

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของ
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 4

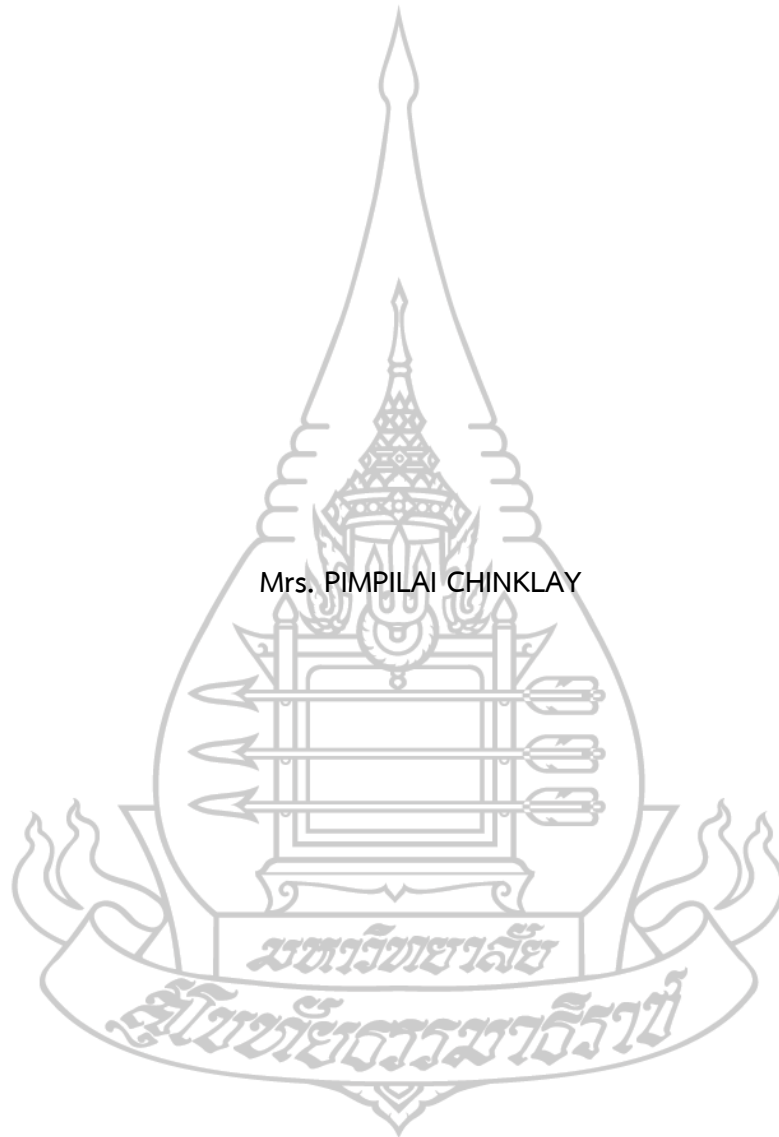


นางพิมพ์ไฉย ชินคล้าย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

The Needs and Development Guidelines for Happy School in Schools
under Nakhonsritammarat Primary Educational Service Area Office 4



Mrs. PIMPILAI CHINKLAY

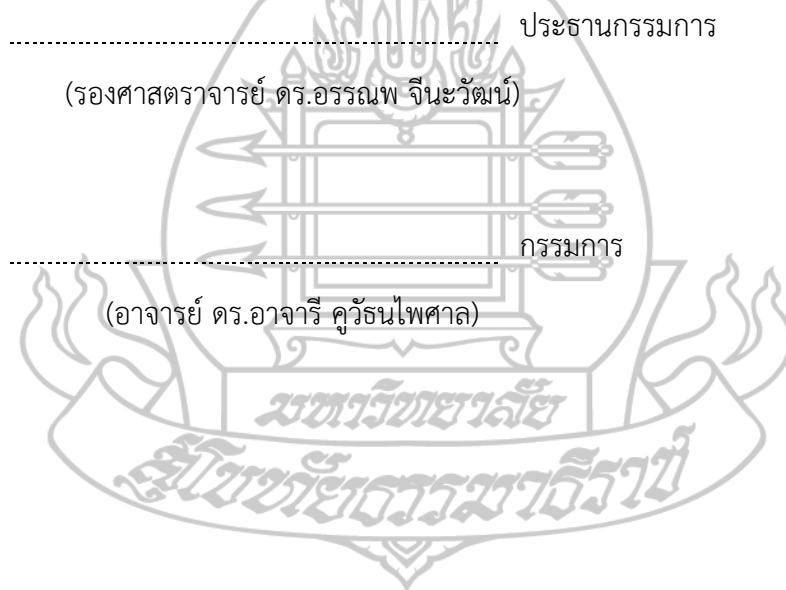
An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่ง ความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
ชื่อและนามสกุล	นางพิมพ์ไพลย์ ชินคล้าย
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารการศึกษา
สาขาวิชา	ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.อรณพ จินะวัฒน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษา คำนคว่ำอิสระ ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่ง
ความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต

4

ผู้ศึกษา นางพิมพ์ไพลย์ ชินคล้าย รหัสนักศึกษา 2632300832

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรรรณพ จินะวัฒน์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็น
สถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 4 (2) ศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา และ (3) ศึกษา
แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 313 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์
แกน ได้กลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ได้แก่
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์และ
เป็นที่ยอมรับด้านการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็น
แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข มีค่าความเที่ยง
.97 และ .98 ตามลำดับ และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาเป็น
สถานศึกษาแห่งความสุข ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า
ดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า (1) สภาพปัจจุบันของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา
โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
(2) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปน้อย
ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านสถานที่และด้านบุคคล และ (3) แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข
ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ (3.1) นำระบบเทคโนโลยี แอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามา
ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมพัฒนาครูให้มีความรู้ มีทักษะในการใช้
เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ (3.2) จัดระบบสายงาน จัดลำดับความสำคัญและประเภทของงานให้ชัดเจน เพื่อ
นำไปสู่การมอบหมายงานที่รวดเร็ว ให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3.3) กำหนดนโยบาย
ขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาปลอดภัย (3.4) กำหนดให้มีระบบการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต
สำหรับครู บุคลากรและนักเรียน (3.5) ให้ขวัญกำลังใจแก่ครู ยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติแก่ครูที่
ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และ (3.6) กำหนดให้การนิเทศภายในสถานศึกษาเป็นนโยบายที่สำคัญ

คำสำคัญ ความต้องการจำเป็น แนวทางการพัฒนา สถานศึกษาแห่งความสุข ประถมศึกษา

Independent Study title: “The Needs and Development Guidelines for Happy School in Schools under Nakhonsritammarat Primary Educational Service Area Office 4”

Author: “Mrs. PIMPILAI CHINKLAY”; ID: “2632300832”;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Associate Professor Dr. Annop Jeenawathana; Academic year: 2023

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the present and desirable states of being a happy school of schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4; (2) to study the needs for developing the schools to be a happy school; and (3) to study guidelines for developing the schools to be a happy school.

The research sample consisted of 313 teachers in schools under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4 obtained by stratified random sampling based on school size. The sample size was determined based on Krejcie and Morgan’s Sample Size Table. The key research informants who were interviewed were five educational personnel including the associate director of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 4, school directors, and educational supervisors who had experience and were well recognized as experts on school administration and development of school administrators. The employed research instruments were a questionnaire on the present and desirable states of being a happy school, with reliability coefficients of .97 and .98 respectively; and a structured interview form concerning guidelines for developing the school to be a happy school. Data were analyzed using the frequency, percentage, mean, standard deviation, $PNI_{modified}$, and content analysis.

The research findings revealed that (1) the overall present state of being a happy school of the schools was rated at the high level, while the overall desirable state of being a happy school of the schools was rated at the highest level; (2) the specific needs for being a happy school of the schools could be ranked from top to bottom based on their need priority indices as follows: the need for the process; the need for the buildings and facilities; and the need for the personnel, respectively; and (3) as for guidelines for developing the schools to be a happy school, the school administrators should take the following actions: (3.1) taking the technological system and various applications to be utilized in order to have benefits on school administration and management, and organizing teacher development activities to enable them to have knowledge and skills in using technology systematically; (3.2) organizing the work line system and prioritizing the importance of tasks and types of tasks clearly that will lead to the speedy work assignments so that the teachers and educational personnel can work efficiently; (3.3) formulating the policy of mobilizing the school to be the school of safety; (3.4) providing the system of caring for physical health and mental health of the teachers, educational personnel and students; (3.5) enhancing the teachers’ morale and will power and praising, glorifying and announcing the honor of the teachers who achieve success in their work performance; and (3.6) determining that the internal supervision in the school is the important policy.

Keywords : Needs, Guidelines for development, Happy school, Primary education

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.อรรรณพ จินะวัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระ ผู้ให้คำแนะนำ ปรึกษา ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่จนการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ อาจารย์ ดร.อาจारी คุ้มชันไพศาล ให้ความรู้และคำแนะนำ ช่วยพัฒนาความคิดของผู้ศึกษาในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ตลอดระยะเวลา ที่ผู้ศึกษาศึกษาอยู่ ตลอดจนเพื่อนๆ พี่น้อง แขนงวิชาบริหารการศึกษา ที่ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้บริหารโรงเรียน และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบคุณ ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยเป็นกำลังใจ สนับสนุนช่วยเหลือ ตลอดระยะเวลาที่ผู้ศึกษา ทำการศึกษา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบความดีในครั้งนี้แต่ บิดา มารดา คณาจารย์ผู้มีพระคุณทุกท่าน และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



นางพิมพ์ไพลย์ ชินคล้าย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	11
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับสถานศึกษาแห่งความสุข	32
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4	56
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	68
ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่ง ความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4.....	68
ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4.....	72
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	74
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	74

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษา แห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4	76
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่ง ความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4	83
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4	89
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	95
สรุปการวิจัย	95
อภิปรายผล	99
ข้อเสนอแนะ	103
บรรณานุกรม	104
ภาคผนวก	114
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	115
ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	128
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	129
ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	140
จ ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ	144
ประวัติผู้ศึกษา	146

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	69
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ	75
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน	76
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการ เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านบุคคล รายข้อ	77
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านกระบวนการ รายข้อ	79
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านสถานที่ รายข้อ	81
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่ง ความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น โดยรวมและรายด้าน	83
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่ง ความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านบุคคล รายข้อ	84
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่ง ความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็นด้านกระบวนการ รายข้อ	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI _{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านสถานที่ รายชื่อ	88



๘

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพผู้เรียนเป็นผลมาจากการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ทำให้ผู้เรียนมีความรู้ทักษะคุณลักษณะตามมาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดของสาระการเรียนรู้ ผู้เรียนที่มีคุณภาพนั้นจะเป็นพื้นฐานสู่การพัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความสามารถเต็มศักยภาพ มีการพัฒนาที่สมดุล ทั้งสติปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม สามารถตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติในอนาคต ซึ่งสิ่งที่เป็นตัวบ่งชี้ระดับคุณภาพของผู้เรียนคือผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ โดยผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการนั้นประกอบด้วยความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร การคิด คำนวณ การสร้างสรรค์นวัตกรรม การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตร การมีความรู้ ทักษะพื้นฐานและเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ที่เป็นค่านิยมที่พึงตามที่ตั้งตามสถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย รวมทั้งสุขภาวะทางร่างกายและจิตสังคม นับเป็นตัวชี้วัดทางการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนมากที่สุด เพราะเป็นสิ่งที่รับประกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อม มีศักยภาพสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ (อภิวัฒน์ แสนคุ้ม, 2561, น.19) ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษานับเป็นบุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษาที่จะสามารถดำเนินการให้การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนเกิดขึ้นได้อย่างสำเร็จ สมบูรณ์ครบถ้วน ดังนั้นคุณภาพผู้เรียน จึงสะท้อนถึงคุณภาพของคนที่ เป็นผลิตผลของการจัดการศึกษานั้นเอง

การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องบริหารจัดการงานในบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงบุคคลซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จึงต้องมีบทบาท คือการทำอะไรให้ครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากที่สุด ให้สามารถทำงานจนบรรลุเป้าประสงค์สำเร็จได้ และหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการนำมา ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ คือผู้จัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน หมายถึงครูผู้สอน โดยครูที่ดำเนินการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการประเมินความรู้เพื่อต่อยอดสู่การพัฒนาความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน ย่อม

ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการให้มีการยกระดับคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น (นิพล อินนอก, 2560, น.98) เห็นได้ว่าครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริม พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน นำมาสู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างดียิ่ง

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบันนอกจากจะมุ่งพัฒนาผู้เรียนแล้ว การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาโดยเฉพาะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถทำงานอย่างมีความสุขถือเป็นสิ่งสำคัญมากเช่นกัน เพราะเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการบริหารงานและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เมื่อบุคลากรทำงานอย่างมีความสุขก็จะทุ่มเทกำลังกาย ความคิด และอุทิศเวลาให้กับงานการจัดการเรียนการสอน เป็นแรงผลักดันให้งานที่ทำบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด พัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ช่วยยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาไทยให้ดีขึ้นได้ ความสุขในการทำงานเป็นเรื่องของจิตใจ หากมีความพึงพอใจต่องานไม่ทำงานนั้นจะมีลักษณะอย่างไรก็รักและพอใจที่จะทำเต็มความสามารถ หากเริ่มต้นด้วยความพอใจก็จะทำงานได้ดี และไม่เบื่องาน แม้จะมีอุปสรรคก็ไม่ท้อถอย (สุธีรา สีมา, 2564) และหากองค์กรใดแสวงหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูด สร้างแรงจูงใจในงานให้เกิดการคงอยู่นานที่สุด ยอมทำให้องค์กรนั้นมีความมั่นคง และประสบความสำเร็จได้ง่าย ที่สำคัญที่สุดการมีความสุขในการทำงานคือเลือกงานที่ชอบ ก็จะมีวิธีทำงานให้มีความสุขความพึงพอใจ กำหนดเป้าหมายเพื่อเห็นหนทางสู่ความสำเร็จและลงมือปฏิบัติด้วยความสุขความสำเร็จก็จะตามมา (ชยาگانต์ เปี่ยมถาวรพจน, 2559)

แต่ในปัจจุบันสภาพการทำงานในองค์กรที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ โดยเฉพาะความเบื่อหน่ายงาน มีรูปแบบการทำงานที่ทำตามคำสั่ง ขาดอิสรภาพในการทำงานและการตัดสินใจ ส่งผลต่อระดับความเครียดในการทำงานของครู (ทองศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับ Diener (2003 อ้างถึงใน ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง, 2560, น.10) ที่กล่าวว่าในการทำงานเมื่อเกิดอารมณ์ในทางลบ ซึ่งเป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในที่ทำงานเช่น เกิดความคับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์หรือไม่ถูกต้องอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนเองให้มีความสุขและที่ผ่านมายังพบว่าเกิดปัญหาขึ้นกับครูอยู่บ่อยครั้ง เช่น เหตุการณ์เมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2565 ที่ครูตัดสินใจจบชีวิตจากการได้รับมอบหมายภาระงานที่หนักอึ้ง แสดงให้เห็นว่าครูมีภาระงานมาก ทั้งงานสอนและงานสนับสนุน ซึ่งนำมาสู่การสั่งสมของความเครียดนั่นเอง (จงกล แก้วโก, 2563) เวลาส่วนมากใช้ไปกับผู้บริหารที่มีการมุ่งเน้นการทำผลงานหรือส่งงานประกวด การสนองนโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง การรับการประเมินที่มีมากมายไม่สิ้นสุด และภาระงานที่นอกเหนือจากการสอนที่ต้องทำให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด เกิดความเครียดจากการทำงาน ส่งผลให้เกิดความผิดปกติของร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม นำไปสู่ความเจ็บป่วยโดยโรคต่าง ๆ นอกจากนี้ครู

ต้องรับผิดชอบงานตามฝ่ายงานทั้ง 4 ด้าน และด้วยครุฑาความกดดันในการจัดทำงานการเงิน พัสดุ และงานอื่น ๆ ที่ไม่ตรงตามวิชาเอกที่สำเร็จการศึกษาส่งผลกระทบต่อการสอน เป็นแหล่งสะสมความเครียด ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานของครูกำลังถูกบั่นทอนลง ครูมีความเครียดด้านอาชีพการงาน ในด้านการเงิน ด้านสัมพันธภาพ (สมบุรณ์ โคนเคน, 2559) นอกจากนี้นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้บริหารที่เร่งรีบพัฒนาให้ครูมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี สังคม เศรษฐกิจหรือแม้แต่การศึกษาที่พัฒนาไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก่อให้เกิดภาวะความเครียดในการทำงาน มีผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ รวมทั้งก่อให้เกิดผลเสียต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (นฤตวัน ชัชวราภรณ์, 2559) โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดจากบุคลากรที่มีความเบื่อหน่ายงาน ส่งผลถึงผู้เรียนที่ไม่ได้มีความสุขในการเรียน (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2559) นอกจากนี้ Hassard (2003 อ้างถึงใน ทะนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข, 2563, น.36) กล่าวว่าครูมีความเครียดจากการทำงานสูงกว่าทนายความ พยาบาล วิศวกร และแพทย์ ความเครียดจากการทำงานส่งผลให้เกิดความสูญเสียทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น ผลผลิตลดลง มีค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น ความเจ็บป่วยด้วยโรคที่เกี่ยวข้องกับความเครียด องค์กรควรมีการเสริมปัจจัยทางบวก หรือแก้ไขปัญหาคือเป็นความทุกข์ของบุคลากรในองค์กร เพื่อการพัฒนาองค์กรในด้านสังคมโดยรวมให้ดีขึ้น

สถานศึกษาแห่งความสุข (Happy School) เป็นการดำเนินงานโดยมีเป้าหมายเพื่อมุ่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพึงพอใจในการทำงาน มีความสุข สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ เกิดความภูมิใจและเห็นคุณค่าของงาน ซึ่งผลที่เกิดขึ้นก็ยิ่งช่วยขับเคลื่อนงานของสถานศึกษาให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ เมื่อนั้นประสิทธิภาพของสถานศึกษาจะเห็นได้ชัดเจนที่ (กอปรราก อภัยภักดิ์, 2563) บุคคลที่มีความสุขในการทำงานมักไม่ขาดงาน เนื่องจากการทำงานทำให้บุคคลมีความสุข ไม่มีความเครียดและไม่มีความเบื่อหน่ายในงานที่ทำ (Kjeruft, 2007) อีกทั้งไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจการทำงาน หรือลดอัตราการขาดงานได้แล้วนั้น ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการแข่งขันระหว่างองค์กร เพื่อหาบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศให้มาร่วมงานในองค์กร สอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของ Gwang – Jo Kim (2016) ที่กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขได้นั้น ต้องมีการศึกษาโครงสร้างของการดำเนินการในสถานศึกษาตามโครงสร้างของการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อตกลงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยเกณฑ์การบริหารงานจะต้องประกอบด้วยบุคคล (People) กระบวนการ (Process) และสถานที่ (Place) นำมาสู่ความพร้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของคนในองค์กร พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับพลสิริ พุทธิรักษา (2559) ที่กล่าวว่า องค์กรใดก็ตามที่ผู้นำสามารถบริหารจัดการองค์กรและพนักงานเป็นสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่และสังคมมีความสมัครสมานสามัคคี ย่อมเกิดผลดีโดยตรงกับสถานประกอบการเหล่านั้น

สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย ที่มีความมุ่งหวังในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษานั้น การประสบผลสำเร็จดังกล่าว จำเป็นจะต้องเข้าใจถึงองค์ประกอบแห่งความสุขของ ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องจากทุกฝ่ายในสถานศึกษาให้ชัดเจน จึงจะช่วยให้สามารถพัฒนาสู่การเป็น สถานศึกษาแห่งความสุข (Happy School) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอีกประการสำคัญคือ การส่งเสริมองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขสำหรับทุกฝ่าย ทุกมิติในสถานศึกษา แต่องค์ความรู้ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข (Happy School) ยังมีการศึกษาวิจัยกัน น้อยมาก องค์ความรู้ที่จะใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย โดยตรงในด้านนี้ จึงยังมีจำกัดมาก รวมถึงการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ก็ยังคงมี การศึกษาน้อยเช่นกัน

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ และต้องการหาแนวทางการพัฒนา เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 อันจะส่งผลให้ครูและบุคลากรมีความพร้อมที่จัดการเรียนการสอนอย่างมี ประสิทธิภาพเพื่อคุณภาพผู้เรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

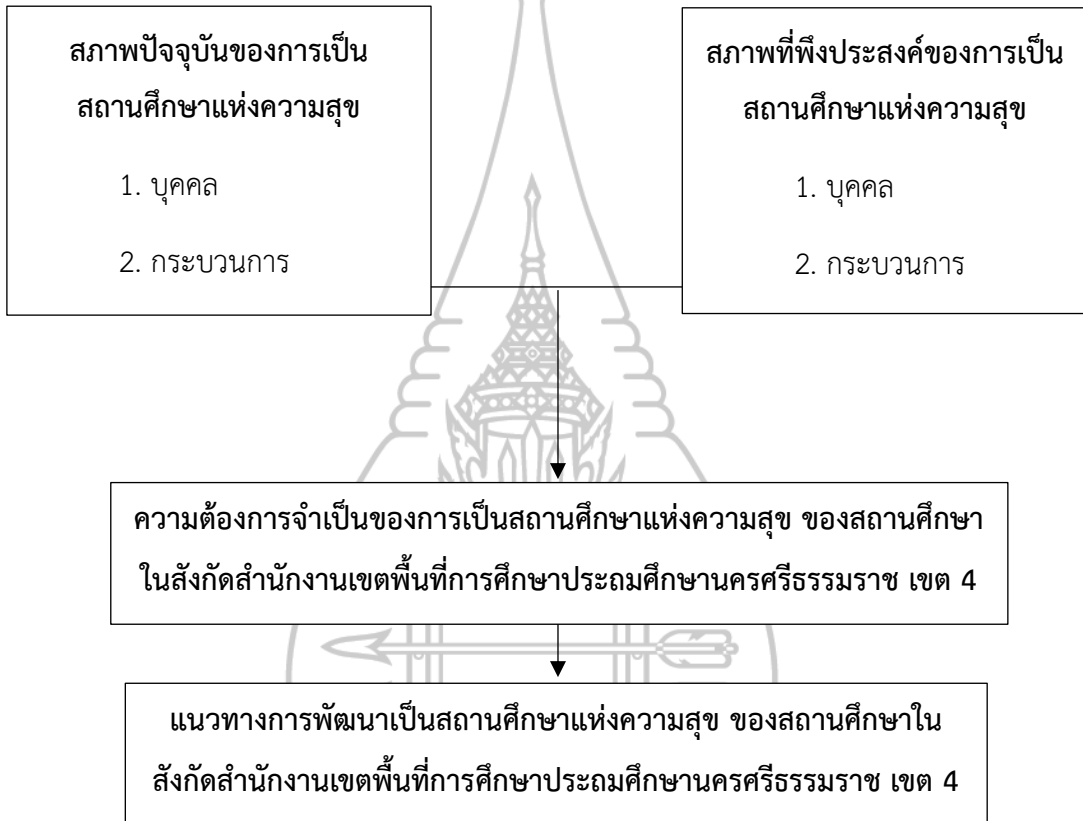
2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

