



การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ข

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน



โดย  
นายนิติชัย ภิรมย์แดง

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ข

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2568

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

HAPPY SCHOOL OF MATTAYOMTHANBINKAMPHAENGAEN SCHOOL



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for Master of Education EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Department of Educational Administration

Academic Year 2025

Copyright of Silpakorn University



650620150 : การบริหารการศึกษา แผน ข

คำสำคัญ : โรงเรียนแห่งความสุข

นาย นิรัติศัย ภิรมย์แดง: การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน  
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน 2) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ประชากรที่ศึกษาคือ คณะผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ตามแนวคิดของกวาง โจ คิม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขจากการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า

1. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจัดตามเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านบุคคล ด้านสถานที่ และด้านกระบวนการ
2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ด้านบุคคล โรงเรียนควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน การปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงานของครูให้ครูรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีคุณค่ามีความสำคัญต่อโรงเรียน 2) ด้านกระบวนการ โรงเรียนควรพัฒนาการจัดกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตรมีการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนแต่ละช่วงชั้นเพื่อให้การจัดกิจกรรมมีความหลากหลายและตรงกับความต้องการของนักเรียน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สร้างแรงจูงใจ ความสนุก และได้ประโยชน์กับนักเรียนโดยตรง 3) ด้านสถานที่ โรงเรียนควรมีการพัฒนาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวในโรงเรียนเพิ่มเติมโดยการจัดแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน ลานกิจกรรม และส่งเสริมให้ครูมีการใช้พื้นที่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ พัฒนาด้านความสะอาดและความปลอดภัยในโรงเรียน มีระบบรับฟังความคิดเห็นการบริหารที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

650620150 : Major EDUCATIONAL ADMINISTRATION

Keyword : HAPPY SCHOOL

M r . N i r a t t i s a i P I R O M D A N G : H A P P Y S C H O O L O F  
MATTAYOMTHANBINKAMPHAENGAEN SCHOOL Thesis advisor : Associate Professor  
Sakdipan Tonwimonrat

The purposes of this research were to know 1) happy school of Mattayomthanbinkhampangsean School and 2) the guidelines for happiness development of Mattayomthanbin khampangsean School. The population comprised School Administrators and teachers in Mattayomthanbinkhampangsean School, with the total of 144. The research instruments were questionnaires and Focus Group Discussion concerning happy school based on the concept of Gwang – Jo Kim. The statistics used to analyze data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Analysis of the development guidelines for Mattayomthanbin khampangsean School from focus group

The findings revealed that :

1. Happy school of Mattayomthanbinkhampangsean School, collectively and individually, was found at highest level, ranking from the highest to the lowest mean as follow : People, Place and Process.

2. The guidelines for happiness development of Mattayomthanbin khampangsean School were 1) The school should foster a positive work environment that promotes understanding and collaboration among staff. Improving teachers' working conditions is essential so they feel their tasks are meaningful and valuable to the organization; 2) The school should develop diverse co-curricular activities based on student needs at each grade level. It should also encourage a participatory learning environment where teachers and students collaboratively design and motivating learning experiences; 3) The school should green spaces and create outdoor learning and activity areas. Teachers should be supported to use these spaces in teaching and activities. Additionally, improvements in cleanliness, safety, transparent management, and inclusive decision-making are necessary;

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์ของรองศาสตราจารย์ ดร.ศักติพันธ์ ตันวิมลรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ รองศาสตราจารย์ ดร.สงวน อินทร์รัชช ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร. สมบัติ เดชบำรุง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการแนะนำปรึกษานับสนุน ช่วยเหลือในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาการศึกษาวิจัยจนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะอาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ แนวคิดและแนวทางในการศึกษาวิจัยขอบพระคุณคณะผู้บริหาร คณะครูโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการเก็บข้อมูลวิจัย ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทรุ่น 41/3 สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้การค้นคว้าวิจัยสำเร็จไปได้ด้วยดี

คุณประโยชน์อันเกิดจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่คอยให้ความช่วยเหลือด้วยความปรารถนาดีมาโดยตลอด



นิรัติศัย ภิรมย์แดง

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
คำถามการวิจัย.....	5
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข.....	11
ความหมายของความสุข.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข.....	14
ปัจจัยของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข.....	21
การพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข.....	23

ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน.....	30
การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) .....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	34
งานวิจัยในประเทศ.....	34
งานวิจัยต่างประเทศ.....	37
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย .....	42
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	42
ระเบียบวิธีวิจัย.....	43
แผนแบบวิจัย .....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	45
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย.....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	46
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	47
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	47
บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	49
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	49
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน.....	51
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสนจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion).....	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	60
สรุปผลการวิจัย.....	60
การอภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ .....	69
ข้อเสนอแนะทั่วไป .....	69

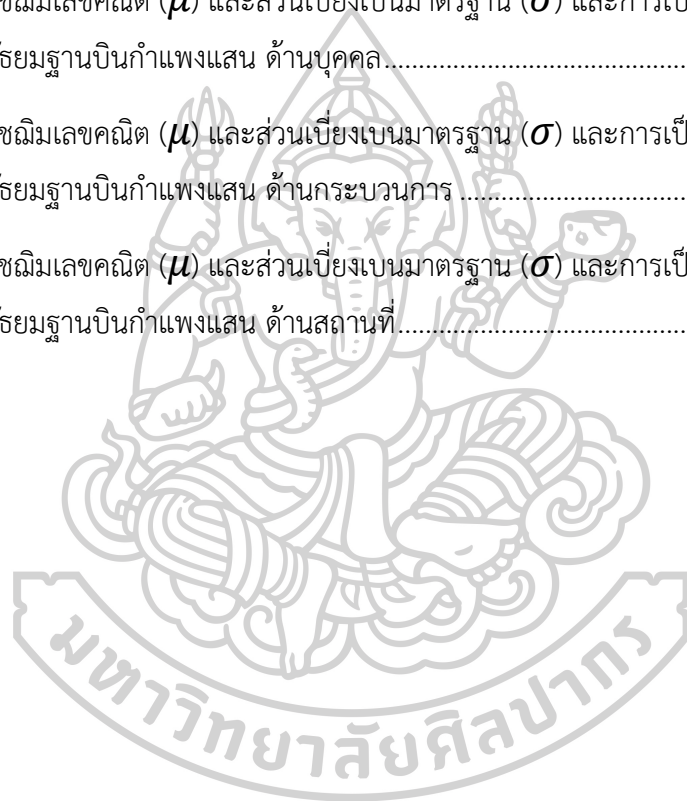
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	69
รายการอ้างอิง.....	70
ภาคผนวก .....	75
ภาคผนวก ก.....	76
ภาคผนวก ข.....	84
ภาคผนวก ค.....	87
ประวัติผู้เขียน.....	103



## สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
ตาราง 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยภาพรวม.....	51
ตาราง 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านบุคคล.....	52
ตาราง 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านกระบวนการ.....	53
ตาราง 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านสถานที่.....	55



## สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิ 1 แผนภูมิแสดงขอบข่ายของการวิจัย .....	7
แผนภูมิ 2 แผนภูมิแสดงขอบเขตของการวิจัย .....	10



## บทที่ 1

### บทนำ

จากสังคมโลกในปัจจุบันหลากหลายองค์กรชั้นนำในระดับโลก หันมาให้ความสำคัญและส่งเสริมความสะอาดในสถานที่ทำงาน การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งเสริมค่านิยมและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึก “องค์กรนี้มีความสุข” การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวโน้มในการจัดการ พัฒนาองค์กรและการสร้างบุคลากรในอนาคต มีการนำค่านิยมองค์กรไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข และการสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้เป็นเทรนด์ของการบริหารองค์กรที่ดึงดูดให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข<sup>1</sup> โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคมที่มีลักษณะเปิดซึ่งปัจจุบันได้มีแนวทางในการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ทางแนวทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข หรือโรงเรียนแห่งความสุขดังนั้น การให้ความสำคัญกับการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจึงมีบทบาทมากขึ้น องค์กรแห่งความสุขเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยที่ผ่านมาการบริหารมุ่งพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงด้วยการมุ่งผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของพนักงาน สังเกตได้จากเครื่องมือทางการบริหารที่นิยมนำมาใช้ เช่น Balanced Scorecard, Competency, KPIs, Individual Action Plan เป็นต้น ผลของการมุ่งเน้นแต่ผลงานเพียงอย่างเดียวก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากคนไม่ว่าจะเป็นความเบื่อหน่ายความเครียดในการทำงาน การทำงานตามคำสั่ง ความไม่รักองค์กร เป็นต้น ดังนั้นองค์กรชั้นนำจึงมุ่งพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยมีนโยบายสร้างความผูกพันต่อองค์กรควบคู่ไปด้วย การให้ความสำคัญต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนนี้เรียกว่า องค์กรสุขภาวะ ซึ่งเป็นการพัฒนาองค์กรที่ครอบคลุมทุกมิติ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน สำหรับในประเทศไทยจะคุ้นเคยกับคำว่าองค์กรแห่งความสุข<sup>2</sup> สอดคล้องกับ

---

<sup>1</sup> สมาคมเครือข่ายบริการวิชาการ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. **แอบดู Google บริษัทที่พนักงานมีความสุขที่สุดในโลก**. สืบค้นเมื่อ 9 พฤศจิกายน 2567, จาก <http://www.hehaworkplace.com>

<sup>2</sup> ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559**, (กรุงเทพฯ : บริษัท แอคโพรพริ้นท์ จำกัด, 2559), 6.

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่เชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติโดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาพร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมของคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ทำให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนเกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุขเป็นสำหรับนักเรียนต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย และสอดคล้องกับความพยายามปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารสถานศึกษาให้เป็นองค์แห่งความสุขตามที่กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักในภาคการจัดการศึกษาได้มีแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพคนของประเทศ

#### **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

ระบบการจัดการศึกษาภายในโรงเรียนส่วนใหญ่ของประเทศไทยได้ออกแบบมาเพื่อเน้นให้นักเรียนเก่ง โดยมองข้ามเรื่องการทำให้นักเรียนมีความสุขเป็นคนดีทำให้เป็นปัญหาในสังคมปัจจุบันอยู่มาก คนในสังคมไม่มีความสุข เกิดความเห็นแก่ตัวมากกว่าเห็นแก่ส่วนรวม ส่วนคนที่ไม่เก่งเพราะการแข่งขันในการเรียน การสอบแข่งขันเพื่อนำคะแนนไปเปรียบเทียบกับคนอื่น หากได้คะแนนไม่ดีก็มีปัญหาต้องดิ้นรนเอาตัวรอดจึงเป็นเหตุให้ไม่มีความสุขเช่นกัน การจะแก้ปัญหาก็กล่าวมานี้ได้ การศึกษาไทยต้องมุ่งช่วยให้ทุกคนให้ได้พัฒนาศักยภาพของแต่ละคนอย่างเต็มที่ ช่วยให้คนได้รู้จักตัวเอง ภูมิใจในตัวเอง และพยายามพัฒนาศักยภาพตนเองอย่างเต็มความพยายามและศักยภาพของแต่ละคน รวมทั้งมีความคิดจิตใจที่ดีช่วยเหลือเอื้อเฟื้อผู้อื่นที่ด้อยความสามารถ ด้อยโอกาส จากการสำรวจของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษา วิทยาศาสตร์ และ วัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ เรื่องของโรงเรียนแห่งความสุข มีปัจจัยสำคัญ 5 ประการแรกที่ส่งผลให้โรงเรียนมีความสุข ได้แก่ 1. มิตรภาพ และความสัมพันธ์ในสังคมโรงเรียน 2. สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร 3. เสรีภาพของผู้เรียนความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน 4. การทำงานเป็นหมู่คณะและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและ 5. ทศนคติ และคุณลักษณะเชิงบวกของครูและโรงเรียนแห่งความสุข ในทางกลับกันจากการสำรวจเรื่องโรงเรียนแห่งความสุขมีปัจจัยสำคัญ 5 ประการแรกที่ส่งผลให้โรงเรียนไม่มีความสุข ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยและมี

แนวโน้มจะเกิดการรังแก 2. ปริมาณงานที่มาสำหรับนักเรียนและความเครียดที่เกิดจากการสอบและผลการเรียน 3. สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้และบรรยากาศของโรงเรียนที่มีลักษณะเชิงลบ 4. ทักษะคติ และคุณลักษณะเชิงลบของครู และ 5. ความสัมพันธ์ไม่ราบรื่น<sup>3</sup> ซึ่งมีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา และในการปฏิรูปศึกษาเพื่อการพัฒนาสังคมต้องทำให้โรงเรียน ที่ทำงานชุมชนและประเทศเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และเป็นองค์กรแห่งความสุข คือทั้งครูและนักเรียนพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สมาชิกในโรงเรียนรู้จักข้อบกพร่อง ข้อจำกัดและจุดแข็งของตนเอง และพยายามเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อปรับปรุงตัวเองให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น เน้นการสนับสนุนพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความเก่ง ความสุข ความเป็นคนดี เป้าหมายของการศึกษาและเป้าหมายการพัฒนาประเทศควรจะเป็นไปเพื่อสร้างผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมมีจิตสำนึกเป็นพลเมืองที่รับผิดชอบเพื่อส่วนรวมสามารถที่จะแก้ไขปัญหาและพัฒนาตนเองชุมชน และประเทศได้อย่างต่อเนื่อง

### ปัญหาของการวิจัย

โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเป็นสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ในเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษานครปฐม เปิดทำการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่1-6 และมีบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนเพื่อให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานด้านต่าง ๆ โรงเรียนจึงได้กำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ตรงตามความต้องการของชุมชน นโยบายของรัฐ แผนการศึกษาแห่งชาติ โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียน มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข และมีศักยภาพในการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ โดยได้วิเคราะห์จากสภาพปัญหา ผลการจัดการศึกษาที่ผ่านมา การศึกษาข้อมูล สารสนเทศจากผลการนิเทศ ติดตาม ประเมินการจัดการศึกษาตามนโยบายการ ปฏิรูปการศึกษา และจัดประชุมระดมความคิดเห็น จากบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อวางแผน ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ปรับวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น และนโยบายการปฏิรูปการศึกษาและของต้นสังกัด พร้อมทั้งจัดหาทรัพยากร จัดสรรงบประมาณ มอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบดำเนินการพัฒนาตาม แผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการดำเนินการนิเทศ

<sup>3</sup> สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษา วิทยาศาสตร์ และ วัฒนธรรม แห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) ประเทศไทย. **โรงเรียนแห่งความสุข กรอบแนวคิดเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก.**(กรุงเทพมหานคร: สำนักงานยูเนสโก,2565)

กำกับ ติดตาม ประเมิน ผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน ซึ่งจากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง (SWOT) ของโรงเรียนได้พบประเด็นที่เป็นปัญหาอุปสรรคต่อโรงเรียนสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) โรงเรียนตั้งอยู่ในแหล่งชุมชนมีภาวะเสี่ยงที่ผู้ปกครองจะส่งบุตรหลานเข้าเรียนในโรงเรียนที่มีชื่อเสียงตามค่านิยมของสังคม
- 2) นโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จ
- 3) การบริการด้านอาคารสถานที่ สาธารณูปโภค ห้องน้ำ บริการน้ำ ดื่ม ไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน<sup>4</sup> และจากผลการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self – Assessment Report : SAR) ของโรงเรียนก็ยังพบว่าในการบริหารจัดการภายในโรงเรียนได้พบปัญหาเช่นเดียวกัน โดยในด้านการจัดการเรียนการสอน ค่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำลงซึ่งเกิดจากกระบวนการบริหารจัดการของฝ่ายวิชาการ และการประกันคุณภาพการศึกษาที่ไม่ได้มีการสร้างความเข้าใจและให้ความรู้กับครู ในด้านการบริหารงานบุคคลในการมอบหมายงานให้ครูได้รับผิดชอบมีการมอบหมายงานให้ครูแต่ละท่านมีภาระงานมากเกินไป ครูมีงานนอกเหนือจากภาระงานสอนค่อนข้างมากซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อด้านอื่น ๆ ตามมา และขาดกระบวนการในการพัฒนาให้คณะครู ผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียน<sup>5</sup>

สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนจากการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง (SWOT) และจากการรายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self – Assessment Report :SAR) เห็นได้ว่าการบริหารงานภายในโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการบริหารงานภายในโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียนและบุคลากรของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนต่อไป

---

<sup>4</sup> ฝ่ายบริหารงบประมาณและแผนงาน, รายงานการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง (SWOT) โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน , ปีการศึกษา 2564-2566.

<sup>5</sup> ฝ่ายบริหารวิชาการ, รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self – Assessment Report : SAR) โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน, ปีการศึกษา 2565,15-20.

### วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาการวิจัยและสามารถตอบปัญหาดังกล่าวได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

- 1 เพื่อทราบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน
- 2 เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

### คำถามการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบในการวิจัยไว้ดังนี้

- 1 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนอยู่ในระดับใด
- 2 แนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเป็นอย่างไร

### สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยและเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานทางการวิจัยดังนี้

- 1 การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 แนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเป็นพหุแนวทาง

### ขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย

การศึกษาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเชิงระบบแบบเปิดของ ลูเนินเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) ที่ได้กล่าวไว้ว่า โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในระบบสังคมที่มีลักษณะเปิด เนื่องจากมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมระบบบริหารโรงเรียน (System of School Administration) มีลักษณะเป็นการจัดการเชิงระบบโดยมีพื้นฐานขององค์กรทางการศึกษา 5 ประการ ดังนี้ 1) ปัจจัยป้อนเข้า (Inputs) 2) กระบวนการเปลี่ยนแปลง (Transformation Process) 3) ผลผลิต (Outputs) 4) ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และ 5) สภาพแวดล้อม (Environment) ปัจจัยนำเข้าในการจัดการศึกษามี 4 ประการ ประกอบด้วย 1) การจัดการ (Management) 2) บุคคล (Man) 3) งบประมาณ (Money) และ 4)

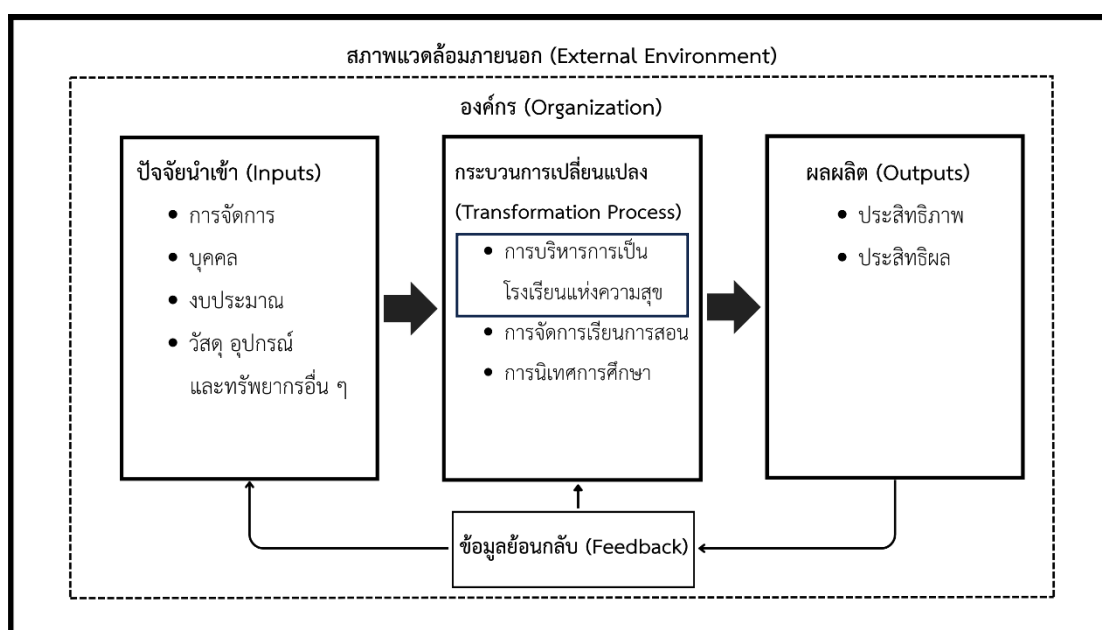
วัสดุอุปกรณ์(Materials) ซึ่งปัจจัยนำเข้าเหล่านี้จะถูกแปรเปลี่ยนโดยกระบวนการขององค์กรมี 3 ประการประกอบด้วย 1) การบริหาร 2) การนิเทศ และ 3) การเรียนการสอน จนเกิดเป็นผลผลิตอันเกิดจากกระบวนการที่มีคุณภาพนั้นก็คือประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร<sup>6</sup>

แนวคิดการบริหารองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขในประเทศไทยมีหลายแนวคิด เช่น แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ไว้ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด 8 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพดี(Happy Body) 2) น้ำใจงาม (Happy Heart) 3) การผ่อนคลาย (Happy Relax) 4) การหาความรู้(Happy Brain) 5) คุณธรรม (Happy Soul) 6) ใช้เงินเป็น (Happy Money) 7) ครอบครัวดี (Happy Family) และ 8) สังคมที่ดี (Happy Social)<sup>7</sup> เพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามแนวคิดของกวาง โจ คิม (Gwang – Jo Kim) ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วย 1) บุคคล (People) หมายถึง ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและมีความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน มีทัศนคติเชิงบวกต่อนักเรียน ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครู เช่น มีความเมตตาต่อนักเรียน มีความยุติธรรม มีความยืดหยุ่น มีการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ดูแลเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการยอมรับเงื่อนไขในการทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข ครูมีทักษะ และความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน 2) กระบวนการ (Process) หมายถึง การมอบหมายภาระงานอย่างมีเหตุผลและยุติธรรมให้กับนักเรียน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น มีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สนุกสนาน เปิดโอกาสให้นักเรียนมีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้นักเรียนรู้สึกได้ถึงความสำเร็จในการเรียนรู้มีกิจกรรมพิเศษ เสริมหลักสูตรให้กับนักเรียนมีการจัดการเรียนรู้ แบบร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียน ให้ความสำคัญกับเนื้อหาที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับนักเรียนและมีการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุขไม่ก่อให้เกิดความเครียดในการเรียนของนักเรียน 3) สถานที่ (Place) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่มีความอบอุ่นเป็นกันเองเหมาะสมแก่การจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียนมีความปลอดภัยปราศจากอันตรายและสิ่งยั่วยุที่

<sup>6</sup> Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein. **Educational administration : Concepts and practices**, 5th ed., (Belmont, CA: Wadworth/ Cengage Learning, 2022),25.

