กรและต้องพัฒนาทั้งด้านพนักงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือกัน ระหว่างพนักงานและองค์กร ดังนี้ 1) พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) อย่างไรก็ตามความสุขของพนักงานจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิต (Productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้ 2) การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นองค์รวม โดยสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการได้ เมื่อองค์กรพัฒนาองค์กรแห่งความสุขไปได้ระยะหนึ่งแล้วต้องทำให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข รวมถึงทบทวน ต่อยอดแผนการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง⁴²

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขนั้น ต้องได้รับความร่วมมือจากคนในองค์กร ที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรต้องเรียนรู้ และพัฒนาอยู่เสมอ องค์กรมีบรรยากาศเชิงบวก มีส่วนร่วมช่วยกันพัฒนา มีกระบวนการจัดการบริหารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และจัดการปัญหาได้ดี

⁴¹ อธิวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล, 7 Cs เพื่อพัฒนาสู่ความสำเร็จของการสร้างเสริมความสุขในองค์กร, เข้าถึงเมื่อ 20 เมษายน 2567, เข้าถึงได้จากเว็บเพจวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พะเยา

⁴² ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ชีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, องค์กรแห่งความสุข 4.0 (โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace, 2560), 21.

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์

ข้อมูลทั่วไป

ชื่อสถานศึกษา : โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ที่อยู่ : เลขที่1/13 หมู่ที่ 4 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร รหัสไปรษณีย์ 74130 สังกัด : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา สมุทรสาคร สมุทรสงคราม โทรศัพท์ : 02-4202435 โทรสาร 02-420248 e-mail. osc_sch@hotmail.com website. <http://www.osc.ac.th>

สัญลักษณ์ประจำโรงเรียน



เป็นรูปฉัตร 5 ชั้น มีรัศมี ใต้ฉัตรเป็นเลข ๙ และตัวอักษร อสช สัญลักษณ์ประจำโรงเรียน อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) รัศมีสีแสด แผ่กระจายจากยอดฉัตร เปรียบเสมือนแสงอาทิตย์ให้ความสว่างแก่โลก 2) ฉัตร สีฟ้า 5 ชั้น หมายถึง รัชกาลที่ 5 ที่ทรงเริ่ม ขยายการศึกษาสู่ประชาชน 3) เลข ๙ สีขาว อยู่เหนืออักษร อสช หมายถึง โรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ ตั้งขึ้นในสมัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9

พันธกิจ

- 1) พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาที่เป็นระบบและบริหารจัดการ คุณภาพการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
- 2) พัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุก กลุ่มเป้าหมาย
- 3) พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีความรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาและตามเป้าหมายของ โรงเรียนมาตรฐานสากล
- 4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
- 5) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
- 6) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการ เรียนรู้

เป้าประสงค์

- 1) มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
- 2) ผู้เรียนมีคุณภาพรอบด้านตามหลักสูตรและทุกกลุ่มเป้าหมาย

3) ผู้เรียนเป็นคนดีมีความรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาและตามเป้าหมายของโรงเรียน
มาตรฐานสากล

4) ครูและบุคลากรมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

5) โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้

6) มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 สถานศึกษาแห่งความดี

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึง
ประสงค์ มีความรับผิดชอบ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์ที่ 2 ปลุกฝังให้บุคลากรและนักเรียนมีความรักและภาคภูมิใจในสถาบัน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมนักเรียนให้เป็นผู้มีจิตสาธารณะ เป็นพลเมืองดีของประเทศชาติ
และสังคมโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สถานศึกษาแห่งความรู้

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการเรียนรู้สู่สากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สถานศึกษาแห่งมาตรฐานสากล

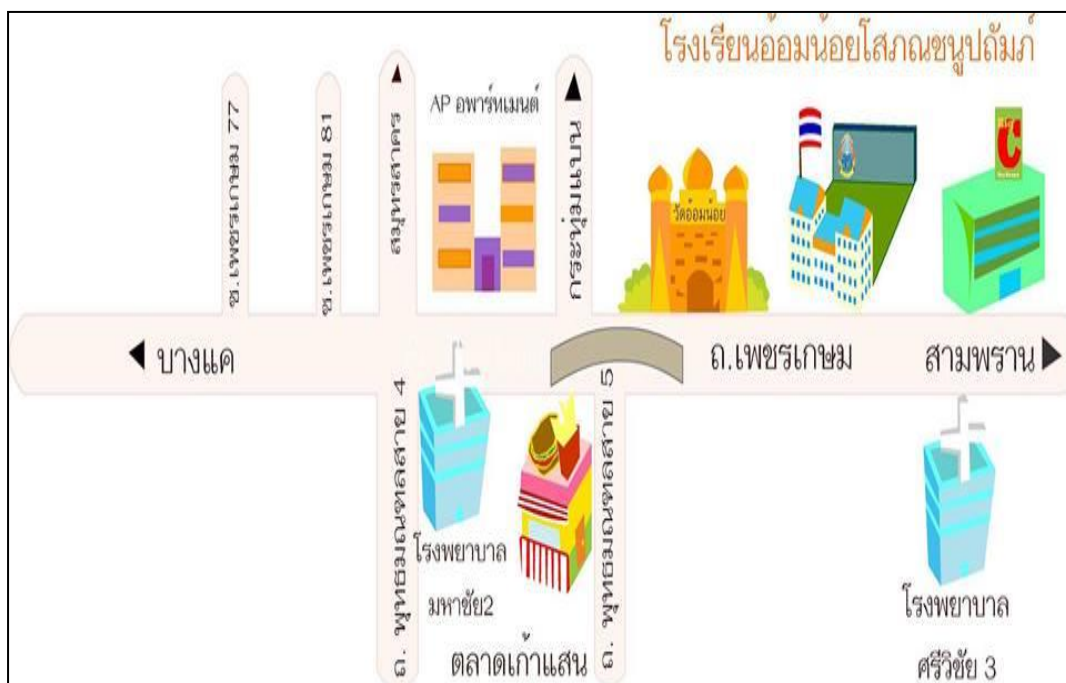
กลยุทธ์ที่ 7 บริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ 8 พัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

กลยุทธ์ที่ 9 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา พัฒนาแหล่งเรียนรู้
และพัฒนาโรงเรียนให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

วัฒนธรรมองค์กร “มุ่งมั่นหน้าที่ มีสัมมาคารวะ อุดมศึกษา เกื้อกูล”

แผนที่โรงเรียน



ข้อมูลบุคลากร

ตารางที่ 1 ข้อมูลจำนวนผู้บริหารในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

ฝ่ายบริหาร	ชาย	หญิง	รวม
ผู้อำนวยการ	-	1	1
รองผู้อำนวยการ	2	-	2
รวม	2	1	3

ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชาย	หญิง	รวม
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย	2	7	9
กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์	4	4	8
กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	5	9	14
กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	-	10	10
กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ	4	11	15

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ชาย	หญิง	รวม
กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพ	4	3	7
กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา	2	4	6
กลุ่มสาระการเรียนรู้ศิลปะ	3	3	6
กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	1	2	3
รวม	25	53	78

ที่มา : โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์, แผนปฏิบัติการโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์

ประจำปีงบประมาณ 2567 (สมุทรสาคร: ฝ่ายนโยบายและแผนงาน, 2567), 9–13.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

อนุพงศ์ รอดบุญปาน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)” ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี(วัดวังยาว) อยู่ในระดับมาก และพบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม 2. แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี(วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ คือ 1) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ ยุติธรรม บริหารจัดการดี รับฟังปัญหา 2) ให้ความรู้ด้านสุขภาพและตรวจโรค 3) มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีมหมั่นแสดงความมีน้ำใจต่อกัน และยกย่องผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร 4) จัดประชุมวางแผน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถ และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียด ด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ นิเทศติดตามการทำงานและประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6) ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามให้บุคลากรเกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน ละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำความชั่ว 7) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย สร้างนิสัยประหยัดและเก็บออม ลดการก่อหนี้ไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ สนับสนุนงบประมาณ สื่อการสอน สวัสดิการ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม 8) ปลุกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว กระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีเข้าใจบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร 9) จัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ และ 10) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ⁴³

⁴³ อนุพงศ์ รอดบุญปาน, "องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)"

(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), ง.

ชนิษฐา บุญมาวงษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าได้แก่ ด้านความรู้สึกที่ดีต่อผู้อื่น ด้านความรู้สึกต่อวิชาที่เรียน และด้านความรู้สึกต่อตนเองในการเรียน ตามลำดับ⁴⁴

วัลลภ บุตรเกต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ผลการวิจัยพบว่า 1. วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับมัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์ สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร เป้าประสงค์ขององค์กร การมอบอำนาจ ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การตัดสินใจ 2. ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทางสงบ ครอบครัวยุติ หาคำความรู้ น้ำใจงาม ใช้เงินเป็น สังคมดี สุขภาพดี การผ่อนคลาย 3. วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันไปทิศทางเดียวกัน⁴⁵

วรรณวิภา ญ พัทลุง และสุดาพร ทองสวัสดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ และสถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้อเสนอแนะนั้นควรมีการจัดอบรมหรือให้ความรู้ด้านการจัดการเรื่องภาระหนี้สินของครูเป็นอันดับแรก หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายให้กับครูหลังจากได้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มข้น และควรมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ช่วยให้ครูได้ดูแลสุขภาพร่างกาย เช่น

⁴⁴ ชนิษฐา บุญมาวงษา, ความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา โรงเรียนอัสสัมชัญศรีราชา จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561), ง.

⁴⁵ วัลลภ บุตรเกต, "วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), ง.

สถานที่หรืออุปกรณ์ในการการออกกำลังกาย จัดสรรเวลาให้ครูได้ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมตรวจสอบสภาพประจำปี และกิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดี⁴⁶

เพ็ญภา สมแวง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “โรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โรงเรียนแห่งความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์เชิงบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านการมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านครูมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ด้านผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และด้านผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน พบว่า โดยรวมความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความแตกต่างกัน ยกเว้นด้านสภาพแวดล้อม ที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁴⁷

งานวิจัยต่างประเทศ

มานีเยน (Manion) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงานคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน และการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับ

⁴⁶ วรณวัฏ ฌ พัทลุง และสุดาพร ทองสวัสดิ์, "องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3," ใน การประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 13, มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565, 1763.

⁴⁷ เพ็ญภา สมแวง, โรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, 2566), ง.

มอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้⁴⁸

ซูแมนโต (Chiumento) ผู้บริหารระดับสูงในประเทศอังกฤษได้รวบรวมการสำรวจดัชนีความสุขในที่ทำงาน (Happiness at Work Index) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นจำนวน 1,063 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานถือเป็นกุญแจที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในที่ทำงานและการขาดการสื่อสารที่มาจากผู้บริหารระดับบนเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุขและรายงานการสำรวจครั้งนี้ได้สรุป 10 ปัจจัย ที่ส่งผลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ 1) ความเป็นมิตรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 2) งานที่ทำงานมีความสนุก 3) การมีเจ้านายที่ดี 4) มีความสมดุลในการทำงานที่ดี 5) งานที่ทำงานมีความหลากหลาย 6) เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ 7) รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นได้ 8) เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม 9) ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ 10) เงินเดือนดี⁴⁹

ฟรีเยอมุท และโชว์วิลล์ (Freyermuth and Schonewille) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ทำงาน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และได้สรุปแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ข้อ ดังนี้ 1) การคิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่เพื่อทำให้เกิดความแตกต่าง (for something) 2) มีทัศนคติด้านบวกกับทุกเรื่อง รู้สึกมีความสุข (unabashed happiness) 3) มีการเข้าใจธรรมชาติ 4) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยเริ่มต้นจากความรับผิดชอบต่อตนเอง (Working together we can) 5) รู้จักสู้กับความผิดพลาดและนำมาปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (outrageous acknowledgement) 6) ความกระตือรือร้น (reach high) 7) การสร้างผลลัพธ์ที่น่าอัศจรรย์ผ่านความคิดที่สร้างสรรค์ (Kick ass) และ 8) การมองเห็นสิ่งที่ต้องการและวัดค่าได้ (specific outcome)⁵⁰

⁴⁸ Jo Manion, "Joy at Work: Creating a Positive Workplace," *The Journal of Nursing Administration* 33, no. 12 (2003): 652–659.