2.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้หลักการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของ Gwang – Jo Kim (2016) ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามหลักการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา ของ Gwang – Jo Kim (2016) ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์การพิจารณา 3 ด้าน คือ บุคคล กระบวนการ และสถานที่

4.3 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,645 คน จากโรงเรียน 133 โรงเรียน

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรงานที่ทำรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแสดงออกในเชิงบวก อันได้แก่ ความกระตือรือร้น อยากรทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มองเห็นคุณค่าในงาน รู้สึกรักและผูกพัน อย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5.2 สถานศึกษาแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงานที่จัดการศึกษาให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย มีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กระบวนการและสถานที่ภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจและความสุขแก่บุคคลทุกฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง

5.3 บุคคล หมายถึง บุคลากรภายในโรงเรียนที่มีมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ต่อชุมชน เจตคติและทัศนคติการทำงานเชิงบวกในการทำงาน มีการยอมรับในความแตกต่างและหลากหลายของบุคคล การยอมรับในความแตกต่างและหลากหลายของบุคคลและความมุ่งมั่นในการทำงาน การยอมรับในงาน และเป็นผู้มีทักษะและความรอบรู้ในงาน สามารถอธิบายได้ 6 ด้าน ดังนี้

5.3.1 มิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ต่อชุมชน หมายถึง การเชื่อมโยงความสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ีระหว่างกันระหว่างครู ผู้บริหาร นักเรียนและชุมชน ส่งเสริมความร่วมมือ การประสานงาน วางแผน ช่วยเหลือ สนับสนุน อาศัยซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

5.3.2 เจตคติและทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของครู บุคลากรทางการศึกษาที่แสดงต่อการทำงาน ในลักษณะความรู้สึกที่ดี รัก ชอบ มีกำลังใจในการ ปฏิบัติงานมีความอ่อนคลา ย ไม่เคร่งเครียด และไม่ย่อฆาตงาน มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือ ร่วมมือการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนผู้ปกครอง และทำงานอย่างมีความสุข

5.3.3 การยอมรับในความแตกต่างและหลากหลายของบุคคล หมายถึง ความสามารถยอมรับได้ในความแตกต่างทั้งด้านความคิด อายุ เพศของกันและกัน ปรับตัวให้อยู่ ร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกันได้ โดยมีการส่งเสริมให้เรียนรู้ จนเกิดความเข้าใจ ยอมรับให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าของความแตกต่างและหลากหลายของบุคคลได้ พร้อมทั้งรู้จักเคารพสิทธิให้เกียรติ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่ต่างกัน

5.3.4 ความมุ่งมั่นทุ่มเท หมายถึง การมีพลังใจ รักในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร อยา กทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อ มุ่งมั่นทุ่มเท มีแรงบันดาลใจ อดทน อุทิศตนเพื่อให้งานสำเร็จ พร้อมทั้งพยายามหาแนวทางที่จะ ฝ่าฟันอุปสรรค แก้ไขปัญหา จนเกิดการงานที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งบุคคลจะมีความสุขและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

5.3.5 การยอมรับในงาน หมายถึง การรับรู้เข้าใจ เห็นความสำคัญในตำแหน่งงาน มีความพอใจ และปฏิบัติได้ในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

5.3.6 ทักษะและความรอบรู้ในงาน หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความสามารถได้รับการส่งเสริมในการอบรมพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ พัฒนาการทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูและ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

5.4 กระบวนการ หมายถึง สามารถอธิบายได้ 6 ด้าน ดังนี้

5.4.1 ภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม หมายถึง สภาพที่ครู บุคลากรและ นักเรียนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานทั้งภาระงานสอนและงานอื่นในปริมาณที่เหมาะสม สอดคล้อง กับระดับความสามารถ

5.4.2 การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานที่ผู้บริหารเสริมสร้างความ สามัคคี ร่วมใจ ประสานงานกันด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้ง สมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

5.4.3 การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย หมายถึง การที่ครูผู้สอนนำเทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลาย ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น ใคร่เรียนรู้ มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ มี บทบาทในการเรียนรู้ สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ประสบการณ์จริง นำมาบูรณาการให้เกิดเป็นองค์ ความรู้ในตัวเอง จนผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข

5.4.4 ทำงานอย่างอิสระ/ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน รู้จักคิดค้น รวมถึงสนับสนุนให้ได้คิดค้นวิธีการทำงาน วิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เพื่อผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งเมื่อเกิดผลสำเร็จบุคลากรมีความภูมิใจในตัวเอง รู้สึกตัวเองมีคุณค่ามากขึ้น

5.4.5 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่า ตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความรู้สึกพอใจ ภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในงานนั้น ได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและชุมชน มีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ

5.4.6 ความพึงพอใจและการบริหารจัดการความเครียด หมายถึง ความรู้สึกพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่รู้สึกมีความสุขในความสำเร็จของงานที่บรรลุผลด้วยดี รวมถึงมีการจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นไม่ให้เป็นอุปสรรคขัดขวางในการทำงาน

5.5 สถานที่ หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย พร้อมต่อการเรียนรู้และการทำงาน มีบรรยากาศด้านระเบียบ วินัย ข้อบังคับ และสุขภาวะ สุขากิจบาล ภาวะโภชนาการที่ดีสามารถอธิบายได้ 4 ด้าน ดังนี้

5.5.1 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ดีสะอาด สวยงามเป็นระเบียบ ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ไร้อันตรายและการก่อมลพิษและวิวาทที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในองค์กร รวมถึงการดูแลรักษาสถานที่ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน

5.5.2 สภาพแวดล้อมด้านการเรียนรู้และการทำงาน หมายถึง บรรยากาศที่สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้เกิดความสำเร็จทั้งในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เช่น ความพร้อมของห้องเรียน ห้องทำงาน

5.5.3 บรรยากาศด้านระเบียบ วินัย ข้อบังคับ หมายถึง เป็นแนวปฏิบัติขององค์กรที่คอยควบคุมลักษณะการปฏิบัติของบุคลากร โดยองค์กรควรมีความชัดเจนในการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ พร้อมมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสม นำมาเป็นแบบแผนขององค์กร การยึดระเบียบ วินัย ข้อบังคับจะไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่มีการเอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้องค์กรนั้น ๆ ตั้งมั่นอยู่อย่างยั่งยืน

5.5.4 สุขภาวะ สุขากิจบาลและภาวะโภชนาการที่ดี หมายถึง การมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การมีจิตใจที่มีความสุข ผ่อน

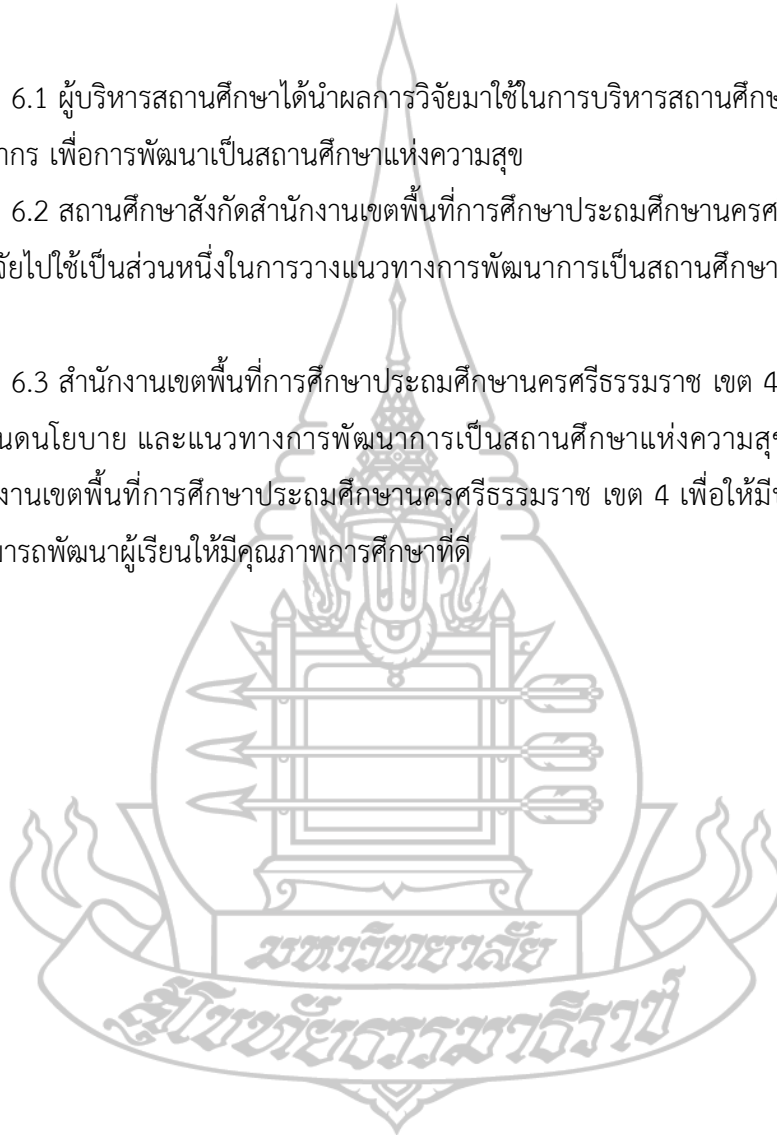
คลาย ไม่เครียด มีความเมตตา กรุณา มีความใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเองให้พร้อมต่อการทำงานในทุกสภาวะการณ์ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำผลการวิจัยมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา วางแผนพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข

6.2 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 นำผลการวิจัยไปใช้เป็นส่วนหนึ่งในการวางแผนทางการพัฒนาการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา

6.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 นำผลการวิจัยไปใช้เพื่อกำหนดนโยบาย และแนวทางการพัฒนาการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพการศึกษาที่ดี



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.2 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน
 - 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับสถานศึกษาแห่งความสุข
 - 2.1 ความหมายของสถานศึกษาแห่งความสุข
 - 2.2 หลักการ แนวทางการดำเนินงานสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข
 - 2.3 องค์ประกอบของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 ข้อมูลเชิงปริมาณ
 - 3.3 ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ก่อนที่จะพูดถึงความหมายของความสุขในการทำงาน จะขอกล่าวถึงความหมายของความสุข ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2554) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในด้านการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2542) นิยามความสุขว่า เป็นความสบายกาย สบายใจ อยู่ดีมีสุข อยู่เย็นเป็นสุขหรือพบกับความสุขสมหวัง

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง สภาพการใช้ชีวิตของบุคคล ซึ่งมีการแสดงออกผ่านความรู้สึกทางบวกต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตเช่น มีความพึงพอใจ ความสนุกสนาน มีความเป็นอิสระเสรีภาพ นำมาสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปรับเปลี่ยนการใช้ชีวิตได้ภายใต้สภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และเมื่อกล่าวถึงความสุขในการทำงาน ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ ดังนี้

1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

สุวิทย์ ฝ่ายสงค์ (2565) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวก ของมนุษย์ซึ่งอาจเกิดมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมหรือความรู้สึกที่เกิดมาจากจิตใจของเราเองที่รู้สึกว่าชีวิตมีความสมบูรณ์และมีคุณค่า ความสุขในมุมมองของพระพุทธศาสนาเกิดจากการฝึกจิตและปฏิบัติธรรม โดยใช้หลักธรรมในการขัดเกลา กิเลสหลักธรรมจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม สำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน

กษมา ช่วยยิ้ม (2563) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน สามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้ มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อนร่วมงาน มีความผูกพันในงานและทำให้อยู่ในองค์กรได้ต่อไป

กอกนิษฐ คำมะลา (2562) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่

ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายมีการให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรและหน้าที่การงาน สิ่งที่กระทบเข้ามาภายในจิตใจหรือความรู้สึกของตนจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ ดังนั้นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากร่างกาย จิตใจ และสังคมเป็นตัวชี้นำความสุขของบุคลากรในการทำงาน เช่น พอใจในสิ่งที่ทำ สุขภาพแข็งแรง จิตใจบริสุทธิ์ และคิดบวกอยู่เสมอ การทำงานอย่างมีความสุข ก่อให้เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน มีความสุขกับงาน ที่ทำมีความภูมิใจในงานที่ทำ

ศุภย์สุขภาวะทางจิต (2555) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

พุทธทาสภิกขุ (2542) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การทำงานด้วยจิตที่ว่าง หมายถึง ว่างจากความคิดหรือความรู้สึกยึดมั่นด้วยโลภะ โทสะโมหะ นั่นคือ การไม่เห็นแก่ตัวหรือการทำงานโดยไม่หวังในสิ่งตอบแทนที่เกินจริง เคล็ดลับของการทำงานด้วยจิตที่ว่าง คือ ทำให้การทำงานเป็นความสนุก

Durner (2003, อ้างถึงใน ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561, น.593) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป ได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า เข้าถึงโอกาสในการพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตากรุณา เพื่อนร่วมงานที่จิตใจที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการที่พอเพียงและได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบไปด้วย

1) ความรื่นรมย์ในการทำงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานหรือเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน

2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลินชอบใจพอใจเต็มใจสนใจไม่มีความทุกข์ใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตน

3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Self-validation) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงานมีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การกระทำที่เกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรมแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์ของตนเอง มีพลังการแสดงออกได้ทั้งทางร่างกายและคำพูด การแสดงออกเต็มไปด้วยพลังและความตื่นเต้น ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อมีคนมองเห็นคุณค่าในตัวบุคคล ให้การยอมรับนับถือ ทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกรักและอยากที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จได้ผลดี

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรหรืองานที่ทำ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งแสดงออกได้ถึงความรู้สึกในเชิงบวก มีความรื่นรมย์ กระตือรือร้นอยากทำงาน ทำงานอย่างมีความสุข มองเห็นคุณค่าในงาน รู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานที่ทำ ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งหากผู้ปฏิบัติมีความสุขในการทำงานแล้ว จะนำมาสู่ความพึงพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเป็นมิตร เผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทำให้อยู่ในองค์กรได้ต่อไป และสามารถพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะในการทำงานให้ถึงจุดสูงสุดได้

1.2 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

ละอองทิพย์ บุญเกียรติ (2565) ได้กล่าวว่า การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

ชุมศักดิ์ อินทรรักษ์ (2560) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานมีความสำคัญ ดังนี้

1) ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและมีความไว้วางใจระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันเป็นผลดีต่อความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2) การทำงานอย่างมีความสุขย่อมส่งผลต่อผลผลิต เพราะทำด้วยความสบายใจไม่กดดันหรือรู้สึกถูกบีบคั้น มีความคิดสร้างสรรค์ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและมีความภาคภูมิใจ

3) ทำให้เป็นสิ่งจูงใจที่จะอยู่กับหน่วยงานโดยไม่ย้ายงาน เพราะความสุขและพึงพอใจกับงานที่ทำ ซึ่งเหมาะกับความสามารถมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

4) ทำให้ไม่มีการขาดหรือการลางาน เพราะบุคลากรรู้สึกในความเป็นเจ้าของมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง เห็นคุณค่าของเวลาและให้ความสำคัญกับเวลาการทำงาน ลักษณะเช่นนี้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

5) ทำให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานครอบครัวและสังคม เพราะการทำงานอย่างมีความสุข ย่อมทำให้ตนเองและสังคมมีความสมดุลกับการดำรงชีวิต ไม่สร้างปัญหาหรือความขัดแย้งในสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

ดังนั้นบุคคลและสังคมจะมีคุณภาพจำเป็นต้องสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อเป็นองค์กรที่มีแต่ความสุขส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทำให้มีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

กำพลสิริ พุทธรักษา (2559) กล่าวว่า องค์กรใดก็ตามที่ผู้นำสามารถบริหารจัดการองค์กรและพนักงานเป็นสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่และสังคมมีความสมัครสมานสามัคคี ย่อมเกิดผลดีโดยตรงกับสถานประกอบการเหล่านั้น เป็นองค์กรที่มีสุขภาพเข้มแข็งอันเนื่องมาจากสมรรถนะพนักงานมีทั้งเสถียรภาพและศักยภาพมีความเป็นมืออาชีพและมีผลงาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งถือได้ว่าเป็นข้อได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรที่พร้อมขับเคลื่อนไปสู่วันข้างหน้าได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

Kjeruft (2007) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานว่า ทำให้เกิดผลดีซึ่งทำให้ผลิตผลในงานดีขึ้นด้วยเหตุผลประกอบ ดังนี้

1) บุคลากรที่มีความสุขทำงานกับคนอื่นได้ดี สนุกที่จะอยู่ในกลุ่มคน และมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งทำให้การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน ทำให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการพึงพอใจ

2) ถ้าการที่บุคลากรจะทำให้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งจะส่งผลในวันต่อไปด้วย

3) บุคลากรที่มีความสุขจะจัดการกับปัญหาได้ดี แทนการบ่นถึงปัญหา โดยไม่หาทางแก้ไข

4) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมีพลังงานมากกว่า และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทุกสิ่งที่ทำ

5) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นคนที่มองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก ซึ่งการมองโลกในแง่ดีทำให้ประสบความสำเร็จและสร้างผลงานจากความเชื่อว่าหากมีความเชื่อว่าทำได้หรือทำไม่ได้ มันจะเป็นจริงตามนั้น

6) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานจะมีแรงจูงใจสูง ซึ่งจะทำให้ผลิตภาพสูงตามความยั่งยืนในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานคือ การมีความสุข และชอบในสิ่งที่ทำ

7) บุคลากรที่มีความสุขในการทำงานมักไม่ขาดงาน เนื่องจากการทำงานทำให้บุคคลมีความสุข ดังนั้นจึงไม่ขาดงาน ถ้าคนไม่ชอบงานที่ทำ ความเครียดและความเบื่อหน่ายจะทำให้เกิดแผลในกระเพาะอาหาร มะเร็งหรือเบาหวาน จากกระทบของความเครียดในงานต่อสุขภาพเมื่อไม่ชอบงานที่ทำอยู่

8) คนที่มีความสุขในการทำงานมีการเรียนรู้ไว เมื่อคนมีความสุขและผ่อนคลาย คนก็พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

9) คนที่มีความสุขมักมีความวิตกกังวลน้อยในการทำงานผิดพลาด และทำงานผิดพลาดน้อย เนื่องจากการมีความสุขรับผิดชอบ ยอมรับเมื่อเกิดความผิดพลาด เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้น และพร้อมที่แก้ไขในสิ่งที่ผิดพลาด

10) คนที่มีความสุขมีการตัดสินใจที่ดี จากการที่คนที่ไม่มีความสุขในการทำงานอยู่ในภาวะวิกฤติ มีมุมมองแคบไม่มองภาพกว้างให้สัญญาติญาณความอยู่รอด ตัดสินใจ โดยมองระยะสั้นในการตัดสินใจจะคำนึงเพียงสถานการณ์เฉพาะหน้าที่ตัดสินใจเท่านั้น ต่างจากคนที่มีความสุขซึ่งจะมีการตัดสินใจที่ดีกว่าและให้ความสำคัญกับงานมากกว่า

Gray (2007) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงาน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้ผลการทดลองพบว่า “ในการสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ประกอบด้วยความสุขล้วน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน หากว่าพนักงานในองค์กรนั้นเกิดความรู้สึกถึงความสุขและความสบายใจของบรรยากาศการทำงานในองค์กร ก็จะส่งผลให้สามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นความสุขกับผลประกอบการขององค์กรนั้นจึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นคล้ายตามกัน”

Ketchian (2005, อ้างถึงใน กมลทิพย์ ใจเที่ยง, 2562, น.80) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความสุขในการทำงานไว้ว่า หากบุคคลมีความสุขในการทำงานจะเป็นผลประโยชน์สำคัญต่อองค์กร ต่อการบริหารและต่อตัวบุคคล ดังนี้

1. ความสำคัญต่อองค์กร

1.1 การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไปความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นความสุข ไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่เป็นการเพิ่มคุณภาพด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความทุ่มเทตั้งใจทำงานให้เกิดผลที่ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อ และความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

1.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้นเนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

1.3 การมีความสุขในการทำงานทำให้ผู้รับบริการได้รับความสุข สิ่งที่คุณมีความสุขได้ทำให้องค์กรจะมีความแตกต่าง คนที่มีความสุขจะดูแลผู้รับบริการอย่างดีมีความสุขุมรอบคอบพูดด้วยถ้อยคำที่ดีทำทางเป็นมิตรจะดึงดูดผู้รับบริการให้มาใช้บริการอีก

1.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้ลดการขาดงานและลาป่วย เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่าและหายป่วยเร็วกว่า

1.5 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ไปทั่วทั้งองค์กร

1.6 การมีความสุขในการทำงานทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจคือการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

1.7 การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน

1.8 การมีความสุขในการทำงานทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร

2. ความสำคัญต่อการบริหาร

2.1 การมีความสุขในการทำงานทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากผู้คนไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเสมอไป แต่ถูกดึงดูดด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องานทำให้องค์กรเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อยและทำให้การทำงานเป็นทีมดี

2.3 การมีความสุขในการทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน

2.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคมภาพลักษณ์ขององค์กรดี เป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

2.5 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาดีขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลิตภาพของงานเพิ่มขึ้น

2.6 การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการบังคับบัญชาคนที่มีความสุขไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