<sup>7</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**, (กรุงเทพฯ : ศูนย์องค์กรสุขภาวะ, 2556), 11-15.

เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของนักเรียนไม่มีนักเรียนที่มีพฤติกรรมเกเรก้าวร้าวชอบกลั่นแกล้งเพื่อน ในโรงเรียนมีพื้นที่โล่ง มีพื้นที่สีเขียวสำหรับการเรียนรู้และการเล่นของนักเรียนโรงเรียนมีการกำหนด วิสัยทัศน์ มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดสุข ภาวะ สุขาภิบาลและภาวะโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน และมีการบริหารจัดการในระบอบ ประชาธิปไตย<sup>8</sup> ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิ 1 แผนภูมิแสดงขอบข่ายของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan C. Ornstein, Educational Administration: Concepts and Practices, 7th ed. (California: SAGE Publications, 2022), 25.

<sup>8</sup> Gwang – Jo Kim, **Happy Schools A framework for learner well – being inthe Asia - Pacific**, (France: The United Nations Educational, Scientific and CulturalOrganization,2016) ,37.

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยเพื่อศึกษาการเป็นแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยจากองค์ความรู้ในเรื่องนี้ ต่อไปนี้

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้เสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขไว้ 4 ด้านดังนี้คือ

- 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สิ่งก่อสร้าง อาคาร สถานที่ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ
- 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึงรวมถึงองค์กร การทำงาน วัฒนธรรม ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม การปฏิบัติ ที่จะส่งผลกระทบต่อความสุขของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
- 3) แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการให้บริการทางสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุนในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ภาวะมีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตและ
- 4) ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งกายภาพและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความสุขของพนักงานและครอบครัว<sup>9</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึง การบริหารองค์กรแห่งความสุขที่มีความสุขจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ คือ 1) สุขภาพทางกาย (Happy body) สุขภาพจากการมีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งร่างกายและใจ 2) น้ำใจงาม (Happy heart) ต่อคนในชุมชน คนทำงาน ที่พอกอดได้ 3) การผ่อนคลาย (Happy relax) ต้องรู้จักการผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต หรือการใช้ชีวิต ต้องรู้จักปล่อยวาง 4) การพัฒนาสมอง (Happy brain) เป็นความสุขจากการหาความรู้ พัฒนาสมองตัวเองจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน 5) ศาสนาและศีลธรรม (Happy soul) ความศรัทธาศาสนา และศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 6) การปลอดภัย (Happy money) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ สุขภาพคือการรู้จักพอ ดังนั้นในด้านนี้จึงควรรู้จักใช้เงินให้เป็น 7) สร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ครอบครัวที่ดีและเข้มแข็งย่อมเป็นครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงเป็นภูมิคุ้มกันทางจิตใจ 8) สุขภาพที่เกิดจากสังคม (Happy society) สังคมดีเกิดขึ้นได้เมื่อมีความรักความสามัคคี เอื้อเพื่อ

<sup>9</sup> Joan Burton, WHO Healthy Workplace Framework and Model:Background Document and Supporting Literature and Practices (WHO Headquarters, Geneva, Switzerland, 2010), 82-88.

ต่อคนในชุมชน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอันเป็นที่รัก<sup>10</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ หรือ ก.พ.ร.ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ และพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2558 เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางในการยกระดับและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย) ลักษณะสำคัญขององค์กร 2) หมวด 1 การนำองค์กร 3) หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ 4) หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 5) หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 6) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 7) หมวด 6 การจัดกระบวนการ 8) หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ 9) คู่มือเทคนิคการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร เวอร์ชัน 1.0 สำหรับหมวด 5 เปรียบได้กับการนำการบริหารองค์กรแห่งความสุขมาใช้กับภาครัฐโดยกำหนดเป็นระบบและข้อย่อยจำแนกได้ ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร 1.1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร 1.2) บรรยากาศการทำงานของบุคลากร 2) ความผูกพันของบุคลากร 2.1) ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 2.2) การประเมินความผูกพันของบุคลากร 2.3) การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร<sup>11</sup> กวาง โจ คิม (Gwang - Jo Kim, 2016) ได้อธิบายกรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขไว้ว่าการบริหารสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขต้องประกอบด้วย กรอบแนวคิด 3 ด้าน คือ 1) บุคคล (People) หมายถึง ครูมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ครูมีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีความยืดหยุ่น ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียนได้ ยอมรับเงื่อนไขในการทำงาน และครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ 2) กระบวนการ (Process) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการบริหารงานโดยใช้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม และวิธีการในการปฏิบัติงานที่ดี และ 3) สถานที่ (Place) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีความอบอุ่นเป็นกันเอง และมีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เป็นมิตร มีอิสระในการสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้<sup>12</sup>

<sup>10</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ** (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552), 27.

<sup>11</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, **เกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.2558**, เข้าถึงเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2567, เข้าถึงได้จาก [http://opdc.go.th/special.php?spc\\_id=4&content\\_id=153](http://opdc.go.th/special.php?spc_id=4&content_id=153).

<sup>12</sup> Gwang – Jo Kim, **Happy Schools A framework for learner well – being in the Asia - Pacific**, (France: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2016), 22.

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยใช้กรอบแนวคิดการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามแนวคิดของ กวาง โจ คิม (Gwang – Jo Kim) ซึ่งประกอบด้วย เกณฑ์การพิจารณา 3 ด้าน คือ 1) บุคคล (People) 2) กระบวนการ (Process) 3) สถานที่ (Place) ดังในแผนภูมิที่ 2

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข
1.ด้านบุคคล
2.ด้านกระบวนการ
3.ด้านสถานที่

#### แผนภูมิ 2 แผนภูมิแสดงขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Gwang – Jo Kim, *Happy Schools A framework for learner well – being in the Asia - Pacific*, (France: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2016), 37.

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันกับความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

**การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข** หมายถึง การดำเนินงานภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสุขซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูที่ต้องมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีเจตคติที่ดีกับนักเรียน และผู้ปกครอง มีความยุติธรรม มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มุ่งมั่นในการทำงานและให้ความร่วมมือในการทำงาน เห็นคุณค่าในการพัฒนาตนเอง มีการยอมรับในเงื่อนไขของการทำงาน โรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนานักเรียนได้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดทางการศึกษาและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการจัดการด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความเหมาะสมต่อการเรียนของนักเรียน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา 3 ด้าน คือ 1) ด้านบุคคล 2) ด้านกระบวนการ และ 3) ด้านสถานที่

**โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน** หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมดำเนินการสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยมีผู้บริหาร 4 คน ครูผู้สอน 140 คน นักเรียน 2,772 คน

## บทที่ 2

### วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดเนื้อหาสาระของการวิจัยไว้ 3 ส่วน ดังนี้

1. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข
  - 1.1 ความหมายของความสุข
  - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข
  - 1.3 ปัจจัยของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข
  - 1.4 การพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
2. ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน
3. การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)
  - 3.1 ความหมายและลักษณะของการสนทนากลุ่ม
  - 3.2 การดำเนินการสนทนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

### การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

โรงเรียนเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญกับการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษา ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในสังคม”<sup>13</sup> การบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จึงมีความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร การยกระดับมาตรฐานทางการจัดการศึกษามีผลต่อ

---

<sup>13</sup> สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560 - 2564, (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ), 2559, ก.

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน<sup>14</sup> ซึ่งปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขจึงเกิดจากการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนไปพร้อมกับการดำเนินการจัดการศึกษาโดยผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกันเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุขต่อไป

### ความหมายของความสุข

นักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายของความสุขไว้หลายท่าน ดังนี้ ความสุขตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 คือ ความสบายกายสบายใจ หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่งมีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยไปจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก<sup>15</sup>

วินโอเวน (Veenhoven) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการของความสุขและความเข้าใจของมนุษย์เกี่ยวกับคำว่าความสุขโดยศึกษาเชิงลึกจากคำถามเกี่ยวกับความสุขและความพึงพอใจในชีวิต ได้ข้อสรุปว่าความสุขเป็นมาตรวัดคุณภาพชีวิตของประชากร โดยทั่วไปความสุขจะเป็นการกระทำที่ระบุปัญหาความต้องการตรวจสอบความก้าวหน้าของสังคมแสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตที่สามารถใช้อธิบายความเป็นอยู่ของประชากรว่ามีความเหมาะสมในการใช้ชีวิตที่ดี<sup>16</sup>

โรเบิร์ต (Robert) คนที่มีความสุขจะมองว่าโลกเป็นที่ปลอดภัย มีการตัดสินใจที่ดี ร่วมมือกับผู้อื่นได้ง่าย มีสุขภาพดี มีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข เมื่อเรามีความสุขก็มักยินดีที่จะช่วยคนอื่นเพิ่มมากขึ้น ความสุขจึงไม่ใช่เพียงแต่การรู้สึกในทางที่ดีเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดการทำความดีที่จะช่วยคนอื่นเพิ่มมากขึ้น ความสุขจึงไม่ใช่เพียงแต่การรู้สึกในทางที่ดีเท่านั้น แต่ยังทำให้เกิดการทำความดีด้วย ปรัชญาการณีนี้นี้เรียกว่า Feel-Good, Do - Good Phenomenon คือการรู้สึกดีทำให้เกิดการทำความดี นอกจากนี้ การที่บุคคลมักมองโลกในแง่ดี (Optimism) ยังช่วยให้มีสุขภาพที่แข็งแรงมากกว่าคนมองโลกในแง่ร้าย<sup>17</sup>

<sup>14</sup> ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, *คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข*, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ธรรมมาเพชร, 2556), 3.

<sup>15</sup> พจนานุกรม, *ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*, (กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คพับลิเคชัน, 2546), 1201.

<sup>16</sup> Veenhoven Ruut., *Advances in the Understanding of Happiness* (Revue Quebecoise de Psychologie : 1997), 267-293.

<sup>17</sup> Robert E. Franken, *Human Motivation*, 6th ed. ( California: Thomson Wadsworth, 2007), 321

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความหมายของความสุข ไว้ว่า คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตที่มีศักยภาพในการ พัฒนาตนเองโดยรวมไปถึงความดีงามภายในจิตใจด้วย<sup>18</sup>

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขเป็นการควบคุมการทำงานของระบบสมองในตัวของผู้คนที่สามารถหลั่งสารแห่งความสุขได้แก่สารเอ็นดอร์ฟิน (Endorphins) เป็นสารที่ทำให้เกิดความสุข อารมณ์ดีทำให้สมองเติบโตและเรียนรู้ได้ดี สารอะซีทิลโคลีน (Acetylcholine) เป็นสารที่ช่วยในการจดจำกระบวนการเรียนรู้และเก็บความรู้ไว้ได้นาน สารเซโรโทนิน (Serotonin) เป็นสารควบคุมความประพฤติการแสดงออก อารมณ์ทำให้สมองตื่นตัวและมีความสุขซึ่งเป็นการสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้<sup>19</sup>

พระพรหมคุณาภรณ์ ให้ความหมายของความสุข คือการเน้นการฝึกจิตและปฏิบัติธรรม กระทำความดี และความเคารพในตนเอง โดยแบ่งความสุขออกเป็น 3 ประเภทคือ ความสุขด้านรูปธรรม หมายถึง ความสุขที่ตามองเห็น คือ การมีทรัพย์สิน มีอาชีพที่มั่นคงมีตำแหน่งยศศักดิ์ฐานะ เป็นที่ยอมรับของสังคม มีมิตรสหายบริวารและครอบครัวที่ดี ความสุขด้านนามธรรม หมายถึง ความสุขที่ลึกล้ำเกินกว่าที่ตามองเห็น คือ คุณงามความดี ความสุขจากคุณค่าของชีวิตการได้บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือผู้อื่น มีศรัทธาในสิ่งที่ดีงาม มีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีและความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง ที่เรียกว่า โลกุตตระ หมายถึงผู้ที่มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลายรู้ชีวิตตามความเป็นจริง ปลดปล่อยให้กฎธรรมชาติทั้งหลายเป็นไปตามธรรมชาติไม่ให้ความทุกข์เข้ากระทบจิตใจมีความสุขอยู่กับตัวเองและมีชีวิตที่สมบูรณ์<sup>20</sup>

สรุปความหมายของความสุขได้ว่า ความสุขนั้นเกิดจากความสุขจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกของผู้คน ดังนั้น ความสุขจากสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี การบริโภคละเอียด การอยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมภายในหมายถึงการเป็นคนดีมีความตระหนักรู้ในตนเองทั้งด้านบวกและด้านลบมีจิตใจที่ดี มีคุณธรรม มีจิตสำนึกของ

<sup>18</sup>กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, รายงานการวิจัย การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007), (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด, 2552), 56.

<sup>19</sup> ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ, การพัฒนาความคิด, พิมพ์ครั้งที่ 5, (กรุงเทพฯ : 1991 เทคนิคพรินติ้ง, 2556), 32-34.

<sup>20</sup> พระเทพคุณาภรณ์, สุขเลือกได้, เข้าถึงเมื่อ 10 ตุลาคม 2566, เข้าถึงได้จาก [www.watdevaraj.com](http://www.watdevaraj.com).

ความเป็นพลเมืองที่ดีมีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีความเอาใจใส่ต่องานไม่เห็นแก่ตัว มีความสามารถในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ รวมไปถึงการที่สามารถใช้ชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมอย่างมีความสุขและกระทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมได้

### แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

โรงเรียนเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสำคัญกับการจัดการศึกษา ซึ่งในปัจจุบันมีกระแสความตื่นตัวเกี่ยวกับความสุขภายในโรงเรียนอย่างแพร่หลาย จึงได้เกิดแนวคิดการดำเนินงานภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับผู้เรียนเกิดขึ้น

ยูเนสโก (UNESCO) ได้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข (Happy School) โดยได้นำเป้าประสงค์ด้านการศึกษาของเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 โดยมีกรอบแนวคิดเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก กรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข เกิดจากพันธกิจของยูเนสโกในการส่งเสริมสันติภาพผ่านกระบวนการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการพัฒนามาจากเสาหลัก 2 ใน 4 เสาหลักแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง รวมถึงด้านจิตวิทยาเชิงบวกที่จะผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะ จุดเด่น และศักยภาพของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความสุขในโรงเรียน เน้นให้ผู้เรียนมีความสุขและมีการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งผลที่ได้รับ ตีพิมพ์ในปี 2559 มีชื่อว่า “Happy Schools: A Framework for learner Well-being in the Asia-Pacific” ในรายงาน ระบุคุณลักษณะ กรอบแนวคิดเรื่องโรงเรียนแห่งความสุข จัดทำขึ้นโดยอิงผลที่ได้จากการสำรวจมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับโรงเรียนถึงปัจจัยสนับสนุนการเกิดโรงเรียนแห่งความสุข และได้จัดทำกรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขที่ประกอบด้วยเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีความคาบเกี่ยวและส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ด้านคน (People) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านสถานที่ (Place)<sup>21</sup>

ฟรอนสดาล (Fronsdal) ได้กล่าวว่า ความสุขในโรงเรียนก็เปรียบเสมือนการเดินทางสายกลาง ในทางพุทธศาสนา ที่ไม่จำเป็นต้องมีความต้องการที่จนเกินไป ควรมีความสุขุมรอบคอบ มีความคิดในเชิงบวกไม่มองโลกในแง่ร้าย จึงก่อให้เกิดความสงบทางด้านจิตใจขึ้น นอกจากนี้ในทางพุทธศาสนายังได้ให้ความสำคัญกับความสุขไว้ว่าไม่ใช่การครอบครองสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่เพียงผู้เดียว แต่หมายความว่า

<sup>21</sup> Gwang – Jo Kim, **Happy Schools A framework for learner well – being in the Asia - Pacific**, (France: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2016),36-37

รวมถึงการรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างสัมพันธภาพอันดี เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน<sup>22</sup>

ไดทซ์ (Dietz) กล่าวว่า โรงเรียนแห่งความสุขไม่ได้เป็นแค่จุดประสงค์หลักในการดำเนินชีวิตของนักเรียน แต่หมายความรวมไปถึงทุกสิ่งทุกอย่างในความเป็นบุคคลที่มีวินัยในตนเอง มีความพยายามนำการทำสิ่งที่ดีงาม ตามการเรียนรู้ด้วยทักษะการดำเนินชีวิต ทักษะคติต่อสิ่งรอบตัวไม่ใช่เพียงแค่ออยู่ในโรงเรียนแต่หมายความรวมไปถึงการอยู่ภายนอกโรงเรียนด้วย นักเรียนต้องสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบันได้<sup>23</sup>

อิกิไก (Ikikai) กล่าวไว้ว่า นักเรียนไม่ได้ต้องการโลกทั้งใบเพื่อค้นหาความสุข แต่เขาต้องชื่นชมสิ่งที่ยิ่งใหญ่จากรื่องราวหรือสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่อยู่รอบตัวการมองหาคุณค่าและความสุขจากการใช้ชีวิตเป็นแนวคิดที่ช่วยให้มองโลกในแง่ดี เพื่อชื่นชมสิ่งแวดล้อมรอบกายให้เป็นพลังเชิงบวกผลักดันให้เขาใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นเหตุผลที่จะทำให้มีความสุข<sup>24</sup>

กวาง โจ คิม (Gwang – Jo Kim) กล่าวว่าในการบริหารจัดการโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียน ต้องมีการศึกษาโครงสร้างของการดำเนินการในโรงเรียนให้ตามโครงสร้างของการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของทุก ๆ ฝ่ายเพื่อให้ได้ข้อตกลงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยมีเกณฑ์การบริหารงานจะต้องประกอบด้วย

**1. บุคคล (People)** หมายถึง การบริหารบุคลากรภายในโรงเรียนในด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานคุณสมบัตินิสัยและเจตคติการยอมรับในความแตกต่าง การให้ความร่วมมือในการทำงาน การยอมรับในเงื่อนไขของการทำงาน และการมีความรู้และทักษะในการทำงานโดยข้อพิจารณาเกี่ยวกับบุคคล สามารถอธิบายได้ 6 ด้าน คือ

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีต่อชุมชนซึ่งก่อนหน้านี้มีความเชื่อว่าสถานที่ที่เป็นปัจจัยหลักในการทำให้โรงเรียนมีความสุขและทำให้นักเรียนเกิดความสนุกสนานในการเรียนรู้ แต่นักเรียนจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนทั้งในห้องเรียนและต่างห้อง ต่างระดับกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครู และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดทัศนคติทางบวกกับนักเรียนโดยการดำเนินการต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่

<sup>22</sup> G. Fronsdal, The Dhammapadp : **Teachings of the Buddha**, (Boston: Shambhala Publications Inc, 2005), 80.

<sup>23</sup> A.Dietz, Original Confucianism : **An Introduction to the Superior Person**, (ออนไลน์ เข้าถึงเมื่อ 9 ตุลาคม 2566 , เข้าถึงได้จาก from <https://www.Lulu.com>.)

<sup>24</sup> Ikigai, **ปรัชญาความสุขและคุณค่าของชีวิตของคนญี่ปุ่น** (ออนไลน์ เข้าถึงเมื่อ 9 ตุลาคม 2566 , เข้าถึงได้จาก <https://www.unlockmen.com/yournextu-seac>.

มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้ 1) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชน เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชน โรงเรียนจึงควรเป็นสถานที่สำคัญสำหรับทุกคน ดังนั้นโรงเรียนจึงมีความจำเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน 2) การจัดการศึกษาในหลายระดับและมีกิจกรรมหรือชั่วโมงในการเรียนรู้ที่หลากหลาย จากการที่นักเรียนต้องอยู่หรือชั่วโมงในการเรียนรู้ที่หลากหลาย จากการที่นักเรียนต้องอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงเป็นเหตุผลสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับเพื่อนเพื่อให้เกิดบรรยากาศของความสุขในโรงเรียน 3) การจัดกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนอื่นเพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขึ้นนักเรียนและครูได้เรียนรู้ร่วมกันในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับโรงเรียนอื่น เช่น กิจกรรมทางวิชาการ กีฬา หรือเกม เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนได้

1.2 การมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนครูในโรงเรียนการสร้างความรู้สึกเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับนักเรียนและครูซึ่งการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียนทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อครูเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะลดภาวะความกดดันของนักเรียนในการเรียนรู้ของนักเรียน และการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เปรียบเสมือนครอบครัว เพราะครอบครัวมีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียนสามารถทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

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

1.4 มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และเห็นคุณค่าของการหมั่นฝึกตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่นักเรียนจะประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน

1.5 การยอมรับในเงื่อนไขหรือข้อกำหนดของงาน ให้เกิดความรู้สึกอยากทำงานมีความพึงพอใจในงาน รวมไปถึงความต้องการในการเรียนรู้สิ่งทีนอกเหนือไปจากบทเรียนหรือความต้องการพิเศษของนักเรียน

1.6 ให้ความสำคัญกับทักษะและความรอบรู้ในงาน ซึ่งต้องอาศัยทักษะและสมรรถนะหรือศักยภาพของครูเป็นสิ่งขับเคลื่อนให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียน เนื่องจากครูเป็นผู้มีความเป็นมืออาชีพในการจัดการเรียนรู้ และนอกจากนี้โอกาสในการสร้างเครือข่ายเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ของการจัดการศึกษาก็มีความสำคัญมากสำหรับกระบวนการ

เรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การแลกเปลี่ยนกิจกรรมการเรียนรู้ ความคิด ประสบการณ์ หรือเทคนิควิธีการสอน เป็นต้น

**2. กระบวนการ (Process)** หมายถึง วิธีการสอนและการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมวิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายซึ่งตระหนักผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตลอดจนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ มีกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียนซึ่งสามารถอธิบายได้ 9 ด้านคือ

2.1 การยอมรับในภาระงานที่ทำ มีเหตุผล และมีความยุติธรรมในกระบวนการ ทำงานซึ่งบ่อยครั้งที่เกิดความไม่สมเหตุสมผลในการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียน รวมไปถึงการบ้านและการสอบของนักเรียน เกิดเป็นความเครียดและความกดดันสำหรับนักเรียนในการทำคะแนนให้ได้สูงเพื่อเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของนักเรียนในการเรียน

2.2 มีจิตวิญญาณในการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือในการทำงานเนื่องจากในการจัดการเรียนรู้ต้องมีวิธีการที่หลากหลายในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ควรให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการเป็นทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับผู้อื่น มากกว่าปล่อยให้ทำงานอยู่เพียงคนเดียว

2.3 มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย สนุก และเป็นไปตามนโยบาย เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียนมีกิจกรรมที่หลากหลายแทนการให้การบ้านที่ไม่จำเป็นแก่นักเรียน มีวิธีการสร้างและนำเสนอข้อมูลการค้นคว้าหาความรู้จากการปฏิบัติจริงมีการจำลองสถานการณ์เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้จากคิดแก้ปัญหาและลงมือทำ

2.4 มีความเป็นอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการทำงานและมีความคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน เพื่อให้เกิดเสรีภาพในการแสดงออกที่เหมาะสมมีการกำหนดความรับผิดชอบเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีการรู้จักหน้าที่และการยอมรับในงานหรือข้อกำหนดรวมไปถึงข้อผิดพลาดจากการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดกระบวนการแก้ปัญหาที่เหมาะสม เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาและการยอมรับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

2.5 เข้าใจและตระหนักถึงความสำเร็จในการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพโดยการยอมรับในความสามารถของตนเองรับฟังข้อคิดเห็นและเสนอแนะจากครูผู้สอน ผู้ปกครองรวมถึงเพื่อนนักเรียนด้วยกัน สร้างขวัญและกำลังใจให้นักเรียนเกิดทัศนคติเชิงบวกในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ประสบความสำเร็จไม่จำเป็นต้องเป็นด้านวิชาการ อาจเป็นการ ส่งเสริมด้านอื่น ๆ เช่น ศิลปะ ดนตรี กีฬา เป็นต้น

2.6 มีการเสริมสร้างความรู้ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ลดมาตรฐานของการทดสอบลง มีการจำลองเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่สามารถให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาและในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้ร่วมทำกิจกรรม ไม่ว่าจะเล่นเกมหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรอื่น ๆ โดยครูเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือตามกระบวนการเรียนรู้ที่ได้สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดทักษะใหม่ๆ ผ่านกระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน

2.7 มีการประสานความร่วมมือระหว่างครู และนักเรียน บรรยากาศในการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนเป็นการสร้างมิตรภาพอันดีต่อกันระหว่างนักเรียนกับครูมีกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งกระบวนการในการสร้างความสุขให้กับนักเรียน

2.8 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ตามเนื้อหาสาระวิชาเนื่องจากมาตรฐานทางด้านวิชาการยังคงมีความจำเป็นสำหรับนักเรียน ควรใช้วิธีการบูรณาการเพื่อเป็นหนึ่งในทางเลือก ที่ใช้วัดความรู้ความสามารถของผู้เรียน มีการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สัมผัสกับสถานการณ์จริงในปัจจุบัน เพื่อให้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การคิด วิเคราะห์การสื่อสาร ด้วยวิธีการที่ หลากหลาย และสามารถนำไปปรับใช้ได้ในชีวิตประจำวันสำหรับนักเรียน

2.9 มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีวิธีการบริหารจัดการกับความเครียดที่เกิดซึ่งกระบวนการในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นมีหลายวิธีไม่ว่าจะเป็นการกล่าวทักทายกันด้วยรอยยิ้มที่สดใส การจัดบรรยากาศชั้นเรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ เพื่อสร้างจุดสนใจใหม่ให้แก่ผู้เรียนการสร้างความบันเทิงด้วยเพลงแต่ควรมีการควบคุมเพลงที่ใช้ในโรงเรียนให้เหมาะสมเพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียด ลดภาวะซึมเศร้า ลดความวิตกกังวลและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

**3. สถานที่ (Place)** หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีความอบอุ่นเป็นกันเอง มีความปลอดภัย ปราศจากอันตราย มีบริเวณพื้นที่โปร่งโล่ง มีพื้นที่สีเขียวสำหรับจัดทำกิจกรรม มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สถานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดภาวะโภชนาการและสุขภาพที่ดีที่มีการบริหารจัดการใน ระบบประชาธิปไตย สามารถอธิบายได้ 7 ด้าน คือ

3.1 สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นเป็นกันเอง เหมาะสมแก่การจัดการเรียนรู้ เป็นกลยุทธ์ หนึ่งสำหรับการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียนสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นจะส่งผลให้นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยมีบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายมีการสร้างสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน

3.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ ไม่มีอันตรายไม่มีสิ่ง ยั่วยุ ที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้พื้นที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความสะอาดเรียบร้อยปลอดภัย เหมาะกับวัยและธรรมชาติวิชาที่นักเรียนต้องเรียนปราศจากการทะเลาะวิวาทการเกเรกันของ นักเรียนเพราะเป็นสาเหตุที่จะทำให้โรงเรียนไม่มีความสุข

3.3 มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย โปร่ง โล่ง มีพื้นที่ว่างสำหรับการจัดกิจกรรมการ เรียนรู้และมีพื้นที่สีเขียวในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังนั้นการจัดสวนภายในโรงเรียนก็มีส่วนสำคัญ ในการทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้

3.4 วิสัยทัศน์ของโรงเรียนและความเป็นผู้นำ ที่สามารถแสดงให้เห็นว่าการจัดการ เรียนรู้ให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุขโดยสามารถแสดงให้เห็นได้จากวิสัยทัศน์ คติพจน์ สโลแกน หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนที่มีบรรยากาศแห่งความสุข นอกจากนี้นโยบาย ทางการจัดการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้นักเรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้

3.5 มีระเบียบวินัย ซึ่งเป็นข้อบังคับในการถือปฏิบัติ เพราะการใช้ระเบียบข้อบังคับ เป็นการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันของนักเรียนเพื่อให้เกิดความเรียบร้อย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาและ ความรุนแรงและข้อขัดแย้งอื่น ๆ การปฏิบัติตามกฎระเบียบจะสร้างบรรยากาศของความสุข

3.6 การมีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพดีและมีภาวะโภชนาการที่ดีในการบริหารจัดการ ด้าน สุขภาวะของนักเรียนในโรงเรียนต้องคำนึงถึงอาหารที่ปลอดภัยและมีประโยชน์ต่อสุขภาพของ นักเรียน รวมถึงในโรงเรียนมีความสะอาดเรียบร้อย

3.7 มีระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักประชาธิปไตย ด้วยภายในโรงเรียนมีความ หลากหลายของนักเรียนและครูที่อยู่รวมกันการยอมรับฟังข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ จึงมี ความสำคัญในการบริหารงานในโรงเรียน โดยใช้วิธีการดำเนินงานตามระบบประชาธิปไตย เพื่อให้เกิด การยอมรับและสามารถบริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย และส่งผลให้เกิด เป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้<sup>25</sup>

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ได้ให้ความหมายของโรงเรียนแห่ง ความสุขในคู่มือการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข ว่า โรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๒ มีบรรยากาศภายในและภายนอกที่ เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ครูจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ ดี ปฏิบัติตามวัฒนธรรมของโรงเรียน และได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และบุคคล

<sup>25</sup> Gwang – Jo Kim, **Happy Schools A framework for learner well – being in the Asia - Pacific**, (France: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2016),37-68

โดยทั่วไป ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีมีความพร้อมในการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากร นักเรียน ชุมชน สนับสนุนนักเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาโดยการบริหารอย่างมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีการบริหารจัดการให้มีความสุขเกิดขึ้นในโรงเรียน<sup>26</sup>

จินดารัตน์ โพธิ์นอก ได้กล่าวว่า โรงเรียนแห่งความสุข (happy school) หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้ก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา 3 ด้าน คือ 1) บุคคล 2) กระบวนการ และ 3) สถานที่และสภาพแวดล้อม บุคลากรทุกฝ่ายมีความพึงพอใจ และตั้งใจทำงานตามหน้าที่ร่วมมือร่วมใจกันในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความสุข มีการจัดบรรยากาศของการเรียนการสอนที่เกื้อหนุนให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านสังคม และอารมณ์<sup>27</sup>

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขว่าเป็น กระบวนการพัฒนามนุษย์ในองค์กรอย่างมีเป้าหมายโดยมียุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลในองค์กรสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่ การเจริญเติบโตได้อย่างยั่งยืน<sup>28</sup>

บุรินทร์ เทพสาร ได้ให้ความหมาย ของคำว่า องค์กรแห่งความสุข คือ สถานที่ทำงานแห่ง ความสุข ที่มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย คือ คนทำงานมีความสุขต้องให้คนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร เมื่อไหร่ที่ให้ความสำคัญกับคน ก็จะได้คนที่เสียสละและจงรักภักดีกับองค์กรประกอบกับที่ทำงานน่า อยู่จะทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในที่ทำงานต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้ ชุมชนสมานฉันท์คนมีความรักและสามัคคีเกิดขึ้นในองค์กร<sup>29</sup>

วรรณภา ลือกิตินันท์ ได้ให้ความหมายของคำว่า องค์กรสุขภาวะ คือในการสร้างองค์กรแห่ง ความสุข เพื่อใช้ส่งเสริมคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ องค์กร ตลอดจนส่งเสริมพนักงานมีความสุข ในการทำงานซึ่งประโยชน์ของการสร้างความสุข ในที่ ทำงานจะทำให้พนักงานมีความสุขในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิด

<sup>26</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. **คู่มือการประเมินโรงเรียนแห่ง ความสุข.** (2556),15

<sup>27</sup> จินดารัตน์ โพธิ์นอก ,**โรงเรียนแห่งความสุข** ,(ออนไลน์ เข้าถึงเมื่อ 10 ตุลาคม เข้าถึงได้จาก <https://www.dailynews.co.th/article/611722>)

<sup>28</sup> จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ,**123 สู่อองค์กรแห่งความสุข**, (นนทบุรี : ศูนย์องค์กรสุข ภาวะสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556)

<sup>29</sup> บุรินทร์ เทพสาร, และ อภิภา ปรัชญพฤทธิ. **ยุทธศาสตร์การบริหารการเปลี่ยนแปลง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข.** (2560) วารสารครุศาสตร์, 45(3), 83-96.

ความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นและรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว สถานประกอบการและชุมชน<sup>30</sup>

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ได้ให้ความหมายคำว่า องค์กรแห่งความสุข คือกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนโดยองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วยคนทำงานมีความสุขที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงต้องดำเนินการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน จะพัฒนาเฉพาะด้านความสุขของพนักงานอย่างเดียวไม่ได้<sup>31</sup>

สรุปความหมายของการการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้ว่า โรงเรียนแห่งความสุข คือโรงเรียนที่มีการบริหารจัดการและการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้มีการเรียนรู้ทักษะชีวิตฝึกฝนตนเอง มีทัศนคติที่ดีงามต่อสิ่งรอบตัวแล้วนำมาปรับเป็นพลังบวกในการดำเนินชีวิต เรียนรู้ที่จะเป็นผู้ให้ผ่านกระบวนการ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อที่จะทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้และมีความสุขในการอยู่และเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นภายใต้สังคมของโรงเรียนโดยการบริหารจัดการด้วยกรอบแนวคิดการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขมีเกณฑ์การพิจารณาหลักๆ ด้วยกัน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคคล 2) ด้านกระบวนการ และ 3) ด้านสถานที่ ซึ่งเป็นแนวคิดหลักในการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียน

### ปัจจัยของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

โรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) UNESCO ริเริ่มโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) ในเอเชียแปซิฟิก ด้วยความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความสุขในโรงเรียน เน้นให้ผู้เรียนมีความสุขและมีการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งผลที่ได้รับ ตีพิมพ์ในปี 2559 มีชื่อว่า “Happy Schools: A Framework for learner Well-being in the Asia-Pacific” ในรายงานระบุคุณลักษณะ กรอบและหลักเกณฑ์สำหรับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) โดยมีองค์ประกอบหลักสำคัญ 3 ประการคือ (1) คน (People) (2) กระบวนการ (Process) และ (3) สถานที่ (Place) ซึ่ง UNESCO และสถาบัน KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE หรือ KEDI แห่งสาธารณรัฐ

<sup>30</sup>วรรณภา ลือกิตินันท์, แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ : กรณีศึกษาบริษัทอุตสาหกรรมการผลิต ในภาคตะวันออก, (Journal of Management Sciences.2557),17

<sup>31</sup> ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. (กรุงเทพฯ : แอทโพร์พริ้นท์.2559),23

เกาหลีใต้ได้รวบรวมโครงการโรงเรียนแห่งความสุข ส่วนที่สำคัญ แก่นสาระ ข้อค้นพบ จากการเผยแพร่ตีพิมพ์รวมถึงนโยบายที่แนะนำจากงานสัมมนาที่ปรากฏว่า นิยามความสุขที่เป็นหัวใจของแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข เรียกว่า “ศาสตร์แห่งความสุข” หรือ “Science of happiness” มีคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง “character strengths” ที่พัฒนาปรับปรุงความสุข เช่น ความสร้างสรรค์ ความขยันหมั่นเพียรความดี และการทำงานเป็นทีม<sup>32</sup>

แอนดรู (Andrew) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขว่าประกอบด้วย

- 1) การสร้างบรรยากาศความสนุกสนานในการทำงาน (Work enjoyment)
- 2) การเสริมสร้างการทำงาน (Work enrichment)
- 3) การส่งเสริมสัมพันธภาพในการทำงาน (Work relationship)
- 4) การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work life –balance)
- 5) การส่งเสริมความหลากหลายของงาน (Work variety)
- 6) การสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม (Work team)
- 7) การรับรู้งาน (Work recognition)
- 8) การให้รางวัล (Work reward)
- 9) การทำงานอย่างสมบูรณ์ (Work Meaning fullness)
- 10) ความผูกพันในการทำงาน (Work engagement)
- 11) การเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Work equity)
- 12) การมีภาวะผู้นำในที่ทำงาน (Workplace leadership)
- 13) ชุมชนที่ทำงาน (Workplace community)<sup>33</sup>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ให้ความหมาย หรือองค์กรแห่งความสุขว่า คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน “องค์กรแห่งความสุข” คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

<sup>32</sup> UNESCO. **Promoting Learner Happiness and Well-being.** Bangkok: UNESCO Asia-Pacific Education Thematic Brief (2017)

<sup>33</sup> Sharon S. Andrew, S. M. I. L. E. S. : **The Differentiating Quotient for Happiness at Work**, (ออนไลน์ เข้าถึงเมื่อ 9 ตุลาคม 2566 , เข้าถึงได้จาก <http://www.happiestminds.com/whitepapers/smiles-differentiating-quotient-for-happiness-at-work.pdf>.)

คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือ ต้องรู้ว่าคนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงามและเอื้ออาทรต่อตนเอง และสังคมคนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงาน

ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) ก็ต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงานลดลง มีความรักและสามัคคีในองค์กร

ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ต้องมีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง<sup>34</sup>

สรุปปัจจัยของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ได้ว่าในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขประกอบไปด้วยปัจจัยสำคัญหลายปัจจัย โดยสามารถระบุเป็นด้านได้ดังนี้ 1) ด้านบุคลากรหรือสมาชิก จะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รู้จักการช่วยเหลือ การทำงานร่วมกัน 2) ด้านกระบวนการในการทำงาน ต้องมีกระบวนการในการทำงานที่ชัดเจน รู้จักหน้าที่ของตนเอง รับผิดชอบและเป็นส่วนหนึ่งของงานนั้น ๆ 3) ด้านของการนำทีมผู้นำจะต้องมีการนำทีมที่ชัดเจนมีการแบ่งงานอย่างเหมาะสมการเสริมแรงให้กับสมาชิกในทีม

### การพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

การพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีองค์การ สถาบัน และนักวิชาการได้ให้ความหมายและแนวคิดในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขไว้ดังนี้

ยูเนสโก (UNESCO) ได้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข (Happy School) โดยได้นำเป้าประสงค์ด้านการศึกษาของเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 โดยมีกรอบแนวคิดเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก กรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข เกิดจากพันธกิจของยูเนสโกในการส่งเสริมสันติภาพผ่านกระบวนการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการพัฒนามาจากเสาหลัก 2 ใน 4 เสาหลักแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกัน และการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง รวมถึงด้านจิตวิทยาเชิงบวกที่จะผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะจุดเด่น และศักยภาพของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความสุขในโรงเรียน เน้นให้ผู้เรียนมีความสุขและมีการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งผลที่ได้รับ ตีพิมพ์ในปี 2559 มีชื่อว่า “Happy Schools: A Framework for learner Well-being in the Asia-Pacific” ในรายงาน ระบุ

<sup>34</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. (นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น 2552),27-28

คุณลักษณะ กรอบแนวคิดเรื่องโรงเรียนแห่งความสุข จัดทำขึ้นโดยอิงผลที่ได้จากการสำรวจมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับโรงเรียนถึงปัจจัยสนับสนุนการเกิดโรงเรียนแห่งความสุข และได้จัดทำกรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขที่ประกอบด้วยเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีความคาบเกี่ยวและส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ด้านคน (People) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านสถานที่ (Place)

ไลลา และ เดวิด เซนต์เนอร์ (Leila และ David Centner) เป็นผู้ก่อตั้งโรงเรียนประถมศึกษา Centner Academy ในเมืองไมอามี จัดให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขโดยได้แนวคิดจาก Tal Ben-Shahar ผู้เชี่ยวชาญสาขาจิตวิทยาเชิงบวกผู้ร่วมก่อตั้ง Happiness Studies Academy และเคยสอนวิชาความสุขที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด โดยมีการจัดบริหารและการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. โรงเรียนให้ความสำคัญกับความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียน
2. มีการเรียนการสอนทางด้านวิชาการ และมีหลักสูตรภาษาจีนในฐานะภาษาที่สอง
3. เริ่มต้นการเรียนการสอนด้วยการทำสมาธิ และตอนรับประทานอาหารกลางวันจะมีการสอนเรื่องสติระหว่างนั้นด้วย
4. ตลอดการเรียนการสอนของทั้งวันจะสอนบทเรียนเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ และการรับมือยามเผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย
5. การสอนที่สอดแทรกบทเรียนผ่านเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ที่ประสบความสำเร็จ ที่มีชื่อเสียง และเพื่อสื่อให้เด็กได้เรียนรู้แนวคิด กระบวนการ และการแก้ปัญหาจากเรื่องราวนั้น ๆ
6. การพูดคุยกับผู้ปกครอง เพื่อให้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีเกิดขึ้นทั้งที่โรงเรียนและที่บ้านด้วยเช่นกัน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างโรงเรียนสุขภาวะของ สสส. การบริหารจัดการโรงเรียนสุขภาวะ คำว่า “สุขภาวะ” เมื่อนำมาใช้ในโรงเรียน การเป็นโรงเรียนสุขภาวะ จึงหมายถึง โรงเรียนที่มีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการใหม่ที่ยึดเอาสุขภาวะเป็นตัวตั้ง เพื่อให้ผู้เรียนเป็นสุข องค์กรเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข ทั้งในมิติของกาย ใจ สังคมและจิตวิญญาณ รูปแบบการสร้างโรงเรียนสุขภาวะที่มุ่งเน้นความสุขที่แท้จริงของผู้เรียน ประกอบด้วย 1) มุ่งเน้นให้นักเรียนเป็นสุข 2) โรงเรียนเป็นสุข 3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข 4) ครอบครัวเป็นสุข และ 5) ชุมชนเป็นสุข “โรงเรียนสุขภาวะ” จึงเป็นการทำงาน แบบบูรณาการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย คือ โรงเรียนที่มุ่งสร้างเสริมให้