⁴⁹ Sarah Chiumento, *Happiness at Work Index* (Chiumento Ltd., 2007), accessed May 31, 2024, <https://www.slowleadership.org/documents/Happiness%20at%20Work%20Index%202007.pdf>.

⁵⁰ Paul A. Freyermuth and Reinder J. Schonewille, "Happy Workplaces! Happy? Are You Nuts?" *The Journal of the Conference for Global Transformation* 9, no. 1 (2009): 52–60.

แอนดรู (Andrew) ศึกษาการทำงานอย่างมีความสุข ผลการศึกษาพบว่า คนแต่ละคนจะรู้จักชีวิตของตนเองทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน และจะพยายามหาสิ่งต่างๆ มาเติมเต็มชีวิต เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งคนที่มึ่ลักษณะนิสัยที่มีความสุข จะเป็นคนกระฉับกระเฉง และสามารถต่อสู้กับความกดดันต่างๆ ได้ ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขก็จะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ มีความสุขไปด้วยการมีทัศนคติด้านบวกมีผลต่อการทำงาน⁵¹

สรุป

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ความสุขในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงานให้โรงเรียนได้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข สิ่งที่ผู้บริหารควรมีคือ ภาวะผู้นำ ความยุติธรรม และการบริหารจัดการที่ดี เห็นความสำคัญในการส่งเสริมคน พัฒนาระบบการและสร้างพื้นที่ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กรทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษาวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ได้ใช้แนวคิดของยูเนสโก (UNESCO) หลักเกณฑ์ของโรงเรียนที่มีความสุขไว้ 3 ดังนี้ 1) คน (People) มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน การสร้างกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ของนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์แบบเครือข่ายกับโรงเรียนอื่น สร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน การให้ความสำคัญในการสรรหา คัดเลือกและประเมินครูในด้านบุคลิกภาพ เจตคติ และจริยธรรม และการสร้างระบบที่นักเรียนสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ครูได้ การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนโดยการเพิ่มความตระหนักในความหลากหลายของวัฒนธรรมในประเทศให้นำไปสู่ความเข้าใจของวัฒนธรรมของประเทศและวัฒนธรรมอื่น ๆ 2) กระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Process) กระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่สนุกและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ ภาระงานและการบ้านที่เหมาะสมกับนักเรียน โดยการมุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และการประเมินตามสภาพจริง นอกเหนือการสอบ รวมไปถึงการให้คุณค่าในด้านอื่นนอกเหนือจากวิชาการ การจัดการเรียนการสอนที่มีส่วนร่วมและความสนุกสนานจะช่วยให้เกิดความรักในการเรียนรู้ให้ประสบ การมีนักจิตวิทยาหรือที่ปรึกษาประจำโรงเรียน เพื่อช่วยในการให้คำปรึกษาเพื่อจัดการความเครียดและภาวะซึมเศร้า และส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับความสุข การจัดการความเครียด 3) สถานที่ (Place) โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ในบริบทของโรงเรียน สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างกัน

⁵¹ Sharon S. Andrew, S.M.I.L.E.S.: *The Differentiating Quotient for Happiness at Work* (London: Macmillan Publishers, 2011), 152.

ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ และสร้างมิตรภาพระหว่างนักเรียนมหาวิทยาลัย การให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมการเรียนรู้และการเล่นในพื้นที่กลางแจ้งที่ได้ใกล้ชิดกับต้นไม้และธรรมชาติ ทั้งการสร้างสถานที่พักผ่อนที่สร้างสรรค์และการสร้างสวนภายในโรงเรียน การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความสุข การสร้างวินัยเชิงบวกผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสะอาด โภชนาการ และการมีสุขภาพดี การออกกฎระเบียบและข้อบังคับจะต้องมาจากการยอมรับการรับฟังความคิดเห็น และมาจากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ครู นักเรียน



บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข” ดำเนินการวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อทราบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ และ 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ โดยใช้ผู้อำนวยการและครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ตามแนวคิดของยูเนสโก (UNESCO) ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนสำหรับการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอนคือ

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย กำหนดปัญหา ศึกษาสภาพปัญหา วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง รายงานการวิจัยภายในประเทศ และต่างประเทศ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาจัดทำโครงร่างวิจัย และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อนำเสนอ เพื่อเสนอโครงการวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยต่อ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล พัฒนาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการทดลองใช้ ปรับปรุงแก้ไข และนำไปเก็บข้อมูล จากนั้นรวบรวมข้อมูลแล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จัดพิมพ์รายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรเพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวข้องกับระเบียบวิธีวิจัยประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์สถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแผนแบบการวิจัย มีแผนแบบการวิจัยเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ในลักษณะศึกษาสภาพการณ์โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, non – experimental case study design) เขียนเป็นแผนภูมิ (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ S หมายถึง ประชากร
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จำนวนทั้งสิ้น 80 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 77 คน รวมทั้งสิ้น 80 คน (ไม่รวมผู้วิจัย)

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) **ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

2) ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณ ชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ตามแนวคิดของยูเนสโก (UNESCO)⁵² เกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งมี หลักเกณฑ์ของโรงเรียนที่มีความสุขไว้ 3 เกณฑ์ ดังนี้

1) คน (People) หมายถึง ความสัมพันธ์ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ที่ดำเนินกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ของตนเองและมีมิตรภาพและความสัมพันธ์ในสังคมโรงเรียนที่ดีต่อกัน มีทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกต่อการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เคารพในความหลากหลายและความแตกต่างของกันและกัน คนในองค์กรมีค่านิยมและแนวปฏิบัติเชิงบวกที่มีส่วนร่วมด้วยกัน ผู้บริหารร่วมกันพัฒนาองค์กรที่ส่งเสริมสภาพการทำงานและสุขภาวะที่ดีของครู และส่งเสริมนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

2) กระบวนการ (Process) หมายถึง วิธีการสอนและการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมนักเรียนให้มีความเป็นอยู่ที่ดี โดยวางแผนบริหารจัดการและการมอบหมายภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีเหตุผลยุติธรรมในกระบวนการทำงาน รวมไปถึงการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียน มีการมอบหมายงานและการบ้านอย่างสมเหตุสมผล มีการจัดระบบให้เกิดการทำงานเป็นทีมและสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของทุกคนในโรงเรียน มีการวางแผนแนวทางการจัดเรียนการสอนที่หลากหลาย สนุกสนาน และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของครูและนักเรียน ให้เสรีภาพของนักเรียนในการคิดสร้างสรรค์ และส่งเสริมการแสดงออกที่เหมาะสม จัดกิจกรรมที่ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของนักเรียน วางแผนจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรและจัดกิจกรรมในโรงเรียนอย่างเหมาะสม เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้และเกิดทักษะใหม่ๆ วางโครงสร้างเนื้อหาสาระการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ เพื่อให้นักเรียนมีการคิดวิเคราะห์ที่หลากหลาย จัดการเรียนการสอนที่ทำให้นักเรียนเกิดความสุข จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาวะทางจิตที่ดี และครูสามารถบริหารจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้

3) สถานที่ (Place) หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งเสริมการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข สร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร มีความปลอดภัยและปราศจากการรังแก มีพื้นที่สำหรับการเรียนรู้และการเล่นที่เปิดกว้าง เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ทุกคนมีวินัยเชิงบวกที่ยึดถือปฏิบัติ ส่งเสริมสุขภาพ สุขอนามัย

⁵² UNESCO Bangkok, **Happy Schools! A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific** (Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2016), 23-30.

และโภชนาการที่ดีให้แก่ทุกคนในโรงเรียน รวมถึงการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และประชาธิปไตยในโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ประเภท ประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้ (Forced Choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ตามแนวคิดของ ยูเนสโก (UNESCO) แบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert's rating Scale)⁵³ โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนและช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด

⁵³ Rensis Likert, *The Method of Constructing and Attitude Scale Readings in Attitude Theory and Measurement* (New York: John Wiley & Sons, 1967).

โดยทำการสัมภาษณ์ทั้งหมดประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 2 คน ข้าราชการครูชำนาญการ จำนวน 3 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมกับตัวแปรและขอบเขตที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of item objective congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และการทดลองใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัยในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 30 ฉบับ และนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาหาค่าความเที่ยง (reliability) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)⁵⁴ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.934

2) แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์⁵⁵ เกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุขของ ยูเนสโก (UNESCO)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1) ผู้วิจัยยื่นคำร้องต่อภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์

⁵⁴ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, 3rd ed. (New York: Harper and Row Publisher, 1974), 161.

⁵⁵ UNESCO, *Happy Schools! A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific* (The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 7, Place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France, and UNESCO Bangkok Office, 2016), 107–108.

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการทำวิจัยในครั้งนี้

2) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และติดตามรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3) ใช้วิธีการจัดบันทึกการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ใช้ผู้บริหารและครู โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาให้มีความสมบูรณ์ครบทุกฉบับ
- 2) จัดระบบข้อมูล ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์สำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
- 3) จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (tally sheet) เพื่อกรอกคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้
- 4) นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
- 5) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ (Frequency: f) และร้อยละ (Percentage: %)

2) การวิเคราะห์ระดับสภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ สถิติที่ใช้ คือ มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: σ)

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่ามัชฌิมเลขคณิตของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)⁵⁶ ไว้ดังนี้

⁵⁶ John W. Best, **Research in Education**, 3rd ed., rev. (New Jersey: Prentice Hall, 1977).

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 - 5.00 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน
อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 - 4.49 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน
อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 - 3.49 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน
อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 - 2.49 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน
อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 - 1.49 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน
อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) การวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาโรงเรียนโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ใช้การ
วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุป

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อทราบสภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข
ของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ และ 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อย
โสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน
อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จำนวน 3 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 77 คน
รวมทั้งสิ้น 80 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ
สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ และแบบสัมภาษณ์แบบมี
โครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ให้เป็นโรงเรียน
แห่งความสุข ตามแนวคิดของ ยูเนสโก (UNESCO) โดยทำการสัมภาษณ์ทั้งหมดประกอบด้วย
ผู้บริหาร จำนวน 2 คน ข้าราชการครูชำนาญการ จำนวน 3 คน ซึ่งมีหลักเกณฑ์ของโรงเรียน
ที่มีความสุขไว้ 3 เกณฑ์ ได้แก่ 1) คน (People) 2) กระบวนการ (Process) และ 3) สถานที่ (Place)
แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ (Frequency: f) และร้อยละ
(Percentage: %) มัชฌิมเลขคณิต มัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard deviation: σ)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และตอบข้อคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ไปยังประชากร คือ ผู้บริหาร และข้าราชการครูโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม จำนวน 80 คน โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 80 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนประชากรทั้งหมด ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของ 1) ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 77 คน แยกพิจารณาตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	27	33.75
2) หญิง	53	66.25
รวม	80	100
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	15	18.75
2) 31 - 40 ปี	37	46.25
3) 41 - 50 ปี	19	23.75
4) 51 ปีขึ้นไป	9	11.25
รวม	80	100
3. วุฒิการศึกษา		
1) ปริญญาตรี	58	72.50
2) สูงกว่าปริญญาตรี	22	27.50
รวม	80	100
4. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
1) ผู้บริหาร	3	3.75
2) ครู	77	96.25
รวม	80	100
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
1) น้อยกว่า 5 ปี	28	35.00
2) 6 – 10 ปี	31	38.75
3) 11 – 15 ปี	6	7.50
4) 16 – 20 ปี	8	10.00
5) 21 – 25 ปี	3	3.75
6) 26 ปีขึ้นไป	4	5.00
รวม	80	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 80 คน เป็นเพศหญิงจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 เพศชายจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 33.75 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุดจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 46.25 รองลงมาคืออายุ 41 - 50 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.75 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 11.25 มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน เป็นครู จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 96.25 เป็นผู้บริหาร จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.75 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน อยู่ในช่วง 6 - 10 ปีมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 รองลงมาคือประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันอยู่ในช่วง 16 - 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันอยู่ในช่วง 11 - 15 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน 26 ปี ขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน อยู่ในช่วง 21 - 25 ปี น้อยที่สุด จำนวน 3 คน น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์

การวิเคราะห์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่ามัธยเลขคณิต (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังปรากฏรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์โดยภาพรวม