2.7 การมีความสุขในการทำงานทำให้เพิ่มพูนคุณค่าการเป็นผู้นำโดยให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีความหมายมากกว่าเงิน ทั้งต่อตัวเองและครอบครัว

3. ความสำคัญต่อตัวบุคคล

3.1 การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเรื่องที่บ้าน เนื่องจากเมื่อเสร็จจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแกร่ง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมจะทำงานในวันใหม่

3.2 การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้นและควบคุมตนเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์

3.3 การมีความสุขในการทำงานเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น

3.4 การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน ความสุขในการทำงานทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่เขาทำ และได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักงานของตนเอง

3.5 การมีความสุขในการทำงานให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.6 การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเองที่ได้ทำสิ่งที่ดีกับองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่าง

Diener (2003, อ้างถึงใน สุพิศ ฤทธิแก้ว, 2560, น.100) ตามแนวคิดของ Diener นั้น ได้กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญที่เป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต ที่ส่งผลต่อการตอบสนองของบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) และนำมาซึ่งความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) อารมณ์ทางด้านบวก(Positive Effect)

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน มีส่วนช่วยให้ผู้บริหารสามารถนำไปพิจารณา ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน จากสภาพแวดล้อมจูงใจให้อยากที่จะทำงาน ซึ่งมีผลให้บุคลากรเกิดความยินดีในงานที่ทำ มีส่วนร่วมในงานและเกิดความสุขในงานตามมา นอกจากนี้ความสุขยังเป็นพลังของอารมณ์ในทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา ประสบการณ์ ความสุข ความสนุกสนานในการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการทำงาน ผลที่ตามมาของความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรมีความตั้งใจปฏิบัติงานให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพต่อไป

ศูนย์องค์การสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
(2560) ได้สรุปความสำคัญของความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความสำคัญต่อพนักงาน

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

2. ความสำคัญต่อองค์กร

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

สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานนั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมากทั้งต่อตัวบุคคล การบริหารและต่อองค์กร โดยพบว่าหากบุคลากรที่ทำงานในองค์กรมีความสุขแล้วนั้น จะส่งผลต่อการทำงานบนหลักการคิดอย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์ทำให้มีทักษะการเรียนรู้และพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้า โดยความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจสูง สามารถประสานความร่วมมือการทำงานกับบุคคลอื่นได้ดี มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ลดความขัดแย้งในองค์กร มองโลกในแง่ดี คิดในทางบวก

ลดความตึงเครียดจากการทำงาน ทำให้ลดอัตราการขาดงานลง ส่งผลให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานดังต่อไปนี้ จะเน้นศึกษากลุ่มทฤษฎีที่เป็นปัจจัยส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของคนในองค์กรทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านบุคคล (People) โดยจะนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ด้านกระบวนการทำงาน (Process) จะนำเสนอแนวคิดและทฤษฎี และในด้านสถานที่ (Place) จะนำเสนอแนวคิดเกี่ยวข้อง มีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านบุคคล (People)

แนวคิดและทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นศึกษาเกี่ยวกับความต้องการที่เป็นแรงจูงใจของมนุษย์ซึ่งความต้องการต่าง ๆ ของมนุษย์นั้นจะผลักดันไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรมในเรื่องต่าง ๆ ดังนั้นการที่จะพัฒนาการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ หากผู้บริหารสามารถล่วงรู้ถึงความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ก็ย่อมสามารถจูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุ่มเท มุ่งมั่นมีเจตคติที่ดีต่องาน และอุทิศเวลาในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ ควบคู่ไปกับการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งในการบริหารงานด้านบุคคล (People) มีความจำเป็นต้องมีความรู้ในแนวคิด และทฤษฎีต่าง ๆ ในที่นี้ขอเสนอแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและความต้องการของมนุษย์ ดังนี้

1) ทฤษฎีความต้องการของ Maslow

Maslow (1970, อ้างถึงใน สมบัติ อาริยาศาล, 2563, น.34) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการที่เรียกว่า ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) ว่าบุคคล มีความต้องการไม่สิ้นสุดและเมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในสิ่งอื่นๆ จะเข้ามาแทนที่ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งที่จูงใจอีก เว้นแต่ว่ามีความต้องการขึ้นอีก ความต้องการสามารถจัดลำดับได้ตั้งแต่ขั้นต่ำสุดไปถึงขั้นสูงสุด เรียกว่าลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) แบ่งเป็น 5 ขั้น คือ

(1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) หมายถึง ความต้องการ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ ความสะอาดสุขสบาย เป็นต้น

(2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety of security needs) หมายถึง ความต้องการได้รับความมั่นคงในการจ้างงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

(3) ความต้องการทางสังคม (Social needs) หมายถึง ความต้องการเพื่อน ต้องการความรักความเป็นเจ้าของ เป็นส่วนหนึ่งทางสังคม

(4) ความต้องการได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม (Esteem needs) หมายถึง ความต้องการเป็นอิสระ ต้องการการยอมรับ ได้รับการยกย่อง ได้รับเกียรติจากผู้อื่น เป็นต้น

(5) ความต้องการบรรลุผลสำเร็จสูงสุด (Self-actualization) หมายถึง ความต้องการได้รับความสำเร็จสูงสุดในสิ่งที่ปรารถนาทุกอย่างที่ตั้งใจไว้

2) ทฤษฎี ERG

Alderfer (1972) ได้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์นั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ กล่าวคือ กลุ่มที่ 1 เป็นความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต (Existence needs) กลุ่มที่ 2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Related needs) และกลุ่มสุดท้าย ความต้องการด้านการเติบโต (Growth needs) เรียกสั้น ๆ ว่า ERG. กล่าวโดยย่อ ๆ ได้ดังนี้

(1) ความต้องการเพื่อการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดซึ่งนอกจากความต้องการด้านร่างกายแล้ว ยังรวมไปถึงความมั่นคงในงานสวัสดิภาพและความปลอดภัยก็รวมไปในกลุ่มนี้

(2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ จากสังคมมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ต้องการมีชื่อเสียงและการได้รับการยกย่องจากสังคม เหล่านี้เป็นความต้องการของมนุษย์ ที่ต้องการไม่น้อยไปกว่าความต้องการทางร่างกาย

(3) ความต้องการด้านความเติบโต เป็นความต้องการในการพัฒนาตนเอง ความเจริญก้าวหน้าในงาน ความภาคภูมิใจในตนเอง ตลอดจนความเข้าใจตนเองและได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

3) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg and other

Herzberg (1959) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์กรหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจาก 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) มีรายละเอียดดังนี้

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

ก. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสบผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

ข. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปแบบ

การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับ
ในความสามารถ

ค. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้อง
อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดย
ลำพัง

ง. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมาย
ให้ดูแลงานใหม่ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

จ. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การ
เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

(2) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันการ
การปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

ก. เงินเดือน (Salary) หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปเงิน
รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น เป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

ข. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of
Growth) หมายถึง ความน่าจะเป็นที่บุคคลจะได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

ค. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
(Interpersonal Relation, Subordinate, Peers) หมายถึง ความมีสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถ
ทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

ง. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับและ
นับถือของสังคม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี

จ. นโยบายและการบริหาร (Company Policy and
Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร
ที่มีประสิทธิภาพ

ฉ. สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทาง
กายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือ
ต่างๆ

ช. ชีวิตส่วนตัว (Personal Lift) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ส่วนตัวที่
เกี่ยวข้องกับงาน เช่น การไม่ถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลครอบครัว

ซ. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคล
ที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

ณ. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หรือการนิเทศงาน หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหรือผู้นิเทศงานในการดำเนินงาน และการบริหารงาน

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านบุคคล (People) เป็นการบริหารงานให้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล ให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพอใจในงานที่ทำ คือ สนองความต้องการด้านการดำรงชีวิต ด้านความสัมพันธ์ (Related needs) และด้านการเติบโต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในตัวบุคคลมากขึ้น

1.3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีความสุขด้าน

กระบวนการ (Process)

แนวคิดและทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงาน ภายในองค์กร คือ การสื่อสารที่ดี การบริหารอย่างมีส่วนร่วม ทักษะกระบวนการคิด การทำงานเป็น ทีม เป็นต้น ทั้งนี้ผลจากบริหารงานที่ดีจะนำมาสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิด ความสุขระหว่างผู้ร่วมงานและตัวเอง ที่เรียกว่าความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้แนวทาง และกระบวนการในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งในการบริหารมีความจำเป็นที่ ต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ ในที่นี้ขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการบริหารองค์กร ดังนี้

องค์การอนามัยโลก (อ้างถึงในอุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2563, น. 22) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการสร้างองค์กรแห่งความสุขที่หลากหลายด้วยกระบวนการในการสร้างความสุข โดยเน้นที่การสร้างโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี ที่ตรงกับ ความต้องการของทุกคนและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนี้

1. การประชุม (Mobilize) การประชุมจากทั้งบุคลากรและผู้บริหารเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ค่านิยม และประเด็นสำคัญ ๆ ที่คนในองค์กรยึดถือเป็น กรอบจริยธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการดำเนินงานโดยสิ่งต่าง ๆ ทั้งข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ ตรรกะ ความเชื่อทางศาสนา รู้ว่าใครเป็นผู้นำด้านความคิดเห็นที่สำคัญและมีอิทธิพลอยู่ในองค์กร และสิ่งที่ คาดว่ามีแนวโน้มในการสร้างปัญหาที่มีความสำคัญต่อการสร้างความยืดหยุ่นในองค์กร

2. สมัชชา (Assemble) เมื่อมีการประชุมแล้ว นำข้อมูลที่ได้มารวบรวมกันเพื่อ สร้างทีมงานที่มีสุขภาพดี และทรัพยากรเพื่อวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยเฉพาะ โดยอาจ เพิ่มเติมบทบาทหรือจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่มาจากผู้แทนบุคลากรจาก หลายระดับขององค์กร โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กร

3. การประเมิน (Assess) การประเมินโดยใช้เครื่องมือและมาตรการที่หลากหลาย เช่น ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการตรวจสอบสถานที่ทำงาน ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยง

ต่อสุขภาพและความปลอดภัย มีการบันทึกเก็บข้อมูล มีการประเมินความเสี่ยง การทบทวน และการจัดทำนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร

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

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

6. การดำเนินการ (Do) การปฏิบัติงานจะต้องมีการกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละชั้นของการทำงานตามแผน การมอบหมายงานให้กับบุคลากรหลายคนต้องมีโอกาสปฏิบัติงานในการควบคุมและการติดตามผล

7. การประเมินผล (Evaluate) การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญเพื่อประเมินการดำเนินการตามแผนและสิ่งที่ไม่เป็นไปตามแผน เพื่อหาสาเหตุในขั้นตอนการประเมินผล และผลลัพธ์จะต้องมีการประเมินทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การประเมินความคิดริเริ่มในแต่ละครั้ง และการประเมินความสำเร็จโดยรวมของงาน

8. การปรับปรุง (Improve) การปรับปรุงเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจรเป็นขั้นแรกในรอบการดำเนินงานครั้งต่อไป เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงตามผลการประเมินผลซึ่งจะต้องตระหนักถึงกระบวนการที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จ

สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมกับ Chula Global network (2559) ได้ร่วมกันเสวนาโครงการแผนงานสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรภาครัฐ ในหัวข้อ “นักสร้างสุของค์กร (นสอ.)” กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรภาครัฐ ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) พบว่าแนวทางการสร้างความสุขของการทำงานในองค์กร เกิดจากการบริหารงานภายในที่เอื้อให้องค์กรได้ค้นพบตนเองถึงศักยภาพและแนวทางอันเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ซึ่งแฝงอยู่ภายในบทเรียนการทำงานที่ส่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการทำงาน ซึ่งแนวทางการบริหารงานองค์กรที่ส่วนราชการเลือกใช้ มีดังนี้

1. การสร้างความรู้และค่านิยมเชิงสุขภาวะ ซึ่งหลายหน่วยงานอาจเริ่มต้นจากประเด็นนี้ ก่อน เนื่องจากสามารถเห็นผลชัดเจนเป็นรูปธรรม เกิดการพัฒนาทั้งระดับปัจเจก และระดับองค์กรไปพร้อม ๆ กัน มีการสร้างนักสร้างสุขขององค์กรที่พร้อมเดินหน้าการทำงาน

2. การสร้างการมีส่วนร่วม ร่วมคิดร่วมทำ เน้นการสร้างมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างทั่วถึง ซึ่งมีลักษณะเด่นคือ สำหรับองค์กรขนาดเล็กที่มีการสื่อสารอย่างทั่วถึงได้ง่าย ทำให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการทุกกระบวนการ สำหรับองค์กรที่มีโครงสร้างทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคทั่วประเทศ ต้องเสริมด้วยเครือข่ายภายในทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3. การสื่อสารภายในและขับเคลื่อนประเด็น เป็นการสื่อสารประเด็นการสร้างสุขขององค์กรผ่านการประชาสัมพันธ์โครงการและจัดนิทรรศการเพื่อสร้างกระแสให้หลายภาคส่วนตระหนักรับรู้เผยแพร่แนวคิดไปส่วนราชการภายใต้สังกัด ทำให้กลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ และบุคลากรในองค์กรได้ทำกิจกรรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น

4. การเปิดพื้นที่ความคิดและฐานกิจกรรม การดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีส่วนช่วยในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็ง โดยการเริ่มต้นจากการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีพื้นที่ในการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งนำมาสู่การกล้าพูดคุย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

5. การกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์นำไปสู่การบรรลุในแผนยุทธศาสตร์ นโยบายตัวชี้วัดเพื่อเข้าสู่ระบบของหน่วยงาน มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ขณะที่บางองค์กรได้กำหนดเรื่องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดรายบุคคล นอกจากนี้บางหน่วยงานยังนำไปสู่การจัดสรรงบประมาณภายใน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานเชิงสุขภาวะองค์กรได้ด้วย มีการนำงบประมาณ มาทำกิจกรรมสร้างสุข โดยดำเนินการคู่ขนานไปกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับจากแหล่งทุนภายนอก

Becker and Huselid (1999) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารว่า ต้องเป็นนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งทรัพยากรมนุษย์จะเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลง (Change agent) และการสนับสนุนผู้จัดการสายงาน โดยมีบทบาทที่สำคัญในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และการจัดการเปลี่ยนแปลงที่ผู้บริหารจะเข้ามามีส่วนสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน ที่จะต้องศึกษาขอบข่ายงานแต่ละงานในองค์กรโดย การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของงานกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรผ่านการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งและปริมาณงานที่รับผิดชอบเพื่อสนับสนุนการออกแบบ ลักษณะงานให้ส่งเสริมต่อการสร้างความสุขในการทำงาน เช่น งานที่มีอิสระทำหาย และบุคลากรสามารถมีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเองอีกทั้งปริมาณงานที่มีความเหมาะสมกับชั่วโมงการทำงานไม่ต้องทำงานล่วงเวลาเพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลในการใช้ชีวิต

2. การสรรหาและคัดเลือก ผู้บริหารจะค้นหาวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่ ๆ ที่มีความเหมาะสมกับงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ผู้สมัครได้แสดงคุณลักษณะความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร รวมทั้งทำให้องค์กรมั่นใจได้ว่าบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและคัดเลือกนั้นเป็นผู้ที่มีสุขภาวะที่ดี

3. การบรรจุแต่งตั้งปฐมนิเทศและทดลองงานผู้บริหารจะเป็นผู้สร้างความประทับใจและมิตรไมตรีที่ดีตั้งแต่วันแรกที่บุคลากรได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในฐานะที่เป็นทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจะเป็นผู้นำการประเมินผลที่เป็นระบบ มีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์กร การสร้างการยอมรับร่วมกันของบุคลากรในการใช้ประโยชน์จากการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย และการปลดออกรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและตัวบุคลากรให้เติบโตในทิศทางเดียวกัน

5. การบริหารค่าตอบแทน ผู้บริหารจะเป็นผู้ประสานในการบริหารค่าตอบแทนของบุคคลให้เกิดความเป็นธรรม และสนับสนุนให้การบริหารค่าตอบแทนเป็นไปตามระยะเวลาที่เหมาะสม อีกทั้งนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาสร้างแรงจูงใจและบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากร

6. การฝึกอบรม/พัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพผู้บริหารจะเป็นผู้รวบรวมถึงความต้องการในการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ที่มีความสำคัญและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานเพื่อจัดหลักสูตรที่จะเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรให้สูงขึ้นและการกำหนดเรื่องฝึกอบรมนั้นเชื่อมโยงกับแผนการพัฒนา ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพที่ทำให้บุคลากรทราบถึงสิ่งที่องค์กรต้องการและพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เพิ่มขึ้นตามที่ต้องการ อันจะส่งผลต่อระดับความสุขของบุคลากรที่ความสามารถของตนได้รับการเติมเต็มและองค์กรมีบุคลากรที่มีศักยภาพมาร่วมงาน

7. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ผู้บริหารจะเป็นผู้อำนวยความสะดวกในด้านสุขภาพอันประกอบไปด้วย

8. แรงงานสัมพันธ์ เป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน

Stein (อ้างถึงในกมลทิพย์ ใจเที่ยง, 2562, น. 58) ได้อธิบายการบริหารองค์กรแห่งความสุขว่าประกอบด้วย 1. การคัดเลือกบุคคลที่มีบุคลิกเป็นคนที่มีความสุข (Hire happy personalities) เพราะคนที่มีความสุขจะสามารถทำให้องค์กรมีความสุขไปด้วย และง่ายต่อการประสานงาน สามารถมีเครือข่ายในการทำงานที่ดี 2. การสร้างความมีจิตสำนึกในการทำงาน

(Be community minded at work) มีความรับผิดชอบกระตือรือร้นในการทำงาน ร่วมพัฒนางานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป้าหมายขององค์กรเมื่อทำงานล้มเหลวหรือผิดพลาดก็พยายามแก้ไขให้ดีขึ้นและมีคุณธรรมต่องานที่ทำ 3. การออกแบบกิจกรรมโดยเลิกกิจวัตรประจำวันเป็นครั้งคราว (Get out of the work routine occasionally) มีการเปลี่ยนกิจกรรมขององค์กรบ้างในบางครั้งการทำทุกอย่างแบบจำเจจะทำให้ขาดแรงเสริมหรือขาดความน่าสนใจ 4. การแสดงออกถึงการเอาใจใส่ดูแลพนักงาน (Show that you care about your employees) 5. การกระตุ้นให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น (Encourage some selfish thinking) การกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรมีอิสระทางความคิดและมีผู้รับฟังความคิดเห็นจะทำให้มีนวัตกรรมเกิดขึ้นในองค์กร 6. การมุ่งเน้นความคิดเชิงบวก (Focus on the positive) พยายามมองในแง่บวกและมองข้ามการตำหนิและข้อผิดพลาดเพื่อให้พนักงานหรือบุคลากรเกิดการเรียนรู้ที่จะแก้ไขและพัฒนาตนเอง 7. ให้สิ่งตอบแทนคืนกลับบุคลากรในทีมงาน (Give back with your employees) เป็นการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่บุคลากรควรจะได้รับ

ทฤษฎีการทำงานเชิงบวกของ Lockergnome

Lockergnome (2006, อ้างถึงในรวมศิริ เมนะโพธิ, 2550, น.34) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงานนั้น เกิดจากกระบวนการทำงานเชิงบวกของบุคลากร ซึ่งจะช่วยลดความเครียดในการทำงานและทำให้คนสามารถสร้างสรรค์ผลงานได้ดียิ่งขึ้น นำมาสู่แนวคิดใหม่ ๆ พร้อมทั้งปัญหาอุปสรรคจะได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและชาญฉลาด พนักงานที่มีความสุขจะมีวิธีการจัดการกับอารมณ์ต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์ความสุขความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลไปสู่ผู้รับบริการได้รับความสุขด้วยกัน ซึ่งต้องเริ่มจากตัวบุคลากรในองค์กรก่อนซึ่งมีวิธีปฏิบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. การมองโลกในแง่ดี (Optimism) สามารถเรียนรู้ได้เป็นสิ่งที่เกิดกับมุมมองของแต่ละคนที่จะเลือกที่จะอธิบายหรือกล่าวถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน
2. การแสดงความรู้สึกขอบคุณ (Gratitude) การแสดงออกความรู้สึกขอบคุณหรือซาบซึ้งต่อคนอื่น ๆ รอบข้าง
3. การให้อภัย (Forgiveness) ปลดปล่อยความรู้สึกที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นและสร้างความรู้สึกที่สงบเพื่อที่จะนำไปสู่ความสุขที่ลึกซึ้ง
4. ปรับเปลี่ยนหรือพัฒนาการพูดกับตนเอง (Improve your self-talk) การปรับเปลี่ยนการพูดกับตนเองในเชิงที่ไม่สร้างสรรค์หรือลงโทษตัวเองสู่การพูดในเชิงสร้างสรรค์และให้กำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญ
5. ปลดปล่อยสิ่งที่ชอบ (Flow) การคิดถึงสิ่งที่ตัวเองชอบพูดหรือคิดจะช่วยให้เกิดช่วงเวลาแห่งความสุขเกิดขึ้นได้

6. การสร้างความตื่นเต้น (Savor) การสร้างความรู้สึกต่อสิ่งที่กระทำเป็นการปลุกพลังในการทำงานอย่างมีความสุข

7. การปรับเปลี่ยนมุมมอง (Reframe) เปลี่ยนมุมมองที่ทำให้เกิดความตึงเครียดกดดัน ที่ทำให้เกิดความรู้สึกเชิงลบในการทำงาน ไปสู่การเกิดมุมมองใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถปรับเปลี่ยนในความรู้สึกการตอบสนองเชิงลบไปสู่ความรู้สึกเชิงสร้างสรรค์ได้

8. สร้างส่วนที่แข็งแกร่ง (Build on strengths) ความสุขนั้นเกิดจากการให้ความสามารถที่ถนัด แข็งแกร่ง ได้มีการปลดปล่อยและทำความสามารถที่ชำนาญนั้นได้แสดงบทบาทเพิ่มมากขึ้น หมายถึง ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ ความสุขจะช่วยฟื้นฟูความเป็นมนุษย์ให้เกิดขึ้นในองค์กร