“ผู้เรียนเป็นสุข” โดยการบริหารจัดการให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อม ครอบคลุม และชุมชน เป็นพื้นที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาวะของผู้เรียน ทั้งด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา<sup>35</sup>

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) ในประเทศไทยมีแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) ในองค์กรสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกันได้กับผู้อื่นต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราจะเอาตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทหน้าที่ของเจ้านาย บทบาทของลูกน้องมีความห่วงใยดูแลกันเพื่อให้องค์กรมีความยั่งยืนในการทำงานร่วมกันสร้างความเจริญให้แก่องค์กร

3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงานมีความเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกัน การใช้ชีวิตเป็นส่วนตัวก็ต้องรู้จักการผ่อนคลาย การสร้างสมดุลให้กับชีวิต ไม่ไม่รู้จักรักการผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตจะนำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ สร้างปัญหาในองค์กร เพราะประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานจะลดลงก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

4. การหาความรู้ (Happy Brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานหรือเรียน มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิต

5. คุณธรรม (Happy Soul) มีคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมของมนุษย์ การทำงานเป็นทีม คือ หิริโอตตปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการทำไม่ดี มีความศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

<sup>35</sup> ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. **ผืนิกกำลังสร้าง 'โรงเรียนแห่งความสุข'แดนอีสานล่าง**. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2567, จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/32131>

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) การที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้ดี คือการใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง การบริหารรายการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี มีวิธีการใช้จ่ายที่เหมาะสม มีโครงสร้างในการใช้จ่าย มีการออม

7. ครอบครัวที่ดี (Happy family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัวและเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำงาน เพราะครอบครัวถือเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีเป็นกำลังใจในการทำงาน การเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรค มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำให้ชีวิตดีขึ้น เพื่อสร้างความเป็นกันเองต่อกัน เป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานให้มากขึ้น

8. มีสังคมที่ดี (Happy Society) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในการทำงานและสังคมนอกรที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้ออาทรกันในสังคมที่ตนเองทำงานและที่พักอาศัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานเพื่อพัฒนาสู่การทำงานที่ดี ชุมชนและองค์กรต้องมีความรักสามัคคีต่อกันมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการปรับตัวทำงาน<sup>36</sup>

โรงเรียนสีเขียว (green school index) ของระบบการศึกษาของ มหานครเชียงใหม่ สาธารณรัฐประชาชนจีนถือเป็นประเทศที่การศึกษาประสบความสำเร็จ ช่องว่างระหว่างคุณภาพโรงเรียนจะไม่ค่อยแตกต่างกัน จากผลสำรวจของ OECD (ผู้จัดการทดสอบ PISA) ในปี 2555 ได้จัดอันดับระบบการศึกษาที่มีความเท่าเทียมกันทางคุณภาพของโรงเรียน พบว่า เชียงใหม่เป็นระบบการศึกษาอันดับ 1 ของโลก ทั้งผลการสอบและในแง่ความเท่าเทียมทางคุณภาพของโรงเรียนมากที่สุด นี้ มินจิง เลขาธิการสำนักงานการศึกษานครเชียงใหม่ ระบุว่า การปฏิรูปการศึกษาของเชียงใหม่ทำกันอย่างจริงจังมาตลอด กว่า 20 ปี (ปี 2533 -2553) มีการวางกลยุทธ์เพื่อปรับปรุงการศึกษาขั้นพื้นฐานอีกครั้ง ภายใต้ 3 โครงการหลัก ประกอบด้วย โครงการโรงเรียนที่มีคุณภาพดี โครงการจับคู่โรงเรียนที่เข้มแข็งกับโรงเรียนที่อ่อนแอเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการการศึกษา และโครงการประเมินดัชนีสีเขียวโครงการประเมินด้วยดัชนีสีเขียว หรือ “Green Indicators of Academic Quality of Primary and Secondary School Students” (Liang, Kidwai, & Zhang. 2016: 53-54) โดยการกำหนดดัชนีชี้วัด 10 ตัว เพื่อบ่งชี้ถึงคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนระดับประถมและมัธยมศึกษาตอนต้น และมีการเปรียบเทียบผลทุกปี ได้แก่ 1) ดัชนีวัดการศึกษาของนักเรียน 2) ดัชนีวัดแรงจูงใจด้านการเรียนของนักเรียน 3) ดัชนีด้านวิชาการของนักเรียน 4) ดัชนีความกดดันของ

<sup>36</sup> สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**, (กรุงเทพฯ : ศูนย์องค์กรสุขภาพ ,2556), 11-15.

นักเรียน 5) ดัชนีประเมินความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 6) ดัชนีวัดรูปแบบและวิธีการสอน 7) ดัชนีวัดหลักสูตรการเป็นผู้นำของผู้บริหาร 8) ดัชนีวัดสภาพเศรษฐกิจและสังคมของนักเรียนที่มีผลกระทบต่อผลการศึกษา 9) ดัชนีวัดพฤติกรรมและศีลธรรมของนักเรียน และ 10) ดัชนีวัดสุขภาพกายและใจการเกิดขึ้นของโครงการนี้มาจากการให้ความสำคัญกับ “ความสุข” ของนักเรียนในการเรียนจึงมีการจัดทำดัชนีชี้วัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเรียนของนักเรียนทั้งหมดและมีประเมินผลทุกปีเพื่อผลักดันให้ครูปรับปรุงการสอน ทำให้การสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น อนาคตทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของเชียงใหม่จะพัฒนาต่อไปโดยมีนักเรียนเป็นศูนย์กลาง พร้อมไปกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์ในการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น<sup>37</sup>

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ ได้สรุปแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ทั้งหมด 4 แบบ ได้แก่

1. การเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหารและหัวหน้างาน คือ การเข้าถึงได้ง่าย ใส่ใจ เข้าใจในความต้องการพื้นฐานของพนักงาน เป็นผู้สร้างบรรยากาศและทัศนคติที่ดีในการทำงาน สามารถเลือกใช้รูปแบบในการบริหารจัดการที่เหมาะสม สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานได้
2. การให้ความสำคัญกับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การให้ความสำคัญกับการจัดสรรคนให้เขาทำงานตามความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของพนักงาน เน้นการปลูกฝังความรักในงานที่ทำ มีการพัฒนาความสามารถของพนักงานตากศักยภาพและเปิดโอกาสในการเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่คำนึงถึงความปลอดภัย ความเหมาะสมและความต้องการของพนักงานเป็นหลัก
3. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่กดดัน การแก้ปัญหาาร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและเอื้อต่อการทำงาน of พนักงาน พร้อมกับการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ดีขององค์กรและการให้ความสำคัญกับคุณค่าของพนักงานทุกคนในองค์กร

<sup>37</sup> Liang, Xiaoyan; Kidwai, Huma; & Zhang, Minxuan. **How Shanghai Does It: Insights and Lessons from the Highest-Ranking Education System in the World.** Washington: World Bank Group, (2016)

4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมโครงการที่พัฒนาคุณภาพชีวิตการมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ตอบสนองกับการใช้ชีวิตของพนักงาน และการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานได้เป็นอย่างดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ<sup>38</sup>

องค์การอนามัยโลก ได้กล่าวถึง กระบวนการในการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่หลากหลายด้วยกระบวนการในการสร้างความสุข โดยเน้นที่การสร้างโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี ที่ตรงกับความต้องการของทุกคนและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนี้

1. การประชุม (Mobilize) การประชุมจากทั้งบุคลากรและผู้บริหารเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ค่านิยม และประเด็นสำคัญ ๆ ที่คนในองค์กรยึดถือเป็นกรอบจริยธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการโดยสิ่งต่าง ๆ ทั้งข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ ตรรกะ ความเชื่อทางศาสนา รู้ว่าใครเป็นผู้นำด้านความคิดเห็นที่สำคัญและมีอิทธิพลอยู่ในองค์กรและสิ่งที่คุณคิดว่ามีแนวโน้มในการสร้างปัญหาที่มีความสำคัญต่อการสร้างความยืดหยุ่นในองค์กร

2. สมัชชา (Assemble) เมื่อมีการประชุมแล้วนำข้อมูลที่ได้มารวมกันเพื่อสร้างทีมงานที่มีสุขภาพดี และทรัพยากรเพื่อวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยเฉพาะ โดยอาจเพิ่มเติมบทบาทหรือจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่มาจากผู้แทนบุคลากรจากหลายระดับขององค์กร โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กร

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

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

<sup>38</sup> จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ. 123 *สู่องค์กรแห่งความสุข*, (นนทบุรี : ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2556), 30 - 40.

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

6. การดำเนินการ (Do) การปฏิบัติงานจะต้องมีการกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละชั้นของการทำงานตามแผน การมอบหมายงานให้กับบุคลากรหลายคนต้องมีคณะปฏิบัติงานในการควบคุมและการติดตามผล

7. การประเมินผล (Evaluate) การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญเพื่อประเมินการดำเนินการตามแผนและสิ่งที่ไม่เป็นไปตามแผน เพื่อหาสาเหตุในขั้นตอนการประเมินผลและผลลัพธ์จะต้องมีการประเมินทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การประเมินความคิดริเริ่มในแต่ละครั้ง และการประเมินความสำเร็จโดยรวมของงาน

8. การปรับปรุง (Improve) การปรับปรุงเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจร เป็นขั้นแรกในรอบการดำเนินงานครั้งต่อไป เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงตามผลการประเมินผลซึ่งจะต้องตระหนักถึงกระบวนการที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จ<sup>39</sup>

สรุปได้ว่าการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข คือ การบริหารโรงเรียนให้เกิดการพัฒนาตามแนวทางของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ 3 ด้านในการดำเนินการให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วยด้านดังต่อไปนี้ 1) ด้านบุคคล จะส่งผลดีต่อการบริหารโรงเรียนในด้านการบริหารงานบุคคล การมอบหมายงานอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมให้ครูได้มีขวัญกำลังใจในการทำงาน 2) ด้านกระบวนการ จะส่งผลดีในด้านการจัดการเรียนการสอนของครูและนักเรียนในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกันของครูและนักเรียน 3) ด้านสถานที่ ส่งผลดีในด้านการพัฒนาอาคารเรียน อาคารประกอบ และพื้นที่สีเขียวของโรงเรียน ส่งเสริมสุขภาพของนักเรียนให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยสร้างความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียนรวมถึงช่วยให้นักเรียนมีความผูกพันที่ดีต่อโรงเรียน

---

<sup>39</sup> J. Burton, **Who Healthy Workplace Framework and Model**, (ออนไลน์ เข้าถึงเมื่อ 9 ตุลาคม 2566 , เข้าถึงได้จาก [http://www.int/occupational/health/healthy\\_workplace\\_framework.pdf](http://www.int/occupational/health/healthy_workplace_framework.pdf).

## ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน หมู่ที่ 7 ตำบลกระดี่ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาานครปฐม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ โทร 034-996-460 โทรสาร 034-996-46 Website [www.mtbk.ac.th](http://www.mtbk.ac.th) เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนก่อตั้งตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง แต่งตั้งโรงเรียนรัฐบาล ลงวันที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ. 2512 และเปิดทำการสอนครั้งแรกวันที่ 19 พฤษภาคม 2512 จากเนื้อที่แต่เดิมจำนวน 170 ไร่ 3 งาน 50 ตารางวา จัดตั้งโดยใช้พื้นที่ร่วมกันต่อมาทางโรงเรียนได้เชิญเจ้าหน้าที่จากกองออกแบบและก่อสร้างกรมสามัญศึกษามาทำการรังวัดใหม่ เฉพาะโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ซึ่งเหลือพื้นที่ที่ดินจริง 65 ไร่ ตามผังโรงเรียนที่ออกแบบโดยกองออกแบบและก่อสร้างกรมสามัญ ศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 25 มีนาคม 2530 กรมสิทธิ์ที่ดินเป็นของกองทัพอากาศ โดยโรงเรียนการบินยินยอมให้ใช้ที่ดินแปลงนี้เพื่อจัดตั้งสถานศึกษาให้บุตร-ธิดา ของข้าราชการและบุคลากรในกองทัพอากาศ

ปัจจุบันโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนจัดการศึกษาแบบสหศึกษาสำหรับบุคคลทั่วไปเปิดทำการสอนในระดับมัธยมศึกษาแบบสหศึกษาสำหรับบุคคลทั่วไป เปิดทำการสอนในระดับมัธยมศึกษา ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ได้จัดแบ่งโครงสร้างการบริหารงานเป็น 5 กลุ่มบริหารแบ่งเป็น กลุ่มบริหารวิชาการ กลุ่มบริหารงบประมาณและแผนงาน กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มบริหารทั่วไป กลุ่มบริหารกิจการนักเรียน ผู้บริหารยึดหลักการบริหาร/เทคนิคการบริหารแบบวงจรคุณภาพ (PDCA)

โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนมีการพัฒนาการศึกษาตามแนวทาง Thailand 4.0 และมาตรฐานโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อเน้นพัฒนาให้ผู้เรียนมีทักษะใหม่ๆที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 สำหรับการเรียนรู้ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยโรงเรียนจัดการเรียนการสอนห้องเรียนวิทยาศาสตร์เข้มข้น และริเริ่มการจัดห้องเรียนภาษาจีนเข้มข้น มีการดูแลนักเรียนที่อ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ นักเรียนมีความสามารถในการเรียนคณิตศาสตร์และภาษาต่างประเทศในระดับดี การส่งเสริมด้านวินัยและคุณธรรม วางแผนพัฒนาบุคลากร ทำให้นักเรียนโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนได้รับการพัฒนาและส่งเสริมทุกด้านจนเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้ปกครองและนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรทางการศึกษามากมาย

ปัจจุบันโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเป็นโรงเรียนมัธยมขนาดใหญ่พิเศษในพื้นที่อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม โดยมีนักเรียนทั้งสิ้นจำนวน 2,772 คน มีคณะผู้บริหารจำนวน 4 คน ครูผู้สอนจำนวน 140 คน<sup>40</sup>

### การเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

#### ความหมายและลักษณะของการสนทนากลุ่ม

เก็จกนก เอื้อวงศ์ ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่มไว้ดังนี้ การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่ได้รับความนิยมซึ่งเน้นการสนทนา ถกเถียงอภิปรายของบุคคลที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์ในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง องค์ประกอบสำคัญคือประเด็นหรือแนวคำถามในการสนทนาที่มีความชัดเจน และการเรียบเรียงลำดับเป็นอย่างดี ซึ่งต้องมีคำถามนำ คำถามหลัก และคำถามเพื่อการสรุป ผู้เข้าร่วม สนทนากลุ่มที่ต้องมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่สนทนา<sup>41</sup>

ทวีศักดิ์ นพเกษตร กล่าวว่า การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพที่ใช้การกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มขนาดเล็กอภิปรายโต้แย้งแสดงความคิดเห็นตามประเด็นการสนทนาที่ผู้วิจัยเตรียมการไว้ก่อนการสนทนากลุ่มเป็นเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลที่กระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มประมาณ 6-12 คนได้อภิปรายแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางในประเด็นที่เฉพาะเจาะจงตามจุดมุ่งหมายโดยมีผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) เป็นผู้คอยจุดประเด็นในการสนทนาเพื่อชักจูงให้กลุ่มแสดงความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและตรงประเด็น<sup>42</sup>

รัตนะ บัวสนธ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การให้บุคคลกลุ่มหนึ่งที่นักวิจัยคัดเลือกมา สนทนาโต้ตอบ แสดงความรู้สึกร่วมกันและกันในเรื่องต่าง ๆ ที่นักวิจัยกำหนดขึ้นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การสนทนากลุ่มจัดเป็นการรวบรวมข้อมูล

<sup>40</sup> โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน,แผนพัฒนาการจัดการศึกษา ประจำปี 2566 - 2570,(2566),1-2

<sup>41</sup> เก็จกนก เอื้อวงศ์ และพิชิต ฤทธิ์ จรูญ. หน่วยที่ 2 วิธีวิจัยทางการบริหารการศึกษา. ในประมวลสาระ ชุดวิชา 23721 การวิจัยทางการบริหารการศึกษา (หน่วยที่ 1-5). (นนทบุรี: สาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.2556)

<sup>42</sup> ทวีศักดิ์ นพเกษตร.วิธีกรวิจัยเชิงคุณภาพ 1 : คู่มือปฏิบัติการประยุกต์เพื่อพัฒนาคนอาสาสมัครชุมชนสังคม. (นครราชสีมา: โขกเจริญมาเก็ตติ้ง จำกัด.2551)

ที่เป็นการผสมเทคนิควิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์รายบุคคล<sup>43</sup>

อรุณี อ่อนสวัสดิ์ ได้อธิบายความหมายไว้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หมายถึง การร่วมพูดคุยกันอย่างสนิสนมระหว่างผู้นำการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา หรือระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญหรือผู้รู้ (Key Informants) การสนทนากลุ่มควรมีสมาชิกในวงสนทนา 7-8 คนเพื่อให้มีการโต้แย้งได้พอเหมาะ ผู้นำการสนทนาต้องกำหนดประเด็นคำถามล่วงหน้า โดยมีคำถามหลักหรือคำถามประเด็นหลักของการศึกษา การเตรียมประเด็นคำถาม คำถามทุกข้อต้องประกอบด้วยการนำตัวแปรตัวแปรมาสร้างคำถามที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ได้ชัดเจน คำถามแต่ละข้อต้องตั้งสมมุติฐานย่อย ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงเหตุผล<sup>44</sup>

สรุปได้ว่า การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หมายถึง กระบวนการเก็บข้อมูลที่มุ่งเน้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ตอบคำถาม หรือร่วมอภิปรายในประเด็นคำถามที่ผู้วิจัยถาม หรือมุ่งเน้นให้ตอบคำถามผู้วิจัย หรือโต้ตอบกับนักวิจัยและผู้ร่วมการสนทนากลุ่มเป็นหลัก โดยคำตอบก็จะถูกสนับสนุน หรือโต้ตอบโดยสมาชิกในกลุ่มที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

#### การดำเนินการสนทนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

เทคนิคการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ช่วยให้การได้ข้อมูลที่ตรงประเด็น สอดคล้องและประหยัด ทั้งนี้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ และความสามารถในการจัดการประชุม ควบคุมการประชุม การตัดสินใจเฉพาะหน้า การโน้มน้าวและสร้างบรรยากาศในการสนทนากลุ่ม โดยสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

1. การเลือกกลุ่มเข้าร่วมประชุมควรเลือกกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะไปในทิศทางเดียวกัน มีความสอดคล้อง หรือสัมพันธ์กัน เช่น เป็นเกษตรกรเหมือนกัน หรือเป็นข้าราชการเหมือนกัน ไม่ควรเลือกบุคคลหลายกลุ่ม ที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันอย่างมากมารวมประชุม ซึ่งจะส่งผลทำให้ไม่สามารถสรุปประเด็นได้เพราะข้อมูลที่ได้จะมีความขัดแย้งกันอย่างมาก ซึ่งความขัดแย้งทางข้อมูลเหล่านี้จึงไม่สามารถลงข้อสรุปได้

2. ไม่ควรเลือกบุคคลที่มีผลกระทบโดยตรงบุคคลอื่น ๆ เข้ามาร่วมในการสนทนากลุ่มด้วย เช่น กลุ่มผู้สนทนาส่วนใหญ่เป็นชาวบ้าน แต่มีผู้ใหญ่บ้านหรือปลัดอำเภออยู่ในกลุ่มสนทนาด้วยซึ่งมี

<sup>43</sup> รัตน์ บัวสนธิ. การวิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา. (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.2556).

<sup>44</sup> อรุณี อ่อนสวัสดิ์. ระเบียบวิธีวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 3). (ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.2551).