โรงเรียนแห่งความสุข	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์		
	μ	σ	ระดับ
1. ด้านคน	3.55	0.60	มาก
2. ด้านกระบวนการ	3.74	0.60	มาก
3. ด้านสถานที่	3.25	0.66	ปานกลาง
รวม	3.51	0.62	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.51, \sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมากสองด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านกระบวนการ ($\mu = 3.74, \sigma = 0.60$) รองลงมาคือด้านบุคคล ($\mu = 3.55, \sigma = 0.60$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านสถานที่ ($\mu = 3.25, \sigma = 0.66$) หากเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.62 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์เป็นรายด้าน มีรายละเอียดตามตาราง ที่ 5 - 7 ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านคน

(N = 80)

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านคน	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูป ถัมภ์		
	μ	σ	ระดับ
1. ผู้บริหารในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองกับครูและนักเรียน	2.70	0.82	ปานกลาง
2. ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	3.99	0.34	มาก
3. นักเรียนในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.94	0.43	มาก
4. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างมิตรภาพระหว่างนักเรียน	3.84	0.37	มาก
5. ผู้บริหารมีทัศนคติที่ส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร	2.33	0.82	น้อย
6. ครูมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การยอมรับความเห็นต่าง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น	3.90	0.41	มาก

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านคน	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูป ถัมภ์		
	μ	σ	ระดับ
7. นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้และกิจกรรมในโรงเรียน เช่นการเห็นคุณค่าในกิจกรรมที่ทำ สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เป็นต้น	3.61	0.52	มาก
8. นักเรียนในโรงเรียนมีคุณลักษณะเชิงบวกที่สะท้อนถึงความรักดีชอบ	3.43	0.69	ปานกลาง
9. ครูส่งเสริมการเรียนรู้ที่เคารพความหลากหลายของวัฒนธรรม ศาสนา	3.78	0.48	มาก
10. โรงเรียนมีกิจกรรมที่สนับสนุนการเคารพความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรม	3.84	0.37	มาก
11. ครูปลูกฝังค่านิยมที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน เช่นความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การเคารพผู้อื่น เป็นต้น	3.96	0.89	มาก
12. ผู้บริหารส่งเสริมการใช้แนวปฏิบัติเชิงบวกในโรงเรียน เช่น การรักษาวินัย การปรับพฤติกรรมของนักเรียน เป็นต้น	3.19	0.73	ปานกลาง
13. โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่สนับสนุนความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน เช่น การทำงานร่วมกันในกิจกรรมกลุ่ม การยอมรับและเคารพความแตกต่าง เป็นต้น	3.59	0.59	มาก
14. ครูและเพื่อนครูร่วมกันสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	3.41	0.77	ปานกลาง
15. ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาองค์กร เช่น การแสดงความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรม การประเมินความพึงพอใจ เป็นต้น	3.50	0.75	มาก
16. ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองผ่านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.46	0.75	ปานกลาง
17. โรงเรียนมีสภาพการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของครู	2.99	0.97	ปานกลาง
18. ผู้บริหารส่งเสริมการดูแลสุขภาพของบุคลากรในโรงเรียน เช่น ส่งเสริมการตรวจสุขภาพ ส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของครู เป็นต้น	3.79	0.57	มาก

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านคน	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์		
	μ	σ	ระดับ
19. ครูได้รับการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีจากกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนเช่น การตรวจสุขภาพ การเล่นกีฬา	3.69	0.56	มาก
20. โรงเรียนสนับสนุนการมีสุขภาวะที่ดีของนักเรียนผ่านกิจกรรมที่เหมาะสม	3.56	0.57	มาก
21. ครูให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.61	0.58	มาก
22. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน	3.84	0.40	มาก
23. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและนักเรียนทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	3.83	0.52	มาก
รวม	3.55	0.60	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.55$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาแยกรายข้อพบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านคน อยู่ในระดับมากจำนวน 19 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.34$) ครูปลูกฝังค่านิยมที่เป็นประโยชน์ แก่นักเรียน เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การเคารพผู้อื่น เป็นต้น ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.89$) นักเรียนในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.43$) ครูมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การยอมรับความเห็นต่าง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.41$) โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างมิตรภาพระหว่างนักเรียน ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.37$) โรงเรียนมีกิจกรรมที่สนับสนุนการเคารพความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรม ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.37$) โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน ($\mu = 3.84$, $\sigma = 0.40$) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและนักเรียนทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.52$) ผู้บริหารส่งเสริมการดูแลสุขภาพของบุคลากรในโรงเรียน เช่น ส่งเสริมการตรวจสุขภาพ ส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของครู เป็นต้น ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.57$)

ครูส่งเสริมการเรียนรู้ที่เคารพความหลากหลายของวัฒนธรรม ศาสนา ($\mu = 3.78, \sigma = 0.48$) ครูได้รับการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีจากกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนเช่น การตรวจสุขภาพ การเล่นเกม กีฬา ($\mu = 3.69, \sigma = 0.56$) นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้และกิจกรรมในโรงเรียน เช่น การเห็นคุณค่าในกิจกรรมที่ทำ สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เป็นต้น ($\mu = 3.61, \sigma = 0.52$) ครูให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.61, \sigma = 0.58$) โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่สนับสนุนความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน เช่น การทำงานร่วมกันในกิจกรรมกลุ่ม การยอมรับและเคารพความแตกต่าง เป็นต้น ($\mu = 3.59, \sigma = 0.59$) โรงเรียนสนับสนุนการมีสุขภาวะที่ดีของนักเรียนผ่านกิจกรรมที่เหมาะสม ($\mu = 3.56, \sigma = 0.57$) ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาองค์กร เช่น การแสดงความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรม การประเมินความพึงพอใจ เป็นต้น ($\mu = 3.50, \sigma = 0.75$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองผ่านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 3.46, \sigma = 0.75$) นักเรียนในโรงเรียนมีคุณลักษณะเชิงบวกที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบ ($\mu = 3.43, \sigma = 0.69$) ครูและเพื่อนครูร่วมกันสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ($\mu = 3.41, \sigma = 0.77$) ผู้บริหารส่งเสริมการใช้แนวปฏิบัติเชิงบวกในโรงเรียน เช่น การรักษาวินัย การปรับพฤติกรรมของนักเรียน เป็นต้น ($\mu = 3.19, \sigma = 0.73$) โรงเรียนมีสภาพการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของครู ($\mu = 2.99, \sigma = 0.97$) ผู้บริหารในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองกับครูและนักเรียน ($\mu = 2.70, \sigma = 0.82$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมีทัศนคติที่ส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร ($\mu = 2.33, \sigma = 0.82$) หากเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.60 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านกระบวนการ

(N = 80)

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านกระบวนการ	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์		
	μ	σ	ระดับ
1. ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียน	4.23	0.67	มาก
2. ครูใช้วิธีการสอนที่ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน	3.70	0.72	มาก
3. ครูสามารถให้คำแนะนำที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้	3.83	0.55	มาก
4. โรงเรียนจัดกิจกรรมที่สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน	3.75	0.65	มาก
5. ผู้บริหารมอบหมายภาระงานที่เป็นธรรมแก่ครู	3.10	0.67	ปานกลาง
6. ครูมอบหมายการบ้านและงานที่นักเรียนได้รับอย่างสมเหตุสมผลกับเนื้อหาที่เรียน	3.64	0.62	มาก
7. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมในชั้นเรียน	3.96	0.72	มาก
8. ครูอธิบายวิธีการแก้ไขปัญหในชั้นเรียนอย่างเป็นเหตุเป็นผล	3.48	0.83	ปานกลาง
9. ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจและทำงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส	3.15	0.64	ปานกลาง
10. ครูสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของนักเรียนในชั้นเรียน	3.06	0.86	ปานกลาง
11. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและนักเรียนทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.75	0.63	มาก
12. ครูสนับสนุนให้นักเรียนมีความเคารพซึ่งกันและกัน	3.16	0.80	ปานกลาง
13. โรงเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ครูและนักเรียน	3.15	0.81	ปานกลาง
14. โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาการวางแผนการสอนอยู่เสมอ	3.46	0.50	ปานกลาง
15. ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความสนใจของนักเรียน	4.73	0.45	มากที่สุด
16. ครูสนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน	3.88	0.37	มาก

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านกระบวนการ	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์		
	μ	σ	ระดับ
17. ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน	4.65	0.48	มากที่สุด
18. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสนใจของตนเอง	4.81	0.39	มากที่สุด
19. ครูจัดกิจกรรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผ่านโครงงานต่างๆ	3.99	0.56	มาก
20. โรงเรียนจัดกิจกรรมที่เน้นความสำเร็จของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก	4.10	0.44	มาก
21. โรงเรียนจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ช่วยพัฒนาทักษะของนักเรียน	3.49	0.67	ปานกลาง
22. โรงเรียนปรับปรุงโครงสร้างเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน	3.60	0.49	ปานกลาง
23. ครูใช้วิธีการสอนที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีช่วยให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน	3.74	0.50	มาก
24. โรงเรียนมีมาตรการสนับสนุนการจัดการความเครียดของนักเรียน เช่น การให้คำปรึกษาแก่นักเรียน เป็นต้น	3.44	0.50	ปานกลาง
รวม	3.74	0.60	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาแยกรายข้อ พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสนใจของตนเอง ($\mu = 4.81$, $\sigma = 0.39$) ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความสนใจของนักเรียน ($\mu = 4.73$, $\sigma = 0.45$) ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน ($\mu = 4.65$, $\sigma = 0.48$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก จำนวน 12 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียน ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.67$) โรงเรียนจัดกิจกรรมที่

เน้นความสำเร็จของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.44$) ครูจัดกิจกรรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผ่านโครงงานต่าง ๆ ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.56$) ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมในชั้นเรียน ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.72$) ครูสนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.37$) ครูสามารถให้คำแนะนำที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้ ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.55$) โรงเรียนจัดกิจกรรมที่สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.65$) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและนักเรียนทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\mu = 3.75$, $\sigma = 0.63$) ครูใช้วิธีการสอนที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีช่วยให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.50$) ครูใช้วิธีการสอนที่ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.72$) ครูมอบหมายการบ้านและงานที่นักเรียนได้รับอย่างสมเหตุสมผลกับเนื้อหาที่เรียน ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.62$) โรงเรียนปรับปรุงโครงสร้างเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.49$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ โรงเรียนจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ช่วยพัฒนาทักษะของนักเรียน ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.67$) ครูอธิบายวิธีการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนอย่างเป็นเหตุเป็นผล ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.83$) โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาการวางแผนการสอนอยู่เสมอ ($\mu = 3.46$, $\sigma = 0.50$) โรงเรียนมีมาตรการสนับสนุนการจัดการความเครียดของนักเรียน เช่น การให้คำปรึกษาแก่นักเรียน เป็นต้น ($\mu = 3.44$, $\sigma = 0.50$) ครูสนับสนุนให้นักเรียนมีความเคารพซึ่งกันและกัน ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.80$) ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจและทำงานด้วยความยุติธรรมโปร่งใส ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.64$) โรงเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ครูและนักเรียน ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.81$) ผู้บริหารมอบหมายภาระงานที่เป็นธรรมแก่ครู ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.67$) ครูสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของนักเรียนในชั้นเรียน ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ หากเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.60 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านสถานที่

(N = 80)

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านสถานที่	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์		
	μ	σ	ระดับ
1. โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียนให้มีแสงสว่างเพียงพอสำหรับการเรียนรู้	3.39	0.58	ปานกลาง
2. โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียนให้มีโต๊ะเรียนและเก้าอี้มีขนาดเหมาะสมกับสรีระของนักเรียน	3.16	0.54	ปานกลาง
3. โรงเรียนมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ภายในโรงเรียนโดยการบำรุงรักษาสถานที่ให้สะอาดและพร้อมใช้งานเสมอ	3.36	0.48	ปานกลาง
4. โรงเรียนมีพื้นที่ของสนามกีฬาที่เพียงพอสำหรับทำกิจกรรมของนักเรียน	3.30	0.58	ปานกลาง
5. โรงเรียนมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยที่ช่วยให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยเมื่อเข้ามาในโรงเรียน	3.40	0.49	ปานกลาง
6. ครูมีการส่งเสริมบรรยากาศของห้องเรียนให้อบอุ่นและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักเรียน	3.33	0.47	ปานกลาง
7. ครูส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการเรียนการสอน	3.63	0.58	มาก
8. ครูมีการส่งเสริมบรรยากาศของห้องเรียนที่ช่วยให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น	3.10	0.89	ปานกลาง
9. โรงเรียนมีมาตรการที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการรังแก (Bullying)	3.15	0.94	ปานกลาง
10. ครูและบุคลากรให้ความสำคัญกับการดูแลความปลอดภัยของนักเรียนอย่างทั่วถึง	4.30	0.46	มาก
11. โรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมของความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาการกลั่นแกล้ง	4.15	0.92	มาก