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านกระบวนการ เป็นแนวทางการบริหารที่เอื้อให้องค์กรได้ค้นพบตนเองถึงศักยภาพและแนวทางอันเป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร มีการบริหารงานเชิงบวก ลดทอนความเครียด มีโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี ที่ตรงกับความต้องการของทุกคนและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

1.3.3 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านสถานที่ (Place)

แนวคิดและทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นศึกษาเกี่ยวกับสถานที่ (Place) และสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งหากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในปัจจัยดังกล่าวที่ส่งผลต่อระดับความสุขของบุคลากร จะนำมาสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นปลอดภัย เป็นระเบียบน่าเรียนรู้ มีสุขภาวะที่ดีที่เรียกว่าสภาพแวดล้อมที่ความสุขในการทำงาน ซึ่งในการบริหารงานด้านสถานที่ (Place) มีความจำเป็นที่ต้องมีความรู้ในทฤษฎีต่าง ๆ ในที่นี้ขอเสนอแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสถานที่ (Place) ขององค์กร ดังนี้

ประยูร ศรีอุดมกุล (2565) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ว่าเป็นสถานที่ทำงานหรือสถานที่โดยรอบของพนักงานที่องค์กรจัดทำให้ โดยประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมทางเทคนิค อาทิ สิ่งอำนวยความสะดวกเครื่องมือและอุปกรณ์ แสง อากาศ อุณหภูมิ เสียง การระบายอากาศ โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและองค์ประกอบทางกายภาพหรือทางเทคนิคอื่น ๆ ของสถานที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางด้านสัมพันธภาพ อาทิ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ภายในทีมงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านายกับลูกน้องที่อยู่ภายในกรอบขององค์กร และสภาพแวดล้อมทางด้านการบริหารจัดการ ขององค์กรซึ่งรวมถึงระบบขั้นตอนการปฏิบัติ ค่านิยมและปรัชญา ซึ่งดำเนินการภายใต้การควบคุมของฝ่ายบริหาร โดยทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อจิตใจ สุขภาพ ทศนคติ การปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงานเป็นอย่างมากซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

ทิวากาล ด้านแก (2556) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น สภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายใน

1.1 ลักษณะเฉพาะของนโยบาย ได้แก่ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ นโยบายและกฎข้อบังคับรวมถึงนโยบายในการบริหารงานต่างๆขององค์การ

1.2 โครงสร้าง ได้แก่ สายการบังคับบัญชาอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะโครงสร้างนี้ก่อให้เกิดการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้านและการร่วมมือกัน

1.3 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ทำเลที่ตั้งขององค์การ รั้งสี แสงสว่าง อุณหภูมิ ฝุ่นละออง เครื่องมือและอุปกรณ์

1.4 กระบวนการจัดการ หมายถึง การกำหนดความสัมพันธ์ให้กับส่วนต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้ดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายเช่นการติดต่อสื่อสารการวางแผนการแก้ปัญหาความขัดแย้งการคัดเลือกพนักงานการให้รางวัลและการประสานงาน

1.5 บรรยากาศขององค์การและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน ได้แก่ พฤติกรรมของพนักงานในองค์การการรับรู้ของพนักงานและสิ่งแวดล้อมในองค์การทำให้พนักงานมีการแสดงออกและเกิดปฏิสัมพันธ์กัน

2. สภาพแวดล้อมภายนอก

2.1 ด้านเศรษฐกิจ การเงิน เป็นปัจจัยเกี่ยวกับภาพรวมด้านเศรษฐกิจขององค์การที่ตั้งอยู่สภาพเศรษฐกิจของแต่ละสังคมในแต่ละช่วงเวลาเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์การ

2.2 ด้านเทคโนโลยีระดับความรู้และความก้าวหน้าทางวิทยาการที่เกิดขึ้น ทั้งในระดับสังคมซึ่งเกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ ความก้าวหน้าทางวิทยาการไม่เฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีหรือการทำงานด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น เช่น ความก้าวหน้าในการติดต่อสื่อสารระบบข้อมูลความทันสมัยของเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ

2.3 ด้านการเมืองและกฎหมาย ผลกระทบจากการเมืองและกฎหมายรวมถึงนโยบายต่าง ๆ ของรัฐที่มีต่อองค์การระบบการเมืองและกฎหมายของแต่ละประเทศจะแตกต่างกันและส่งผลกระทบต่อองค์การต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเข้ามาควบคุมการทำงานขององค์การ

2.4 ด้านสังคมและวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์การเช่นลักษณะของสังคมที่องค์การกำลังดำเนินงานอยู่ความเชื่อค่านิยมของคนในสังคม จำนวนประชากรโครงสร้างประชากรระดับความรู้และการศึกษาของคนประเพณี และวัฒนธรรมทัศนคติของคนระบบความสัมพันธ์ของคนในสังคมการรวมกลุ่มขบวนการทางสังคมและการเลื่อนชั้นทางสังคมปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งสิ้น

Gilmer (1973, อ้างถึงในภัทธานิษฐ สุวรรณรัตน์, 2564, หน้า 21) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม แบ่งเป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกปลอดภัยทางกาย และสภาพจิตใจ เมื่อทำงานอยู่ในองค์กร ทั้งในด้านสภาพแวดล้อมที่มีความพอเหมาะในการทำงาน ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน รวมไปถึงความรู้สึกมั่นคงในองค์กรและงาน
2. โอกาสสำหรับความก้าวหน้าในงาน (Work Opportunity for Advancement) หมายถึง รางวัลที่ได้รับจากการทำงานโดยอาจได้มาในรูปแบบของรายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ ของสมนาคุณ การเลื่อนตำแหน่งงาน หรือเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงาน
3. องค์กรและการบริหารจัดการ (Organization and Management) หมายถึง การวางแผน การจัดการองค์กร การกำหนดเป้าหมาย สร้างกลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติขององค์กร เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย
4. ค่าจ้าง (Wages) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานที่บุคลากรพึงได้รับตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน ปริมาณและเนื้อหาของงาน รวมไปถึงการสร้างผลงานที่ทรงคุณภาพผ่านการประเมินค่าอย่างเป็นระบบและยุติธรรม
5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) หมายถึง รูปแบบหรือลักษณะของงานที่สร้างคุณค่า ความภาคภูมิใจ มีเกียรติ ได้รับความไว้วางใจในสวนหน้าที่รับผิดชอบควรเป็นสิ่งที่ตอบโจทย์และท้าทายความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาขึ้นในทางที่ดี
6. การกำกับดูแล (Supervision) หมายถึง การดูแล ให้คำแนะนำ และตรวจสอบการทำงานของบุคคล เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถทำงานได้ตามมาตรฐาน มีความเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ
7. ลักษณะของสังคมในงาน (Social Aspects of Employment) หมายถึง การถูกยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมภายในสถานที่ทำงาน ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือกันส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การแจ้งข่าวสาร เพื่อให้ทุกคนในองค์กรรับทราบข้อมูลและเกิดความเข้าใจร่วมกัน
9. สภาพการณ์การทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเหมาะสม มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความสะอาด เป็นระบบระเบียบ สถานที่ได้รับการตรวจสอบดูแลด้านความปลอดภัย รวมไปถึงเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์รับการตรวจสภาพเพื่อใหพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ในด้านของการทำงานควรมีระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นในภายหลัง

10. สิทธิประโยชน์ (Benefits) หมายถึง ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากรายได้ของบุคลากรที่พึงได้รับ อาทิ ลาป่วย ลาพักร้อน ประกันภัยต่าง ๆ ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพของสมนาคุณ ทองเที่ยวประจำป ค่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าน้ำมันรถ ค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

Msengeti & Obwogi, (2015, อ้างถึงในอนุสร ใจฉวะ, 2564, น. 178) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ สถานที่ที่ผู้ทำงานหรือพนักงานเกิดการรับรู้ได้โดยรอบไม่ว่าจะเป็น รูป รส กลิ่น เสียง และการมองเห็น สามารถสัมผัสได้และสัมผัสไม่ได้ เป็นเรื่องที่ครอบคลุมหมวดหมู่ของลักษณะบริเวรโดยรอบของพนักงานในการทำงาน เช่น ความร้อน ความเย็น อุปกรณ์ในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความซับซ้อนของระบบงานที่ได้รับมอบหมาย ล้วนก่อให้เกิดเป็นสภาพแวดล้อมในการการทำงานทั้งสิ้น โดยเมื่อมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี พนักงานเกิดความพึงพอใจก็จะนำไปสู่ความต้องการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

D. Schultz & S. Schultz (1994) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานแบ่งได้เป็น 3 ด้าน

1. สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั่วไป ทั้งแสงสว่างเสียง สภาพอากาศ ฝุ่นละออง บริเวณที่ทำงานที่มีความสะอาด สะดวกสบาย และปลอดภัย เพื่อป้องกันปัจจัยที่ทำให้เกิดความตึงเครียดในด้านสภาพแวดล้อมที่นอกเหนือจากการทำงาน

2. สภาพระยะเวลาการทำงาน (Temporal Working Condition) หมายถึง รูปแบบชั่วโมงการทำงานที่มีการกำหนดให้มีระยะเวลาที่เหมาะสม อาจพิจารณาจากหลายปัจจัยร่วมด้วย อาทิ องค์กรมีความต้องการในการเพิ่มกำลังการผลิต โดยอาจมีการเพิ่มชั่วโมง การทำงานนอกเวลา และจ่ายผลตอบแทนเป็นค่าล่วงเวลา และลดระยะเวลาหรือสัปดาห์ในการทำงานให้สั้นลง เป็นต้น

3. สภาพะการงานทางสังคมและจิตวิทยา (Psychological and Social Working Condition) หมายถึง สภาพะการงานที่อาจมีผลต่อสภาวะจิตใจทั้งทางบวกและทางลบสภาวะการ ทำงานที่ดีช่วยให้เกิดความพอใจ แรงจูงใจ และความตั้งใจในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดงานที่มี ประสิทธิภาพ สวนสภาวะเชิงลบนั้น อาจก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เหนื่อยล้า เกิดความวิตกกังวล ความตึงเครียด

Moos (1986) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นความคิดความรู้สึกที่มีต่อ สถานการณ์หรือสถานที่ภายในที่ทำงาน ส่งผลให้เกิดการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาและแม้ว่าจะ เป็นกลุ่มบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์หรือสถานที่เดียวกันก็อาจส่งผลให้เกิดความคิดและความรู้สึกที่ ต่างกัน โดยสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 ด้าน คือ มิติด้านปฏิสัมพันธ์ มิติของงาน ที่มีความก้าวหน้า และมิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน

1. มิติด้านปฏิสัมพันธ์ (Relationship Dimensions) หมายถึง การยกระดับ สำหรับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างกัน มีการสนับสนุนและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยลดความยุ่งยาก และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มิติด้านปฏิสัมพันธ์ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1.1 ด้านความข้องเกี่ยวในงานที่ทำ (Involvement) หมายถึง บุคลากรได้มีส่วนเกี่ยวข้องในงานของตนและเป็นคนสำคัญขององค์กร ทำให้เกิดสายใยความผูกพันเกิดความเต็มใจในการทำงานและสร้างคุณค่าต่าง ๆ เพื่อองค์กร

1.2 ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคล (Peer Cohesion) หมายถึง ความผูกพันของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกันซึ่งก่อให้เกิดเป็นกลุ่มสังคมขนาดเล็กที่มีอิทธิพลในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจ รวมไปถึงให้การสนับสนุนในด้านการทำงานร่วมกัน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การที่หัวหน้างานกล่าวคำชมเชยเมื่อมีผลการทำงานที่ดี ให้การช่วยเหลือสนับสนุนเมื่อเกิดปัญหาภายในงาน และมีความสนใจความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรที่ร่วมงานกัน

2. มิติของงานที่มีความก้าวหน้า (Personal Growth Dimension) หมายถึง สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมภายในที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในงาน มิติของงานที่มีความก้าวหน้า แบ่งเป็น 3 ด้าน

2.1 ด้านอิสรภาพในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงาน และตัดสินใจในกระบวนการทำงานอย่างมีอิสระส่งผลให้บุคลากรได้ใช้ของความรู้ต่าง ๆ เพื่อแสดงผลการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2.2 ด้านความมุ่งเน้นในงาน (Task Orientation) หมายถึง การเห็นความสำคัญของการทำงาน หรือความสำเร็จของงานที่ทำได้โดยใช้การจัดการวางแผนอย่างมีหลักการเพื่อให้มีรูปแบบการทำงานที่ดีและลดผิดพลาดในงาน

2.3 ด้านแรงกดดันจากงาน (Work Pressure) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีแรงกดดันจากความเร่งด่วน และข้อจำกัดต่างๆ ที่จะต้องทำงานให้สำเร็จ อาจก่อให้เกิดความเครียด ความทุกข์ใจ ซึ่งเป็นภาระทางร่างกายและจิตใจของผู้ที่ทำงาน

3. มิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน (System Maintenance and Modification Dimensions) หมายถึง การมองเห็นความชัดเจนในโครงสร้างของหน่วยงานรวมถึงรับรู้เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในงาน หรือสถานที่ทำงาน มิติด้านการบำรุงรักษาและการเปลี่ยนแปลงในงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน

3.1 ด้านความชัดเจนในงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความคาดหวังในเป้าหมายขององค์กร กฎระเบียบ นโยบายต่าง ๆ โดยต้องมีการสื่อสารภายในองค์กรอย่างชัดเจนก่อน

ให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน มองเห็นเป้าหมายในทิศทางเดียวกันและเกิดแรงจูงใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3.2 ด้านการกำกับดูแลการทำงาน (Control) หมายถึง ความเข้าใจร่วมกันในกฎระเบียบเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานและการอยู่ร่วมกันภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงช่วยลดช่องว่างความแตกต่างระหว่างบุคคล แม้ว่าการมีกฎระเบียบในการอยู่ร่วมกันจะเป็นสิ่งที่ดีแต่การตั้งกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ควรคำนึงถึงความเหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดความขุ่นเคืองใจของบุคลากรในองค์กร

3.3 ด้านนวัตกรรมและการนำไปใช้ (Innovation) หมายถึง การส่งเสริมให้มีการนำนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ มาใช้เป็นตัวช่วยแบ่งเบาภาระในการทำงานสะดวกสบายและยกระดับผลงานใหม่ประสิทธิภาพมากขึ้น

3.4 ด้านสะดวกสบายทางกายภาพ (Physical Comfort) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสร้างเสริมให้มีความเหมาะสม เพิ่มการอำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งผลดีต่อทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ ลดสภาวะตึงเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีความสุขด้านสถานที่ การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมในสิ่งอำนวยความสะดวก มีสภาพแวดล้อมที่ดีสะอาดสวยงามเป็นระเบียบ ปลอดภัย มีบรรยากาศที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้เกิดความสำเร็จ แนวปฏิบัติขององค์กรที่คอยควบคุมลักษณะการปฏิบัติของบุคลากร โดยองค์กรควรมีความชัดเจนในการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ

2. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับสถานศึกษาแห่งความสุข

2.1 ความหมายของสถานศึกษาแห่งความสุข

สถานศึกษาถือเป็นองค์กร หน่วยงานตามกฎหมายที่มีหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยมีผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาและบริหารครูให้ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงาน มีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่าง

สมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือความสุขของทุกคน เนื่องจากคำว่า องค์กรแห่งความสุข มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกันในองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 (2564) กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งความสุข หมายถึง สถานศึกษาที่มีบรรยากาศภายในและภายนอกที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ครูจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูมีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีปฏิบัติตามวัฒนธรรมของโรงเรียน และได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และบุคคลโดยทั่วไป ผู้เรียนมีความสุขกายและสุขภาพจิตที่ดีมีความพร้อมในการเรียนรู้ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรนักเรียน ชุมชนสนับสนุนนักเรียนให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาโดยการบริหารอย่างมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีการบริหารจัดการให้ความสุขเกิดขึ้นในโรงเรียน

เฉลิม วัดโคก (2564) สถานศึกษาแห่งความสุข คือ สถานศึกษาที่สร้างรอยยิ้มให้เกิดบนใบหน้าของนักเรียนทุกคนได้ เพราะเป้าหมายของโรงเรียนแห่งความสุขมุ่งหวังให้นักเรียนมีความสุขเมื่อมาโรงเรียน หรือมีความสุขในการเรียนในห้องเรียน และการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน เด็กสามารถมีความสุขได้ไม่ยาก ด้วยวัยที่ยังอิสระ ปลอดภัยจากความคิดที่ตีกรอบและมอมมองต่อโลกที่สดใส ความสุขของเด็กจึงเกิดจากการรับรู้ในตัวเด็กเองและจากผู้คนแวดล้อมที่เข้าใจความเป็นเด็กที่อยู่ในตัวเด็กทุกคน ความสุขที่เกิดขึ้นจากการไปโรงเรียนเริ่มที่ครูผู้สอนถ้าครูผู้สอนอารมณ์ดี จิตใจดี เด็กจะมีความสุขทำให้เกิดความสนใจในการเรียน ทำให้อยากเรียน อยากรมาโรงเรียนทุกวัน เพราะมีความสุขกับการได้มาโรงเรียน เด็กทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ได้มากมาย การกระตุ้นให้เด็กมีความสุข ส่งเสริมให้เด็กได้คิดอย่างอิสระ มีความสุขที่ได้นำเสนอความคิด วิธีการหาคำตอบให้เหมาะสมกับความคิด ประสบการณ์ของตน และพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ให้เต็มศักยภาพ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างมีความสุข นอกจากนั้นการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ก็ส่งผลให้เด็กเกิดความสุขกับการเรียนด้วยเช่นกัน อีกทั้งมีส่วนจูงใจให้เด็กอยากมาโรงเรียน อยากรวมกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียนส่งผลให้เกิดโรงเรียนแห่งความสุขขึ้นในใจของเด็กแล้ว

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4 (2564) กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งความสุขนั้นไม่ได้อยู่ที่อาคารสถานที่ของโรงเรียนที่ใหญ่โต โอ้อ่า หันสมัย แต่อยู่ที่ครู ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ที่ใกล้ชิดเด็กที่สุดในโรงเรียน เนื่องจากครูเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับเด็ก และอยู่ร่วมกับเด็กตลอดเวลาในโรงเรียน การที่ครูมีความเมตตาจริงใจและอ่อนโยนต่อเด็กทุกคนโดยทั่วถึงกัน ทำให้เด็กเกิดความรักศรัทธาและไว้วางใจ ก่อให้เกิดความสุข ส่งผลให้เด็กมีจิตใจพร้อมในการเรียนรู้บวกกับการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของครูแล้ว ย่อมส่งผลให้เด็กเกิดความสุข

สนุกในการเรียน อยากมาโรงเรียน เพราะโรงเรียนแห่งความสุขได้เกิดขึ้นภายในใจดวงน้อย ๆ ของเด็กแล้วนั่นเอง

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (อ้างถึงในอุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2563, น.17) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาแห่งความสุข (happy school) หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้ก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา 3 ด้าน คือ 1) บุคคล 2) กระบวนการ และ 3) สถานที่และสภาพแวดล้อม บุคลากรทุกฝ่ายมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงานตามหน้าที่ร่วมมือร่วมใจกันในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีความสุข มีการจัดบรรยากาศของการเรียนการสอนที่เกื้อหนุนให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านสังคม และอารมณ์

Dietz (2018, อ้างถึงในอุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2563, น. 24) กล่าวว่า โรงเรียนแห่งความสุขไม่ได้เป็นแค่จุดประสงค์หลักในการดำเนินชีวิตของนักเรียน แต่หมายความรวมถึงทุกสิ่งทุกอย่างในความเป็นบุคคลที่มีวินัยในตนเอง มีความพยายามในการทำสิ่งที่ดีงาม ตามการเรียนรู้ด้วยทักษะการดำเนินชีวิต ทักษะคิดต่อสิ่งรอบตัว ไม่ใช่เพียงแค่ออยู่ในโรงเรียน แต่หมายความรวมถึงการอยู่ภายนอกโรงเรียนด้วย นักเรียนต้องสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ปัจจุบันได้

กมลพรรณ เอกณรงค์ (2560) กล่าวถึงโรงเรียนแห่งความสุข ว่าหมายถึง โรงเรียนที่ส่งเสริมการจัดการศึกษา โดยเคารพในความหลากหลาย การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม โดยมีหลักเกณฑ์ ได้แก่ 1. คนในด้านมนุษยสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 2.กระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่มีความสนุกสนานและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ 3.สถานที่ภายในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน

สรุปได้ว่า สถานศึกษาแห่งความสุข เป็นสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย มีการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพในด้านที่เกี่ยวข้องกับบุคคล กระบวนการและสถานที่ภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจและความสุขแก่บุคคลทุกฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 หลักการ แนวทางการดำเนินงานสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข

สถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีความสำคัญกับการจัดการศึกษา มีหลักการแนวทางการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข

พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563) สรุปว่า การดำเนินการของโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) นั้นควรดำเนินการในกรอบแนวทางที่เน้นความสำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคคล ความร่วมมือในทางบวกและคุณค่าในการฝึกฝน กระบวนการ การทำงานเป็นทีมและร่วมมือและจิตวิญญาณของทีม ความรู้สึกร่วมในความสำเร็จและ การเรียนรู้แบบเป็นทีมระหว่างนักเรียนกับครู เนื้อหาที่มีประโยชน์เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ และสถานที่สภาพแวดล้อมแห่ง

การเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร บรรยากาศที่ปลอดภัยปราศจากการกลั่นแกล้ง พื้นที่การเรียนรู้แบบเปิดและเป็นพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สำหรับการเล่น

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2563) กล่าวว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีแนวทาง ดังนี้ 1) ด้านบุคคล โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดแผนพัฒนาตนเองตามแผนปฏิบัติงาน มีแผนพัฒนางานแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมทั้งเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการ ครู และผู้ปกครองอย่างชัดเจน 2) ด้านกระบวนการ ครูควรมีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการประเมินผลตามสภาพจริง 3) ด้านสถานที่ โรงเรียนมีโครงการที่เสริมสร้างสุขภาวะและสุขภาพิบาลให้กับนักเรียน พร้อมพัฒนาระบบความปลอดภัยในโรงเรียน และมีการตรวจสอบสภาพความมั่นคงแข็งแรงของอาคารสถานที่เสมอ