อิทธิพลต่อการสนทนาทำให้การแสดงออกของบุคคลอื่น ๆ ถูกจำกัดทำให้อาจจะไม่ได้รับข้อเท็จจริงที่สำคัญ

3. การจัดที่นั่งในการสนทนากลุ่ม ควรให้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มและสมาชิกนั่งอยู่ในระดับเดียวกันโดย ผู้ดำเนินการประชุมอยู่หัวโต๊ะและผู้บันทึกนั่งอยู่ข้าง ๆ ติดกันควรจัดโต๊ะประชุมเป็นวงรีให้สมาชิกในกลุ่มหันเข้าหากันและหันหน้าตรงกับผู้ดำเนินการประชุมเพื่อให้การพูดคุยแลกเปลี่ยนกันได้ดี และมีผู้ช่วยเหลือผู้ดำเนินการประชุมนั่งใกล้ๆ เพื่อบันทึกข้อมูลต่างๆ

4. ผู้ดำเนินการประชุมจะต้องเตรียมตัวคือประเด็นการสนทนากลุ่มที่เป็นคำถามหลักและคำถามรอง รายชื่อพร้อมประวัติส่วนตัวสมาชิกที่เชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม

5. ในการการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยที่เป็นหัวหน้าโครงการวิจัยหรือผู้ร่วมวิจัยที่มีความสามารถเป็นผู้ดำเนินการประชุมเองหรือให้บุคคลอื่นเป็นผู้ดำเนินการประชุมให้ถ้าผู้วิจัยมีส่วนได้ส่วนเสียกับกลุ่มบุคคลหรือ ประเด็นการประชุมทำให้เกิดอคติต่อการประชุมได้ อาจใช้บุคคลภายนอกเป็นผู้ดำเนินการได้

6. ควรจัดหาบุคลากรช่วยบันทึกการสนทนากลุ่มและดูความเรียบร้อยมีการนัดหมายกลุ่มเป้าหมายให้ ชัดเจนและเลือกสถานที่ที่เหมาะสมในการสนทนากลุ่ม

7. สิ่งที่สำคัญผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มคือควรจำชื่อผู้ร่วมสนทนากลุ่มให้ได้ทุกคนโดยศึกษามาก่อนว่าใครบ้างที่จะมาเข้าร่วมสนทนากลุ่ม หรือควรทำป้ายชื่อหรือป้ายหน้าโต๊ะนั่งเพื่อสามารถเรียกชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้ถูกต้อง และควบคุมการสนทนากลุ่มได้อย่างเรียบร้อย

8. ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มต้องเชิญสมาชิกให้แสดงความคิดเห็น และทุกคนควรได้แสดงความคิดเห็นทุกประเด็นที่นำมาสนทนาเพราะตามหลักการสมาชิกทุกคนควรแสดงความคิดเห็นในประเด็นจะเหมือนหรือแตกต่างจากคนอื่นไม่มีผิดไม่มีถูกเพราะเป็นความคิดเห็นส่วนตัว

9. เมื่อการอภิปรายสิ้นสุด ผู้ดำเนินการประชุมควรสรุปโดยไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัวในการสรุป ควรสอบถามสมาชิกกลุ่มอีกครั้งว่าเห็นด้วยกับข้อสรุปนี้หรือไม่เพื่อไม่ให้เกิดข้อกังขาขึ้นในการสนทนากลุ่ม<sup>45</sup>

สรุปได้ว่า ในการใช้เทคนิคการสนทนากลุ่มเป็นเทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ช่วยให้การได้ข้อมูลที่ตรงประเด็น สะดวกและประหยัดเวลาและงบประมาณ โดยผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มจะต้องเป็นผู้มีทักษะและประสบการณ์ ในการจัดการสนทนากลุ่มให้ราบรื่นได้โดยมีเทคนิคและ

<sup>45</sup> ปัญญา ธีระวิทย์เลิศ. “รายงานการวิจัยเรื่องการพัฒนาคู่มือการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ” (มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 2555)

กระบวนการดังที่กล่าวมาข้างต้น เทคนิคการประชุมกลุ่มที่มีประสิทธิภาพคือมีการเลือกกลุ่มผู้ร่วมสนทนาที่เหมาะสมสอดคล้องกับประเด็นการวิจัย การควบคุมการประชุมสนทนากลุ่มให้ได้ข้อมูลตรงประเด็นสนทนาที่กำหนดขึ้น และเป็นผลที่น่าเชื่อถือสอดคล้องที่ก่อให้เกิดความคลาดเคลื่อนในการวิจัย

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### งานวิจัยในประเทศ

กมลพรรณ เอกณรงค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 107 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนแห่งความสุข คือ โรงเรียนที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดยเคารพในความหลากหลาย การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีมโดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่ 1.คนในด้ามนุขยสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 2.กระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่มีความสนุกสนานและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนากทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ 3. สถานที่ภายในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนส่งผลต่อการเรียนรู้และความสุขของผู้เรียน<sup>46</sup>

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนวัดหนองฝ้าย ผลการวิจัยพบว่า 1. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนวัดหนองฝ้ายโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามีขมิ้มเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่ 2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนชุมชนวัดหนองฝ้ายให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ด้านบุคคล โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดแผนพัฒนาตนเองตามแผนปฏิบัติงาน โรงเรียนมีแผนพัฒนางานแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และโรงเรียนเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการ ครู และผู้ปกครอง 2) ด้านกระบวนการ ครูควรมีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและครูมีการประเมินผลตามสภาพจริง 3) ด้านสถานที่โรงเรียนมีโครงการที่

<sup>46</sup> กมลพรรณ เอกณรงค์,แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข,(วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, 2560),ง.

เสริมสร้างสุขภาวะและสุขภาพให้แก่นักเรียน โรงเรียนมีการพัฒนาระบบความปลอดภัยในโรงเรียน และโรงเรียนมีการตรวจสอบสภาพความมั่นคงแข็งแรงของอาคารสถานที่เสมอ<sup>47</sup>

ฐิติกรณ อัจจะสมิต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามแนวคิดของยูเนสโกโรงเรียนวัดสำโรง (หิรัญราชภรณ์รักษ์ติวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาสู่ การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการ พัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยค่าดัชนีความ ต้องการจำ เป็นที่อยู่ในอันดับสูงสุดเป็นด้านสถานที่รองลงมาคือ ด้านกระบวนการ และด้านคน ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขประกอบด้วยหลักการ พัฒนา วัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนา และเงื่อนไขความสำเร็จ<sup>48</sup>

นายภัทรพล ก้อนเพชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่ง ความสุขของโรงเรียน กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือครูในกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำนวน 175 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเป็นโรงเรียนแห่ง ความสุข โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านบุคคล และด้านสถานที่ และ 2) แนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่ง ความสุขได้แก่ (1) ด้านบุคคล คือโรงเรียนควรส่งเสริมความรู้ด้านวัฒนธรรมความหลากหลายทั้ง ภายในและภายนอกโรงเรียน โรงเรียนควรสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นครอบครัวในสภาพแวดล้อมของ โรงเรียนและโรงเรียนควรมีการยกย่องครูที่อุทิศตนให้แก่โรงเรียนและสังคม (2) ด้านกระบวนการ คือ โรงเรียนควรมีการชื่นชมประกาศเกียรติคุณมีการมอบรางวัลให้กับครูและนักเรียน และโรงเรียนจัด กิจกรรมการเรียนรู้เป็นหมู่คณะให้มีการทำงานเป็นกลุ่มและ (3) ด้านสถานที่ คือโรงเรียนควรมีพื้นที่

<sup>47</sup> อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนวัดหนองฝ้าย, (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2562), ง.

<sup>48</sup> ฐิติกรณ อัจจะสมิต. (2564). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1. (วารสารบริหารการศึกษา มศว, 18-34), 42-56.

สำหรับผ่อนคลายและทำกิจกรรม สร้างสรรค์ และโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับความสุขทุกพื้นที่ในโรงเรียน<sup>49</sup>

อาทิตย์ อุตศรี, ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่มีความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในโรงเรียน มีการส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในชุมชนการเรียนรู้ และความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในระดับพื้นที่อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุถึงสภาพที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืน โรงเรียนควรพัฒนาไปในทิศทางภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งเสริมความสุข<sup>50</sup>

มยุรี อินทรโชติ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน และครู 346 คน รวม 361 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับของการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีความพร้อมในด้านบุคลากรทั้งในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง มีระบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการรวมถึงการจัดการ

<sup>49</sup> นายภัทรพล ก้อนเพชร, สภาพและแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 , (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2564),ง

<sup>50</sup> อาทิตย์ อุตศรี, การศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ,(วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2567),ง

เรียนการสอน และมีจิตสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้รวมถึงมีการจัดบริการด้านสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่นักเรียน<sup>51</sup>

นิสิต จรุงภูภาค ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาไทยในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตของคนที่มีความต้องการจำเป็นพัฒนาจำนวน 3 องค์ประกอบ คือกลยุทธ์พัฒนาความสามารถในการสร้างสุขของครู และนักเรียน กลยุทธ์พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่ครูและนักเรียนมีความสุข และกลยุทธ์พัฒนาสภาพแวดล้อมสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข<sup>52</sup>

### งานวิจัยต่างประเทศ

มานีเยน (Manion) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงานนั้นคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์งานของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและ การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้นทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไปผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้<sup>53</sup>

ฟรีเยอมุท และโชวีไวลล์ (Freyermuth and Schonewille) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานและการสร้างองค์กรแห่งความสุขผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ทำงาน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนรู้สึกมีความสุขและพวกเขายังได้สรุปแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ข้อ ดังนี้ 1) การคิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่เพื่อทำให้เกิดความ

<sup>51</sup> มยุรี อินทรโชติ,แนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2,(วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม,2567),168

<sup>52</sup> นิสิต จรุงภูภาค,กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาไทยในยุคดิจิทัล (วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่,2568,111-130)

<sup>53</sup> J. Manion, "Joy at Work: Creating a Positive Workplace." Journal of Nursing Adiministration 33,12 2003,52-55

แตกต่างกัน (for something) 2) การมีทัศนคติด้านบวกกับทุกเรื่องรู้สึกมีความสุข (unabashed happiness) 3) ความเข้าใจในธรรมชาติ และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน (nurturing environment) 4) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยเริ่มต้นจากความรับผิดชอบต่อตนเอง (Working together we can) 5) รู้จักสู้กับความผิดหวังและนำมาปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (outrageous acknowledgement) 6) ความกระตือรือร้น (reach high) 7) การสร้างผลลัพธ์ที่น่าอัศจรรย์ผ่านความคิดที่สร้างสรรค์ (Kick ass) และ 8) การมองเห็นสิ่งที่ต้องการและวัดค่าได้ (specific outcome)<sup>54</sup>

แอนดรู (Andrew) ศึกษาการทำงานอย่างมีความสุข ผลการศึกษาพบว่า คนแต่ละคนจะรู้จักชีวิตของตนเองทั้งในที่ทำงานและนอกที่ทำงาน และจะพยายามหาสิ่งต่าง ๆ มาเติมเต็มชีวิต เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งคนที่มีลักษณะนิสัยที่มีความสุข จะดูเป็นคนกระฉับกระเฉงมากกว่า และสามารถต่อสู้กับความกดดันต่าง ๆ ได้ โดยในการทำงานหากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขก็จะให้ผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ มีความสุขไปด้วย การมีทัศนคติด้านบวกต่อสิ่งรอบ ๆ ตัวก็มีผลต่อการทำงานเช่นกัน การมีความสุขที่มากจะช่วยให้มีพลัง และเป็นแรงกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเวลาที่เจอปัญหาต่าง ๆ โดยผู้นำควรสร้างความสามัคคี และเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ให้มีคุณภาพมากขึ้นภายในองค์กร โดยองค์กรนั้นต้องการผู้นำที่สร้างความสุขให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้<sup>55</sup>

ชิกิ และ อับมาล (Shikhi and Abmal) ได้ทำการวิจัยตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารและครูภาควิชาการจัดการศึกษามหาวิทยาลัยฮอโมแกน แบนดาร์ อาบัส ผลการวิจัยพบว่ามีสัมพันธ์ที่ดีและมีนัยสำคัญระหว่างความสุขกับความมุ่งมั่นขององค์กรปัจจัยที่มีประสิทธิภาพขององค์กร คือความมุ่งมั่นในการทำงาน บุคลากรที่มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถลดความล่าช้าในการทำงานและก่อให้เกิดประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ<sup>56</sup>

<sup>54</sup> Paul A. Freyermuth and Drs. Reinder J. Schonewille, "Happy Workplaces ! Happy ? Are You Nuts ?," The Journal of the Conference for Global Transformation 9,1 (2009): 9

<sup>55</sup> Sharon S. Andrew, S.M.I.L.E.S.: The Differentiating Quotient for Happiness at Work (London: Macminlan Publishers, 2011)

<sup>56</sup> Ali Akbar Shikhi and Yousef Abmal, " **Examine the Relationship between Organizational Happiness and Organizational Spirituality with Organizational Commitment in Administrators and Teachers,**" Journal of Exploratory Studies in Lawand management (2017): 48-52

เคลย์พูล (Claypool) ได้ทำวิจัยเรื่องความสำเร็จขององค์กรกับความสุ่ต่อการทำงานของพนักงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผลการวิจัยพบว่าจุดเน้นหลักของการศึกษาคั้งนี้คือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสุ่ที่พบในที่ทำงานและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้องค์กรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุความสำเร็จ เนื่องจากพนักงานที่มีความกระตือรือร้นจะมั่นใจในการทำงานย่อมมีประสิทธิผลในการทำงาน สำหรับความสุ่ในที่ทำงานได้รับให้เหตุผลว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการแข่งขันทางด้านความสามารถ ความคิด และออกมาในรูปของนวัตกรรม ข้อมูลที่เก็บรวบรวมแสดงความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างความสุ่กับการมีส่วนร่วมของพนักงาน นี่เป็นการค้นพบที่สำคัญเนื่องจากองค์กรสามารถติดตามได้อย่างรวดเร็วการพัฒนางองค์กรโดยการสร้างความมั่นใจว่าพนักงานมีความสุข การสร้างความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างสองประเด็นนี้จะทำให้องค์กรสามารถได้รับประโยชน์อย่างมาก เมื่อมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศทางการทำงานให้มีความสุขหรือพัฒนาความสุ่ในการทำงานของพนักงานจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลอย่างมากต่อองค์กร นอกจากนี้ยังมีมาตรการเพื่อให้อมั่นใจว่าพนักงานมีความสุขจะเพิ่มขึ้นจะนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิผลมากขึ้นและการเติบโตที่รวดเร็วขึ้นแม้ว่าแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมของพนักงานและความสัมพันธ์กับความสุ่ที่เกิดขึ้นแล้วการศึกษาไปเพื่อยืนยันว่าพนักงานมีความสุขมีส่วนร่วมมากขึ้นและสิ่งนี้ไปสู่ความสำเร็จขององค์กรวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและแนวทางของพนักงาน ความเป็นผู้นำในองค์กรเป็นส่วนสำคัญเนื่องจากมั่นใจได้ว่าพนักงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการดำเนินงานและเป็นทีพอใจกับงานการใช้มาตรการในการปรับปรุงความสุ่ของพนักงานซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมของพนักงานและทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ<sup>57</sup>

ไรท์ (Wright) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทของความสุ่ในองค์กรเส้นทางจากอดีต ปัจจุบัน สู่อนาคตผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน พนักงานที่มีความสุ่จะแสดงระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุขในอดีตการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับองค์กรจะดูเพียงการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับความพึงพอใจซึ่งแสดงให้เห็นค่าในเชิงบวกเท่านั้นแต่ในขาดข้อมูลที่เป็นผลกระทบทางด้านจิตวิทยาจึงได้เสนอให้มีการนำทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวกมาใช้ทำนายในการวิจัย

---

<sup>57</sup> Kevin K. Claypool, “ **Organizational Success :How the Presence of Happiness in The Workplace Affects Employee Engagement that Leads to Organizational Success**” (Dissertation Publishing, Pepperdine University, 2017), (ออนไลน์ เข้าถึงเมื่อ 9 ตุลาคม 2566 , เข้าถึงได้จาก <http://search.proquest.com/docview/1889167554/abstract>.

อนาคตเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน<sup>58</sup>

กรามักโซ (Gramaxo) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในโรงเรียนท่ามกลางวิกฤตด้านสุขภาพจิตที่เพิ่มขึ้นในเยาวชน โดยใช้กรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขของยูเนสโก ซึ่งมีเสาหลักสามประการ ได้แก่ ผู้คน กระบวนการ และสถานที่ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบหลักที่มีผลต่อความสุขในโรงเรียนตามมุมมองของผู้ปกครอง ได้แก่ ความสัมพันธ์และคุณลักษณะของครู การสอน การรักษาสัมดุลระหว่างการเรียนรู้ การพักผ่อน และสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน การวิจัยนี้เน้นย้ำถึงความจำเป็นในการพิจารณาความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม ในการประเมินความสุขในโรงเรียน และนำเสนอเครื่องมือที่เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนาโรงเรียน<sup>59</sup>

### สรุป

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุข และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ทั้งในประเทศและต่างประเทศ แสดงให้เห็นว่าจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ ลักษณะของงาน ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความรักงาน ความพึงพอใจ ความสำเร็จและการยอมรับรวมถึงความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ ความสุขภายในองค์กรและโรงเรียน สามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและภายนอก ที่มีผลต่อการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนของครูทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขหรือการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข การศึกษาวิจัยครั้งนี้เกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้ใช้แนวคิดของกวาง โจ คิม (Gwang – Jo Kim) ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วยเกณฑ์ 3 ด้านในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียน คือ 1) บุคคล (People) หมายถึง การบริหารบุคลากรภายในโรงเรียนในด้านความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน คุณสมบัติเฉพาะและเจตคติ การยอมรับในความแตกต่าง การให้ความร่วมมือในการทำงาน การยอมรับในเงื่อนไขของการทำงาน และการมีความรู้และทักษะในการทำงาน 2) กระบวนการ

<sup>58</sup> Thomas A. Wright, The Role Of “Happiness” In Organizational, Research : Past, Present And Future Direction, Accessed December 30, 2560, (ออนไลน์ เข้าถึงเมื่อ 9 ตุลาคม 2566 , เข้าถึงได้จาก <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1016/>

<sup>59</sup> Gramaxo, P. Assessing school happiness: Development and validation of a measurement scale for parents/ guardians. *Frontiers in Education*, 10, 2025 <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1549751>

(Process) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการทำงานที่มีความเหมาะสม การให้ความร่วมมือในการทำงาน เป็นทีม วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตระหนักผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ ตลอดจนการจัด กิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ มีกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างครูกับ นักเรียน และ 3) สถานที่ (Place) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีความอบอุ่นเป็นกันเอง มีความ ปลอดภัยปราศจากอันตราย มีบริเวณพื้นที่โปร่งโล่ง มีพื้นที่สีเขียวสำหรับจัดทำกิจกรรม มีผู้นำที่มี วิสัยทัศน์ สถานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดภาวะโภชนาการและสุขาภิบาลที่ดี มีการบริหาร จัดการในระบอบประชาธิปไตย



### ทที่ 3

#### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน 2) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยใช้ประชากรเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามแนวคิดของ กวาง โจ คิม (Gwang –Jo Kim) ดังนั้นเพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดมุ่งหมายของการวิจัยที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนสำหรับการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอนดังนี้

##### ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

การศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัย โดยศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยจากตำรา เอกสารข้อมูลทางสถิติ รายงานและบทความต่าง ๆ พร้อมทั้งรวบรวมข้อมูลแนวคิด หลักการ ทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากตำราเอกสารทางวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร รายงานการวิจัยต่าง ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำโครงร่างวิจัยและเสนอโครงการวิจัยต่อภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อขออนุมัติโครงร่างงานวิจัยต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

##### ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานตามโครงการวิจัย

การจัดสร้างเครื่องมือนำเครื่องมือไปพัฒนาและตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือแล้วนำไปเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่กำหนดเป็นประชากรในการวิจัย นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

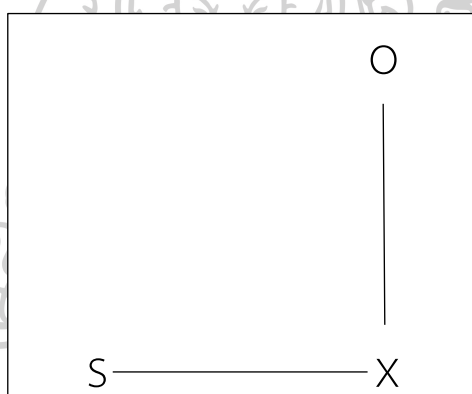
การเสนอผลการวิจัยต่อคณะกรรมการควบคุมการค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระเสนอแนะแล้วจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

### ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษาเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยการสร้างและการพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

### แผนแบบวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ตรวจสอบสภาพการณ์ โดยไม่มีการทดลอง (the one shot, non - experimental case study design) ซึ่งเขียนแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



เมื่อ

- S หมายถึง ประชากร
- X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
- O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัย

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกิ่งอำเภอแก่งสะแกก้ำ จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม จำนวน 144 คน ทั้งนี้ไม่รวมผู้วิจัย

## ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวคิดการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของ กวาง โจ คิม (Gwang – Jo Kim) ซึ่งประกอบด้วย