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านสถานที่	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนอ้อมน้อย โสภณชนูปถัมภ์		
	μ	σ	ระดับ
12. ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการเรียนรู้หลายรูปแบบ	2.95	0.22	ปานกลาง
13. โรงเรียนมีห้องสมุดมีพื้นที่ที่เงียบสงบและเพียงพอสำหรับนักเรียน	3.34	0.83	ปานกลาง
14. โรงเรียนมีพื้นที่สีเขียวที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย	3.09	0.75	ปานกลาง
15. โรงเรียนมีการจัดการขยะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น มีระบบคัดแยกขยะที่เป็นระเบียบ	2.84	0.70	ปานกลาง
16. โรงเรียนมีกฎระเบียบที่นักเรียนปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจและเข้าใจเหตุผลของกฎนั้น	2.81	0.81	ปานกลาง
17. ครูใช้แนวทางส่งเสริมวินัยเชิงบวกแทนการลงโทษที่รุนแรง	2.56	0.79	ปานกลาง
18. โรงเรียนมีระบบให้รางวัลหรือชื่นชมพฤติกรรมที่ดีของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	2.69	0.77	ปานกลาง
19. โรงอาหารมีการให้บริการขายอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ	2.60	0.74	ปานกลาง
20. โรงเรียนมีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน	2.68	0.67	ปานกลาง
21. โรงเรียนมีจุดล้างมือที่เพียงพอและใช้งานง่าย	3.20	0.85	ปานกลาง
22. โรงเรียนมีพื้นที่ให้บริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย	3.01	0.83	ปานกลาง
23. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญของโรงเรียน	3.28	0.71	ปานกลาง
24. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.76	0.56	มาก
25. โรงเรียนจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับหลักประชาธิปไตยและสิทธิหน้าที่ของพลเมือง	3.60	0.52	มาก
26. ครูและบุคลากรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรีและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง	3.89	0.45	มาก
รวม	3.25	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านสถานที่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาแยกรายข้อ พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านสถานที่ อยู่ในระดับ มากจำนวน 6 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูและบุคลากรให้ความสำคัญกับการดูแลความปลอดภัยของนักเรียนอย่างทั่วถึง ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.46$) โรงเรียน ส่งเสริมวัฒนธรรมของความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาการกลั่นแกล้ง ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.92$) ครูและบุคลากรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรีและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.45$) ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเอง อย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.56$) ครูส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ในการเรียนการสอน ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.58$) โรงเรียนจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้นักเรียน เรียนรู้เกี่ยวกับหลักประชาธิปไตยและสิทธิหน้าที่ของพลเมือง ($\mu = 3.60$, $\sigma = 0.52$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 20 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ โรงเรียน มีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยที่ช่วยให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยเมื่อเข้ามาในโรงเรียน ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.49$) โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียนให้มีแสงสว่างเพียงพอสำหรับการ เรียนรู้ ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.58$) โรงเรียนมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ภายใน โรงเรียนโดยการบำรุงรักษาสถานที่ให้สะอาดและพร้อมใช้งานเสมอ ($\mu = 3.36$, $\sigma = 0.48$) โรงเรียน มีห้องสมุดมีพื้นที่ที่เงียบสงบและเพียงพอสำหรับนักเรียน ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.83$) ครูมีการส่งเสริม บรรยากาศของห้องเรียนให้อบอุ่นและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักเรียน ($\mu = 3.33$, $\sigma = 0.47$) โรงเรียนมีพื้นที่ของสนามกีฬาที่เพียงพอสำหรับทำกิจกรรมของนักเรียน ($\mu = 3.30$, $\sigma = 0.58$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญของโรงเรียน ($\mu = 3.28$, $\sigma = 0.71$) โรงเรียนมีจุดล้างมือที่เพียงพอและใช้งานง่าย ($\mu = 3.20$, $\sigma = 0.85$) โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียนให้มีโต๊ะเรียนและเก้าอี้มีขนาดเหมาะสมกับสรีระ ของนักเรียน ($\mu = 3.16$, $\sigma = 0.54$) โรงเรียนมีมาตรการที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับ การรังแก (Bullying) ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.94$) ครูมีการส่งเสริมบรรยากาศของห้องเรียนที่ช่วยให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น ($\mu = 3.10$, $\sigma = 0.89$) โรงเรียนมีพื้นที่สีเขียวที่ช่วยสร้างบรรยากาศ ที่ผ่อนคลาย ($\mu = 3.09$, $\sigma = 0.75$) โรงเรียนมีพื้นที่ให้บริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย ($\mu = 3.01$, $\sigma = 0.83$) ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการเรียนรู้หลาย รูปแบบ ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.22$) โรงเรียนมีการจัดการขยะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น มีระบบคัด แยกขยะที่เป็นระเบียบ ($\mu = 2.84$, $\sigma = 0.70$) โรงเรียนมีกฎระเบียบที่นักเรียนปฏิบัติตามด้วย

ความสนใจและเข้าใจเหตุผลของกฎนั้น ($\mu = 2.81, \sigma = 0.81$) โรงเรียนมีระบบให้รางวัลหรือชื่นชมพฤติกรรมที่ดีของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 2.69, \sigma = 0.77$) โรงเรียนมีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ($\mu = 2.68, \sigma = 0.67$) โรงอาหารมีการให้บริการขายอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ ($\mu = 2.60, \sigma = 0.74$) ครูใช้แนวทางส่งเสริมวินัยเชิงบวกแทนการลงโทษที่รุนแรง ($\mu = 2.56, \sigma = 0.79$) ตามลำดับ หากเมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลโดยภาพรวมแล้ว เท่ากับ 0.66 ซึ่งมีการกระจายของข้อมูลน้อย แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 3 คน และข้าราชการครูชำนาญการ จำนวน 2 คน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคน ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่ มีรายละเอียดดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านคน

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจและบริหารงานด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส มีการมอบหมายภาระงานแก่ครูอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สนับสนุนให้ครูมีโอกาสดำเนินการวางแผนการสอนและปรับปรุงเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงโครงสร้างเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนการสอน

1.3 ครูควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียน รวมถึงความสนใจของนักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ อีกทั้งควรใช้วิธีการสอนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของในชั้นเรียน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เพื่อให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียน

1.4 ครูควรให้ความสำคัญกับการให้คำแนะนำที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล และอธิบายแนวทางการแก้ไขปัญหานักเรียนอย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยมีการมอบหมายการบ้านและงานที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน เพื่อไม่ให้เป็นการเพิ่มความจำของนักเรียน และสนับสนุนให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ โดยการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านโครงงานและกิจกรรมที่เหมาะสม

2. แนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านกระบวนการ

2.1 การสนับสนุนการนำแนวทางการสอนที่ยืดหยุ่นและหลากหลายมาใช้ เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based Learning) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม (Active Learning) และ การใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน

2.2 การบริหารจัดการภาระงานที่สมดุลและยุติธรรม โดยกำหนดปริมาณงาน และการบ้านให้เหมาะสมกับช่วงวัยของนักเรียน และจัดสรรเวลาสำหรับการพักผ่อนและทำกิจกรรม เสริมสร้างพัฒนาการ มีแนวทางติดตามและประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้ นักเรียนได้รับการสนับสนุนตามความสามารถของตนเอง

2.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสามัคคีในโรงเรียน โดยจัดระบบการทำงานเป็นกลุ่มที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกัน

2.4 การดูแลสุขภาพทางจิตใจของนักเรียนและครู โดยควรมีมาตรการช่วยเหลือ นักเรียนที่เผชิญกับความเครียดหรือปัญหาทางอารมณ์ เช่น การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา

3. แนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านสถานที่

3.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีภาวะผู้นำ และประชาธิปไตย โดยให้ความสำคัญกับการจัดพื้นที่สำหรับการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างครู นักเรียน และผู้บริหาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน เช่น การออกแบบพื้นที่เรียนรู้ หรือกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน

3.2 จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและปราศจากการรังแก โดยติดตั้งกล้องวงจรปิด ในจุดสำคัญเพื่อเฝ้าระวังพฤติกรรมไม่เหมาะสม และกำหนดจุดให้คำปรึกษาเพื่อให้นักเรียนสามารถ แจ้งปัญหาได้อย่างปลอดภัย

3.3 ส่งเสริมสุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโรงอาหารให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ และจัดให้มี จุดล้างมือและสุขอนามัยที่เพียงพอในโรงเรียน เช่น อ่างล้างมือ ห้องน้ำสะอาด และน้ำดื่มที่สะอาด และปลอดภัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จำนวนทั้งสิ้น 80 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 3 คน ข้าราชการครู จำนวน 77 คน รวมทั้งสิ้น 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบ ตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ตามแนวคิดของ ยูเนสโก (UNESCO) 2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร จำนวน 3 คน ข้าราชการครูชำนาญการ จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ซึ่งมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อหาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่ามัธยฐานเลขคณิต (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมากสองด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านกระบวนการ ด้านบุคคล และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือด้านสถานที่

2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขเป็นพหุแนวทาง โดยมีแนวทางที่สำคัญ ดังนี้ ด้านกระบวนการ 1) การสนับสนุนการนำแนวทางการสอนที่ยืดหยุ่นและหลากหลายมาใช้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน 2) การบริหารจัดการภาระงานที่สมดุลและยุติธรรม โดยกำหนดปริมาณงานและการบ้านให้เหมาะสมกับช่วงวัยของนักเรียน และจัดสรรเวลาสำหรับการพักผ่อนและทำกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการ

มีแนวทางติดตามและประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้นักเรียนได้รับการสนับสนุนตามความสามารถของตนเอง 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสามัคคีในโรงเรียน โดยจัดระบบการทำงานเป็นกลุ่มที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกัน 4) การดูแลสุขภาพทางจิตใจของนักเรียนและครู โดยควรมีมาตรการช่วยเหลือนักเรียนที่เผชิญกับความเครียดหรือปัญหาทางอารมณ์ ด้านคน 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจและบริหารงานด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส มีการมอบหมายภาระงานแก่ครูอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สนับสนุนให้ครูมีโอกาสดำเนินการวางแผนการสอนและปรับปรุงเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงโครงสร้างเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนการสอน 3) ครูควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียน รวมถึงความสนใจของนักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ อีกทั้งควรใช้วิธีการสอนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เพื่อให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียน 4) ครูควรให้ความสำคัญกับการให้คำแนะนำที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล และอธิบายแนวทางการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนอย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยมีการมอบหมายการบ้านและงานที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน เพื่อไม่ให้เป็นการทรมานความจำของนักเรียน และสนับสนุนให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ โดยการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านโครงงานและกิจกรรมที่เหมาะสม ด้านสถานที่ 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีภาวะผู้นำและประชาธิปไตย โดยให้ความสำคัญกับการจัดพื้นที่สำหรับการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู นักเรียน และผู้บริหาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เช่น การออกแบบพื้นที่เรียนรู้ หรือกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน 2) จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและปราศจากการรังแก โดยติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดสำคัญเพื่อเฝ้าระวังพฤติกรรมไม่เหมาะสม และกำหนดจุดให้คำปรึกษาเพื่อให้นักเรียนสามารถแจ้งปัญหาได้อย่างปลอดภัย 3) ส่งเสริมสุขภาพสุขอนามัย และโภชนาการที่ดี ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโรงอาหารให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ และจัดให้มีจุดล้างมือและสุขอนามัยที่เพียงพอในโรงเรียน เช่น อ่างล้างมือ ห้องน้ำสะอาด และน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย

การอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการค้นคว้าอิสระ มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนมีแนวทางการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียนและบุคลากรอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะในด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความเหมาะสม ยุติธรรม และเป็นธรรมในการมอบหมายภาระงานให้กับครูและนักเรียน เช่น การมอบหมายงานหรือการบ้านอย่างสมเหตุสมผล เพื่อไม่สร้างภาระเกินควร และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยความสุขมากกว่าความเครียด โรงเรียนยังให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีเสรีภาพทางความคิด มีพื้นที่ในการแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ และพัฒนาแนวทางการจัดกิจกรรมที่เน้นความสำเร็จของนักเรียน ทั้งในหลักสูตรและกิจกรรมนอกหลักสูตร เพื่อเสริมสร้างทักษะใหม่ๆ และประสบการณ์การเรียนรู้ที่หลากหลาย กระบวนการเรียนการสอนถูกออกแบบให้มีความสนุกสนาน กระตุ้นการมีส่วนร่วมระหว่างครูและนักเรียน และวางแผนเนื้อหาสาระอย่างเป็นระบบ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนเกิดการคิดวิเคราะห์ในหลายมิติ ขณะเดียวกัน ครูได้รับการสนับสนุนในการบริหารจัดการห้องเรียน และจัดการกับความเครียดหรือปัญหาทางอารมณ์ของนักเรียนได้อย่างเหมาะสม ในระดับองค์กรรวมโรงเรียนมีการวางแผนและจัดระบบการทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคีระหว่างนักเรียน ครู และผู้ปกครอง ตลอดจนจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาวะทางจิตใจของนักเรียน เช่น กิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ จิตอาสา และการเรียนรู้แบบบูรณาการ ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขในโรงเรียนอย่างแท้จริง สอดคล้องกับวัลลภ บุตรเกต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9” ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ตามแนวคิดของตามแนวคิดของยูเนสโก (UNESCO) เป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายข้อพบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านคน อยู่ในระดับมากจำนวน 19 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น ครูปลูกฝังค่านิยมที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การเคารพผู้อื่น เป็นต้น นักเรียนในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือซึ่งกัน

และกัน ครูมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การยอมรับความเห็นต่าง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นต้น โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างมิตรภาพระหว่างนักเรียน โรงเรียนมีกิจกรรมที่สนับสนุนการเคารพความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรม โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและนักเรียนทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารส่งเสริมการดูแลสุขภาพของบุคลากรในโรงเรียน เช่น ส่งเสริมการตรวจสุขภาพ ส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของครู เป็นต้น ครูส่งเสริมการเรียนรู้ที่เคารพความหลากหลายของวัฒนธรรม ศาสนา ครูได้รับการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีจากกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในโรงเรียนเช่น การตรวจสุขภาพ การเล่นเกม นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้และกิจกรรมในโรงเรียน เช่น การเห็นคุณค่าในกิจกรรมที่ทำ สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เป็นต้น ครูให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่สนับสนุนความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน เช่น การทำงานร่วมกันในกิจกรรมกลุ่ม การยอมรับและเคารพความแตกต่าง เป็นต้น โรงเรียนสนับสนุนการมีสุขภาวะที่ดีของนักเรียนผ่านกิจกรรมที่เหมาะสม ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาองค์กร เช่น การแสดงความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรม การประเมินความพึงพอใจ เป็นต้น ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านบุคลากรและการพัฒนานักเรียนอย่างรอบด้าน โดยเน้นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนในลักษณะของการทำงานเป็นทีม สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลาย อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านจิตใจ สังคม และอารมณ์ เช่น กิจกรรมสร้างมิตรภาพ กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจ และกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนยังมีบทบาทในการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของครูและบุคลากร เช่น การส่งเสริมการตรวจสุขภาพ การจัดกิจกรรมกีฬา รวมถึงการดูแลสุขภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ในขณะเดียวกัน โรงเรียนก็ให้ความสำคัญกับการสร้างสุขภาวะทางกายและจิตของนักเรียน โดยจัดกิจกรรมที่เหมาะสมและหลากหลาย เพื่อให้ นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อโรงเรียน ครูยังมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเรียนรู้ที่เคารพในความหลากหลายทั้งด้านวัฒนธรรม ศาสนา และวิถีชีวิตของนักเรียน รวมถึงให้การสนับสนุน คำแนะนำ และการติดตามผลการเรียนอย่างใกล้ชิด ซึ่งช่วยให้นักเรียนรู้สึกถึงการได้รับการดูแลและใส่ใจอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีโอกาสนำตนเองผ่านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย นักเรียนในโรงเรียนมีคุณลักษณะเชิงบวกที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบ ครูและเพื่อนครู

ร่วมกันสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมการใช้แนวปฏิบัติเชิงบวกในโรงเรียน เช่น การรักษาวินัย การปรับพฤติกรรมของนักเรียน เป็นต้น โรงเรียนมีสภาพการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของครู ผู้บริหารในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองกับครูและนักเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก แม้โรงเรียนจะมีการบริหารจัดการที่ดีในหลายมิติ แต่ยังมีบางประเด็นที่อาจสะท้อนถึงข้อจำกัดในการสนับสนุนเชิงระบบ โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาศักยภาพของครูผ่านภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจยังขาดการวางแผนที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเติบโตอย่างแท้จริง รวมถึงกระบวนการส่งเสริมคุณลักษณะเชิงบวกของนักเรียนที่ยังไม่ครอบคลุมหรือเชื่อมโยงกับกิจกรรมในชีวิตจริงอย่างชัดเจน นอกจากนี้ การมีพื้นที่หรือเวทีให้ครูได้สะท้อนปัญหาอย่างสร้างสรรค์ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อาจยังไม่ถูกพัฒนาในลักษณะที่เปิดกว้างและมีระบบรับฟังที่เข้มแข็งเพียงพอ ขณะเดียวกัน แม้ว่าผู้บริหารจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับครูและนักเรียนในระดับหนึ่ง แต่อาจยังขาดความต่อเนื่องหรือความลึกซึ้งในเชิงสัมพันธ์เชิงจิตวิทยา เช่น การแสดงออกถึงความเข้าใจ การสื่อสารอย่างจริงใจ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์แน่นแฟ้น ในส่วนของการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานของครู แม้จะมีความพยายามในการพัฒนา แต่ปัจจัยด้านเวลา ภาระงาน และทรัพยากร อาจยังเป็นข้อจำกัดที่ส่งผลต่อความรู้สึกของครูต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาแนวทางบริหารที่ยืดหยุ่น และเน้นความสมดุลระหว่างงานกับคุณภาพชีวิตอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ผู้บริหารมีทัศนคติที่ส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร ทั้งนี้เนื่องจาก บรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและบุคลากร ซึ่งครูมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และช่วยเหลือกัน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ซึ่งนักเรียนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างมิตรภาพ ส่งเสริมการเคารพความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองของครูผ่านงานที่ได้รับมอบหมาย อาจมีการสนับสนุนอยู่แล้ว แต่ยังไม่เพียงพอหรือยังขาดโอกาส รวมไปถึงการสะท้อนปัญหาร่วมกันระหว่างครู ซึ่งอาจมีการพูดคุยปัญหาแต่ยังไม่มีแนวทางแก้ไขที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ สอดคล้องกับ อนุพงศ์ รอดบุญปาน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)” ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี(วัดวังยาว) ด้านคนอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านกระบวนการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกรายข้อพบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับ

มากที่สุด จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสนใจของตนเอง ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความสนใจของนักเรียน ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียนตามลำดับ อยู่ในระดับมาก จำนวน 12 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียน โรงเรียนจัดกิจกรรมที่เน้นความสำเร็จของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก ครูจัดกิจกรรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผ่านโครงการต่าง ๆ ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมในชั้นเรียน ครูสนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน ครูสามารถให้คำแนะนำที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้ โรงเรียนจัดกิจกรรมที่สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและนักเรียนทำงานร่วมกันเป็นทีม ครูใช้วิธีการสอนที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีช่วยให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน ครูใช้วิธีการสอนที่ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ครูมอบหมายการบ้านและงานที่นักเรียนได้รับอย่างสมเหตุสมผลกับเนื้อหาที่เรียน โรงเรียนปรับปรุงโครงสร้างเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของนักเรียนเป็นหลัก โดยส่งเสริมให้ครูออกแบบวิธีการเรียนการสอนที่หลากหลาย สอดคล้องกับความสนใจและความแตกต่างของผู้เรียนทั้งในด้านความสามารถ ความถนัด และวิธีการเรียนรู้ รวมถึงเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เลือกกิจกรรมตามความถนัด ซึ่งช่วยส่งเสริมความเป็นตัวของตัวเองและความภาคภูมิใจในความสำเร็จของตนเอง ครูในโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการปรับรูปแบบการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วม และการคิดอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุข นอกจากนี้ โรงเรียนยังมีนโยบายสนับสนุนกิจกรรมที่พัฒนาศักยภาพของนักเรียน ทั้งในเชิงวิชาการและทักษะชีวิต โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมความสำเร็จและเปิดโอกาสให้ครู-นักเรียนร่วมทำงานเป็นทีม ซึ่งช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและการเรียนรู้ที่มีความหมายการมอบหมายงานหรือการบ้านของครูก็อยู่บนพื้นฐานของความสมเหตุสมผล สอดคล้องกับบทเรียน และไม่ก่อให้เกิดความเครียดเกินควร ทั้งยังมีการปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นและความใส่ใจในบริบทของผู้เรียนแต่ละคน ส่งผลให้กระบวนการเรียนรู้โดยรวมเอื้อต่อความสุข ความเข้าใจ และการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง 9 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ โรงเรียนจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ช่วยพัฒนาทักษะของนักเรียน ครูอธิบายวิธีการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนอย่างเป็นเหตุ

เป็นผล โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาการวางแผนการสอนอยู่เสมอ โรงเรียนมีมาตรการสนับสนุนการจัดการความเครียดของนักเรียน เช่น การให้คำปรึกษาแก่นักเรียน เป็นต้น ครูสนับสนุนให้นักเรียนมีความเคารพซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจและทำงานด้วยความยุติธรรมโปร่งใส โรงเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ครูและนักเรียน ผู้บริหารมอบหมายภาระงานที่เป็นธรรมแก่ครู ครูสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของนักเรียนในชั้นเรียน ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับ ความเป็นอิสระในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของนักเรียน โดยให้นักเรียนสามารถเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับตนเอง และสนับสนุนให้ครูมีแนวทางการสอนที่ยืดหยุ่น รวมถึงการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สิ่งเหล่านี้ส่งเสริม บรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมของนักเรียน ในข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะ การสนับสนุนกิจกรรมนอกหลักสูตร อาจยังไม่ครอบคลุมความสนใจของนักเรียนทั้งหมด การให้คำปรึกษาเรื่องความเครียดของนักเรียน อาจยังไม่มีระบบที่เข้าถึงได้ง่ายหรือยังขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญ สอดคล้องกับ วรณวิฏ ญ พัทลุง และสุดาพร ทองสวัสดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์การแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ และสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านกระบวนการในส่วนข้อเสนอแนะนั้นควรมีการจัดอบรมหรือให้ความรู้ด้านการจัดการเรื่องภาระหนี้สินของครูเป็นอันดับแรก หน่วยงานต้นสังกัดควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายให้กับครูหลังจากได้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างเข้มข้น และควรมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่ช่วยให้ครูได้ดูแลสุขภาพร่างกาย เช่น สถานที่หรืออุปกรณ์ในการออกกำลังกาย จัดสรรเวลาให้ครูได้ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี และกิจกรรมส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดี

1.3 ด้านสถานที่ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกรายข้อพบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ด้านสถานที่ อยู่ในระดับมากจำนวน 6 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูและบุคลากรให้ความสำคัญกับการดูแลความปลอดภัยของนักเรียนอย่างทั่วถึง โรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมของความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาการกลั่นแกล้ง ครูและบุคลากรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการเรียนการสอน โรงเรียนจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับหลักประชาธิปไตย

และสิทธิหน้าที่ของพลเมือง ตามลำดับโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศภายในสถานศึกษา ที่มีผลโดยตรงต่อความรู้สึกปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของนักเรียน ครู และบุคลากรทุกฝ่าย จึงมีการดูแลและบริหารจัดการพื้นที่ให้มีความปลอดภัยทั่วถึง พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเคารพซึ่งกันและกันอย่างจริงจังเพื่อลดปัญหาการกลั่นแกล้งและความขัดแย้งภายในโรงเรียน นอกจากนี้ โรงเรียนยังสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรีและเคารพในความแตกต่างของบุคคล ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและนักเรียน ในขณะเดียวกันผู้บริหารก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเข้มแข็งของทีมงานและส่งเสริมคุณภาพการเรียนการสอน การสื่อสารเชิงบวกที่ครูส่งเสริมในชั้นเรียนช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมความรู้เรื่องหลักประชาธิปไตยและสิทธิหน้าที่ของพลเมือง ยังช่วยให้นักเรียนเกิดความตระหนักรู้ในบทบาทของตนในสังคมอย่างรับผิดชอบและมีส่วนร่วม ส่งผลให้สภาพแวดล้อมโดยรวมของโรงเรียนเป็นพื้นที่ที่เอื้อต่อความสุขและความเจริญก้าวหน้าของทุกคนในชุมชนโรงเรียนอย่างแท้จริง และอยู่ในระดับปานกลาง 20 ข้อ โดยเรียงค่ามัธยฐานจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ โรงเรียนมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยที่ช่วยให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยเมื่อเข้ามาในโรงเรียน โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียนให้มีแสงสว่างเพียงพอสำหรับการเรียนรู้ โรงเรียนมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ภายในโรงเรียนโดยการบำรุงรักษาสถานที่ให้สะอาดและพร้อมใช้งานเสมอ โรงเรียนมีห้องสมุดมีพื้นที่ที่เงียบสงบและเพียงพอสำหรับนักเรียน ครูมีการส่งเสริมบรรยากาศของห้องเรียนให้อบอุ่นและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักเรียน โรงเรียนมีพื้นที่ของสนามกีฬาที่เพียงพอสำหรับทำกิจกรรมของนักเรียน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญของโรงเรียน โรงเรียนมีจุดล้างมือที่เพียงพอและใช้งานง่าย โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียนให้มีโต๊ะเรียนและเก้าอี้มีขนาดเหมาะสมกับสรีระของนักเรียน โรงเรียนมีมาตรการที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการรังแก (Bullying) ครูมีการส่งเสริมบรรยากาศของห้องเรียนที่ช่วยให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น โรงเรียนมีพื้นที่สีเขียวที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย โรงเรียนมีพื้นที่ให้บริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการเรียนรู้หลายรูปแบบ โรงเรียนมีการจัดการขยะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น มีระบบคัดแยกขยะที่เป็นระเบียบ โรงเรียนมีกฎระเบียบที่นักเรียนปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจและเข้าใจเหตุผลของกฎนั้น โรงเรียนมีระบบให้รางวัลหรือชื่นชมพฤติกรรมที่ดีของ

นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนมีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน โรงอาหารมีการให้บริการขายอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ ครูใช้แนวทางส่งเสริมวินัยเชิงบวกแทนการลงโทษที่รุนแรง ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจาก โรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในบางด้าน แต่ยังมีจุดที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม เช่น ระบบดูแลรักษาความปลอดภัยของโรงเรียน อาจยังมีจุดที่ต้องปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การติดตั้งกล้องวงจรปิดเพิ่มเติม หรือเพิ่มเจ้าหน้าที่ดูแลความปลอดภัย แสงสว่างในห้องเรียน แม้จะอยู่ในระดับปานกลาง แต่ควรตรวจสอบว่าแสงเพียงพอและเหมาะสมสำหรับการเรียนหรือไม่ การบำรุงรักษาสถานที่ให้สะอาดและพร้อมใช้งานเสมอ แสดงว่าอาจมีบางพื้นที่ของโรงเรียนที่ต้องการการดูแลเพิ่มเติม ห้องสมุดและสนามกีฬา อาจยังไม่เพียงพอหรือยังไม่ได้มีการพัฒนาตามความต้องการของนักเรียน สอดคล้องกับฟรีเยอมุท และโชวีวอลล์ (Freyermuth and Schonewille) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ทำงาน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการทำงาน

2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข เป็นพหุแนวทาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ว่า แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข เป็นพหุแนวทาง ทั้งนี้เนื่องจาก การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ยังมีสิ่งที่จะต้องพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ได้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีแนวทางที่สำคัญ ดังนี้ ด้านกระบวนการ

- 1) การสนับสนุนการนำแนวทางการสอนที่ยืดหยุ่นและหลากหลายมาใช้ การใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน
- 2) การบริหารจัดการภาระงานที่สมดุลและยุติธรรม โดยกำหนดปริมาณงานและการบ้านให้เหมาะสมกับช่วงวัยของนักเรียน และจัดสรรเวลาสำหรับการพักผ่อนและทำกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการ มีแนวทางติดตามและประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้

นักเรียนได้รับการสนับสนุนตามความสามารถของตนเอง 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสามัคคีในโรงเรียน โดยจัดระบบการทำงานเป็นกลุ่มที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกัน 4) การดูแลสุขภาวะทางจิตใจของนักเรียนและครู โดยควรมีมาตรการช่วยเหลือ

นักเรียนที่เผชิญกับความเครียดหรือปัญหาทางอารมณ์ ด้านคน 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจและบริหารงานด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส มีการมอบหมายภาระงานแก่ครูอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) สนับสนุนให้ครูมีโอกาสพัฒนาการวางแผนการสอนและปรับปรุงเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงโครงสร้างเนื้อหา

ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนการสอน

3) ครูควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียน รวมถึงความสนใจของนักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ อีกทั้งควรใช้วิธีการสอนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของในชั้นเรียน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เพื่อให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียน 4) ครูควรให้ความสำคัญกับการให้คำแนะนำที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล และอธิบายแนวทางการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนอย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยมีการมอบหมายการบ้านและงานที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน เพื่อไม่ให้เป็นการท้อใจความจำของนักเรียน และสนับสนุนให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ โดยการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านโครงงานและกิจกรรมที่เหมาะสม

ด้านสถานที่ 1) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีภาวะผู้นำ และประชาธิปไตย โดยให้ความสำคัญกับการจัดพื้นที่สำหรับการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู นักเรียน และผู้บริหาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เช่น การออกแบบพื้นที่เรียนรู้ หรือกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน 2) จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและปราศจากการรังแก โดยติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดสำคัญเพื่อเฝ้าระวังพฤติกรรมไม่เหมาะสม และกำหนดจุดให้คำปรึกษาเพื่อให้นักเรียนสามารถแจ้งปัญหาได้อย่างปลอดภัย 3) ส่งเสริมสุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโรงอาหารให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ และจัดให้มีจุดล้างมือและสุขอนามัยที่เพียงพอในโรงเรียน เช่น อ่างล้างมือ ห้องน้ำสะอาด และน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย สอดคล้องกับอนุพงศ์ รอดบุญปาน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว) มีแนวทางที่สำคัญ คือ 1) ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำ ยุติธรรม บริหารจัดการดี รับฟังปัญหา 2) ให้ความรู้ด้านสุขภาพและตรวจโรค 3) มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีมหมั่นแสดงความมีน้ำใจต่อกัน และยกย่องผู้เป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร 4) จัดประชุมวางแผน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถ และจัดกิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ นิเทศติดตามการทำงานและประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6) ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม ให้บุคลากรเกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน ละอายต่อการกระทำผิด และละเว้นจากการทำความชั่ว 7) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้เงิน ให้ความรู้ด้านการลงทุน จัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย สร้างนิสัยประหยัด และเก็บออม ลดการก่อหนี้ไม่เล่นการพนันทุกรูปแบบ สนับสนุนงบประมาณสื่อการสอน สวัสดิการ

ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม 8) ปลุกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบัน ครอบครัว กระทำตนเป็นสมาชิกที่ดีเข้าใจบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครอบครัวกับองค์กร 9) จัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ และ 10) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน และสังคมอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ให้มีประสิทธิภาพในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านคน

1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการตัดสินใจและบริหารงานด้วยความยุติธรรมและโปร่งใส มีการมอบหมายภาระงานแก่ครูอย่างเป็นธรรม เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 สนับสนุนให้ครูมีโอกาสดำเนินการวางแผนการสอนและปรับปรุงเทคนิคการสอนอย่างต่อเนื่อง และปรับปรุงโครงสร้างเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการเรียนการสอน

1.3 ครูควรมีการปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียน รวมถึงความสนใจของนักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ อีกทั้งควรใช้วิธีการสอนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของในชั้นเรียน และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เพื่อให้นักเรียนมีความสุขกับการเรียน

1.4 ครูควรให้ความสำคัญกับการให้คำแนะนำที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียนเป็นรายบุคคล และอธิบายแนวทางการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนอย่างเป็นเหตุเป็นผล โดยมีการมอบหมายการบ้านและงานที่สอดคล้องกับเนื้อหาที่เรียน เพื่อไม่ให้เป็นการทรมานความจำของนักเรียน และสนับสนุนให้นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ โดยการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ผ่านโครงงานและกิจกรรมที่เหมาะสม

2. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านกระบวนการ

2.1 การสนับสนุนการนำแนวทางการสอนที่ยืดหยุ่นและหลากหลายมาใช้ เช่น การเรียนรู้แบบโครงงาน (Project-based Learning) การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม (Active Learning) และการใช้เทคโนโลยีเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของนักเรียน

2.2 การบริหารจัดการภาระงานที่สมดุลและยุติธรรม โดยกำหนดปริมาณงานและการบ้านให้เหมาะสมกับช่วงวัยของนักเรียน และจัดสรรเวลาสำหรับการพักผ่อนและทำกิจกรรมเสริมสร้างพัฒนาการ มีแนวทางติดตามและประเมินผลที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อให้นักเรียนได้รับการสนับสนุนตามความสามารถของตนเอง

2.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างความสามัคคีในโรงเรียน โดยจัดระบบการทำงานเป็นกลุ่มที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะทางสังคมและการทำงานร่วมกัน

2.4 การดูแลสุขภาพทางจิตใจของนักเรียนและครู โดยควรมีมาตรการช่วยเหลือนักเรียนที่เผชิญกับความเครียดหรือปัญหาทางอารมณ์ เช่น การให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา

3. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านสถานที่

3.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีภาวะผู้นำและประชาธิปไตย โดยให้ความสำคัญกับการจัดพื้นที่สำหรับการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างครู นักเรียน และผู้บริหาร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เช่น การออกแบบพื้นที่เรียนรู้ หรือกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน

3.2 จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและปราศจากการรังแก โดยติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดสำคัญเพื่อเฝ้าระวังพฤติกรรมไม่เหมาะสม และกำหนดจุดให้คำปรึกษาเพื่อให้นักเรียนสามารถแจ้งปัญหาได้อย่างปลอดภัย

3.3 ส่งเสริมสุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงโรงอาหารให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ และมีอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ และจัดให้มีจุดล้างมือและสุขอนามัยที่เพียงพอในโรงเรียน เช่น อ่างล้างมือ ห้องน้ำสะอาด และน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข เผยแพร่ออกไปและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการและผู้สนใจทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับประสบการณ์ มุมมอง และแนวปฏิบัติของผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครองต่อการสร้างความสุขในโรงเรียน โดยเน้นการเก็บข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (*focus group*) หรือการสังเกตพฤติกรรมในบริบทจริง

3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความซับซ้อนของปัญหาและเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข เช่น ความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากร การบริหารจัดการภาระงานของครู ทัศนคติของบุคลากร หรือข้อจำกัดด้านนโยบาย



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กมลทิพย์ ใจเที่ยง. "การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา" (ปรัชญาดุสิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), ง.

กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สพป.อุดรธานี เขต 4. **โรงเรียนแห่งความสุข**, เข้าถึงเมื่อ 5 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก <http://udn4.esdc.go.th/rongreiyin-haeng-khwam-sukh>.

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. **แนวทางการขับเคลื่อนความสุข กระทรวงสาธารณสุข ปี 2562-2563** เข้าถึงเมื่อ 10 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Draft%20guidelines%20for%200driving.pdf.

จันทร์เพ็ญ สุขเกษม. "องค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดบูรณาวาส" (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), ง.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559**. กรุงเทพฯ : บริษัท แอคโพรพริ้นท์ จำกัด, 2559.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. **องค์กรแห่งความสุข 4.0**. โครงการส่งเสริมผลิตภาพและสุขภาวะองค์กรในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม SMEs Happy and Productive Workplace, 2560.

นันท์สินี ทิวสุวรรณ. "สุขภาวะองค์กรของโรงเรียนบ้านเขาอ่างแก้ว" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2561), 1.

พรศักดิ์ สุจริตรักษ์. **การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, 2563.

โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์. **รายงานการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง SWOT โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ปีการศึกษา 2560-2562**. สมุทรสาคร: ฝ่ายบริหารทั่วไป, 2562.

โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์. **รายงานการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง SWOT โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ ปีการศึกษา 2563-2565**. สมุทรสาคร: ฝ่ายบริหารทั่วไป, 2565.

โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์. **รายงานประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report : SAR**. สมุทรสาคร: ฝ่ายนโยบายและแผนงาน, 2565.

โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์. **แผนปฏิบัติการโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ประจำปี**

งบประมาณ 2566. สมุทรสาคร: ฝ่ายนโยบายและแผนงาน, 2565.

วัลลภ บุตรเกต. "วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 " (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), ง.

วรรณวิทย์ ภู พัทลุง. "การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล," (ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2565), ง.

วิไล แพงศรี. **โรงเรียนแห่งความสุขแบบยั่งยืน.** เข้าถึงเมื่อ 20 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/539358>.

ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). **กลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข.** กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ Healthy Organization Center, 2559.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579.** กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค, 2560.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563.

สนา ลำนักงัย. "การศึกษารูปแบบองค์กรแห่งความสุขภาครัฐกรณีศึกษา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรีเขต 1" (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2563), ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 - 2570.** 2565.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. **คู่มือการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข,** เข้าถึงเมื่อ 1 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://www.pbi2.go.th>

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. **ความหมายองค์กรแห่งความสุข.** เข้าถึงเมื่อ 1 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก <http://www.royin.go.th/?knowledges=องค์กรแห่งความสุข>.

สหประชาชาติประเทศไทย. **เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศไทย.** เข้าถึงเมื่อ 5 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก <https://thailand.un.org/th/sdgs/4>

อนุพงศ์ รอดบุญปาน. "องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว)" (วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2561), ง.

อิริวัฒน์ เจียวิวรรณกุล. 7 Cs เพื่อพัฒนาสู่ความสำเร็จของการสร้างเสริมความสุขในองค์กร.

เข้าถึงเมื่อ 20 เมษายน 2566, เข้าถึงได้จาก <http://www.bcnpy.ac.th/>.

ภาษาอังกฤษ

Andrew Sharon S. **S.M.I.L.E.S.: The Differentiating Quotient for Happiness at Work**.
London: Macmillan Publishers.

Burton J. **Who Healthy Workplace Framework and Model**. Accessed april 10, 2023,
Available from <https://www.who.int/publications/i/item/who-healthy-workplace-framework-and-model>.

Chiumento Sarah. "Happiness at Work Index," **Research on Human Resource issue**
(2007), 1-6

Cronbach Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper and
Row Publisher, 1974.

Diener E. "New direction in Subjection Well – Being: The science of happiness and
Proposal for a national idex" **The American Psychologist Association** 1, 2
(2000), 34-43.

_____. "Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National
Index" **American Psychologist** 1, 55 (2000).

Doan Chau. "Education policies and strategies : Towards future-ready education
Systems" accessed April 1, 2023, Available from <https://www.unesco.org/en/education/policies>.

Fox, Boies S.R., H.E. **School Climate Improvement: A Challenge to the School
Administrator**. Phi Delta Kappa, 1975.

Freyermuth Paul A. and Schonewille Reinder J. "Happy Workplaces! Happy? Are You
Nuts?". **The Journal of the Conference for Global Transformation** 9,1(2009).

Ketchain Lione. **Happiness at Work**. accessed April 15, 2023. Available from
<http://www.happinessclub.com/>.

Kim Gwang Jo. **Happy Schools A framework for learner well – being in the Asia - Pacific**. France: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2016.

Kjerulf Alexander. “**Top 10 reasons why happiness at work is the ultimate productivity booster**” accessed April 15, 2023, Available from <https://www.linkedin.com/pulse/top-10-reasons-why-happiness-work-ultimate-booster-jennings-minstre>.

Lunenburg Frederick C. and Ornstein Allan C. **Educational administration: Concepts and Practices**. 6th ed. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning, 2012.

Lyubomirsky S. "Personal and Environmental Correlates of Happiness." **Personality and Individual Differences** 23,3 (2003).

Manion J. "Joy at Work: Creating a Positive Workplace." **Journal of Nursing Administration** 33,12 (2003).

_____. "Creating a Positive Workplace," **Journal of Nursing Administration** 33, 12 (2003). 652-659.

McCarthy Paul J. and Allen Mark S. **Be happy in your work: the role of positive psychology in working with change and performance**. Change Management, 2016.

UNESCO Bangkok. **Happy Schools! A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific**. the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France, and UNESCO Bangkok Office, 2016.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

ที่ อว 8612.2/22



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

9 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิตยา ศรีมกุฎพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวธัญลักษณ์ ทานะสิงห์ รหัสนักศึกษา 630620068 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของ เครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

ที่ อว 8612.2/23



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

9 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.สมใจ เดชบำรุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวธัญลักษณ์ ทานะสิงห์ รหัสนักศึกษา 630620068 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของ เครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455

ที่ อว 8612.2/24



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

9 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เพชรรัตน์ อิ่มนกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวธัญลักษณ์ ทานะสิงห์ รหัสนักศึกษา 630620068 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของ เครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455



ภาคผนวก ข

ค่าความตรง (IOC) ของเครื่องมือวิจัย

ตารางแสดงการพิจารณาค่าความตรง (IOC) ของเครื่องมือการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนา
โรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
ด้านคน (People)							
1	ผู้บริหารในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองกับครูและนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	นักเรียนในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างมิตรภาพระหว่างนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ครูมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การยอมรับความเห็นต่าง เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้และกิจกรรมในโรงเรียน เช่น การเห็นคุณค่าในกิจกรรมที่ทำ สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	นักเรียนในโรงเรียนมีคุณลักษณะเชิงบวกที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ที่เคารพความหลากหลายของวัฒนธรรม ศาสนา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	โรงเรียนมีกิจกรรมที่สนับสนุนการเคารพความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
11	ครูปลูกฝังค่านิยมที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน เช่นความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การเคารพผู้อื่น เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้แนวปฏิบัติเชิงบวกในโรงเรียน เช่น การรักษาวินัย การปรับพฤติกรรมของนักเรียน เป็น ต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่สนับสนุน ความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน เช่น การทำงานร่วมกันในกิจกรรม กลุ่ม การยอมรับและเคารพความ แตกต่าง เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	ครูและเพื่อนครูร่วมกันสะท้อน ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมใน กระบวนการพัฒนาองค์กร เช่น การแสดงความคิดเห็นต่อ การจัดกิจกรรม การประเมินความ พึงพอใจ เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16	ครูมีโอกาสดำเนินงานตนเองผ่านการ ทำงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	โรงเรียนมีสภาพการทำงานที่ส่งเสริม ความสุขของครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารส่งเสริมการดูแลสุขภาพ ของบุคลากรในโรงเรียน เช่น ส่งเสริม การตรวจสุขภาพ ส่งเสริมสภาพ ความเป็นอยู่ที่ดีของครู เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
19	ครูได้รับการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีจากกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในโรงเรียน เช่น การตรวจสุขภาพ การเล่นกีฬา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	โรงเรียนสนับสนุนการมีสุขภาวะที่ดีของนักเรียนผ่านกิจกรรมที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21	ครูให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและนักเรียนทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านกระบวนการ (Process)							
24	ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	ครูใช้วิธีการสอนที่ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26	ครูสามารถให้คำแนะนำที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมอบหมายภาระงานที่เป็นธรรมแก่ครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	ครูมอบหมายการบ้านและงานที่นักเรียนได้รับอย่างสมเหตุสมผลกับเนื้อหาที่เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
30	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
31	ครูอธิบายวิธีการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนอย่างเป็นเหตุเป็นผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจและทำงานด้วยความยุติธรรมโปร่งใส	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	ครูสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของนักเรียนในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและนักเรียนทำงานร่วมกันเป็นทีม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	ครูสนับสนุนให้นักเรียนมีความเคารพซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
36	โรงเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ครูและนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
37	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาการวางแผนการสอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความสนใจของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39	ครูสนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
41	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสนใจของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
42	ครูจัดกิจกรรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผ่านโครงงานต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
43	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่เน้นความสำเร็จ ของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
44	โรงเรียนจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ ช่วยพัฒนาทักษะของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
45	โรงเรียนปรับปรุงโครงสร้างเนื้อหาให้ สอดคล้องกับความต้องการของ นักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
46	ครูใช้วิธีการสอนที่สร้างบรรยากาศ การเรียนรู้ที่ดีช่วยให้นักเรียนมี ความสุขในการเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
47	โรงเรียนมีมาตรการสนับสนุนการ จัดการความเครียดของนักเรียน เช่น การให้คำปรึกษาแก่นักเรียน เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านสถานที่ (Place)							
48	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพของห้องเรียนให้มีแสงสว่าง เพียงพอสำหรับการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
49	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทาง กายภาพของห้องเรียนให้มีโต๊ะเรียน และเก้าอี้มีขนาดเหมาะสมกับสรีระ ของนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
50	โรงเรียนมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อม ทางกายภาพของสถานที่ภายใน โรงเรียนโดยการบำรุงรักษาสถานที่ ให้สะอาดและพร้อมใช้งานเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
51	โรงเรียนมีพื้นที่ของสนามกีฬาที่ เพียงพอสำหรับทำกิจกรรมของ นักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อความคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
52	โรงเรียนมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยที่ช่วยให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยเมื่อเข้ามาในโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
53	ครูมีการส่งเสริมบรรยากาศของห้องเรียนให้อบอุ่นและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
54	ครูส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
55	ครูมีการส่งเสริมบรรยากาศของห้องเรียนที่ช่วยให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
56	โรงเรียนมีมาตรการที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการรังแก (Bullying)	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
57	ครูและบุคลากรให้ความสำคัญกับการดูแลความปลอดภัยของนักเรียนอย่างทั่วถึง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
58	โรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมของความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาการกลั่นแกล้ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
59	ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการเรียนรู้หลายรูปแบบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
60	โรงเรียนมีห้องสมุดมีพื้นที่ที่เงียบสงบและเพียงพอสำหรับนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
61	โรงเรียนมีพื้นที่สีเขียวที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
62	โรงเรียนมีการจัดการขยะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น มีระบบคัดแยกขยะที่เป็นระเบียบ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
63	โรงเรียนมีกฎระเบียบที่นักเรียนปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจและเข้าใจเหตุผลของกฎนั้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
64	ครูใช้แนวทางส่งเสริมวินัยเชิงบวกแทนการลงโทษที่รุนแรง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
65	โรงเรียนมีระบบให้รางวัลหรือชื่นชมพฤติกรรมที่ดีของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
66	โรงอาหารมีการให้บริการขายอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
67	โรงเรียนมีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
68	โรงเรียนมีจุดล้างมือที่เพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
69	โรงเรียนมีพื้นที่ให้บริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
70	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญของโรงเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
71	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครู และบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
72	โรงเรียนจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับหลักประชาธิปไตยและสิทธิหน้าที่ของพลเมือง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3			
73	ครูและบุคลากรส่งเสริมการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรี และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้





ภาคผนวก ค
หนังสือขอทดลองเครื่องมือ

ที่ อว 8612.2/44



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับ

ด้วย นางสาวธัญลักษณ์ ทานะสิงห์ รหัสนักศึกษา 630620068 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้
ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่ง
ความสุข” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่น
ของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455



ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Reliability

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.933	73

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	250.5667	156.944	.656	.	.931
2	250.6667	158.989	.479	.	.932
3	250.6667	160.920	.326	.	.933
4	250.5333	157.775	.599	.	.932
5	250.6333	159.068	.473	.	.932
6	250.7667	160.254	.387	.	.933
7	250.6000	158.800	.498	.	.932

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
8	250.5333	157.775	.599	.	.932
9	250.7333	160.064	.397	.	.933
10	250.6000	159.903	.410	.	.933
11	250.5333	161.292	.309	.	.933
12	250.7667	160.254	.387	.	.933
13	250.6000	158.800	.498	.	.932
14	250.7333	160.616	.353	.	.933
15	250.6000	158.800	.498	.	.932
16	250.5667	160.461	.370	.	.933
17	250.6667	158.989	.479	.	.932
18	250.8000	162.441	.146	.	.935
19	250.6000	158.800	.498	.	.932
20	250.6000	159.903	.410	.	.933
21	250.6000	159.903	.410	.	.933
22	250.6333	159.068	.473	.	.932
23	250.2667	165.720	-.054	.	.935
24	250.2000	165.062	.062	.	.934
26	250.5333	157.775	.599	.	.932
27	250.7667	159.220	.471	.	.932
28	250.6333	159.068	.473	.	.932
29	250.2000	165.062	.062	.	.934
30	250.5333	157.775	.599	.	.932
31	250.7667	159.220	.471	.	.932