ลาวัลย์ เกติมา (อ้างถึงในอุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2563, น. 3) ได้เปิดเผยว่า การบริหารโรงเรียนให้เกิดเป็นโรงเรียนต้นแบบแห่งความสุข (Happiness School) นั้นต้องบริหารให้เกิดการเปิดใจให้รัก เข้าใจ ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน โดยจะเสริมสร้างความเชื่อมั่นและกำลังใจของครูและนักเรียนด้วยคำพูดเชิงบวก ให้เด็กมีความเข้าใจในตนเอง มีความมุ่งมั่นตั้งใจเรียน และเข้าใจว่าการศึกษาที่ดีจะนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ให้ความสำคัญกับความหลากหลายของนักเรียนที่มีพื้นฐานครอบครัวที่ต่างกัน มีการสนับสนุนด้านการศึกษาก่อให้เกิดความสุข และมีเป้าหมายที่ชัดเจน ครูมีวิธีการปรับกระบวนการคิด วิธีการสอน มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ผู้ปกครองมีส่วนร่วมที่ดีกับครูก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อครูและโรงเรียน

UNESCO (2017) โรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) UNESCO ริเริ่มโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) ในเอเชียแปซิฟิก ด้วยความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความสุขในโรงเรียนเน้นให้ผู้เรียนมีความสุขและมีการพัฒนาแบบองค์รวม โดยมีองค์ประกอบหลักสำคัญ 3 ประการ คือ (1) คน (People) (2) กระบวนการ (Process) และ (3) สถานที่ (Place) ซึ่ง UNESCO และสถาบัน KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE หรือ KEDI แห่งสาธารณรัฐเกาหลีใต้ได้รวบรวมโครงการโรงเรียนแห่งความสุข ส่วนที่สำคัญ แก่นสาระ ข้อค้นพบที่ปรากฏนิยามความสุขที่เป็นหัวใจของแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข เรียกว่า “ศาสตร์แห่งความสุข” หรือ “Science of happiness” มีคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง “character strengths” ที่พัฒนาปรับปรุงความสุข เช่น ความสำเร็จสรรค์ความขยันหมั่นเพียรความดีและการทำงานเป็นทีม

Fronsdal (2005, อ้างถึงในอุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2563, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความสุขในโรงเรียนก็เปรียบเสมือนการเดินทางสายกลางในทางพุทธศาสนา ที่ไม่จำเป็นต้องมีความต้องการที่จนเกินไป ควรมีความสุขุมรอบคอบ มีความคิดในเชิงบวกไม่มองโลกในแง่ร้าย จึงก่อให้เกิดความสงบทางด้านจิตใจขึ้น นอกจากนี้ในทางพุทธศาสนายังได้ให้ความสำคัญกับความสุข

ไว้ว่าไม่ใช่การครอบครองสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่เพียงผู้เดียว แต่หมายความรวมถึงการรู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นหลักการพื้นฐานในการสร้างสัมพันธภาพอันดี เป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขได้นั้น ต้องให้ความสำคัญกับคน โดยต้องบริหารให้เกิดการเปิดใจให้รัก เข้าใจ ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน ให้ความสำคัญกับกระบวนการกระตุ้นให้ครูจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ใช้หลักการมีส่วนร่วม กระจายอำนาจอย่างทั่วถึง มีการทำงานเป็นทีมและให้ความสำคัญกับสถานที่ โดยออกแบบกระบวนการสร้างสุขที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

2.3 องค์ประกอบของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข

โดยทั่วไปองค์กรต่าง ๆ ก็ต้องการจะเป็นองค์กรแห่งความสุขเช่นเดียวกัน ซึ่งองค์กรแห่งความสุขก็คือองค์กรสถานศึกษา

Lowe (อ้างถึงใน จินดา ชัยปิ่น, 2562, น.20) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรสุขภาวะว่า เป็นองค์กรที่จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและองค์กรมีความยั่งยืน ในการเสนอแนวคิดองค์กรสุขภาวะ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สถานที่ทำงานที่สนุกสนาน (vibrant workplace) การสร้างแรงบันดาลใจของบุคลากรได้นั้น สถานที่ทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเป็นจุดเด่นในการสร้างองค์กรสุขภาวะ และสร้างองค์กรที่ยั่งยืนได้ เพราะบุคลากรมีการเข้า-ออก ในสถานที่ทำงานอยู่ตลอดเวลา การมีสถานที่ทำงานที่มีความรู้สึกสนุกสนานมีผลมากกว่าความสัมพันธ์ของพนักงาน ซึ่งเป็นการสร้างความรู้สึกของบุคลากรให้มีแรงบันดาลใจในการทำงานของเขาอย่างแท้จริง หากความผูกพันของพนักงานคือความพึงพอใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร แรงบันดาลใจคือมากกว่านี้ เพราะแรงบันดาลใจจะสร้างวิธีการปรับปรุง พัฒนาและการใช้ทักษะและความสามารถในความรู้ที่ตัวบุคลากรมีไปสู่เป้าหมายขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ได้บรรลุเป้าหมายต่อไป

2. แรงบันดาลใจของบุคลากร (inspired employees) เป็นช่องทางหนึ่ง สำหรับการแสดงอารมณ์ความรู้สึกและสำหรับการทำงานของบุคลากรและความผูกพันที่มีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นบุคคลภายนอกที่จะได้รับรู้ถึงการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างไร โดยพวกเขาจะใช้ความสามารถ ทักษะ ความรู้ มาประยุกต์ใช้เพื่อหาหนทางในการสร้างผลประโยชน์ให้แก่องค์กร และบุคลากรจะมีการสร้างมาตรฐานในการทำงานของพวกเขาหรือในกลุ่มการทำงานเหล่านั้นให้สูงขึ้น เพื่อเป็นการคาดหวังให้เกิดการเปลี่ยนจากการรับรู้จาก ภายในและภายนอกขององค์กร

3. วัฒนธรรมเชิงบวก (positive culture) การมีวัฒนธรรมที่ดีจะเป็นที่ยอมรับของบุคลากรซึ่งการสร้างวัฒนธรรมที่ดี จะช่วยผลักดันให้เกิดการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากร

จะเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเข้มแข็ง และด้านสุขภาพก็เช่นเดียวกันอีกด้วย หากมีวัฒนธรรมสุขภาพในเชิงบวก กล่าวคือ บุคลากรมีการป้องกัน การดูแลสุขภาพ และการส่งเสริมให้มีสุขภาพที่ดี จะเป็นพื้นฐานอันทรงคุณค่าของบุคลากร ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่เข้มแข็งที่จะส่งถึงการแสดง การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

4. ภาวะผู้นำ (inclusive leadership) ผู้นำ หรือผู้บริหารระดับสูงต้องมีบทบาทที่สำคัญในการเสริมพลังอำนาจให้กับบุคลากร โดยแสดงออกมาในเชิงของวิสัยทัศน์ และเป้าหมายขององค์กร โดยให้บุคลากรได้รู้สึกถึงการความรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างการเปลี่ยนแปลงสุขภาพ ซึ่งบุคลากรจะต้องได้รับโอกาสและได้รับแรงสนับสนุนจากการเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้นำในองค์กร ดังนั้น ผู้นำในองค์กรต้องสร้างคุณค่าลักษณะพื้นฐาน ซึ่งรวมไปถึงทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกของวัฒนธรรมสุขภาพขององค์กร ให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำตามและปฏิบัติได้

Gwang – Jo Kim (2016) กล่าวว่าในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขสำหรับนักเรียน ต้องมีการศึกษาโครงสร้างของการดำเนินการในสถานศึกษา ให้เป็นไปตามโครงสร้างของการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของทุก ๆ ฝ่าย เพื่อให้ได้ข้อตกลงตาม จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้โดยมีเกณฑ์การบริหารงานจะต้องประกอบด้วย

1. บุคคล (People) หมายถึง การบริหารบุคลากรภายในโรงเรียนในด้าน ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน คุณสมบัติเฉพาะและเจตคติ การยอมรับในความแตกต่างการให้ความ ร่วมมือในการทำงาน การยอมรับในเงื่อนไขของการทำงาน และการมีความรู้และทักษะในการทำงาน โดยข้อพิจารณาเกี่ยวกับบุคคล สามารถอธิบายได้ 6 ด้าน คือ

1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีต่อ ชุมชน ซึ่งก่อนหน้านี้มีความเชื่อว่าสถานที่ที่เป็นปัจจัยหลักในการทำให้โรงเรียนมีความสุขและทำ ให้ นักเรียนเกิดความสนุกสนานในการเรียนรู้ แต่นักเรียนจำเป็นต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ทั้ง ในห้องเรียนและต่างห้อง ต่างระดับกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ครู และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ก่อให้เกิดทัศนคติทางบวกกับนักเรียนโดยการดำเนินการต้องอาศัย ความร่วมมือจากบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องดังนี้ 1) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชน เนื่องจากโรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชน โรงเรียนจึงควรเป็นสถานที่สำหรับทุกคน ดังนั้นโรงเรียน จึงมีความจำเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน 2) การจัดการศึกษาในหลายระดับและมีกิจกรรมหรือชั่วโมง ในการเรียนรู้ที่หลากหลายจากการที่นักเรียนต้องอยู่หรือชั่วโมงในการเรียนรู้ที่หลากหลาย จากการที่ นักเรียนต้องอยู่ร่วมกันเป็นเวลานานในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้จึงเป็นเหตุผลสำคัญในการสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับเพื่อนเพื่อให้เกิดบรรยากาศของความสุขในโรงเรียน 3) การจัด กิจกรรมร่วมกับโรงเรียนอื่นเพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น

นักเรียนและครูได้เรียนรู้ร่วมกันในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับโรงเรียนอื่น เช่น กิจกรรมทางวิชาการ กีฬา หรือเกมเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนได้

1.2 การมีเจตคติที่ดีต่อเพื่อนครูในโรงเรียน การสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขึ้นกับนักเรียนและครูซึ่งการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียนทัศนคติของนักเรียนที่มีต่อครูเป็นสิ่งสำคัญมากที่จะลดภาวะความกดดันของนักเรียนในการเรียนรู้ของนักเรียน และการสร้างบรรยากาศของโรงเรียนให้เปรียบเสมือนครอบครัว เพราะครอบครัวมีผลต่อการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียนสามารถทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีขึ้น

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

1.4 มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน และเห็นคุณค่าของการหมั่นฝึกตนเองอยู่เสมอ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่นักเรียนจะประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจน

1.5 การยอมรับในเงื่อนไขหรือข้อกำหนดของงาน ให้ความรู้สึกรักอยากทำงาน มีความพึงพอใจในงาน รวมไปถึงความต้องการในการเรียนรู้สิ่งทีนอกเหนือไปจากบทเรียนหรือความต้องการพิเศษของนักเรียน

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

2. กระบวนการ (Process) หมายถึง วิธีการสอนและการทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสม การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม วิธีการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายซึ่งตระหนักผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ตลอดจนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ มีกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียนซึ่งสามารถอธิบายได้ 9 ด้าน คือ

2.1 การยอมรับในภาระงานที่ทำ มีเหตุผล และมีความยุติธรรมในกระบวนการทำงานซึ่งบ่อยครั้งที่เกิดความไม่สมเหตุสมผลในการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูและนักเรียน

รวมไปถึงการบ้านและการสอบของนักเรียน เกิดเป็นความเครียดและความกดดันสำหรับนักเรียนในการทำความเข้าใจเพื่อให้ได้สูงเพื่อเป็นตัวบ่งชี้คุณภาพของนักเรียนในการเรียน

2.2 มีจิตวิญญาณในการทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือในการทำงาน เนื่องจากในการจัดการเรียนรู้ต้องมีวิธีการที่หลากหลาย ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ควรให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการเป็นทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกับผู้อื่น มากกว่าปล่อยให้ทำงานอยู่เพียงคนเดียว

2.3 มีวิธีการจัดการเรียนการสอนที่มีความหลากหลาย สนุก และเป็นไปตามนโยบาย เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างครูกับนักเรียนมีกิจกรรมที่หลากหลายแทนการให้การบ้านที่ไม่จำเป็นแก่นักเรียน มีวิธีการสร้างและนำเสนอข้อมูลการค้นคว้าหาความรู้จากการปฏิบัติจริงมีการจำลองสถานการณ์เพื่อให้เกิดกระบวนการเรียนรู้จากคิดแก้ปัญหาและลงมือทำ

2.4 มีความเป็นอิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบการทำงาน และมีความคล่องตัวในการติดต่อประสานงาน เพื่อให้เกิดเสรีภาพในการแสดงออกที่เหมาะสม มีการกำหนดความรับผิดชอบเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีการรู้จักหน้าที่และการยอมรับในงานหรือข้อกำหนดรวมถึงข้อผิดพลาดจากการเรียนรู้เพื่อก่อให้เกิดกระบวนการแก้ปัญหาที่เหมาะสม เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาและการยอมรับฟังข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

2.5 เข้าใจและตระหนักถึงความสำเร็จในการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ โดยการยอมรับในความสามารถของตนเอง รับฟังข้อคิดเห็นและเสนอแนะจากครูผู้สอนผู้ปกครอง รวมถึงเพื่อนนักเรียนด้วยกัน สร้างขวัญและกำลังใจให้นักเรียนเกิดทัศนคติเชิงบวกในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองให้ประสบความสำเร็จไม่จำเป็นต้องเป็นด้านวิชาการ อาจเป็นการส่งเสริมด้านอื่น ๆ เช่น ศิลปะ ดนตรี กีฬา เป็นต้น

2.6 มีการเสริมสร้างความรู้ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ลดมาตรฐานของการทดสอบลง มีการจำลองเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่สามารถให้นักเรียนได้เรียนรู้วิธีการแก้ปัญหา และในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรเปิดโอกาสให้นักเรียนทุกคนได้ร่วมทำกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นเกมหรือกิจกรรมเสริมหลักสูตรอื่น ๆ โดยครูเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือตามกระบวนการเรียนรู้ที่ได้สร้างขึ้นเพื่อให้เกิดทักษะใหม่ๆ ผ่านกระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างครูและนักเรียน

2.7 มีการประสานความร่วมมือระหว่างครู และนักเรียน บรรยากาศในการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ความร่วมมือ ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนเป็นการสร้างมิตรภาพอันดีต่อกันระหว่างนักเรียนกับครู มีกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ซึ่งเป็นอีกหนึ่งกระบวนการในการสร้างความสุขให้กับนักเรียน

2.8 ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการเรียนรู้ตามเนื้อหาสาระวิชา เนื่องจากมาตรฐานทางด้านวิชาการยังคงมีความจำเป็นสำหรับนักเรียน ควรใช้วิธีการบูรณาการเพื่อเป็นหนึ่งในทางเลือกที่ใช้วัดความรู้ความสามารถของผู้เรียน มีการเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สัมผัสกับสถานการณ์จริงในปัจจุบันด้วย เพื่อให้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การคิด วิเคราะห์การสื่อสาร ด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสามารถนำไปปรับใช้ได้ในชีวิตประจำวันสำหรับนักเรียน

2.9 มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีวิธีการบริหารจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งกระบวนการในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นมีหลายวิธีไม่ว่าจะเป็นการกล่าวทักทายกันด้วยรอยยิ้มที่สดใส การจัดบรรยากาศชั้นเรียนให้มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ๆ เพื่อสร้างจุดสนใจใหม่ให้แก่ผู้เรียน การสร้างความบันเทิงด้วยเพลงแต่ควรมีการควบคุมเพลงที่ใช้ในโรงเรียนให้เหมาะสมเพื่อเป็นการผ่อนคลายความเครียด ลดภาวะซึมเศร้า ลดความวิตกกังวลและสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับนักเรียน

3. สถานที่ (Place) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มีความอบอุ่นเป็นกันเอง มีความปลอดภัยปราศจากอันตราย มีบริเวณพื้นที่โปร่งโล่ง มีพื้นที่สีเขียวสำหรับจัดทำกิจกรรม มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สถานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดภาวะโภชนาการและสุขภาพที่ดีมีการบริหารจัดการในระดับอบประชาธิปไตย สามารถอธิบายได้ 7 ด้าน คือ

3.1 สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นเป็นกันเอง เหมาะสมแก่การจัดการเรียนรู้เป็นกลยุทธ์หนึ่งสำหรับการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นภายในโรงเรียน สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นจะส่งผลให้นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัย มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความหลากหลาย มีการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีให้เกิดขึ้นแก่นักเรียน

3.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้ ไม่มีอันตราย ไม่มีสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้พื้นที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความสะอาดเรียบร้อย ปลอดภัยเหมาะกับวัยและธรรมชาติวิชาที่นักเรียนต้องเรียน ปราศจากการทะเลาะวิวาท การเกเรกันของนักเรียน เพราะเป็นสาเหตุที่จะทำให้โรงเรียนไม่มีความสุข

3.3 มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย โปร่ง โล่ง มีพื้นที่ว่างสำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และมีพื้นที่สีเขียวในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ดังนั้นการจัดสวนภายในโรงเรียนก็มีส่วนสำคัญในการทำให้โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการจัดการเรียนรู้

3.4 วิสัยทัศน์ของโรงเรียนและความเป็นผู้นำ ที่สามารถแสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยสามารถแสดงให้เห็นได้จากวิสัยทัศน์ คติพจน์ สโลแกนหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นโรงเรียนที่มีบรรยากาศแห่งความสุข นอกจากนี้นโยบายทางการจัดการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการทำให้นักเรียนเกิดความสุขในการเรียนรู้

3.5 มีระเบียบวินัย ซึ่งเป็นข้อบังคับในการถือปฏิบัติ เพราะการใช้ระเบียบข้อบังคับเป็นการสร้างข้อตกลงในการอยู่ร่วมกันของนักเรียนเพื่อให้เกิดความเรียบร้อย ไม่ก่อให้เกิดปัญหาและความรุนแรงและข้อขัดแย้งอื่น ๆ การปฏิบัติตนตามกฎระเบียบจะสร้างบรรยากาศของความสุข

3.6 การมีสุขภาวะที่ดี มีสุขภาพดีและมีภาวะโภชนาการที่ดีในการบริหารจัดการด้านสุขภาวะของนักเรียนในโรงเรียนต้องคำนึงถึงอาหารที่ปลอดภัยและมีประโยชน์ต่อสุขภาพของนักเรียน รวมถึงในโรงเรียนมีความสะอาดเรียบร้อย

3.7 มีระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักประชาธิปไตย ด้วยภายในโรงเรียนมีความหลากหลายของนักเรียนและครูที่อยู่ร่วมกัน การยอมรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นต่าง ๆ จึงมีความสำคัญในการบริหารงานในโรงเรียน โดยใช้วิธีการดำเนินงานตามระบบประชาธิปไตย เพื่อให้เกิดการยอมรับและสามารถบริหารงานภายในโรงเรียนได้อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย และส่งผลให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้

จากการนำเสนอองค์ประกอบการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขนั้น ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล องค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอกอื่น ๆ ซึ่งส่งผลต่อการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนอย่างมีความสุขของครู ผู้การเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gwang – Jo Kim ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ บุคคล (People) กระบวนการ (Process) และสถานที่ (Place)

ผู้วิจัยจึงได้ใช้แนวคิดของ Gwang – Jo Kim กับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และได้นำองค์ประกอบของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ในแต่ละองค์ประกอบมาศึกษาข้อมูลเพื่อให้ได้สาระที่ครอบคลุม ดังนี้

1. บุคคล (People) บุคลากรภายในโรงเรียนที่มีมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ต่อชุมชน เจตคติและทัศนคติการทำงานเชิงบวกในการทำงาน มีการยอมรับในความแตกต่างและหลากหลายของบุคคล การยอมรับในความแตกต่างและหลากหลายของบุคคลและความมุ่งมั่นในการทำงาน การยอมรับในงาน และเป็นผู้มีทักษะและความรอบรู้ในงาน อธิบายรายละเอียดองค์ประกอบได้ดังนี้

1.1 มิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ต่อชุมชน

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564) ด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี หมายถึง บุคลากรในโรงเรียน มีการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการแสดงออกถึงพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ ทางกาย วาจา ใจในเชิงบวกเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน โดย

ประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างครูกับผู้บริหาร สัมพันธภาพระหว่างครูกับเพื่อนครู และ สัมพันธภาพระหว่างครูกับนักเรียน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้กับสถานศึกษา เป็นบรรยากาศแห่งความสุข ผู้บริหารต้องมีการสานความสัมพันธ์อันดีในวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น

สงวนศักดิ์ จ๊ะสุนา (2563) กล่าวถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลว่า เป็นสัมพันธที่เกี่ยวกับการแสดงออกถึงความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกันในองค์กร การยอมรับและเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล และการยอมรับในความสามารถของกันและกัน จนความสามารถร่วมกันปฏิบัติหน้าที่การทำงานได้อย่างเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์กรอย่างสูงสุด สัมพันธภาพที่ดีของเพื่อนร่วมงานทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ทั้งกับบุคลากรในแผนกเดียวกันหรือต่างแผนกภายใต้องค์กรเดียวกัน

ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) สัมพันธภาพที่ดี คือ องค์กรที่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรผู้บริหาร และพนักงานด้วยกันตลอดจนความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและบุคลากร การมีสิ่งคมององค์กรที่เป็นมิตร มีการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกันในการทำงาน และมีการสื่อสารในองค์กรอย่างสะดวกและเชื่อมถึงกัน ซึ่งสัมพันธภาพที่ดีเหล่านี้ จะส่งผลต่อความสุขของคนทำงานในองค์กรอย่างมาก

นิทัศน์ ชาวโพธิ์พระ (2561) ได้ให้ความหมายของการสร้างสัมพันธ์ชุมชนว่า คือ การที่บุคคลในองค์กรหรือในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างภายนอกและภายในหน่วยงานให้เกิดความเข้าใจอัน ดีต่อกันเกิดการประสานความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

หนังสือการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก ที่เขียนโดย ดร.ชาลวชัย อาจินสมาจาร ได้กล่าวถึง Elton Mayo ว่าเป็นนักสังคมวิทยา และได้ชื่อว่าเป็น “บิดาของการจัดการแบบมนุษย์สัมพันธ์ ผู้คิดค้นทฤษฎีแนวทางมนุษย์สัมพันธ์ ได้ทำการศึกษาทัศนคติและปฏิกริยาทางจิตวิทยาของคนงานการทำงานตามสถานการณ์ที่ต่างกันตามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นที่ Western Electric's Hawthorne Plant (1927 - 1932) ได้จำกัดความด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ได้แก่