2.1 บุคคล (People) : X1 หมายถึง ครูที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และมีความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน มีทัศนคติเชิงบวกต่อนักเรียน ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงาน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครู เช่น มีความเมตตาต่อนักเรียน มีความยุติธรรม มีความยืดหยุ่น มีการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ดูแลเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีการยอมรับเงื่อนไขในการทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข ครูมีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

2.2 กระบวนการ (Process) : X2 หมายถึง การมอบหมายภาระงานอย่างมีเหตุผลและยุติธรรมให้กับนักเรียน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น มีวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สนุกสนาน เปิดโอกาสให้นักเรียนมีอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ให้นักเรียนรู้สึกได้ถึงความสำเร็จในการเรียนรู้ มีกิจกรรมพิเศษ เสริมหลักสูตรให้กับนักเรียน มีการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียน ให้ความสำคัญกับเนื้อหาที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับนักเรียน และมีการจัดการเรียนรู้ที่มีความสุขไม่ก่อให้เกิดความเครียดในการเรียนของนักเรียน

2.3 สถานที่ (Place) : X3 หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่มีความอบอุ่น เป็นกันเองเหมาะสมแก่การจัดการเรียนรู้ ภายในโรงเรียนมีความปลอดภัยปราศจากอันตรายและสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ไม่มีนักเรียนที่มีพฤติกรรมเกเรก้าวร้าวชอบกลั่นแกล้งเพื่อน ในโรงเรียนมีพื้นที่โล่ง มีพื้นที่สีเขียวสำหรับการเรียนรู้และการเล่นของนักเรียน โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยมีการจัดสัปดาห์ สุขภาพและภาวะโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียนและมีวิธีการบริการจัดการตามระบอบประชาธิปไตย

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการวิจัย 2 ฉบับ ประกอบด้วย แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire) จำนวน 1 ฉบับ และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

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

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้ (Forced Choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนตามแนวคิดของ กวาง โจ คิม (Gwang – Jo Kim) แบบสอบถามในตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท (Likert's rating Scale)<sup>60</sup> โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนและช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนอยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนอยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนอยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนอยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนอยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีสมาชิกในการสนทนากลุ่มทั้งหมด 12 คน ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 4 คน และตัวแทนครู 4 คน

---

<sup>60</sup>Rensis Likert, "The Method of Constructing and Attitude Scale", Reading in Attitude Theory and Measurement, ed. Martin Fishbein, (New York: John Wiley & Sons, 1967), 90-95

## การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังนี้

### 1. แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaire)

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องและเหมาะสมกับตัวแปรและขอบเขตที่กำหนด

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of item objective congruence) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.60

2. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาจากแบบสอบถามที่ได้ทำการวิเคราะห์เสร็จสิ้นแล้วมาจัดทำเป็นแนวทางและประเด็นปัญหาที่จะนำเข้าสู่ลำดับขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ต่อไปโดยมีสมาชิกในการสนทนากลุ่มทั้งหมด 12 คน ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร 4 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 4 คน และตัวแทนครู 4 คน โดยผู้วิจัยนำข้อคำถามปรึกษาอาจารย์ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระและแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือถึงโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) โดยผู้วิจัยดำเนินการการสนทนากลุ่มด้วยตนเอง โดยมีหนังสือจากภาควิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าสนทนากลุ่ม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ประสานเพื่อนัดหมายเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน ต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ใช้ผู้บริหารและคณะครู โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจัดทำข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาให้มีความสมบูรณ์ครบทุกฉบับ
2. จัดระบบข้อมูลตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์สำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ
3. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (tally sheet) เพื่อกวักคะแนนให้สอดคล้องกับแผนการวิเคราะห์ข้อมูลและระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้
4. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณหาค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
5. นำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลักความเป็นเหตุเป็นผลจากเนื้อหาข้อมูลเพื่อนำมาเป็นข้อสรุปตามประเด็นคำถาม

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามข้อมูลวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษาดำรงหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ใช้ค่าความถี่ (f) และร้อยละ (%)
2. การวิเคราะห์ระดับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )
3. สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 ได้นำค่ามัชฌิมเลขคณิตของน้ำหนักที่ได้มาเทียบเคียงกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)<sup>61</sup> ไว้ดังนี้  
 ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 – 5.00 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน อยู่ในระดับมากที่สุด  
 ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 – 4.49 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน อยู่ในระดับมาก

<sup>61</sup> John W. Best, **Research in Education, 4th ed.** (Englewood cliffs : Prentice – Hall, Inc., 1983), 190

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 – 3.49 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน  
มัธยมฐานบินกำแพงแสน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 – 2.49 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน  
มัธยมฐานบินกำแพงแสน อยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 – 1.49 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน  
มัธยมฐานบินกำแพงแสน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่ง  
ความสุขใช้การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่ง  
ความสุขจากการสนทนากลุ่ม

#### สรุป

การวิจัยเรื่อง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนมี  
วัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน  
2) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยประชากรที่  
ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ประกอบด้วยผู้บริหาร 5  
คน ครูผู้สอน 139 คน รวมทั้งสิ้น 144 คน โดยไม่นับผู้วิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม  
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน และการ  
สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบิน  
กำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ตามแนวคิดของ กวาง โจ คิม (Gwang – Jo Kim)  
ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 3 ด้านหลักดังนี้ 1) บุคคล (People) 2) กระบวนการ (Process)  
และ 3) สถานที่ (Place) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่  
(f) ร้อยละ (%) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน” ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน จำนวน 144 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ตารางประกอบคำบรรยายโดยแบ่งรายละเอียดออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของ 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน 2) รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 4 คน 3) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 139 คน รวม 144 คน แยกพิจารณาตามเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน โดยหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดตาราง 1

ตาราง 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1	เพศ		
	ชาย	51	35.42
	หญิง	93	64.58
	รวม	144	100

ตาราง 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อ	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
2	อายุ		
	ต่ำกว่า 30 ปี	20	13.89
	30-40 ปี	85	59.03
	41-50 ปี	31	21.53
	51 ปีขึ้นไป	8	5.56
รวม		144	100
3	วุฒิทางการศึกษา		
	ปริญญาตรี	98	68.06
	ปริญญาโท	44	30.56
	ปริญญาเอก	2	1.39
รวม		144	100
4	ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน		
	ผู้บริหารโรงเรียน	5	3.47
	ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	139	96.53
รวม		144	100
5	ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
	น้อยกว่า 5 ปี	39	27.08
	5-15 ปี	66	45.83
	16-25 ปี	33	22.92
	26 ปีขึ้นไป	6	4.17
รวม		144	100

จากตาราง 1 พบว่าผู้ให้ข้อมูลจำนวน 144 คน เป็นเพศชาย จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 35.4 เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 64.6 ผู้ให้ข้อมูลมีช่วงอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มากที่สุดจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็น

ร้อยละ 21.5 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ผู้ให้ข้อมูลมีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 รองลงมาคือวุฒิมัธยมศึกษาาระดับปริญญาโท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6 และวุฒิมัธยมศึกษาาระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ผู้ให้ข้อมูลมีตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 96.5 เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ผู้ให้ข้อมูลมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 15 ปี มากที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 รองลงมาคือน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ประสบการณ์ในการทำงาน 16 -25 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และประสบการณ์ในการทำงาน 26 ปีขึ้นไป น้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

การวิเคราะห์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เพื่อตอบคำถามการวิจัยข้อที่ 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) โดยนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังปรากฏรายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยภาพรวม

(N = 144)

ด้านที่	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	$\mu$	$\sigma$	ระดับ
1	ด้านบุคคล ( $X_1$ )	4.60	0.53	ระดับมากที่สุด
2	ด้านกระบวนการ ( $X_2$ )	4.51	0.53	ระดับมากที่สุด
3	ด้านสถานที่ ( $X_3$ )	4.52	0.60	ระดับมากที่สุด
โดยภาพรวม( $X_{tot}$ )		<b>4.54</b>	<b>0.55</b>	<b>ระดับมากที่สุด</b>

จากตาราง 2 พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.54$ ,  $\sigma = 0.55$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านบุคคล ( $\mu = 4.60$ ,  $\sigma = 0.53$ ) รองลงมาคือด้านสถานที่ ( $\mu = 4.52$ ,  $\sigma = 0.60$ ) และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านกระบวนการ ( $\mu = 4.51$ ,  $\sigma = 0.53$ ) เมื่อ

พิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่ามีการกระจายของข้อมูลน้อย ( $\sigma = 0.53 - 0.60$ ) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ผลการวิเคราะห์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนเป็นรายด้านมีรายละเอียดตามตาราง 3 – 5 ดังนี้

ตาราง 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านบุคคล

(N = 144)

ข้อ	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1	ครูมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	4.75	0.54	ระดับมากที่สุด	1
2	ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน	4.57	0.75	ระดับมากที่สุด	6
3	ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และ เพื่อนร่วมงาน	4.64	0.66	ระดับมากที่สุด	4
4	ครูมีการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	4.69	0.66	ระดับมากที่สุด	2
5	ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.69	ระดับมากที่สุด	5
6	ครูมีความสุขและยอมรับเงื่อนไขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.40	0.74	ระดับมาก	7
7	ครูมีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน	4.64	0.63	ระดับมากที่สุด	3
<b>รวม</b>		<b>4.60</b>	<b>0.53</b>	<b>ระดับมากที่สุด</b>	

จากตาราง 3 พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.60$ ,  $\sigma = 0.53$ ) เมื่อพิจารณาแยกรายข้อพบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ ระดับมากจำนวน 1 ข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน ( $\mu = 4.75$ ,  $\sigma = 0.54$ ) ครูมีการยอมรับ

ในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน ( $\mu = 4.69$ ,  $\sigma = 0.66$ ) ครูมีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน ( $\mu = 4.64$ ,  $\sigma = 0.63$ ) ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และ เพื่อนร่วมงาน ( $\mu = 4.64$ ,  $\sigma = 0.66$ ) ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ( $\mu = 4.58$ ,  $\sigma = 0.69$ ) ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน ( $\mu = 4.57$ ,  $\sigma = 0.75$ ) และครูมีความสุขและยอมรับเงื่อนไขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ( $\mu = 4.40$ ,  $\sigma = 0.74$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่ามีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ( $\sigma = 0.54 - 0.74$ ) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

**ตาราง 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านกระบวนการ**

(N = 144)

ข้อ	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1	ครูได้การรับมอบหมายภาระงานตามความสามารถและความถนัดของตนเอง	4.36	0.79	ระดับมาก	8
2	ครูให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ	4.60	0.66	ระดับมากที่สุด	3
3	ครูมีวิีเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.60	0.65	ระดับมากที่สุด	2
4	ครูให้อิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน	4.60	0.66	ระดับมากที่สุด	3
5	ครูให้ความสำคัญกับความสำเร็จของผลลัพธ์จากการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.72	0.58	ระดับมากที่สุด	1
6	ครูมีการจัดกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตรให้กับนักเรียน	4.46	0.72	ระดับมาก	6
7	ครูและนักเรียนร่วมกันจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	4.50	0.64	ระดับมากที่สุด	5
8	ครูและนักเรียนร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.38	0.67	ระดับมาก	7

ตาราง 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านกระบวนการ (ต่อ)

ข้อ	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
9	ครูมีวิธีการบริหารจัดการกับความเครียดและแก้ไขสถานการณ์ความเครียดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม	4.39	0.69	ระดับมาก	6
<b>รวม</b>		<b>4.51</b>	<b>0.53</b>	<b>ระดับมากที่สุด</b>	

จากตาราง 4 พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านกระบวนการโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\mu = 4.51$ ,  $\sigma = 0.53$ ) เมื่อพิจารณาแยกรายข้อ พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนด้านกระบวนการอยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ครูให้ความสำคัญกับความสำเร็จของผลลัพธ์จากการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\mu = 4.72$ ,  $\sigma = 0.58$ ) ครูมีวิธีเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\mu = 4.60$ ,  $\sigma = 0.65$ ) ครูให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ ( $\mu = 4.60$ ,  $\sigma = 0.66$ ) ครูให้อิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน ( $\mu = 4.60$ ,  $\sigma = 0.66$ ) ครูและนักเรียนร่วมกันจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ( $\mu = 4.50$ ,  $\sigma = 0.64$ ) ครูมีการจัดกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตรให้กับนักเรียน ( $\mu = 4.46$ ,  $\sigma = 0.72$ ) ครูมีวิธีการบริหารจัดการกับความเครียดและแก้ไขสถานการณ์ความเครียดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม ( $\mu = 4.39$ ,  $\sigma = 0.69$ ) ครูและนักเรียนร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ( $\mu = 4.38$ ,  $\sigma = 0.67$ ) และครูได้รับการมอบหมายภาระงานตามความสามารถและความถนัดของตนเอง ( $\mu = 4.36$ ,  $\sigma = 0.79$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ( $\sigma = 0.58 - 0.79$ ) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ตาราง 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านสถานที่

(N = 144)

ข้อ	การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	ลำดับ
1	สภาพสังคมในโรงเรียนมีความอบอุ่นเป็นกันเองเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	4.53	0.79	ระดับมากที่สุด	6
2	โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีแหล่งเรียนรู้ที่ปลอดภัย	4.66	0.69	ระดับมากที่สุด	2
3	โรงเรียนมีมาตรการในการดูแลให้นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงบวก	4.56	0.65	ระดับมากที่สุด	4
4	โรงเรียนการจัดพื้นที่สีเขียวเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน	4.17	0.64	ระดับมาก	9
5	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน	4.63	0.70	ระดับมากที่สุด	3
	โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.66	0.67	ระดับมากที่สุด	1
	โรงเรียนมีการจัดสุขภาพและสุขภาพจิตที่ดีให้กับนักเรียน ได้แก่ ความร่มรื่น, ความสะอาดในโรงเรียน	4.49	0.74	ระดับมาก	7
	โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน	4.53	0.71	ระดับมากที่สุด	5
9	โรงเรียนมีกระบวนการบริหารตามหลักประชาธิปไตยโดยการรับฟังความคิดเห็น การเคารพเสียงส่วนมาก รับฟังเสียงส่วนน้อย	4.45	0.83	ระดับมาก	8
<b>รวม</b>		<b>4.52</b>	<b>0.60</b>	<b>ระดับมาก</b>	

จากตาราง 5 พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านสถานที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 4.52, \sigma = 0.60$ ) เมื่อพิจารณาแยกรายข้อ พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านสถานที่อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับมากจำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ( $\mu = 4.66, \sigma = 0.67$ ) โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีแหล่งเรียนรู้ที่ปลอดภัย ( $\mu = 4.66, \sigma = 0.69$ ) โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน ( $\mu = 4.63, \sigma = 0.70$ ) โรงเรียนมีมาตรการในการดูแลให้นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงบวก ( $\mu = 4.56, \sigma = 0.65$ ) โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน ( $\mu = 4.53, \sigma = 0.71$ ) สภาพสังคมในโรงเรียนมีความอบอุ่น เป็นกันเองเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ( $\mu = 4.53, \sigma = 0.79$ ) โรงเรียนมีการจัดสุขภาวะและสุขภาพิบาลที่ดี ให้กับนักเรียน ได้แก่ ความร่มรื่น, ความสะอาดในโรงเรียน ( $\mu = 4.49, \sigma = 0.74$ ) โรงเรียนมีกระบวนการบริหารตามหลักประชาธิปไตยโดยการรับฟังความคิดเห็นการเคารพเสียงส่วนมาก รับฟังเสียงส่วนน้อย ( $\mu = 4.45, \sigma = 0.83$ ) และโรงเรียนการจัดพื้นที่สีเขียวเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน ( $\mu = 4.17, \sigma = 0.64$ ) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า มีการกระจายตัวของข้อมูลน้อย ( $\sigma = 0.64 - 0.83$ ) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

#### 3.1 แนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ผลการสนทนากลุ่ม ได้ข้อมูลและสรุปผลที่ได้จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ ค่อนข้างที่จะมีความหลากหลายในกลยุทธ์ แนวทาง หรือวิธีดำเนินการเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ดังนี้

1. วิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาให้ครูมีความสุขและยอมรับเงื่อนไขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย (ด้านบุคคล)

การพัฒนาให้ครูมีความสุขและยอมรับเงื่อนไขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน การปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงานของครูให้ครูรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีคุณค่ามีความสำคัญต่อองค์กร

ตามคำกล่าวที่สนับสนุนข้อสรุปในเรื่องวิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาให้ครูมีความสุขและยอมรับเงื่อนไขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย

2. วิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาให้ครูได้รับการรับมอบหมายภาระงานตามความสามารถและความถนัดของตนเอง (ด้านกระบวนการ)

จากการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิในประเด็นเกี่ยวกับวิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาให้ครูได้รับการรับมอบหมายภาระงานตามความสามารถและความถนัดของตนเองในการมอบหมายภาระงานในแต่ละด้านควรมีการสอบถามพูดคุยเกี่ยวกับความสามารถและความถนัดของครู มีการให้คำปรึกษาและคำแนะนำสำหรับครูที่เข้ามาใหม่เกี่ยวกับภาระงานฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนมีการกำหนดภาระงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของครู การปรับปรุงกระบวนการมอบหมายภาระงานจากวิธีการเดิม ๆ ที่ผ่านมามีกระบวนการในการให้คำแนะนำและการสร้างความรู้สึกมีคุณค่าในการได้ทำงานร่วมกันในโรงเรียน

3. วิธีการหรือแนวทางในการพัฒนาการจัดกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตรให้กับนักเรียน (ด้านกระบวนการ)

แนวทางในการพัฒนาการจัดกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตรให้กับนักเรียนในการจัดกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตรต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนแต่ละช่วงชั้นเพื่อให้การจัดกิจกรรมมีความหลากหลาย และตรงกับความต้องการของนักเรียนควรเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก สร้างแรงจูงใจ ความสนุก และได้ประโยชน์กับนักเรียนโดยตรง

4. แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูและนักเรียนร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ (ด้านกระบวนการ)

แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมให้ครูและนักเรียนร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ควรมีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้ร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ โดยเริ่มจากการพัฒนาหลักสูตรหรือสาระวิชาเพิ่มเติมที่มีความยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ส่งเสริมให้ครูมีการใช้แนวทางการเรียนรู้แบบประสบการณ์จริง การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์และการตัดสินใจของนักเรียนเพื่อที่นักเรียนจะได้นำไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน หรือสถานการณ์จริงได้

5. วิธีการ แนวทาง และข้อเสนอแนะที่ทำให้ครูมีวิธีการบริหารจัดการกับความเครียด และแก้ไขสถานการณ์ความเครียดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม (ด้านกระบวนการ)

ข้อเสนอแนะที่ทำให้ครูมีวิธีการบริหารจัดการกับความเครียด และแก้ไขสถานการณ์ ความเครียดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม ครูควรมีวิธีการรับมือกับพฤติกรรมของนักเรียนใน ชั้นเรียนด้วยวิธีการเชิงบวก เช่น การสร้างบรรยากาศเชิงบวก การสร้างข้อตกลงที่ชัดเจนร่วมกัน การให้คำชมหรือรางวัลกับนักเรียน โรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูมีความความรู้ในการแก้ไขสถานการณ์ ในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม และครูอาจจะมีการจัดการกับภาระงานสะสมหรือเร่งด่วนที่มากเกินไปที่ ทำให้ครูเกิดความเครียดสะสมได้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

6. แนวทางพัฒนาให้โรงเรียนมีการจัดพื้นที่สีเขียวเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นอกห้องเรียนเพิ่มเติมได้อย่างไร (สถานที่)

แนวทางพัฒนาให้โรงเรียนมีการจัดพื้นที่สีเขียวเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นอกห้องเรียนเพิ่มเติม โรงเรียนต้องมีการออกแบบและสร้างพื้นที่สีเขียวในโรงเรียนเพิ่มเติม โดยการ จัดแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น สวนป่า ลานกิจกรรม ลานไต้ร่มไม้ และส่งเสริมให้ครูมีการใช้พื้นที่ สีเขียวในโรงเรียนมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน หรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้นเพื่อปลูกฝัง และให้ความรู้กับนักเรียนในโรงเรียนเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อให้โครงการพื้นที่สีเขียวมีความปลอดภัย และยั่งยืน

7. แนวทางพัฒนาโรงเรียนด้านการจัดสภาวะและสุขาภิบาลที่ดี ให้กับนักเรียน ได้แก่ ความ ร่มรื่น, ความสะอาดในโรงเรียนให้เพิ่มขึ้นได้อย่างไร (ด้านสถานที่)

ประเด็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาโรงเรียนด้านการจัดสภาวะและสุขาภิบาลที่ดี ให้กับ นักเรียน ได้แก่ ความร่มรื่น, ความสะอาดในโรงเรียนให้เพิ่มขึ้น โรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับเรื่อง สุขภาวะและสุขาภิบาลที่ดีตามนโยบายของกระทรวงฯ เป็นการช่วยเสริมสร้างคุณภาพในการใช้ชีวิตที่ดี ในโรงเรียนให้กับนักเรียน ลดความเสี่ยงต่อโรคภัย และทำให้บรรยากาศการอยู่ร่วมกันของนักเรียนดี มากยิ่งขึ้น โดยโรงเรียนมีแนวทางในการพัฒนาดังนี้ พัฒนาโรงอาหารของโรงเรียนให้มีความสะอาด สะดวก อากาศถ่ายเทได้สะดวกพัฒนาความสะอาดในโรงเรียนโดยจัดให้มีโครงการส่งเสริมดูแล สุขาภิบาลในโรงเรียนให้ได้มาตรฐาน ความสะอาดของอาคารเรียน โรงอาหาร ห้องสุขา และร้านค้า ในโรงเรียน รมณรงค์สร้างจิตสำนึกให้นักเรียนด้านสุขาภิบาลที่ดี