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
32	250.7000	161.459	.285	.	.934
33	250.6000	158.800	.498	.	.932
34	250.5667	160.461	.370	.	.933
35	250.7000	161.459	.285	.	.934
36	250.6667	158.989	.479	.	.932
37	250.7000	161.459	.285	.	.934
38	250.6000	158.800	.498	.	.932
39	250.5667	160.461	.370	.	.933
40	250.6667	158.989	.479	.	.932
41	250.6000	158.800	.498	.	.932
42	250.5333	157.775	.599	.	.932
43	250.7667	159.220	.471	.	.932
44	250.6333	159.068	.473	.	.932
45	250.6000	158.800	.498	.	.932
46	250.7667	160.254	.387	.	.933
47	250.6000	158.800	.498	.	.932
48	250.7000	161.459	.285	.	.934
49	250.6000	158.800	.498	.	.932
50	250.5667	160.461	.370	.	.933
51	250.6667	158.989	.479	.	.932
52	250.6333	159.068	.473	.	.932
53	250.6000	158.800	.498	.	.932
54	250.5333	157.775	.599	.	.932

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
55	250.7667	159.220	.471	.	.932
56	250.6333	159.068	.473	.	.932
57	250.6000	158.800	.498	.	.932
58	250.6333	159.068	.473	.	.932
59	250.6000	158.800	.498	.	.932
60	250.6000	158.800	.498	.	.932
61	250.5667	160.461	.370	.	.933
62	250.5333	157.775	.599	.	.932
63	250.6667	158.989	.479	.	.932
64	250.2667	162.409	.371	.	.933
65	250.5333	157.775	.599	.	.932
66	250.6333	159.068	.473	.	.932
67	250.7667	160.254	.387	.	.933
68	250.6000	158.800	.498	.	.932
69	250.5333	157.775	.599	.	.932
70	250.7667	159.220	.471	.	.932
71	250.6333	159.068	.473	.	.932
72	250.5667	160.461	.370	.	.933
73	250.4667	164.326	.070	.	.935



ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว 8612.2/139



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

4 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์

ด้วย นางสาวธัญลักษณ์ ทานะสิงห์ รหัสนักศึกษา 630620068 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงบประมาณ รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทั่วไป และข้าราชการครู เพื่อประกอบการทำวิจัย ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

A handwritten signature in black ink.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุตา เตียเจริญ)
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 09 3979 3455



ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

คำชี้แจง :

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านจะมีค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยนี้ ข้อมูลที่ท่านตอบถือว่าเป็นความลับ และขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน หรือสถานศึกษาของท่านแต่ประการใด โดยผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม จึงขอความกรุณาโปรดตอบให้ครบถ้วนทุกข้อตามความเป็นจริง
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 80 คน
3. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์
 ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางสาวธัญลักษณ์ ทานะสิงห์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2	อายุ ☐ ต่ำกว่า 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป
3	วุฒิการศึกษา ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี
4	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน ☐ ผู้บริหาร ☐ ครู
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 6 - 10 ปี ☐ 11 - 15 ปี ☐ 16 - 20 ปี ☐ 21 - 25 ปี ☐ 26 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่ามี การปฏิบัติตามการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ โดยคำตอบมีให้เลือก 5 ระดับ ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ระดับ 5 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
- ระดับ 4 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
- ระดับ 3 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
- ระดับ 2 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
- ระดับ 1 หมายถึง สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ข้อ ที่	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์	ระดับความ คิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านคน (People)						
1	ผู้บริหารในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นกันเองกับครูและนักเรียน					
2	ครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น					
3	นักเรียนในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
4	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างมิตรภาพระหว่างนักเรียน					
5	ผู้บริหารมีทัศนคติที่ส่งเสริมความร่วมมือในองค์กร					
6	ครูมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การยอมรับ ความเห็นต่าง เป็นต้น					
7	นักเรียนมีทัศนคติเชิงบวกต่อการเรียนรู้และกิจกรรมในโรงเรียน เช่นการเห็น คุณค่าในกิจกรรมที่ทำ สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน เป็นต้น					
8	นักเรียนในโรงเรียนมีคุณลักษณะเชิงบวกที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบ					

ข้อ ที่	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์	ระดับความ คิดเห็น				
9	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ที่เคารพความหลากหลายของวัฒนธรรม ศาสนา					
10	โรงเรียนมีกิจกรรมที่สนับสนุนการเคารพความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรม					
11	ครูปลูกฝังค่านิยมที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน เช่น ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การเคารพผู้อื่น เป็นต้น					
12	ผู้บริหารส่งเสริมการใช้แนวปฏิบัติเชิงบวกในโรงเรียน เช่น การรักษาวินัย การปรับพฤติกรรมของนักเรียน เป็นต้น					
13	โรงเรียนมีแนวปฏิบัติที่สนับสนุนความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน เช่น การทำงานร่วมกันในกิจกรรมกลุ่ม การยอมรับและเคารพความแตกต่าง เป็นต้น					
14	ครูและเพื่อนครูร่วมกันสะท้อนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน					
15	ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาองค์กร เช่น การแสดงความคิดเห็นต่อ การจัดกิจกรรม การประเมินความพึงพอใจ เป็นต้น					
16	ครูมีโอกาสพัฒนาตนเองผ่านการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
17	โรงเรียนมีสภาพการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของครู					
18	ผู้บริหารส่งเสริมการดูแลสุขภาพของบุคลากรในโรงเรียน เช่น ส่งเสริมการตรวจสุขภาพ ส่งเสริมสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของครู เป็นต้น					
19	ครูได้รับการส่งเสริมสุขภาพที่ดีจากกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในโรงเรียน เช่น การตรวจสุขภาพ การเล่นกีฬา					
20	โรงเรียนสนับสนุนการมีสุขภาพที่ดีของนักเรียนผ่านกิจกรรมที่เหมาะสม					
21	ครูให้การสนับสนุนและให้คำแนะนำในการเรียนแก่นักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
22	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน					
23	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูและนักเรียนทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์					
ด้านกระบวนการ (Process)						
24	ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่างของนักเรียน					
25	ครูใช้วิธีการสอนที่ช่วยให้นักเรียนมีส่วนร่วมในชั้นเรียน					
26	ครูสามารถให้คำแนะนำที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของนักเรียนได้					

ข้อ ที่	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์	ระดับความคิดเห็น				
27	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่สนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน					
28	ผู้บริหารมอบหมายภาระงานที่เป็นธรรมแก่ครู					
29	ครูมอบหมายการบ้านและงานที่นักเรียนได้รับอย่างสมเหตุสมผลกับเนื้อหาที่เรียน					
30	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมในชั้นเรียน					
31	ครูอธิบายวิธีการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนอย่างเป็นเหตุเป็นผล					
32	ผู้บริหารมีกระบวนการตัดสินใจและทำงานด้วยความยุติธรรมโปร่งใส					
33	ครูสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของนักเรียนในชั้นเรียน					
34	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูและนักเรียนทำงานร่วมกันเป็นทีม					
35	ครูสนับสนุนให้นักเรียนมีความเคารพซึ่งกันและกัน					
36	โรงเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีในหมู่ครูและนักเรียน					
37	โรงเรียนสนับสนุนให้ครูพัฒนาการวางแผนการสอนอยู่เสมอ					
38	ครูปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้เหมาะสมกับความสนใจของนักเรียน					
39	ครูสนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน					
40	ครูเปิดโอกาสให้นักเรียนมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน					
41	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับความสนใจของตนเอง					
42	ครูจัดกิจกรรมพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ผ่านโครงงานต่างๆ					
43	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่เน้นความสำเร็จของนักเรียนเป็นเป้าหมายหลัก					
44	โรงเรียนจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ช่วยพัฒนาทักษะของนักเรียน					
45	โรงเรียนปรับปรุงโครงสร้างเนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน					
46	ครูใช้วิธีการสอนที่สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีช่วยให้นักเรียนมีความสุขในการเรียน					
47	โรงเรียนมีมาตรการสนับสนุนการจัดการความเครียดของนักเรียน เช่น การให้คำปรึกษาแก่นักเรียน เป็นต้น					
ด้านสถานที่ (Place)						
48	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียนให้มีแสงสว่างเพียงพอสำหรับการเรียนรู้					

ข้อ ที่	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์	ระดับความ คิดเห็น				
49	โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพของห้องเรียนให้มีโต๊ะเรียนและเก้าอี้มีขนาดเหมาะสมกับสรีระของนักเรียน					
50	โรงเรียนมีการส่งเสริมสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ภายในโรงเรียนโดยการบำรุงรักษาสถานที่ให้สะอาดและพร้อมใช้งานเสมอ					
51	โรงเรียนมีพื้นที่ของสนามกีฬาที่เพียงพอสำหรับทำกิจกรรมของนักเรียน					
52	โรงเรียนมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยที่ช่วยให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัยเมื่อเข้ามาในโรงเรียน					
53	ครูมีการส่งเสริมบรรยากาศของห้องเรียนให้อบอุ่นและส่งเสริมความร่วมมือระหว่างนักเรียน					
54	ครูส่งเสริมการสื่อสารเชิงบวกและสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการเรียนการสอน					
55	ครูมีการส่งเสริมบรรยากาศของห้องเรียนที่ช่วยให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น					
56	โรงเรียนมีมาตรการที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับการรังแก (Bullying)					
57	ครูและบุคลากรให้ความสำคัญกับการดูแลความปลอดภัยของนักเรียนอย่างทั่วถึง					
58	โรงเรียนส่งเสริมวัฒนธรรมของความเคารพซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาการกลั่นแกล้ง					
59	ครูออกแบบการจัดการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการเรียนรู้หลายรูปแบบ					
60	โรงเรียนมีห้องสมุดมีพื้นที่ที่เงียบสงบและเพียงพอสำหรับนักเรียน					
61	โรงเรียนมีพื้นที่สีเขียวที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย					
62	โรงเรียนมีการจัดการขยะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น มีระบบคัดแยกขยะที่เป็นระเบียบ					
63	โรงเรียนมีกฎระเบียบที่นักเรียนปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจและเข้าใจเหตุผลของกฎนั้น					
64	ครูใช้แนวทางส่งเสริมวินัยเชิงบวกแทนการลงโทษที่รุนแรง					
65	โรงเรียนมีระบบให้รางวัลหรือชื่นชมพฤติกรรมที่ดีของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					
66	โรงอาหารมีการให้บริการขายอาหารที่ถูกหลักโภชนาการ					
67	โรงเรียนมีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียน					
68	โรงเรียนมีจุดล้างมือที่เพียงพอ					
69	โรงเรียนมีพื้นที่ให้บริการน้ำดื่มที่สะอาดและปลอดภัย					

ข้อ ที่	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์	ระดับความ คิดเห็น				
70	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู นักเรียน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่สำคัญของโรงเรียน					
71	ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง					
72	โรงเรียนจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้เกี่ยวกับหลักประชาธิปไตยและสิทธิหน้าที่ของพลเมือง					
73	ครูและบุคลากรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเสรีและเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง					

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ตอนที่ 1 สถานภาพการให้สัมภาษณ์

ผู้ให้การสัมภาษณ์ นาย/นาง/นางสาว

ตำแหน่งปัจจุบัน สถานที่ทำงาน

วันที่ให้สัมภาษณ์ เวลา ถึง

สถานที่สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์สู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ควรเป็นอย่างไร

1.1 ด้านการพัฒนาคน

.....

.....

.....

.....

1.2 ด้านการพัฒนาระบบการ

.....

.....

.....

.....

1.3 ด้านการพัฒนาสถานที่

.....

.....

.....

.....

1.4 ความคิดเห็นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นางสาวธัญลักษณ์ ทานะสิงห์

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2556 สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย
จากโรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนี)2
พ.ศ. 2561 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์
ภาควิชาพลศึกษา สาขาวิชาสุขศึกษา จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
วิทยาเขตบางเขน

ประวัติการทำงาน รับราชการครูปี พ.ศ. 2561 โรงเรียนอ้อมน้อย
โสภณชนูปถัมภ์

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 28/79 ถนนนวมินทร์ แขวงนวลจันทร์ เขตบึงกุ่ม
กรุงเทพมหานคร 10230