1. เมื่อเพื่อนพูดให้รับฟังอย่างเต็มใจ
2. ให้ความเป็นกันเองและเป็นมิตร
3. ยกย่องชมเชยเพื่อนร่วมงานด้วยความจริงใจ
4. อย่าแสดงว่าตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงาน
5. มีความจริงใจเสมอต้นเสมอปลาย

6. ให้ความช่วยเหลือเมื่อมีทุกข์ร้อน
7. มีโอกาสในการพบประสังสรรค์นอกเวลาทำงาน
8. ยิ้มแย้มแจ่มใสและเป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงาน
9. ไม่โยนความผิดหรือชดทอดความผิดให้กับเพื่อนร่วมงาน
10. ใจกว้างและยอมรับความสามารถของเพื่อนร่วมงาน

Chickering (1969) ได้ศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สรุปได้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัว เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้ โดยแต่ละบุคคลมีภูมิหลังที่แตกต่างกัน หมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นองค์ประกอบสำคัญ ลักษณะความแตกต่างของบุคคลประกอบด้วย การศึกษา สติปัญญา อารมณ์ สังคมสิ่งแวดล้อม การเลี้ยงดูและประสบการณ์ในอดีต การสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น พึงระลึกว่าบุคคลมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านการศึกษา สติปัญญา อารมณ์ สังคม สิ่งแวดล้อมการเลี้ยงดู ตลอดจนประสบการณ์ในอดีต บุคคลมีทัศนคติที่ต่างกัน แต่สิ่งสำคัญบุคคลต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการการยอมรับ ดังนั้นการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเริ่มได้จากการมีทัศนคติที่ดีต่อผู้อื่น เมื่อเกิดทัศนคติที่ดีความรู้สึกที่ดีก็เกิดตามมา และพร้อมที่จะมองบุคคลอื่นด้วยความมีไมตรีและสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้

สรุปได้ว่า มิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์ต่อชุมชน หมายถึงการเชื่อมโยงความสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารที่ีระหว่างกันระหว่างครู ผู้บริหาร นักเรียนและชุมชน ส่งเสริมความร่วมมือ การประสานงาน วางแผน ช่วยเหลือ สนับสนุน อาศัยซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีกิจกรรมที่สามารถทำร่วมกันเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

1.2 เจตคติและทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

กอปปราก อภัยภักดี (2563) กล่าวว่าผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องมีภาวะผู้นำและเป็นต้นแบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งต้องเสริมสร้างแนวคิดเรื่องการทำงานเชิงบวกแบบผ่อนคลาย ไม่จำเป็นต้องเต็มไปด้วยความเครียดเสมอ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเสริมสร้างทัศนคติการทำงานเชิงบวกเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เพื่อให้คนทำงานเกิดความรู้สึกว่า เจ้านายพร้อมที่จะให้กำลังใจและคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ ไม่ใช่เพียงแค่ว่าคิดค้นให้ทำงานเพียงอย่างเดียว

Ibiz (2566) กล่าวว่า การทำงานไม่จำเป็นต้องสร้างแต่ความเครียด หรือกดดันจนเกินไป หัวหน้างานควรให้มีเวลาการผ่อนคลาย แบ่งเวลาให้มีการพักผ่อน ทำงานด้วยความทำทหาย ความสนุก ไม่เก็บเอาไปเครียดเกินไป หากเจอปัญหาหัวหน้างานควรให้การชี้แนะอย่างดี ไม่ใช่ใช้อารมณ์และให้กำลังใจพนักงานอยู่เสมอ ๆ เพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติและความรู้สึกเชิงบวกในการทำงาน

Steers (1977, อ้างถึงในเมธาวี คำเจริญ, 2558 น.21) กล่าวว่า เจตคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กรนั้นมีผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข โดยเจตคติของกลุ่มภายในองค์กรนั้นจะทำให้บรรยากาศภายในองค์กรแตกต่างกัน บรรยากาศขององค์กรที่ดี มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือ

ร่วมมือการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาเจตคติของกลุ่มดี ก็จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

สรุปได้ว่า เจตคติและทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาที่แสดงต่อการทำงาน ในลักษณะความรู้สึกที่ดี รัก ชอบ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความอ่อนคลาย ไม่เคร่งเครียด และไม่ยากขาดงาน มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนผู้ปกครอง และทำงานอย่างมีความสุข

1.3 การยอมรับในความแตกต่างและหลากหลายของบุคคล

บริษัท บีทีเอส กรุ๊ปฯ ได้เผยแพร่ความสำเร็จลงในรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2563/64 ความสำเร็จบางส่วนระบุว่า ในแต่ละปีมีพนักงานที่อายุครบเกษียณจำนวนมาก และพนักงานหลายคนเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งยังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถ่ายทอดวิธีการทำงานแก่พนักงานรุ่นหลังได้เป็นอย่างดี โดยได้แนวความคิดจากการบริหารงานที่ไม่ประสบผลสำเร็จขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ว่าการกระทำใด ๆ ที่ทำให้เกิดความแตกต่าง การกีดกัน หรือความขึ้นชอบใดๆ บนพื้นฐานของเชื้อชาติสีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติหรือแหล่งกำเนิดทางสังคม เป็นเหตุให้บุคคลสูญเสียโอกาสและความเสมอภาคในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ บริษัท บีทีเอส กรุ๊ปฯ จึงมุ่งมั่นที่จะสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน โดยยอมรับและเคารพสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน และการส่งเสริมความเข้าใจเรื่องความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงานภายในองค์กรบีทีเอส กรุ๊ปฯ โดยให้นิยาม “การยอมรับความหลากหลายว่า หมายถึง การให้คุณค่ากับความแตกต่างของแต่ละบุคคล และทุกคนได้รับโอกาสให้เข้าไปมีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งให้ความสำคัญของการสร้างความเข้าใจและตระหนักในเรื่องความแตกต่างหลากหลายของพนักงานภายในองค์กร เพราะจะช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี สู่การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร บริษัทจึงสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถนำไปปรับใช้ให้เกิดการทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

HR PRODUCTS & SERVICES (2566) บริษัทที่ก่อตั้งเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญด้านงานทรัพยากรบุคคล ได้ให้นิยามของการยอมรับต่อความแตกต่างหลากหลายของบุคคลว่า ความแตกต่างถือเป็นอัตลักษณ์เฉพาะตัวของมนุษย์ทุกคน การยอมรับความแตกต่างคือการเคารพในความต่างของแต่ละคน ยอมรับฟังความคิดเห็นที่ต่างกัน ไม่ใช่มองความแตกต่างเป็นเครื่องมือของการแบ่งฝ่าย เป็นศัตรู และนำมาซึ่งความแตกแยก แต่ยอมรับและเรียนรู้เพื่อปรับ จนเกิดเป็นสายสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นขึ้น เกิดมนุษยสัมพันธ์ระหว่างคนในองค์กรที่ดีขึ้น และเกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ

วิจิตร อาวะกุล (2566) ได้กล่าวถึงความแตกต่างของบุคคล หมายถึง ลักษณะที่ทำให้คนแต่ละคนไม่เหมือนกัน ซึ่งแต่ละคนย่อมมีความคิด จิตใจ สติปัญญา ความสามารถ เจตคติ ประสบการณ์ต่าง ๆ กัน สิ่งที่ทำให้มนุษย์เราแตกต่างกันไม่เหมือนกันนั้น มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน อาจประมวลได้ดังนี้คือ รูปร่างหน้าตา(appearance) อารมณ์(emotion) นิสัย(habit) เจตคติ(attitude) พฤติกรรม(behavior) ความถนัด/aptitude) ความสามารถ(ability) สุขภาพ(health) รสนิยม (taste) และสังคม(social) ความแตกต่างจากสาเหตุดังกล่าว เป็นสาเหตุให้มนุษย์ขัดแย้งกัน ไม่สามารถเข้ากัน หรือสัมพันธ์กันได้หากขาดความรู้ความเข้าใจ เกิดการดูหมิ่นเหยียดหยาม ไม่เคารพสิทธิ ไม่ให้เกียรติเคารพนับถือในความแตกต่างกัน ถือว่าเป็นสิ่งธรรมดาสามัญทั่วไป ถ้าเราได้เข้าใจในเรื่องเหล่านี้แล้ว ความขัดแย้งก็จะลดน้อยลง หรือสามารถจัดออกไปได้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นก็จะดีขึ้น

องค์กร Adecco (2566) ซึ่งเป็นองค์กรเกี่ยวกับการมองหาบุคลากรในการทำงาน ได้กล่าวถึง **Inclusion** คือ การยอมรับและผสมผสานความแตกต่างของบุคคลในองค์กรเข้าด้วยกัน เช่น การส่งเสริม และให้คุณค่ากับความแตกต่างของบุคคลในองค์กร การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมกับองค์กร โดยองค์กรต้องกำหนดสามข้อนี้เป็นเป้าหมายในการบริหารจัดการความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็ด้านนโยบายและระเบียบปฏิบัติ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการฝึกอบรม รวมไปถึงการรักษาบุคลากร ซึ่งหากองค์กรสามารถทำตรงนี้ได้ นอกจากจะเป็นการทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาคและสร้างสรรค์สังคมการทำงานที่ดีแล้ว องค์กรยังได้ประโยชน์เชิงธุรกิจมากมาย ทั้งในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น การเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร การเพิ่มความสามารถการดึงดูดและรักษาคนเก่งไว้กับองค์กร รวมถึงประโยชน์ด้านภาพลักษณ์และการตลาด

สรุปได้ว่า การยอมรับในความแตกต่างและหลากหลายของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกของครู บุคลากรทางการศึกษาที่แสดงต่อการทำงาน ในลักษณะความรู้สึกที่ดี รัก ชอบ มีกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความอ่อนคลา่ย ไม่เคร่งเครียด และไม่ย่อท้อขาดงาน มีความรักความสามัคคีช่วยเหลือร่วมมือการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียนผู้ปกครอง และทำงานอย่างมีความสุข

1.4 ความมุ่งมั่นทุ่มเท

ความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นพฤติกรรมหนึ่งในคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคคลในองค์กรที่ควรมีและสำคัญเนื่องจากการที่นักเรียนมีพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมความมุ่งมั่นในการทำงานได้มีนักวิชาการให้ความหมาย ไว้ดังนี้

กอกแก้ว จันทรกึ่งทอง (2562) ความทุ่มเท หมายถึง การที่คนๆ หนึ่งมีความผูกพันในงานอย่างมาก ซึ่งเป็นความรู้สึกของความกระตือรือร้น มีแรงดลใจ ภาคภูมิใจ และทำทหายกับงานที่ทำ

ส่วนความหลงใหลในงานเป็นลักษณะของการให้ความใส่ใจอย่างมากและมีความสุขกับการทำงาน โดยเสมือนว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว แม้ว่าอาจจะมีปัญหาในการทำงาน

อัจฉริย์ มานะกิจ (2562) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงความตั้งใจและรับผิดชอบ ในการทำงานด้วยความเพียรพยายาม อุตุน เพื่อให้งานสำเร็จ

Tower Perrin (2003) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานว่า หมายถึง การเข้ามามีส่วนร่วมทั้งปัจจัยด้านอารมณ์ ความรู้สึกและปัจจัยด้านเหตุผลที่มีความสัมพันธ์ไปสู่งานและองค์การ เป็นความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นระดับความพยายามอย่างละเอียดรอบคอบ อุทิศเวลา สติปัญญาและพลังกายของพนักงานให้แก่งาน

Kahn (1990) ในบทความวิจัย ปี ค.ศ. 1990 เรื่อง “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work” เพื่อแสวงหาคำอธิบายการควบคุมระดับการแสดงออกถึง ความเป็นตัวของตัวเองของบุคคล ทั้งลักษณะทางกายภาพการรู้คิด และอารมณ์ในระหว่างที่บุคคลนั้นสวมบทบาทการทำงาน การเปิดเผยและแสดงออกถึงความเป็นตัวของตัวเองนี้จะนำมาซึ่งพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดการเชื่อมโยงการทำงานกับบุคคลอื่น โดยระบุว่าพนักงานที่มีความทุ่มเทให้กับงานจะปฏิบัติตามบทบาทที่ตนได้รับอย่างเต็มที่ทั้งทางด้านร่างกาย การรู้คิด และอารมณ์ความยึดมั่นผูกพัน จึงหมายถึงการใช้พลังมุ่งตรงไปยังเป้าหมายขององค์การ

สรุปได้ว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเท หมายถึง การมีพลังใจ รักในการทำงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยากทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความไม่ย่อท้อ มุ่งมั่นทุ่มเท มีแรงบันดาลใจ อุตุน อุทิศตนเพื่อให้งานสำเร็จ พร้อมทั้งพยายามหาแนวทางที่จะฝ่าฟันอุปสรรค แก้ไขปัญหา จนเกิดการดำเนินงานที่สร้างสรรค์หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งบุคคลจะมีความสุขและภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน

1.5 การยอมรับในงาน

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564) กล่าวว่า การยอมรับในงาน หมายถึง การที่บุคลากร ในโรงเรียนใช้ความพยายามบากบั่นแม้จะได้รับความยากลำบากหรือมีปัญหา อุปสรรคก็ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน รู้จักการให้ รู้จักผิดรู้จักถูก รู้จักให้อภัยและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งกันและกัน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวถึงการยอมรับและเข้าใจในงานที่ทำว่า เป็นสิ่งที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้เข้าใจ เห็นความสำคัญและปฏิบัติได้ในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการได้รับการฝึกฝนอบรมและทดสอบก่อนลงมือปฏิบัติงานจริงและการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง

สรุปได้ว่า การยอมรับในงาน หมายถึง การรับรู้เข้าใจ เห็นความสำคัญในตำแหน่งงาน มีความพอใจ และปฏิบัติได้ในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย

1.6 ทักษะและความรอบรู้ในงาน

มีศักดิ์ อะโน (2559) กล่าวว่า การพัฒนาทักษะและเพิ่มความรู้ หมายถึง การที่ครูได้รับการสอนงานแนะนำงานที่ถูกต้อง มีการอบรมพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน และเพิ่มความรู้ความสามารถในทางที่เหมาะสม เพื่อนำความรู้เหล่านั้นมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) (2552) กล่าวว่ามนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ มีปัญญาก้าวหน้าในชีวิตทั้งหมดนี้มาจากคำว่ามืออาชีพ มืออาชีพหมายถึงว่าคนเรา มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้จักคือ ต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอนให้ความรู้กับคนอื่น

Huse & Cumming (1985, อ้างถึงใน ภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561 น.593) กล่าวว่าบุคคลจะมีความสุขได้สืบเนื่องจากมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยต้องมีการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) เช่น การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน การประเมินความรู้ความสามารถ ให้แก่ พนักงาน รวมถึงการให้รางวัลและชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดี

สรุปได้ว่า ทักษะและความรอบรู้ในงาน หมายถึง ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความสามารถ ได้รับการส่งเสริมในการอบรมพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่ พัฒนาการทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

2. กระบวนการ (Process) คือการจัดการภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ มีกระบวนการทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีที่หลากหลายดึงดูดความสนใจจากผู้เรียนมอบอย่างอิสระและความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ผู้เรียน เน้นความร่วมมือระหว่างครูและผู้เรียน อธิบายรายละเอียดองค์ประกอบได้ดังนี้

2.1 ภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ

นิภาวรรณ ศิริธนิกุล (2566) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องคำนึงและลำดับความสำคัญของภาระงานในสถานศึกษา พิจารณาภาระงานให้เกิดความเหมาะสมต่อครูผู้ปฏิบัติงาน วางแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรบุคลากรตามภาระงาน นำเทคโนโลยีนวัตกรรมต่าง ๆ มาช่วยลดลำดับขั้นตอนการทำงาน สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการปฏิบัติงาน บูรณาการโครงการ กิจกรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ เกิดความรวดเร็ว ลดขั้นตอน และกระชับเวลาเพิ่มมากขึ้น

วิทยา พานิชล้อเจริญ (2561) กล่าวว่า สำหรับกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนปานกลาง และกลุ่มผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนต่ำ ผู้สอนอาจจะจำเป็นต้องแยกออกจากผู้เรียนที่มีความสามารถในการเรียนสูงหรือผลการเรียนดี เหตุเพราะความแตกต่างกันในเรื่องความสามารถในการเรียน และการนำความรู้ไปต่อยอด ความสามารถในการเรียนของผู้เรียน และเป้าหมายในการนำองค์ความรู้ไปใช้ของผู้เรียนมีความแตกต่างกัน ดังนั้น การมอบหมายงานจึงจำเป็นต้องต้องมีความยืดหยุ่นและซับซ้อน ก่อนที่จะมอบหมายงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้สอนจะต้องอธิบายถึงแนวทางการปฏิบัติงานให้เข้าใจ และมีตัวอย่างประกอบที่ชัดเจนให้ผู้เรียนในลักษณะต่าง ๆ เข้าใจถึงเป้าหมายของงานที่มอบหมายว่ามีความแตกต่างกันและที่สำคัญ ควรตรวจสอบความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายอีกด้วย

สรุปได้ว่า ภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ หมายถึง วิธีการทำงานของบุคลากรของสถานศึกษาที่มีภาระงานเหมาะสมและเป็นธรรมชาติ การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายทำงานอย่างอิสระ/ความคิดสร้างสรรค์ ความสำเร็จในงาน และความพึงพอใจและการบริหารจัดการความเครียด

2.2 การทำงานเป็นทีม

วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มคนที่มีความเกี่ยวข้องกัน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในการร่วมมือและประสานงานกันด้วยความมุ่งมั่น มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

อริศษรา อุ่มสิน (2560) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างสมาชิก ร่วมดำเนินกิจกรรม สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมมีความพอใจการทำงานสูงสุด

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการทำงานที่ผู้บริหารเสริมสร้างความสามัคคี ร่วมใจ ประสานงานกันด้วยความมุ่งมั่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสมาชิกในทีมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน

2.3 การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย

กระทรวงศึกษาธิการ (2560) อธิบายว่า Active Learning คือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจลึกซึ้งด้วยการเชื่อมโยงผู้เรียนกับเนื้อหาในองค์ความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริง แนวคิดและทักษะ ผ่านการจัดการกิจกรรม ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง

ทิกนา แคมมณี (2555) กล่าวถึง การดำเนินการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ เป็นขั้นที่ครูจัดการเรียนการสอน โดยเน้นนักเรียนเป็นสำคัญโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับนักเรียนและประโยชน์สูงสุดที่นักเรียนควรจะได้รับ และมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีบทบาทสำคัญในการเรียนการสอน ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างตื่นตัวและใช้กระบวนการเรียนการสอนต่าง ๆ อันจะนำนักเรียนไปสู่ประสบการณ์การสอนที่แท้จริง

Borich (2004) กล่าวถึง การทำให้กระบวนการเรียนการสอนของนักเรียนมีประสิทธิภาพ โดยครูใช้วิธีการต่างๆ ในการกระตุ้นให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรม และเปิดโอกาสให้นักเรียนรับทราบความก้าวหน้าของตนเองในการเรียนเป็นระยะๆ ประกอบด้วย การวัดผลการเรียนการสอนของนักเรียน การให้ข้อมูลป้อนกลับในโอกาสที่เหมาะสม การใช้กิจกรรมเป็นรายบุคคลและกลุ่มการให้คำชมเชยที่มีความหมาย การควบคุม ติดตาม และตรวจสอบความก้าวหน้าในการเรียนการสอนของนักเรียน

สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย หมายถึง การที่ครูผู้สอนนำเทคนิควิธีการสอนที่หลากหลาย ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น ใคร่เรียนรู้ มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ มีบทบาทในการเรียนรู้ สอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ประสบการณ์จริง นำมาบูรณาการให้เกิดเป็นองค์ความรู้ในตัวเอง จนผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข

2.4 ทำงานอย่างอิสระ/ความคิดสร้างสรรค์

Ibiz (2566) กล่าวถึงการมองหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มศักยภาพในการสร้างสรรค์งาน การมองหาวิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ในการทำงานจะช่วยให้พนักงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ รู้สึกกระตือรือร้น รู้สึกตื่นตัวในการทำงานอยู่เสมอ เมื่อแก้ไขปัญหาได้สำเร็จก็จะยิ่งทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจในตัวเอง รู้สึกตัวเองมีคุณค่าขึ้นมาด้วย และยิ่งจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนามั่นคงด้วย

กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) กล่าวถึงวิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ว่า วิธีการทำงานแบบใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์จะช่วยให้คนทำงานรู้สึกตื่นตัว กระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ เพราะเขาจะคอยลุ้นตลอดจนอยากทดลอง เพื่อพิสูจน์ว่าวิธีการแบบไหนที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำ และวิธีการใดที่ทำให้เขาเข้าใจเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เร็วขึ้น วิธีการแบบใหม่ที่สร้างสรรค์นี้ผู้บริหารงานหรือหัวหน้างานต้องกระตุ้นให้คนทำงานหมั่นคิดหาวิธีการด้วยตัวเองด้วย เขาจะเกิดความภาคภูมิใจหากสิ่งที่เขาคิดค้นประสบผลสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากผลงานขององค์กรจะพัฒนาไปข้างหน้าแล้ว สมรรถนะของคนทำงานยังได้พัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานและมุ่งหวังความสำเร็จอยู่เสมอ

อติคุณ สินธนาปัญญา (2557) กล่าวว่า ความมีอิสระในงาน เป็นระดับของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน เริ่มตั้งแต่การวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน การจัดตารางการทำงานด้วยตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่องานสูงมากขึ้น

Moos (1986) กล่าวว่า อิสระในการทำงาน เป็นลักษณะของบรรยากาศในการทำงานที่ลูกจ้างหรือพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ช่วยเหลือตนเอง ได้มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเองและสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง จะทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจรู้สึกก้าวหน้าตนเอง มีคุณค่าก็จะพยายามใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด

สรุปได้ว่า ทำงานอย่างอิสระ/ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง การที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ตั้งแต่กระบวนการวางแผน การคิดวิเคราะห์งาน การบริหารงาน รู้จักคิดค้น ลองผิดลองถูก รวมถึงคิดค้นวิธีการทำงาน วิธีการแก้ปัญหาใหม่ ๆ เพื่อผลการปฏิบัติงานสอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งเมื่อเกิดผลสำเร็จบุคลากรมีความภูมิใจในตัวเอง รู้สึกตัวเองมีคุณค่ามากขึ้น

2.5 ความสำเร็จในงาน

กษมา ช่วยยิ้ม (2563) กล่าวถึงความเห็นของผู้บริหารในด้านความสำเร็จในงานที่จะก่อให้เกิดความสุขในการทำงานนั้น บุคลากรจะต้องมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมทำให้สถานศึกษามีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้า และจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้นต่อไป และมีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วง

ธัญชา ขาสงวน (2558) กล่าวว่า การได้รับความสำเร็จ เป็นความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงาน การที่ครูคาดหวังไว้ว่า เมื่อตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ผลให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ประสบความสำเร็จ และเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนมากขึ้น บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จโดยใช้ความสามารถในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย แผนงาน โครงการ กิจกรรม ปฏิบัติงานได้เต็มที่ทุกครั้งและได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่องานสำเร็จส่งผลถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน

Manion (2003) ได้ให้ความหมายความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าคุณสมบัติปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางที่บวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้าและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

Herzberg (1959) ได้ให้ความหมายความสำเร็จในการทำงาน คือการที่บุคคลทำงาน ประสบความสำเร็จสามารถแก้ไขและป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จเกิดความรู้สึกพึงพอใจ และปราบปลื้มในผลสำเร็จของงาน

สรุปได้ว่า ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่า ตนเอง ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความรู้สึกพอใจ ภาคภูมิใจที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในงานนั้น ได้รับคำยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและชุมชน มีความสุขเมื่อได้รับรางวัลตอบแทน เมื่อปฏิบัติงานนั้นสำเร็จ

2.6 ความพึงพอใจและการบริหารจัดการความเครียด

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (อ้างถึงในปริยานุช วุฒิชูประดิษฐ์, 2565, น.6) การลดความเครียดในชั้นเรียนว่า ผู้สอนจะต้องสามารถสร้างสรรค์บรรยากาศทางกายภาพ เช่น การจัดเรียงที่นั่ง การจัดบอร์ดนิทรรศการสื่อประกอบการสอน กระดาน เครื่องฉายภาพ ฯลฯ รวมไปถึงการแต่งกายของผู้สอนที่ต้องมีการแต่งกายที่กระตุ้นความสนใจ หรือสร้างความรู้สึกที่ดีในการเรียนการจัดการจัดสรรอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) กล่าวว่า ความรู้สึกพึงพอใจ เป็นเรื่องของความพอใจในงานของตน เป็นความรู้สึกในจิตใจที่จะมองเห็นคุณค่าในตนเอง ความภูมิใจในความสำเร็จของงาน ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ความเจริญก้าวหน้าการงานและในอาชีพ ตลอดจนความความรู้สึกพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กร และความรู้สึกพึงพอใจในสัมพันธภาพภายในองค์กร

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจและการบริหารจัดการความเครียด หมายถึง ความรู้สึกพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่รู้สึกมีความสุขในความสำเร็จของงานที่บรรลุผลด้วยดี รวมถึงมีการจัดการความเครียดที่เกิดขึ้นไม่ให้เป็นอุปสรรคขัดขวางในการทำงาน

3. สถานที่ (Place) หมายถึง การมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย พร้อมต่อการเรียนรู้ และการทำงาน มีบรรยากาศด้านระเบียบ วินัย ข้อบังคับ และสุขภาวะ สุขภาพ ภาวะโภชนาการที่ดี อธิบายรายละเอียดองค์ประกอบได้ดังนี้

3.1 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

พันชัย เม่นฉาย (2563) กล่าวถึงองค์กรที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานได้ ขึ้นอยู่กับการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน การจัดการกับสิ่งก่อสร้างอาคาร เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ สารเคมี วัสดุ และกระบวนการผลิต ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ พิการหรือเสียชีวิต รวมทั้งส่งผลต่อความเป็นอยู่ในการประกอบอาชีพและการใช้ชีวิตของบุคลากรตลอดช่วงเวลาของการทำงาน

ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ เนื่องจากการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีสะอาด สวยงามเป็นระเบียบ รวมถึงมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในองค์กร จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานอย่างมีความสุข

สุรพงษ์ นิ่มเกิดผล (อ้างถึงในฐิติวัจน์ ทองแก้ว, 2560 น.1948) สภาพแวดล้อมและสภาพในการทำงาน คือ องค์การมีการจัดระเบียบพื้นที่ให้เพียงพอ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น วัสดุ อุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อการทำงาน รวมถึงการดูแลรักษาสถานที่ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน

สมทรง อินสว่าง (2546) กล่าวว่า การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่ดีนั้นควรคำนึงถึงหลักสำคัญ 2 ประการ คือ ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ความปลอดภัยจากโรคติดต่อ

1) ประการที่ 1 ความปลอดภัยจากอุบัติเหตุการที่เด็กต้องใช้เวลาอยู่ในสถานศึกษาแต่ละวันเป็นเวลาหลายชั่วโมงย่อมมีโอกาสเกิดอุบัติเหตุขึ้นได้ถ้าสถานศึกษาจัดสภาพสิ่งแวดล้อมไม่ปลอดภัย อุบัติเหตุที่พบบ่อยในสถานศึกษามีลักษณะต่าง ๆ กัน ได้แก่การพลัดตกหกล้ม การถูกของแหลมของมีคม อุบัติเหตุจากการเรียนการสอน การเล่นเกม การทดลองทางวิทยาศาสตร์อุบัติเหตุจากการชำรุดทรุดโทรมของอาคารเรียนและสิ่งก่อสร้างในสถานศึกษา อุบัติเหตุจากการจราจรบริเวณทางเข้าทางออกของสถานศึกษาและภายในสถานศึกษา การจัดการป้องกันอุบัติเหตุในสถานศึกษานั้นอาจดำเนินการ ดังนี้ 1. จัดสถานที่ตัวอาคารและสภาพแวดล้อมให้ถูกหลักสุขาภิบาล 2. หมั่นตรวจสอบอาคารเรียนสิ่งก่อสร้างและสภาวะแวดล้อมเสมอ ๆ ถ้าพบสิ่งชำรุดทรุดโทรมควรรีบเร่งแก้ไขซ่อมแซมทันที 3. ติดป้ายประกาศเตือนนักเรียนให้รู้จักระมัดระวังอุบัติเหตุอันตรายต่าง ๆ 4. จัดหาอุปกรณ์ป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุในสถานศึกษาเช่น เครื่องมือดับเพลิง 5. จัดให้มีการสอนสิ่งแวดล้อมศึกษาในสถานศึกษา

2) ประการที่ 2 ความปลอดภัยจากโรคติดต่อเนื่องจากสถานศึกษาเป็นที่ชุมนุมของนักเรียน ซึ่งมาจากครอบครัวที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ถ้านักเรียนคนใดคนหนึ่งเป็นโรคติดต่อย่อมมีโอกาสแพร่กระจายในหมู่นักเรียนด้วยกันได้ง่าย นอกจากนี้นักเรียนอาจนำโรคติดต่อจากสถานศึกษาไปสู่นบ้านและชุมชนที่ตนอาศัย ในการจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาเพื่อให้ปลอดภัยจากโรคติดต่อนั้นจะต้องดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ 1. น้ำดื่มน้ำใช้จัดให้สะอาดมีคุณภาพตามมาตรฐาน เพียงพอไว้ใช้ในสถานศึกษา 2. อาหารมีการควบคุมดูแลการจัดอาหารกลางวันในสถานศึกษาหรือการจำหน่ายอาหารในสถานศึกษา โดยอาหารที่นำมาจำหน่ายควรมีลักษณะสดสะอาดถูกหลักอนามัยมีคุณค่าทางอาหาร และมีราคาพอสมควรที่เด็กนักเรียนจะซื้อรับประทานได้ผู้ปรุงและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับอาหารต้องมีสุขภาพอนามัยดีไม่เป็นโรคติดต่อ มีสุขนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงาน รักษาร่างกายให้สะอาดอยู่เสมอ เล็บมือตัดให้สั้น ใช้ผ้าเช็ดหน้าปิดปากเวลาไอหรือจาม สวมตาข่ายคลุมผมและมีผ้ากันเปื้อน 3. การกำจัดอุจจาระปัสสาวะในสถานศึกษา ควรจัด

ให้มีห้องส้วมที่สะอาดถูกหลักสุขาภิบาลและมีจำนวนเพียงพอ ห้องส้วมต้องหมั่นดูแลให้สะอาดอยู่เสมอ 4. การกำจัดขยะมูลฝอยสถานศึกษาควรมีถังรองรับขยะมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะไว้ใช้ลักษณะของถังควรทำด้วยวัสดุที่คงทนแข็งแรงไม่รั่วซึมมีฝาปิดมิดชิดและขยะที่รวบรวมได้นั้นต้องนำไปกำจัดให้ถูกหลักสุขาภิบาลทุกวัน 5. การกำจัดน้ำทิ้งสถานศึกษาควรมีระบบระบายน้ำทิ้งและระบบบำบัดน้ำทิ้งที่ถูกหลักสุขาภิบาล 6. การควบคุมแมลงและพาหะนำโรค สถานศึกษาควรมีวิธีการควบคุมและป้องกันแมลงและสัตว์นำโรคด้วย เช่น จัดบริเวณสถานศึกษาให้เป็นระเบียบเรียบร้อย รักษาความสะอาดอาคารสิ่งก่อสร้างและบริเวณโดยรอบ เพื่อมิให้เป็นแหล่งที่พักอาศัยของพาหะนำโรค

Huse & Cumming (1985, อ้างถึงในภัทรดนัย ฉลองบุญ, 2561 น.593) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นต้องมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) จากการมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่เอื้อให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก ปลอดภัย รวมถึงการมีแผนที่ดีในการการป้องกันหรือระงับภัยอันตราย

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงาม เป็นระเบียบ ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ ไร้อันตรายและการก่อมลพิษ มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้บุคลากรในองค์กร รวมถึงการดูแลรักษาสถานที่ให้มีความปลอดภัยในการทำงาน

3.2 สภาพแวดล้อมด้านการเรียนรู้และการทำงาน

เกียรติศักดิ์ สุภรัตน์ (2566) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ที่มีแสงสว่างเพียงพอ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปราศจากกลิ่นและเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศสามารถถ่ายเทได้สะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสมอุปกรณ์ต่าง ๆ มีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร

ทิพย์วรีย์ ใจสุข (2560) สภาพแวดล้อมทางการเรียนการสอน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนสนับสนุนบรรยากาศการเรียนรู้ของผู้เรียนในห้องเรียน หรือบรรยากาศในห้องเรียนที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ได้แก่ หลักสูตร สื่อการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการวัดประเมินผลรวมถึงเทคนิคการสอน การเตรียมสื่ออุปกรณ์ และการควบคุมอารมณ์ของครู สอดแทรกการสอนโดยใช้คุณธรรมจริยธรรมและวิเคราะห์ความแตกต่างของผู้เรียนได้

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมด้านการเรียนรู้และการทำงาน หมายถึง บรรยากาศที่สนับสนุน และอำนวยความสะดวกให้เกิดความสำเร็จทั้งในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ครูและนักเรียน เช่น ความพร้อมของห้องเรียน ห้องทำงาน

3.3 บรรยากาศด้านระเบียบ วินัย ข้อบังคับ

กมลพรลาภ อภัยภักดี (2563) กล่าวถึงบรรยากาศองค์กรแห่งความสุขว่า จำเป็นต้องสร้างเพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ในด้านของระเบียบ วินัย ข้อบังคับ ต้องดำเนินการขับเคลื่อนองค์กร

เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ยุติธรรม โปร่งใส ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้องค์กรนั้น ๆ ตั้งมั่นอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป

ศูนย์องค์กรสุขภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2560) กล่าวถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบ จารีตของสังคม Happy Society (สังคมดี) ว่า เป็นการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

สุรพงษ์ นิมเกิดผล (อ้างถึงในฐิติวัจน์ ทองแก้ว, 2560 น.1945) กล่าวถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานด้านนโยบายและการบริหาร คือ องค์กรมีความชัดเจนในการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสม อันจะส่งผลให้ภาพรวมในการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ รวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในโอกาสต่างๆ ที่เหมาะสม

Halpin (1966, อ้างถึงในกิริติภาพพัชร กษิติศ, 2560 น.21) กล่าวว่า ผู้บริหารที่บริหารงานอย่างเป็นทางการหรือโดยหน้าที่ บริหารโดยคำนึงถึงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายมากกว่าคำนึงถึงจิตใจของบุคลากร แรงจูงใจในการทำงานจะมีน้อย

สรุปได้ว่า บรรยากาศด้านระเบียบ วินัย ข้อบังคับ หมายถึง เป็นแนวปฏิบัติขององค์กรที่คอยควบคุมลักษณะการปฏิบัติของบุคลากร โดยองค์กรควรมีความชัดเจนในการกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ พร้อมมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสม นำมาเป็นแบบแผนขององค์กร การยึดระเบียบ วินัย ข้อบังคับจะไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่มีการเอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้องค์กรนั้น ๆ ตั้งมั่นอยู่อย่างยั่งยืน

3.4 สุขภาวะ สุขากีบาลและภาวะโภชนาการที่ดี

อิสริยา กลิ่นสุนทร (2564) บุคลากรในโรงเรียนมีสุขภาพร่างกาย จิตใจที่แข็งแรง สมบูรณ์ปราศจากอาการเจ็บไข้ได้ป่วย ปฏิบัติงานด้วยความกระปรี้กระเปร่า มีความใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเองให้พร้อมต่อการทำงานในทุกสภาวะการณ์เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

พระไพศาล วิสาโล (2562) ได้กล่าวถึงสุขภาวะหรือความเป็นปกติสุข ในภาพรวมว่ามี 4 ด้าน

1. สุขภาวะทางกาย ได้แก่ การมีสุขภาพดี ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ไม่อดอยาก หิวโหย มีปัจจัย 4 เพียงพอกับอัตภาพ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุขภาพ ปราศจากมลพิษหรือ

มลภาวะมีการเอาใจใส่ดูแลร่างกาย รวมทั้งการบริโภคใช้สอยในปัจจุบัน 4 อย่างถูกต้องและเหมาะสม และสามารถดำเนินชีวิตไปในทางที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนเอง

2. สุขภาวะทางสังคม ได้แก่ การที่ได้อยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างกลมกลืน ราบรื่น และเป็นสุขประกอบไปด้วยเมตริจิต ปราศจากความริ้วฉาน มีสวัสดิภาพในชีวิต มีสิทธิเสรีภาพ ที่ได้รับการคุ้มครอง ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน และไม่ก่อความเดือนร้อนให้กับผู้อื่น

3. สุขภาวะทางจิต ได้แก่ การที่มีจิตใจที่สดชื่น เบิกบาน แจ่มใส สงบสุข ไม่ก่อกลุ้ม มีความมั่นคงภายใน มีกำลังใจ ไม่ท้อแท้ หดหู่ เศร้าโศก และมีจิตใจที่อ่อนโยน มีเมตตา กรุณา สามารถเข้าถึงความสุขที่ประณีตได้

4. สุขภาวะทางปัญญา ได้แก่ การที่มีความรู้และความคิดที่ตึ๊งงานและถูกต้อง มีการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข มีความรู้จักนึกคิด และพิจารณาด้วยเหตุผลจนสามารถแก้ปัญหา หรือหลุดพ้นจากความทุกข์ได้ และมีความสามารถในการดำเนินการต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ด้วยปัญญา ด้วยความสามารถของตนเองและเป็นที่ยิ่งของตนเองได้

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ (2550) ได้ให้ความหมายของสุขภาวะ หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวม อย่างสมดุลซึ่งจะใช้คำว่า“ปัญญา” แทนคำว่า “จิตวิญญาณ” ที่มีความหมายเดียวกัน ซึ่งเป็นการมอง ประเด็นสุขภาพในความหมายที่ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ อย่างเป็นองค์รวม

หน่วยงาน สสส. (2560) เห็นความสำคัญเรื่อง การเสริมสร้างสุขภาวะ จะเห็นว่า พื้นฐาน (platform) ที่สำคัญที่สุดในการเสริมสร้างสุขภาวะให้เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเด็กและ เยาวชนคือ "โรงเรียน" ซึ่งองค์ประกอบของโรงเรียนสุขภาวะมี 5 องค์ประกอบคือ (1) ผู้เรียนเป็นสุข (2) โรงเรียนเป็นสุข (3) สภาพแวดล้อมเป็นสุข (4) ครอบครัวเป็นสุข และ (5) ชุมชนเป็นสุข ทั้ง 5 องค์ประกอบมีความเกี่ยวเนื่องและส่งผลต่อกัน กล่าวคือ โรงเรียนสุขภาวะนั้นต้องมีเป้าหมายเพื่อ สร้างเสริมให้ผู้เรียนเป็นสุข" โดยการปรับสภาพลดปัจจัยเสี่ยง จัดโครงสร้างและระบบต่างๆ ให้ โรงเรียน สภาพแวดล้อม ครอบครัว และชุมชนเป็นพื้นที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาวะของผู้เรียนทั้ง ด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา

การพัฒนาโรงเรียนสุขภาวะ เริ่มต้นจากการพัฒนาผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนคือ ผู้ปกครอง ชุมชน กรรมการสถานศึกษา ผู้บริหาร และครูซึ่งถือว่าเป็น “เจ้าของโรงเรียนร่วมกัน” และมีเป้าหมายอยู่ที่ตัวนักเรียน โดยนำหลักความเป็นธรรมและเสมอภาคเข้ามาสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อให้เกิดความยั่งยืนและต่อเนื่องไม่ผูกติดอยู่กับผู้ใดผู้หนึ่ง และใช้กระบวนการทาง ปัญญาในการขยายวงการเรียนรู้ไปสู่เครือข่าย และสร้างกระบวนการให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์อย่าง สร้างสรรค์ขึ้นในสังคม เพื่อสร้างสังคมสุขภาวะในที่สุด

สำหรับการจัดการให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่สร้างการมีสุขภาวนั้น ประเทศไทยได้ดำเนินการภายใต้แนวคิด “โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ” ต่อเนื่องมาตั้งแต่ ปีพ.ศ. 2545 สำนักส่งเสริมสุขภาพกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขให้คำนิยามว่า “โรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ คือ โรงเรียนที่มีความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาพฤติกรรมและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอเพื่อการมีสุขภาพดีของทุกคนในโรงเรียน” เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมทุกมิติด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม โดยการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของโรงเรียนและชุมชนให้สามารถนำความรู้และทักษะด้านสุขภาพมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้สามารถดูแลใส่ใจสุขภาพของตนเองและผู้อื่น สามารถตัดสินใจควบคุมสภาวะการณ์ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ โดยนักเรียนได้รับการปลูกฝังทัศนคติฝึกทักษะและพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม สมาชิกในชุมชนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีอยู่ในสิ่งแวดล้อมสะอาดและปลอดภัย ทำให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า สุขภาวะ สุขภาพและภาวะโภชนาการที่ดี หมายถึง การมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา การมีจิตใจที่มีความสุขผ่อนคลาย ไม่เครียด มีความเมตตา กรุณา มีความใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเองให้พร้อมต่อการทำงาน ในทุกสภาวะการณ์ เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน

3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มีภารกิจในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตั้งอยู่เลขที่ 160/4 หมู่ที่ 1 ตำบลท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160

3.1 อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดต่อกับจังหวัดสุราษฎร์ธานีและอำเภอไทย
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอไทย
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช และอำเภอลานสกา
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราชและจังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.2 ภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศเป็นภูเขา เนินเขา และที่ราบชายฝั่ง ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 เขต ดังนี้

3.2.1 เขตเทือกเขาด้านทิศตะวันตกเนื่องจากพื้นที่ด้านทิศตะวันตกมีเทือกเขาเป็นแนวติดต่อกันคือ เทือกเขานครศรีธรรมราชเป็นเสมือนกำแพงด้านหลังและเป็นแหล่งกำเนิดต้นน้ำสำคัญในพื้นที่หลายสายเช่น คลองขนอม คลองท่าเรือรี คลองท่าควาย คลองท่าเขียว คลองท่าหน คลองท่าหินคลองกลาย คลองท่าสูงและคลองท่าลาด

3.2.2 เขตที่ราบด้านตะวันออก เป็นพื้นที่ราบตะกอนทราย สันทราย ที่ราบชายฝั่ง และชายหาดริมทะเล ลักษณะเป็นที่ราบแคบด้านเหนือและค่อยกว้างออกเมื่อลงไปทางใต้แผ่นดินบริเวณนี้มีลักษณะเป็นสันทรายตามแนวเหนือใต้ มีที่ราบลุ่มปากแม่น้ำเป็นช่วง ๆ โดยมีพื้นที่หาดทรายชายทะเลความยาวของชายฝั่งทะเลตั้งแต่เหนือจรดใต้เป็นแนวยาวประมาณ 80 กิโลเมตรตามแนวชายฝั่งอำเภอขนอม อำเภอสิชล และอำเภอท่าศาลา

3.3 การคมนาคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ตั้งอยู่ในบริเวณที่ว่าการอำเภอ ท่าศาลา เขตเทศบาลตำบลท่าศาลาห่างจากศาลากลางจังหวัด 30 กิโลเมตร และห่างจากสนามบินพาณิชย์ 16 กิโลเมตร สำหรับทางรถยนต์เป็นพื้นที่ที่มีโครงข่ายทางหลวงที่ดี กล่าวคือ

3.3.1 ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 401 เป็นทางหลวงแผ่นดินสายรอง ตัดเลียบชายฝั่งทะเลของจังหวัดจากจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผ่านอำเภอขนอม อำเภอสิชล และอำเภอท่าศาลาเข้าสู่เมืองนครศรีธรรมราช รวมความยาวที่ผ่านพื้นที่ 65 กิโลเมตร