8. แนวทางส่งเสริมหรือดำเนินการให้โรงเรียนมีแนวทางและกระบวนการในการบริหารตาม หลักประชาธิปไตยโดยการรับฟังความคิดเห็นการเคารพเสียงส่วนมาก รับฟังเสียงส่วนน้อย อย่างไร (ด้านสถานที่)

ประเด็นเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมหรือดำเนินการให้โรงเรียนมีแนวทางและกระบวนการในการบริหารตามหลักประชาธิปไตยโดยการรับฟังความคิดเห็นการเคารพเสียงส่วนมาก รับฟังเสียงส่วนน้อยอย่างไร การบริหารโรงเรียนตามหลักประชาธิปไตยนั้นช่วยปลูกฝังให้นักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสังคมที่ดี ส่งเสริมความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี ความรับผิดชอบของนักเรียน ครู และผู้เกี่ยวข้อง การมีระบบรับฟังความคิดเห็น การบริหารที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน



## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาในบึงกาฬ” ดำเนินการวิจัยด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อทราบ 1) การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาในบึงกาฬ 2) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในบึงกาฬให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยประชากรในการศึกษา คือ คณะผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในบึงกาฬ จำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาในบึงกาฬ และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต ( $\mu$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis)

#### สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาในบึงกาฬ” ผลปรากฏดังนี้

1. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาในบึงกาฬ โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาในบึงกาฬ อยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านบุคคล รองลงมาคือด้านสถานที่ และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านกระบวนการ

2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในบึงกาฬให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่ มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านบุคคล โรงเรียนควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เสริมสร้างความรู้ เข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน การปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงานของครูให้ครูรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีคุณค่ามีความสำคัญต่อโรงเรียน

2. ด้านกระบวนการ โรงเรียนควรพัฒนาการจัดกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตร มีการวิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนแต่ละช่วงชั้น เพื่อให้การจัดกิจกรรมมีความหลากหลาย และตรงกับความต้องการของนักเรียน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้มีส่วนร่วม

ร่วมในการออกแบบกิจกรรม และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สร้างแรงจูงใจ ความสนุก และได้ประโยชน์กับนักเรียนโดยตรง

3. ด้านสถานที่ โรงเรียนควรมีการพัฒนาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวในโรงเรียนเพิ่มเติมโดยการจัดแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน ลานกิจกรรม และส่งเสริมให้ครูมีการใช้พื้นที่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ พัฒนาด้านความสะอาดและความปลอดภัยในโรงเรียน มีระบบรับฟังความคิดเห็น การบริหารที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

### การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบการวิจัยเรื่องการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ผู้วิจัยได้นำไปสู่การอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ว่าการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคณะผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้เห็นความสำคัญของความสุขในการทำงานร่วมกัน ความสามัคคีในองค์กร ซึ่งหากสามารถสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้คณะครูและนักเรียนมีความรู้สึกเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองที่มีความรัก ความอบอุ่น อยู่แล้วสบายใจมีความสุขนักเรียนก็จะอยากมาโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอก่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาการเรียนรู้อย่างดี มีประสิทธิภาพ นักเรียนเกิดทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นความสุขต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วยคณะผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้นำ ท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการโรงเรียน เช่น การกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ การบริหารจัดการด้านบุคคล กระบวนการจัดการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้เหมาะสมสำหรับนักเรียน การบริหารจัดการภายในโรงเรียนเพื่อก่อให้เกิดการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ไม่ก่อให้เกิดปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับรู้ข้อมูลที่เป็นเรื่องเดียวกัน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงาน นำมาซึ่งกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ดี ไม่มีบรรยากาศที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในโรงเรียน มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน มีการเสนอแนะรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เป็นระยะเพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ ในการสร้างความสุขการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งสอดคล้องกับ มยุรี อินทรโชติ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าระดับของการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีความพร้อมในด้านบุคลากรทั้งนี้การสร้างขวัญและกำลังใจรวมถึงการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง มีระบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการรวมถึงการจัดการเรียนการสอน และมีจิตสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้รวมถึงมีการจัดบริการด้านสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่นักเรียน สอดคล้องกับ นิสิต จรุงภูภาค ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาไทยในยุคดิจิทัลผลการวิจัยพบว่า

- 1) องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตของคนที่มีความต้องการจำเป็นพัฒนาจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ กลยุทธ์พัฒนาความสามารถในการสร้างสุขของครูและนักเรียน กลยุทธ์พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่ครูและนักเรียนมีความสุข และกลยุทธ์พัฒนาสภาพแวดล้อมสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข สอดคล้องกับอาทิตย์ อุตศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษาในพื้นที่มีความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในโรงเรียน มีการส่งเสริมกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีในชุมชนการเรียนรู้ และความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในระดับพื้นที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุถึงสภาพที่พึงประสงค์อย่างยั่งยืน โรงเรียนควรพัฒนาไปในทิศทางภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งเสริมความสุข สอดคล้องกับภัทรพล ก้อนเพชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านบุคคล และด้านสถานที่ และ 2) แนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้แก่ 1) ด้านบุคคล คือโรงเรียนควรส่งเสริมความรู้ด้านวัฒนธรรมความหลากหลายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โรงเรียนควรสร้างความรู้สึกเป็นครอบครัวในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและโรงเรียนควรมีการยกย่องครูที่อุทิศตนให้แก่โรงเรียนและสังคม 2) ด้านกระบวนการ คือ โรงเรียนควรมีการชื่นชมประกาศเกียรติคุณมีการมอบรางวัลให้กับครูและนักเรียน และโรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นหมู่คณะให้มีการทำงานเป็นกลุ่มและ 3) ด้านสถานที่ คือโรงเรียนควรมีพื้นที่สำหรับผ่อนคลายและทำกิจกรรม

สร้างสรรค์ และโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับความสุขทุกพื้นที่ในโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ มาเนียน (Manion) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผลการศึกษาพบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงานนั้นคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์งานของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและ การมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้นทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความ สนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไปผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงาน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

เมื่อพิจารณาแยกรายด้านพบว่าการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบิน กำแพงแสน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยด้านบุคคลมีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคล ซึ่งหมายถึงคณะผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีต่อกันในการส่งเสริมการศึกษา ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในการทำงาน โดยโรงเรียนมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เปิดรับฟังข้อเสนอแนะต่างๆ ยอมรับในความแตกต่างและความสามารถของบุคคล โรงเรียนมีการเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา การส่งเสริมขวัญกำลังใจของครู บุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนผ่านกิจกรรมการมอบของขวัญและของรางวัล โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกและจัดกิจกรรมที่หลากหลายโดยได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน ในโรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่ดี นักเรียนและครูมีความสุขในการเรียนรู้ร่วมกัน ครูมีการอบรมดูแลเอาใจใส่นักเรียนอย่างเต็มความสามารถ ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ครูมีเทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียนสำหรับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิติกรณ์ อาจะสมิต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามแนวคิดของยูเนสโก โรงเรียนวัดสำโรง (หิรัญราชภูร์ ภัคดีวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่อยู่ในอันดับสูงสุดเป็นด้านสถานที่รองลงมาคือ ด้านกระบวนการ และด้านคน ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขประกอบด้วยหลักการพัฒนา วัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนา และเงื่อนไขความสำเร็จ สอดคล้องกับ กมลพรรณ เอกณรงค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาล เอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 107 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าโรงเรียนแห่งความสุข คือ โรงเรียนที่ส่งเสริมการจัดการศึกษา

โดยเคารพในความหลากหลาย การสื่อสารและการทำงานเป็นทีมโดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ได้แก่

1. คนในด้านมนุษยสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน
2. กระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่มีความสนุกสนานและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ
3. สถานที่ภายในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนส่งผลต่อการเรียนรู้และความสุขของผู้เรียน

สอดคล้องกับ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนวัดหนองฝ้าย ผลการวิจัยพบว่า 1. การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนวัดหนองฝ้ายโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่ 2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนชุมชนวัดหนองฝ้ายให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) ด้านบุคคล โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดแผนพัฒนาตนเองตามแผนปฏิบัติงาน โรงเรียนมีแผนพัฒนางานแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน และโรงเรียนเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการ ครู และผู้ปกครอง 2) ด้านกระบวนการ ครูควรมีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและครูมีการประเมินผลตามสภาพจริง 3) ด้านสถานที่โรงเรียนมีโครงการที่เสริมสร้างสุขภาวะและสุขภาพให้กับนักเรียน โรงเรียนมีการพัฒนาระบบความปลอดภัยในโรงเรียน และโรงเรียนมีการตรวจสอบสภาพความมั่นคงแข็งแรงของอาคารสถานที่เสมอ สอดคล้องกับ ไรท์ (Wright) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของความสุขในองค์กรเส้นทางจากอดีต ปัจจุบัน สู่อนาคต ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีความสุขจะแสดงระดับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุข

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านสถานที่ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตลดลงมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารจัดการเพื่อให้โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียน ครูและบุคลากรในโรงเรียน ด้านสถานที่จึงมีความสำคัญสำหรับนักเรียนเป็นอย่างยิ่ง เพราะว่าสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่มีความสะอาด ปลอดภัย ความอบอุ่น ความเป็นกันเอง มีความร่มรื่นสวยงาม นั้นจะไม่ก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่นักเรียน ไม่มีอุปสรรคต่างๆ ที่ส่งผลให้นักเรียนขาดสมาธิในการเรียน โรงเรียนมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียน มีพื้นที่กว้างขวาง มีลานกิจกรรมที่เพียงพอสำหรับนักเรียนโดยที่นักเรียนสามารถใช้ประโยชน์จากพื้นที่ภายในโรงเรียนได้อย่างสะดวกสบาย โรงเรียนมีกฎ ระเบียบ ข้อตกลงที่ครูและนักเรียนยอมรับและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ในด้านสุขภาวะทางโภชนาการ ระบบสุขภาพ โรงเรียนมีการจัดระบบร้านค้าและโภชนาการสำหรับนักเรียนที่เหมาะสมและเพียงพอ ส่งเสริมอนามัยสำหรับนักเรียนโดยวัสดุอุปกรณ์ที่มีความสะอาด ทันสมัย พร้อมใช้งานและเพียงพอต่อจำนวนนักเรียนด้านสื่ออุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมีความพร้อม ทันสมัย และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมี

ระบบบริหารจัดการตามระบอบประชาธิปไตย ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดพัฒนาการด้านการใช้ชีวิตในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติกรณ์ อาจะสมิต ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามแนวคิดของยูเนสโกโรงเรียนวัดสำโรง (หิรัญราษฎร์ ภัคศิริวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพปัจจุบันของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าดัชนีความต้องการจำเป็นที่อยู่ในอันดับสูงสุดเป็นด้านสถานที่รองลงมาคือ ด้านกระบวนการและด้านคน ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขประกอบด้วยหลักการพัฒนา วัตถุประสงค์ แนวทางการพัฒนา และเงื่อนไขความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ หนึ่งในนั้นคือด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ โดยมีผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาพบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์ สอดคล้องกับ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนวัดหนองฝ้าย ผลการวิจัยพบว่า เป็นโรงเรียนแห่งความสุขโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากในด้านสถานที่นั้นโรงเรียนมีโครงการที่เสริมสร้างสุขภาวะและสุขภาพให้กับนักเรียนโรงเรียนมีการพัฒนาระบบความปลอดภัยในโรงเรียนและโรงเรียนมีการตรวจสอบสภาพความมั่นคงแข็งแรงของอาคารสถานที่เสมอ และสอดคล้องกับภัทรพล ก้อนเพชร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและมีแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้แก่ 1) ด้านบุคคล คือโรงเรียนควรส่งเสริมความรู้ด้านวัฒนธรรมความหลากหลายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โรงเรียนควรสร้างความรู้สึกรับรู้เป็นครอบครัวในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและโรงเรียนควรมีการยกย่องครูที่อุทิศตนให้แก่โรงเรียนและสังคม 2) ด้านกระบวนการ คือ โรงเรียนควรมีการชื่นชมประกาศเกียรติคุณมีการมอบรางวัลให้กับครูและนักเรียน และโรงเรียนจัดกิจกรรมการเรียนรู้เป็นหมู่คณะให้มีการทำงานเป็นกลุ่มและ 3) ด้านสถานที่ คือโรงเรียนควรมีพื้นที่สำหรับผ่อนคลายและทำกิจกรรม สร้างสรรค์ และโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับความสะอาดทุกพื้นที่ในโรงเรียน

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน ด้านกระบวนการ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในลำดับสุดท้าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งอาจเป็นเพราะโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนมีการเน้นในเรื่องของกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับนักเรียนมากที่สุด ซึ่งในการจัดการเรียนรู้นั้นมีความสำคัญกับระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูมีเหตุผลและความยืดหยุ่นในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ เน้นให้นักเรียนทุกคนเรียนรู้และได้ลงมือปฏิบัติจริง ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน หลักสูตรของสถานศึกษา มีการพัฒนาความร่วมมือในการออกแบบการเรียนรู้ร่วมกันมีแนวทางในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปในแนวเดียวกัน การวัดประเมินผลตามสภาพจริง โดยคำนึงถึงความสามารถความถนัดและความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน นอกจากนี้ในการจัดกิจกรรมจะเน้นที่นักเรียนมีความสุขสนุกสนานในการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับ กมลพรรณ เอกณรงค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนแห่งความสุข คือ โรงเรียนที่ส่งเสริมการจัดการศึกษา โดยเคารพในความหลากหลาย การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม โดยมีหลักเกณฑ์ ได้แก่ 1.คน ในด้านมนุษยสัมพันธ์ และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 2.กระบวนการสอนและการเรียนรู้ ที่มีความสนุกสนานและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ 3. สถานที่ภายในโรงเรียน และแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนวัดหนองฝ้าย ผลการวิจัยพบว่าเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในด้านกระบวนการนั้นครูควรมีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายครูเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและครูมีการประเมินผลตามสภาพจริง สอดคล้องกับ มาเนียน (Manion) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงานนั้นคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์งานของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงาน และการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้นทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความ สนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้มหัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไปผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงาน บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ประกอบไปด้วยหลายแนวทาง ดังนี้

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านบุคคล มีแนวทางในการพัฒนาหลายแนวทางเป็นเพราะโรงเรียนเป็นหน่วยงานสำคัญในการจัดการศึกษาให้กับนักเรียนรวมถึงดูแลด้านความปลอดภัย รวมถึงด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการเรียนรู้ให้กับนักเรียน ซึ่งครูเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่สำคัญในโรงเรียนมีภาระหน้าที่ มีความรับผิดชอบอย่างมากจึงต้องมีความชัดเจนในการทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสารถในด้านต่างๆ มาใช้ในการพัฒนาการทำงานและการจัดการเรียนรู้ โรงเรียนจึงควรมีความชัดเจนในการกำหนดภาระงาน การมอบหมายงาน ชี้แจงความสำคัญของงานที่ครูได้รับ ลดภาระงานที่ไม่จำเป็นหรืองานที่เป็นภาระเพิ่มขึ้นโดยไม่จำเป็น โรงเรียนควรให้การยอมรับและสนับสนุนผลงานของครู โรงเรียนต้องมีการเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างคณะผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เพื่อให้ทราบถึงข่าวสาร ข้อมูลความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ครูควรต้องมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคณะผู้บริหาร เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งการติดต่อสื่อสารได้โดยง่าย สะดวก และรวดเร็วจึงมีความสำคัญยิ่งในการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยมีข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มดังนี้ โรงเรียนควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงาน การปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงานของครูให้ครูรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายนั้นมีคุณค่ามีความสำคัญต่อโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านสถานที่ มีแนวทางในการพัฒนาหลายแนวทางทั้งนี้เพราะสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนมีผลต่อการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน โรงเรียนควรเพิ่มหรือพัฒนาให้มีพื้นที่สีเขียวในโรงเรียนเพิ่มเติม โดยการสร้างแหล่งเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน สวนหย่อม หรือลานกิจกรรม มีการติดตั้งกล่องวงจรปิดเพิ่มเติมในบริเวณจุดสำคัญ เช่น ห้องน้ำ ทางเดิน และโรงอาหาร โรงเรียนควรพัฒนาโครงการพัฒนาระบบสุขภาพ พัฒนาร้านอาหารในโรงอาหารให้มีความสะอาดเป็นไปตามหลักสุขภาพอยู่เสมอ มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในกระบวนการบริหารผ่านรูปแบบกิจกรรมสถานักเรียน ควรส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนผ่านคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางพัฒนาโรงเรียน พัฒนาการใช้ระบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่เปิดเผยและโปร่งใสในการแจ้งข้อมูลข่าวสาร โดยมีข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มดังนี้ โรงเรียนควรมีการพัฒนาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวในโรงเรียนเพิ่มเติมโดยการจัดแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน ลานกิจกรรม และส่งเสริมให้ครูมีการใช้พื้นที่มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนหรือจัด

กิจกรรมต่าง ๆ พัฒนาด้านความสะอาดและความปลอดภัยในโรงเรียน มีระบบรับฟังความคิดเห็น การบริหารที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านกระบวนการ มีแนวทางในการพัฒนาหลายแนวทางซึ่งในส่วนของกระบวนการจัดการเรียนรู้เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวข้องกับครูโดยตรงดังนั้นในด้านการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ครูควรการออกแบบ การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงในชีวิตประจำวัน โดยครูและนักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกันซึ่ง ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ ผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้นักเรียนได้ฝึกฝนทักษะที่จำเป็น ครูควรสร้างบรรยากาศเชิง บวกใช้คำพูดเชิงบวกและสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียน นอกจากนี้ด้านการจัดการ เรียนรู้แล้ว ในด้านภาระงานของครูโรงเรียนควรมีแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสมดุลของงาน ควรให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับภาระงานที่จะรับผิดชอบ เช่น การประชุมหรือการพูดคุย เกี่ยวกับภาระงานที่จะมอบหมายให้ครูได้รับทราบเกี่ยวกับบทบาท ความคาดหวัง เกี่ยวกับงาน โดยมี ข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่มดังนี้ โรงเรียนควรพัฒนาการจัดการจัดกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตรมีการ วิเคราะห์ความต้องการของนักเรียนแต่ละช่วงชั้นเพื่อให้การจัดกิจกรรมมีความหลากหลาย และตรงกับ ความต้องการของนักเรียน ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้มีส่วนร่วม ในการออกแบบกิจกรรม และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สร้างแรงจูงใจ ความสนุก และได้ประโยชน์ กับนักเรียนโดยตรง



### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับแสง” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับแสงให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. โรงเรียนควรมีแผนการพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุขโดยโรงเรียนควรมีการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างคณะผู้บริหาร คณะครู ผู้ปกครอง และนักเรียนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา
2. โรงเรียนควรมีการสร้างคู่มือการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับแสงให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขอย่างเป็นรูปธรรม
3. จากผลการวิจัยโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับแสงควรนำผลการวิจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ข้อจากทั้ง 3 ด้าน ไปทำการพัฒนาแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น
4. จากผลการวิจัยโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับแสงควรนำข้อเสนอแนะหรือแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับแสงให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขทั้ง 3 ด้าน ไปทำการพัฒนาโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับแสงเผยแพร่ออกไปและเพื่อประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของนักวิชาการผู้สนใจทั่วไป จึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียน เพื่อให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม
2. ควรศึกษาระดับความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม

## รายการอ้างอิง

- Andrew, Sharon, S. **S.M.I.L.E.S.: The Differentiating Quotient for Happiness at Work.** HappiestMinds. Retrieved October 9, 2023, Available from <http://www.happiestminds.com/whitepapers/smiles-differentiating-quotient-for-happiness-at-work.pdf>
- Best, J. W. **Research in Education.** 4th ed. Englewood Cliffs: Prentice–Hall. 1983.
- Burton, J. **WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background Document and Supporting Literature and Practices.** Geneva: WHO Headquarters. 2010.
- Claypool, K. K. **Organizational Success: How the Presence of Happiness in the Workplace Affects Employee Engagement that Leads to Organizational Success.** Doctoral dissertation, Pepperdine University. ProQuest Dissertations Publishing. Available from <https://search.proquest.com/docview/1889167554/abstract>. 2017.
- Dietz, A. n.d. **Original Confucianism: An Introduction to the Superior Person.** Lulu. Retrieved October 9, 2024, Available from <https://www.lulu.com>
- Franken, R. E. **Human Motivation.** 6th ed. California: Thomson Wadsworth. 2007.
- Fronsdal, G. **The Dhammapada: Teachings of the Buddha.** Boston: Shambhala Publications. 2005.
- Gramaxo, P., Dias, Á., Abelha, M., Dutschke, G., and Seabra, F. **Assessing School Happiness: Development and Validation of a Measurement Scale for Parents/Guardians.** *Frontiers in Education.* Available from <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1549751>. 2025.
- Jo, M. **Joy at Work! Creating a Positive Workplace.** *JONA: The Journal of Nursing Administration* 33(12): 652–659. 2004.
- Kim, G. J. **Happy Schools: A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific.** Paris: UNESCO. 2016.

- Liang, X., Kidwai, H., and Zhang, M. **How Shanghai Does It: Insights and Lessons from the Highest-Ranking Education System in the World**. Washington, DC: World Bank Group. 2016.
- Likert, R. **The Method of Constructing an Attitude Scale**. In M. Fishbein, ed., *Readings in Attitude Theory and Measurement*. New York: John Wiley & Sons. 1967.
- Lunenburg, F. C., and Ornstein, A. C. **Educational Administration: Concepts and Practice**. 7th ed. California: SAGE Publications. 2022.
- Schonewille, P. A. F., and Freyermuth, R. J. **Happy Workplaces Happy? Are You Nuts?** *The Journal of the Conference for Global Transformation* 9(1). 2009.
- Shikhi, A.A., and Abmal, Y. **Examine the Relationship between Organizational Happiness and Organizational Spirituality with Organizational Commitment in Administrators and Teachers**. *Journal of Exploratory Studies in Law and Management*. 2017.
- UNESCO. **Promoting Learner Happiness and Well-being**. Bangkok: UNESCO Asia-Pacific Education Thematic Brief. 2017.
- Veenhoven, R. **Advances in the Understanding of Happiness**. *Revue Québécoise de Psychologie*. 1997.
- Wright, T. A. **The Role of Happiness in Organizational Research: Past, Present, and Future Direction**. *Emerald Insight*. Retrieved October 9, 2023.
- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 2562.
- กมลพรรณ เอกณรงค์. แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข. *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 2560.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. **การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (Version 2007)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. 2552.

- จันทร์ทร ปานคล้า.การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กร  
แห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.2557.
- จินดารัตน์ โพธิ์นอก.โรงเรียนแห่งความสุข. เดลินิวส์, ตุลาคม 10. เข้าถึงได้จาก  
<https://www.dailynews.co.th/article/611722>. 2561.
- จิระภา สมัครพงษ์.องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด เขต 1. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
หาดใหญ่.2564.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร,และคณะ.123 **คู่มือองค์กรแห่งความสุข**.นนทบุรี:ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงาน  
กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.2556.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธรรัตน์.**มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ** (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559). กรุงเทพฯ:  
แอดโพรฟรันท.2559.
- ฐิติกรณ อัจจะสมิต.แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1.วารสารบริหารการศึกษา มศว 18(34)42–56.2568.
- ณัฐพันธ์ มีมุข.อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากร  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.2560
- นิสิต จรูญภาค.กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนประถมศึกษาไทยในยุคดิจิทัล.  
**วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่**, 2568: 111–130.2568.
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ.การพัฒนาความคิด. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: 1991 เทคนิคพรินต์ตั้ง.. 2556.
- ฝ่ายบริหารงบประมาณและแผนงาน.รายงานการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง (SWOT) โรงเรียนมัธยม  
**ฐานบินกำแพงแสน**.2564.
- ฝ่ายบริหารวิชาการ.รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report: SAR)  
**โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน**.2565.
- พจนานุกรม.ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.2546.
- พระเทพคุณาภรณ์.สุขเลือกได้.ตุลาคม 10. เข้าถึงได้จาก <http://www.watdevaraj.com>. 2566.

- ภัทรพล ก้อนเพชร.สภาพและแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน  
กลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. การค้นคว้า  
อิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.2564.
- มยุรี อินทรโชติ.(2567).แนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 **วารสารวิจัยพุทธศาสตร์**,10(4),164-167.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม.ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรม  
อย่างเป็นระบบ.**วารสารวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ** 9.
- วรรณภา ลือกิตินันท์.แนวทางการสร้างองค์กรสุขภาวะในบริษัทข้ามชาติ:กรณีศึกษา  
บริษัทอุตสาหกรรมการผลิตในภาคตะวันออก.**วารสารการจัดการ**, 2557.
- โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน.**แผนพัฒนาการจัดการศึกษา ประจำปี 2566-2570**. 2566.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, และคณะ.**คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข**.กรุงเทพฯ: ธรรมมาเพรส.  
2556.
- ศูนย์องค์กรสุขภาวะสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.แอบดูGoogleบริษัทที่พนักงานมี  
ความสุขที่สุดในโลก.พฤศจิกายน9.เข้าถึงได้จาก <http://www.hehaworkplace.com>. 2567.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.**123 คู่มือเป็นองค์กรแห่งความสุข**.นนทบุรี: สองขา  
รีเอชั่น.2552.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.**คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.2552.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.**มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**.กรุงเทพฯ: ศูนย์  
องค์กรสุขภาวะ.2556.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.**เกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ  
พ.ศ. 2558**. เข้าถึงได้จาก [http://opdc.go.th/special.php?spc\\_id](http://opdc.go.th/special.php?spc_id). 2558.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2.**คู่มือการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข**.  
2556.
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม

แห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) ประเทศไทย.โรงเรียนแห่งความสุข:กรอบแนวคิดเพื่อ  
ความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก.กรุงเทพฯ : สำนักงานยูเนสโก.2565.

สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 พ.ศ.

2560–2564. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.  
2559.

อนุพงศ์ รอดบุญปาน.องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุญบุรี (วัดวังยาว). วิทยานิพนธ์ศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศิลปากร.2561

อรกัญญา พงษ์พิมาย.ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุข  
ในการทำงานของครูโรงเรียนนาคประสิทธิ์ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.2557.

อาทิตย์ อุตศรี.การศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.2567.

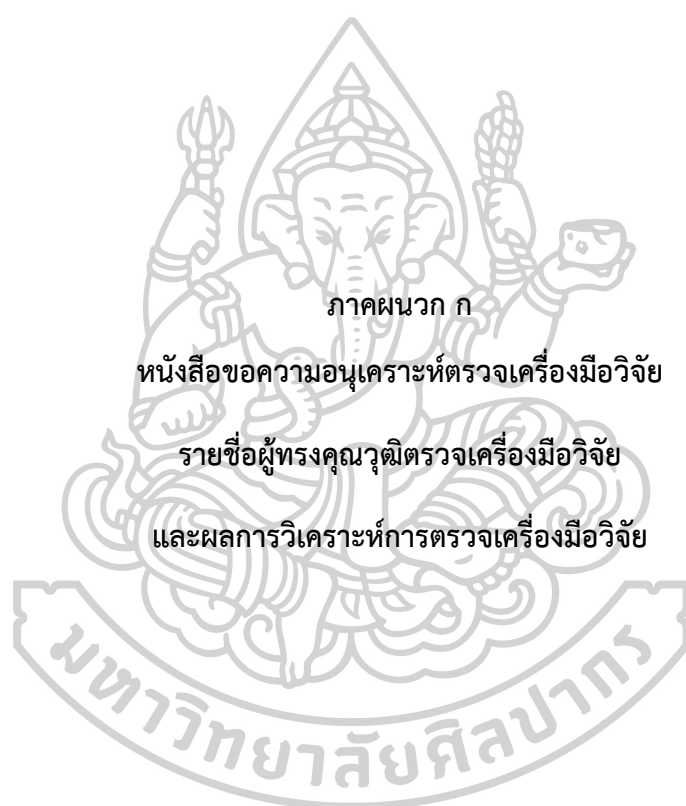
อรกัญญา พงษ์พิมาย.ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุข  
ในการทำงานของครูโรงเรียนนาคประสิทธิ์ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.2557.

อาทิตย์ อุตศรี.การศึกษาแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.2567.

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์.การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนวัดหนองฝ้าย. วิทยานิพนธ์ศึกษา  
ศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร.2562.



ภาคผนวก





ที่ อว 8612.2/26

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ปิยาภัก อุ่นเอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายนิรติศัย ภิรมย์แดง รหัสนักศึกษา 650620150 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455



ที่ อว 8612.2/27

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.พิชญากร อุ่นศิริ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายนิรติศัย ภิรมย์แดง รหัสนักศึกษา 650620150 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้า อีสรระ เรื่อง “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหาร การศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อม หนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตี้ยเจริญ)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455



ที่ อว 8612.2/28

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ ร้อยเอก ดร.สมชาย แก้วเจริญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายนิรติศัย ภิรมย์แดง รหัสนักศึกษา 650620150 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้า อีสาระ เรื่อง “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหาร การศึกษา ใ้รขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อม หนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455

### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

#### 1. ดร.ปยาภัก อุนเอม

วุฒิการศึกษา      ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง              ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ  
ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

#### 2. ดร.พิชญานทร อุนศิริ

วุฒิการศึกษา      ปรัชญาดุษฎีบัณฑิตการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตำแหน่ง              ผู้อำนวยการโรงเรียนปรีดารามวิทยาคม

#### 3. วาที รอยเอก ดร.สมชาย แก้วเจริญ

วุฒิการศึกษา      ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัย  
ปทุมธานี

ตำแหน่ง              ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมการเรียนรู้ระดับอำเภอ อำเภอบางซ้าย  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตารางสรุปการพิจารณาข้อคำถามของแบบสอบถามเรื่องการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของ  
โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

ที่	ข้อคำถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ΣR	IOC	สรุปผล
		1	2	3			
<b>ด้านบุคคล</b>							
1	ครูมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
2	ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
3	ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และ เพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
4	ครูมีการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
5	ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	เหมาะสม
6	ครูมีความสุขและยอมรับเงื่อนไขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	1	1	1	1	1	เหมาะสม
7	ครูมีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
<b>ด้านกระบวนการ</b>							
8	ครูได้การรับมอบหมายภาระงานตามความสามารถและความถนัดของตนเอง	1	1	1	1	1	เหมาะสม
9	ครูให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	เหมาะสม
10	ครูมีวิีธีเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	เหมาะสม
11	ครูให้อิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
12	ครูให้ความสำคัญกับความสำเร็จของผลลัพธ์จากการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	เหมาะสม

ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			ΣR	IOC	สรุปผล
13	ครูมีการจัดกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตรให้กับนักเรียน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
14	ครูและนักเรียนร่วมกันจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	1	1	1	1	1	เหมาะสม
15	ครูและนักเรียนร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้	1	1	1	1	1	เหมาะสม
16	ครูมีวิธีการบริหารจัดการกับความเครียดและแก้ไขสถานการณ์ความเครียดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	เหมาะสม
<b>ด้านสถานที่</b>							
17	สภาพสังคมในโรงเรียนมีความอบอุ่นเป็นกันเองเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้	1	1	1	1	1	เหมาะสม
18	โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีแหล่งเรียนรู้ที่ปลอดภัย	1	1	1	1	1	เหมาะสม
19	โรงเรียนมีมาตรการในการดูแลให้นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงบวก	1	1	1	1	1	เหมาะสม
20	โรงเรียนมีการจัดพื้นที่สีเขียวเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
21	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
22	โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1	1	1	1	1	เหมาะสม
23	โรงเรียนมีการจัดสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ให้กับนักเรียน ได้แก่ ความร่มรื่น ,ความสะอาดในโรงเรียน	1	1	1	1	1	เหมาะสม
24	โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน	1	1	1	1	1	เหมาะสม

ที่	ข้อความถามในแบบสอบถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			$\Sigma R$	IOC	สรุปผล
		1	1	1			
25	โรงเรียนมีกระบวนการบริหารตามหลักประชาธิปไตยโดยการรับฟังความคิดเห็น การเคารพเสียงส่วนมาก รับฟังเสียงส่วนน้อย	1	1	1	1	1	เหมาะสม





ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ อว 8612.2/126



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

30 มกราคม 2568

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ฉบับ

ด้วย นายนิรติศัย ภิรมย์แดง รหัสนักศึกษา 650620150 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน ข้าราชการครู และบุคลากรโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ักศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามที่เห็นสมควร จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455

ที่ อว 8612.2/246



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

26 มีนาคม 2568

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

ด้วย นายนิติศัย ภิรมย์แดง รหัสนักศึกษา 650620150 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านคณะผู้บริหารโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนจำนวน 5 ท่าน เข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันพุธที่ 2 เมษายน 2568 เวลา 09.00 น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมศูนย์นิเทศอาคารอำนวยการ โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันและเวลาดังกล่าว ภาควิชาการศึกษาขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**  
**เรื่อง**  
**การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับดูแล**

---

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับดูแล เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการวิจัย เรื่อง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับดูแล

2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับดูแล และ 2) เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับดูแลให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกำกับดูแล



นายนิติชัย ภิรมย์แดง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	<b>เพศ</b> <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	<b>อายุ</b> <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป
3	<b>วุฒิทางการศึกษา</b> <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4	<b>ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน</b> <input type="checkbox"/> ผู้บริหารโรงเรียน <input type="checkbox"/> ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5	<b>ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน</b> <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 5 ปี <input type="checkbox"/> 5-15 ปี <input type="checkbox"/> 16-25 ปี <input type="checkbox"/> 26 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

**คำชี้แจง :** โปรดพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสนและให้ท่านเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริงที่ท่านเห็นสมควรในทุกข้อความ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>ด้านบุคคล (People)</b>					
1. ครูมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในโรงเรียน					
2. ครูมีความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน					
3. ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และ เพื่อนร่วมงาน					
4. ครูมีการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน					
5. ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
6. ครูมีความสุขและยอมรับเงื่อนไขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
7. ครูมีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียน					
<b>ด้านกระบวนการ (Process)</b>					
8. ครูได้การรับมอบหมายภาระงานตามความสามารถและความถนัดของตนเอง					
9. ครูให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ					
10. ครูมีวิธีเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					

การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	ความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ครูให้อิสระในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สำหรับการเรียนรู้ของนักเรียน					
12. ครูให้ความสำคัญกับความสำเร็จของผลลัพธ์จากการเรียนรู้ของผู้เรียน					
13. ครูมีการจัดกิจกรรมพิเศษเสริมหลักสูตรให้กับนักเรียน					
14. ครูและนักเรียนร่วมกันจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม					
15. ครูและนักเรียนร่วมกันออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้					
16. ครูมีวิธีการบริหารจัดการกับความเครียด และแก้ไขสถานการณ์ความเครียดที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างเหมาะสม					
<b>ด้านสถานที่ (Place)</b>					
17. สภาพสังคมในโรงเรียนมีความอบอุ่นเป็นกันเองเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้					
18. โรงเรียนมีความปลอดภัย และมีแหล่งเรียนรู้ที่ปลอดภัย					
19. โรงเรียนมีมาตรการในการดูแลให้นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงบวก					
20. โรงเรียนมีการจัดพื้นที่สีเขียวเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียน					
21. โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายทางการศึกษาที่ชัดเจน					
22. โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เหมาะสม เป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
23. โรงเรียนมีการจัดสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ให้กับนักเรียน ได้แก่ ความร่มรื่น, ความสะอาดในโรงเรียน					
24. โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน					
25. โรงเรียนมีกระบวนการบริหารตามหลักประชาธิปไตย โดยการรับฟังความคิดเห็น การเคารพเสียงส่วนมาก รับฟังเสียงส่วนน้อย					

\*\*\*ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้ \*\*\*

### รายชื่อผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

1. นายสนธิ รินับถื่อ ผู้อำนวยการสถานศึกษา
2. นางสาวลัดดาวัลย์ บุรพวง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
3. นางสาวบุพกานต์ ศรีโมรา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
4. นางสาวพิชณันท์ อัครพรกุลฉัตร รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
5. นางวรรณิ สระทองแขม หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
6. นางสาวณิพัฒน์ ล้อมไร่ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
7. นางนิธินาฏ ไขศรีทอง หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
8. นางสาวศศิกันต์ ตู่ไชร หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษาฯ
9. นางฐิติชญา อยู่เต็มสุข ตัวแทนครู และ ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
10. นายณรงค์ ชูเชิด ตัวแทนครู และ ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการกลุ่มงานกิจการนักเรียน
11. นายระพีภัทร์ ธนากุลจิรวัดน์ ตัวแทนครู และ ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทั่วไป
12. นางสาววราภรณ์ ธนากุลจิรวัดน์ ตัวแทนครู และ ผู้ช่วยรองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงบประมาณฯ



## แบบบันทึกประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ในการวิจัยเรื่อง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

### คำชี้แจงเบื้องต้น

1. ประเด็นการสนทนากลุ่มนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน โดยจะนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน

2. ข้อมูลที่ได้จากการสอบถามครั้งนี้ถือเป็นข้อมูลส่วนบุคคล จะไม่มีการนำไปเปิดเผยหรือนำไปใช้ในทางอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้แต่อย่างใด

3. ประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มในครั้งนี้มีทั้งหมด 3 ด้าน รวม 8 ข้อ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ประเด็นคำถามด้านบุคคลากร จำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 ประเด็นคำถามด้านกระบวนการ จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประเด็นคำถามด้านสถานที่ จำนวน 3 ข้อ

### คำรับรองการยินยอมเข้าร่วมให้ข้อมูลในการวิจัย:

ผู้วิจัย ได้แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย รายละเอียดขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติ ตามที่ระบุไว้ในคำชี้แจงเบื้องต้นให้แก่ผู้เข้าร่วมให้ข้อมูลทุกท่านทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเป็นอย่างดีแล้ว จึงขออนุญาตให้ทุกท่านที่เข้าร่วมเวทีสนทนากลุ่ม กลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน...12...คน

นายนิติศัย ภิรมย์แดง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร

### ข้อมูลทั่วไปในการจัดเวทีสนทนากลุ่ม

- พื้นที่ดำเนินการ.....ห้องประชุมศูนย์นิเทศ ร.ร มัธยมฐานบินกำแพงแสน

- วันที่ดำเนินการ.....

- รายชื่อผู้เข้าร่วมเวทีสนทนากลุ่ม

1) ชื่อ .....ตำแหน่ง.....

2) ชื่อ .....ตำแหน่ง.....

3) ชื่อ .....ตำแหน่ง.....

4) ชื่อ .....ตำแหน่ง.....

5) ชื่อ .....ตำแหน่ง.....

6) ชื่อ .....ตำแหน่ง.....

7) ชื่อ .....ตำแหน่ง.....

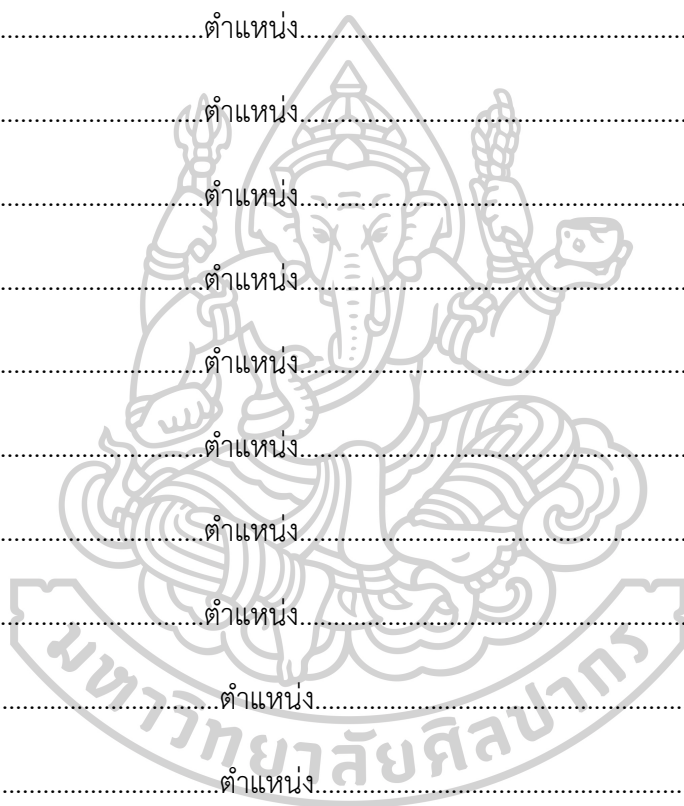
8) ชื่อ .....ตำแหน่ง.....

9) ชื่อ .....ตำแหน่ง.....

10) ชื่อ .....ตำแหน่ง.....

11) ชื่อ .....ตำแหน่ง.....

12) ชื่อ .....ตำแหน่ง.....



















## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

นายนิรัติศัย ภิรมย์แดง

วุฒิการศึกษา

พ.ศ. 2559 สำเร็จการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต วิชาเอกสังคมศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม  
พ.ศ. 2565 ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม  
พ.ศ. 2559 – 2561 ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน  
พ.ศ. 2561 – 2566 ตำแหน่ง ครู โรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน  
พ.ศ. 2566 – ปัจจุบันตำแหน่ง ครูชำนาญการ โรงเรียนมัธยมฐานบิน  
กำแพงแสน