3.3.2 ทางหลวงจังหวัด ที่สำคัญมีหลายสาย เช่น ทางหลวงจังหวัดหมายเลข 4016 ระหว่างตัวเมืองนครศรีธรรมราช ผ่านอำเภอพรหมคีรี ถึงบ้านนาแหร่ง อำเภอนบพิตำ ทางหลวงจังหวัดหมายเลข 4105 จากทางหลวงแผ่นดินเขตอำเภอสิชล ถึงบ้านเขาใหญ่ ทางหลวงจังหวัดหมายเลข 4014 เป็นเส้นแยกจากทางหลวงจังหวัดไปอำเภอขนอม ทางหลวงจังหวัดหมายเลข 4140 ระหว่าง อำเภอท่าศาลาถึงอำเภอนบพิตำ และทางหลวงจังหวัดหมายเลข 4141 ระหว่างบ้านหน้าทับกับดอนคา-วังลู่ เป็นต้น

3.4 เขตพื้นที่บริการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีเขตพื้นที่บริการครอบคลุม 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอขนอม อำเภอสิชล อำเภอท่าศาลา อำเภอพรหมคีรี และอำเภอนบพิตำ มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 133 โรงเรียน

3.5 ทิศทางการบริหาร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จึงได้ร่วมกันกำหนดทิศทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 -2570 ดังนี้

3.5.1 วิสัยทัศน์ (Vision) “เป็นองค์การสมรรถนะสูง มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีความสุข โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่สังคมในศตวรรษที่ 21”

3.5.2 พันธกิจ

- 1) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 2) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร คุณลักษณะ และทักษะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ 21
- 3) เพิ่มโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
- 4) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
- 5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)
- 6) พัฒนาจัดการศึกษาโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อมุ่งสู่ Thailand 4.0
- 7) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ การศึกษาทุกระดับให้มีความปลอดภัย
- 8) พัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักธรรมาภิบาล
- 9) ส่งเสริมการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและพระบรมราโชบาย ร. 10 สู่การปฏิบัติเพื่อความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ
- 10) ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ประวัติศาสตร์ชาติไทย/ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

3.5.3 กลยุทธ์ (Strategy)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ได้กำหนดกลยุทธ์องค์การอย่างชัดเจนไว้ว่าดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ
- กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมคุณภาพผู้เรียนเพื่อฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้จากผลกระทบของโรค COVID-19 และโรคอุบัติใหม่

กลยุทธ์ที่ 6 ส่งเสริมความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพระบรมราโชบาย ร.10 สู่การปฏิบัติ และการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ชาติไทย/ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

3.5.4 นโยบาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูและบุคลากรสถานศึกษา โดยมีนโยบายหลัก ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้สถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และพระบรมราโชบายด้านการศึกษา รัชกาลที่ 10 สู่การปฏิบัติ
- 2) ส่งเสริมให้สถานศึกษาให้มีความปลอดภัยอย่างรอบด้านโดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 3) ส่งเสริมเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย
- 4) เร่งพัฒนาการอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น ให้เหมาะสมกับระดับชั้นเรียน
- 5) ฟื้นฟูภาวะถดถอยทางการเรียนรู้(Learning Loss Recovery) ให้กับผู้เรียนทุกระดับ รวมทั้งลดความเครียดและสร้างสุขภาพจิตที่ดีของผู้เรียน
- 6) ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น ประวัติศาสตร์ชาติไทย หน้าที่พลเมืองและศีลธรรม
- 7) ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม ในการบริหารและจัดการศึกษาตามบริบทของหน่วยงานและสถานศึกษา
- 8) พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ค่านิยมไทยเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และเกิดเป็น “Soft Power”
- 9) พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีจรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)
- 10) เพิ่มโอกาสและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้กับผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 11) พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจทางการเงิน เพื่อแก้ปัญหาหนี้สินครู

12) ส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะ 1 ดนตรี 1 กีฬา และ 1 อาชีพ

3.6 ข้อมูลการจัดการศึกษา

จากทิศทางการพัฒนาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีผลการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2565 นำเสนอตามกลยุทธ์ได้ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยทุกรูปแบบ

1) ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างภูมิคุ้มกัน พร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงและภัยคุกคามตามแบบใหม่ทุกรูปแบบ ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 97.66

2) ร้อยละของสถานศึกษาในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาการจัดการศึกษาตามบริบท ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 100

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน

1) อัตราการเข้าเรียนสุทธิระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 100

2) จำนวนผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพตามความถนัดและความสามารถ (วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ทัศนศิลป์ นาฏศิลป์ ดนตรี กีฬา) ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 89

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ ที่ 21

1) ร้อยละของนักเรียนปฐมวัยมีคุณภาพตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ผลการ ดำเนินงานร้อยละ 91.26

2) ร้อยละของผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ระดับดีขึ้นไป ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 96.59

3) ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินโครงการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อ เสริมสร้างสมรรถนะที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21 ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 99.93

4) คะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ผลการ ดำเนินงาน ระดับชั้น ป.6 ร้อยละ 38.88 ระดับชั้น ม.3 ร้อยละ 32.48 ระดับชั้น ม.6 ร้อยละ 33.01

5) ร้อยละของครูสอนภาษาอังกฤษในระดับชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ได้รับการพัฒนาและยกระดับความรู้ภาษาอังกฤษโดยใช้ระดับการพัฒนาทางด้านภาษา (CEFR) ตามเกณฑ์ ที่กำหนด ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 86.96

6) ร้อยละของสถานศึกษาที่สอนในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ได้รับการเตรียมความพร้อม (ด้านการอ่าน คณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์) ในการประเมินระดับนานาชาติตามโครงการ PISA ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 95.95

7) ร้อยละของสถานศึกษาที่สามารถจัดการเรียนรู้ตามพหุปัญญา ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 85.89

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

1) ร้อยละของหน่วยงานและสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่เป็นดิจิทัล ร้อยละ 98.00

2) สัดส่วนเวลาของครูในการจัดการเรียนการสอนต่องานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอน ผลการดำเนินงาน อัตราส่วน 1:4

3) ร้อยละของสถานศึกษาในเขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา ในเขตพื้นที่ลักษณะพิเศษ ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพการจัดการศึกษาตามบริบทพื้นที่ ผลการดำเนินงาน ร้อยละ 100

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทยมี 10 องค์ประกอบ 60 ตัวบ่งชี้ ซึ่งสามารถยืนยันได้ว่าตัวบ่งชี้มีความเที่ยงตรงตามสภาพจริง ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทยเพื่อให้สามารถบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษาไทยให้มีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

ภคพร ใจมาก (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน 2) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการวิจัยพบว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน

สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการศึกษาที่มีความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านการมีความเข้าใจผู้อื่น ,ด้านการมีสังคมดี ,ด้านการมีสุขภาพดี และด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่ดี

วรัญญา เศษตะสัถย์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขและ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นนทบุรีอยู่ในด้านสุขภาพดี รองลงมาคือ ด้านครอบครัวดี ด้านความสุขขององค์กรและสังคม ด้านการหาความรู้ ด้านการผ่อนคลาย 2) แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่าด้านสุขภาพดีมี 5 แนวทาง ด้านน้ำใจงาม 4 แนวทาง ด้านการผ่อนคลาย 5 แนวทาง ด้านการหาความรู้ 3 แนวทาง

ภัทรพล สายแวว (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่พึงประสงค์การส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และ 2) ความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากและสภาพที่พึงประสงค์ของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ตามการจัดอันดับความต้องการจำเป็นมากที่สุด ได้แก่ 1) ด้านครอบครัว 2) ด้านจิตใจ 3) ด้านการเงิน 4) ด้านศาสนา 5) ด้านการหาความรู้ 6) ด้านการผ่อนคลาย 7) ด้านร่างกาย) และ 8) ด้านสังคม ตามลำดับ

ศรารุณี อินดา (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย 2) หาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กร

แห่งความสุขของสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง สนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ปรีกษา ให้คำแนะนำเรื่องการใช้ชีวิต ให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีการวางแผนการใช้จ่ายและแสวงหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริม ใช้ชีวิตตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2) เพื่อพัฒนาแนวทางสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อสภาพปัจจุบันของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาพที่พึงประสงค์ของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความต้องการจำเป็นของความเป็นองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ 2) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 3) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ และ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข 2. แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ประกอบด้วย 1 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสมานฉันท์ในองค์กร 2) ด้านทัศนคติเชิงบวกต่องานที่ทำ 3) ด้านที่ทำงานน่าอยู่ 4) ด้านคนทำงานมีความสุข ทั้ง 4 ด้าน มีแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข รวมทั้งสิ้น 27 แนวทาง โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

นุชี มะเต็ง (2564) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแห่งความสุข โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน และความต้องการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาแห่งความสุข โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแห่งความสุข โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส 3) เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแห่งความสุขโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส และ 4) เพื่อยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาแห่งความสุขโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางทุก

ด้าน และความต้องการพัฒนารูปแบบการบริหารฯ อยู่ในระดับ มากที่สุด 2) ผลการสร้างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาฯ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า รูปแบบการบริหารฯ มี 9 องค์ประกอบได้แก่ ชื่อวัตถุประสงค์ หลักการ กระบวนการเสริมสร้าง ผลผลิต ผลลัพธ์ ผลกระทบ เงื่อนไขความสำเร็จ และข้อมูลย้อนกลับ ผลการประเมิน ภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด 3) ผลการศึกษาผลการใช้รูปแบบการบริหารฯ ในปีการศึกษา 2561 ระดับความพึงพอใจของผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียน และพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความพึงพอใจสูงขึ้น ร้อยละ 4.79 และร้อยละ 0.16 4) ผลการยืนยันรูปแบบการบริหารฯ ในกลุ่มโรงเรียนราชประชานุเคราะห์เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจปีการศึกษา 2562 ของผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียน พบว่ามาตรฐานด้านการบริหารการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับ ดีมาก และระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มากที่สุด รูปแบบการบริหารฯ มีประสิทธิภาพ

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาตามความเห็นของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ 1.1) บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2) บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 4) พัฒนาคุณภาพนักเรียน 2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีความถูกต้องเหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) 2) แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ คุณธรรม และอีก 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อย คือ มีสังคมดี การหาความรู้ น้ำใจงาม ครอบครัวยุติธรรม การผ่อนคลาย สุขภาพดี และใช้เงินเป็น 2. แนวทางพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี มีแนวทางที่สำคัญ 10 แนวทาง คือ 1) ผู้บริหารต้องกระทำตนเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรม เป็นกันเอง สามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้ 2) จัดอบรมให้ความรู้ด้านการดูแลรักษาสุขภาพ ให้บุคลากรหมั่นออกกำลังกาย 3) มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานเป็นทีมหมั่นแสดงความมีน้ำใจต่อกัน 4) จัดประชุมวางแผน มอบหมายงานให้เหมาะสมตามความสามารถ และจัด

กิจกรรมผ่อนคลายความเครียดด้วยวิธีการที่หลากหลาย 5) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ นิเทศติดตามการทำงานและประเมินคุณภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 6) ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม ให้บุคลากรเกิดความรักความปรารถนาดีต่อกัน 7) ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักวางแผนการใช้จ่ายเงิน 8) ปลุกฝังให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว 9) จัดภูมิทัศน์และดูแลอาคารสถานที่ต่าง ๆ ในองค์กรให้มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย น่าอยู่ และ 10) ส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างสม่ำเสมอ

กมลพรรณ เอกณรงค์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ด้านที่มีการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้าน และในด้านที่มีการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสถานที่ แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ได้ทั้งหมด 17 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และทิศทางในการพัฒนาสถานที่ภายในโรงเรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลจากการประชุมมาวิเคราะห์ 3) ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุข 4) คณะกรรมการฯ สำรวจและประเมินความสุข 5) คณะกรรมการฯ กำหนดแนวทางการพัฒนา 6) คณะกรรมการฯ นำผลที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญตามความเร่งด่วนของปัญหา 7) คณะกรรมการฯ วางแผนและกำหนดเกณฑ์การประเมินผลในแต่ละด้าน 8) คณะกรรมการฯ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานตามแผน 9) คณะกรรมการฯ กำหนดระยะเวลาในการประเมินผล 10) ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนลงมือปฏิบัติตามแผน 11) คณะกรรมการฯ ติดตามการปฏิบัติตามแผน 12) คณะกรรมการฯ ประเมินผล 13) คณะกรรมการฯ ประเมินปัญหาและอุปสรรคที่พบ 14) คณะกรรมการฯ ดำเนินการการแก้ปัญหาและอุปสรรค 15) คณะกรรมการฯ นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนา 16) คณะกรรมการฯ เสนอที่ประชุมเพื่อรายงานผล 17) ที่ประชุมแลกเปลี่ยน และสะท้อนการเรียนรู้

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Roy (2020) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในที่ทำงาน: กรอบแนวคิด ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1) มุมมองส่วนบุคคล ประกอบด้วย ความหมายของงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเป็นที่ยอมรับ การจัดการละความ เป็นผู้นำ และความเป็นอิสระ 2) การสร้างสถานที่ทำงานที่มีความสุข ประกอบด้วย การฝึกอบรม และการพัฒนาพนักงาน ค่าตอบแทนและรางวัล การรับรู้ทักษะ ความสัมพันธ์ที่เหนือกว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ ความยืดหยุ่นในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสมดุลของชีวิตการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

Habibzadeh & Allahviridiyani (2011) ได้ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของปัจจัยทาง เศรษฐกิจที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาและอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวน 81 คน และ ครูประถมศึกษา จำนวน 232 คน รวม 313 คน พบว่า ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความพึงพอใจในงานความสมดุลของ รายได้และรายจ่าย การเดินทางในประเทศและต่างประเทศ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการเปรียบเทียบระหว่างครูประถมศึกษาและอาจารย์มหาวิทยาลัย พบว่า ครูประถมศึกษา มีแรงจูงใจและความพยายามหารายได้มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

Freyermuth & Schonewille (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ ทำงาน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนรู้สึกมีความสุขและพวกเขายังได้สรุป แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ข้อ ดังนี้ 1) การคิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่เพื่อทำให้เกิดความแตกต่าง (for something) 2) การมีทัศนคติด้านบวกกับทุกเรื่อง รู้สึกมีความสุข (unabashed happiness) 3) ความเข้าใจในธรรมชาติ และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน (nurturing environment) 4) สามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยเริ่มต้นจากความรับผิดชอบต่อตนเอง (Working together we can) 5) รู้จักสู้กับความผิดหวังและนำมาปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (outrageous acknowledgement) 6) ความกระตือรือร้น (reach high) 7) การสร้างผลลัพธ์ที่น่าอัศจรรย์ผ่านความคิดที่สร้างสรรค์ (Kickass) และ 8) การมองเห็นสิ่งที่ต้องการและวัดค่าได้ (specific outcome)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุขเป็น องค์กรที่ให้ความสำคัญกับคน โดยมีความเชื่อว่าเมื่อคนทำงานมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิภาพ ในการทำงาน โดยมีองค์กรแห่งความสุขจะมีกระบวนการการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่ การเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาการ

เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 อันจะนำไปสู่การพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพและยั่งยืนต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

จึงกำหนดรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

- 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

มีขั้นตอนดำเนินการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,645 คน จากโรงเรียน 133 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยมีขั้นตอนในการหากกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 313 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน พร้อมทั้งหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วนและสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ดังข้อมูลในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียน	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	64	425	81
ขนาดกลาง	64	943	180
ขนาดใหญ่ ใหญ่พิเศษ	5	277	52
รวม	133	1,645	313

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) และแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert' Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert' Rating Scale) โดยมีคำถามครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของ สถานศึกษา โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามพิจารณาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึง ประสงค์ ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

1.3.2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย โดย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามตามประเด็นการวิจัยตามแนวทฤษฎีครอบคลุมขอบเขต การศึกษาวิจัย

3) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความ ถูกต้องครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา และนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้สมบูรณ์

4) นำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ของการวิจัยโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Congruence) โดยให้ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เป็นผู้พิจารณาให้คะแนนแต่ละข้อ ดังนี้

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

5) จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ โดยใช้สูตรของ Rowinelli and Hambleton (1997) ดังนี้

$$IOC = (\sum R/N)$$

เมื่อ IOC แทน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อสอบและวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

6) พิจารณาคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ระดับ 0.5 ขึ้นไป นำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปเรียบเรียงจัดพิมพ์ต้นฉบับใหม่ที่สมบูรณ์อีกครั้งหนึ่ง ผลการตรวจสอบปรากฏว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.80-1.00

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีความคล้ายคลึง กับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 30 คน

8) นำผลการทดลองเครื่องมือ มาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง ของเครื่องมือโดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) มีค่าความเที่ยง สภาพปัจจุบัน เท่ากับ .97 และสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ .98

9) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

10) นำแบบสอบถามฉบับจริงไปเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการโดยวางแผนและปฏิบัติดังนี้

1.4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 4

1.4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 4 จัดส่งหนังสือ ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยพร้อมกับ URL ของแบบสอบถามออนไลน์ ไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 4

1.4.3 ผู้วิจัยทำการติดตามข้อมูลการตอบแบบสอบถามในระบบออนไลน์เมื่อเวลาผ่านไป 3 สัปดาห์ ได้แบบสอบถามจำนวน 257 ฉบับ จากนั้นทำการติดตามและสอบถามไปยังโรงเรียนที่ยังให้ข้อมูลไม่ครบ จนได้ข้อมูลครบในสัปดาห์ที่ 5 เพิ่มเติมอีกจำนวน 56 ฉบับ รวมจำนวนทั้งสิ้น 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.4.4 รวบรวมข้อมูลในระบบออนไลน์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา

1.5.2 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.5.3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.5.4 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ของเต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์ (2552) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	หมายถึง เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ในระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

การศึกษาแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 มีวิธีการดำเนินการดังนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ดังรายละเอียดในภาคผนวก

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้การศึกษาแนวทางการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 คือแบบสัมภาษณ์

2.2.2 ขั้นตอนการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

- 1) นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์
- 2) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้สมบูรณ์
- 3) นำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูล โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ผู้บริหารเสนอแนวทางโดยเตรียมแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Structured Interview) เพื่อใช้สัมภาษณ์ในรูปแบบที่เป็นทางการ

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลที่ได้รับจากสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ส่งถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์

1.3.2 นัดหมายเวลาในการเข้าพบผู้เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินการสัมภาษณ์

1.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองตามวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้เชี่ยวชาญสะดวก และดำเนินการสัมภาษณ์ประมาณคนละ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ในระหว่างวันที่ 15 ธันวาคม 2566 ถึงวันที่ 14 มกราคม 2567

1.3.4 ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้ ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ จากนั้นนำมาจัดเรียงข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์เนื้อหาแต่ละประเด็นสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้อง กับแนวทางการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข และสรุปเป็นความเรียง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัย ได้นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล จำแนกเป็นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษา แห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่ง ความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนทั้งหมด
M	แทน	ค่าเฉลี่ยของประชากร
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน (standard deviation)
D	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน (Degree of Success)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (Important)
$PNI_{modified}$	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และวิทยฐานะ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ			
-ชาย		147	47.00
-หญิง		166	53.00
	รวม	313	100.00
วุฒิการศึกษา			
-ปริญญาตรี		291	93.00
-ปริญญาโท		22	7.00
	รวม	313	100.00
ประสบการณ์การทำงาน			
-น้อยกว่า 5 ปี		89	28.40
-5 – 10 ปี		124	39.60
-11-15 ปี		40	12.80
-16-20 ปี		28	8.90
-มากกว่า 20 ปี		32	10.20
	รวม	313	100.00
วิทยฐานะ			
-ไม่มีวิทยฐานะ		177	56.55
-ชำนาญการ		101	32.27
-ชำนาญการพิเศษ		35	11.18
	รวม	313	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด มีจำนวน 313 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 53.00) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 93.00) มีเพียงร้อยละ 7 ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 11-15 ปี (ร้อยละ 39.60) รองลงมาเป็นประสบการณ์ในการทำงาน น้อย

กว่า 5 ปี (ร้อยละ 28.40) วิทยฐานะส่วนใหญ่เป็นครูไม่มีวิทยฐานะ (ร้อยละ 56.55) รองลงมาเป็น วิทยฐานะชำนาญการ (ร้อยละ 32.27) มีเพียง (ร้อยละ 11.18) ที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็น สถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ผลการ วิเคราะห์โดยรวมและรายด้าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.2 – 4.5 ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็น สถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมและรายด้าน

สถานศึกษาแห่งความสุข	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
1.ด้านบุคคล	4.01	0.62	มาก	4.52	0.48	มากที่สุด
2.ด้านกระบวนการ	3.94	0.61	มาก	4.54	0.47	มากที่สุด
3.ด้านสถานที่	3.97	0.57	มาก	4.52	0.48	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	3.73	0.60	มาก	4.53	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 สภาพปัจจุบันของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.73, SD = 0.60$) เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก ($M = 4.01, SD = 0.62$) รองลงมาเป็นด้านสถานที่ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.97, SD = 0.57$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ($M = 3.94, SD = 0.61$) และสภาพที่พึง ประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.53, SD = 0.48$)

เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.54$, $SD=0.47$) รองลงมาเป็นด้านบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.52$, $SD=0.48$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านบุคคล รายข้อ

ด้านบุคคล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
1. โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่สามารถเชื่อมโยงให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.79	มาก	4.34	0.64	มาก
2. ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและชุมชน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	4.11	0.68	มาก	4.36	0.60	มาก
3. ครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	4.18	0.64	มาก	4.53	0.58	มากที่สุด
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดในเชิงบวกเมื่อพบปัญหา อุปสรรคในการทำงาน	3.87	0.80	มาก	4.40	0.62	มาก
5. ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน	4.09	0.77	มาก	4.64	0.51	มากที่สุด
6. ผู้บริหารสามารถบริหารงาน ภายใต้อาณัติแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.81	0.79	มาก	4.57	0.58	มากที่สุด
7. ครูมีการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	4.12	0.79	มาก	4.53	0.66	มากที่สุด
8. ผู้บริหารและครูมีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.84	0.90	มาก	4.46	0.53	มาก
9. ครูสามารถเผชิญกับปัญหาและมุ่งมั่นแก้ไขจนบรรลุผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.00	0.65	มาก	4.54	0.58	มากที่สุด
10. ครูและบุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย และเห็นว่างานมีคุณค่า	4.05	0.77	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านบุคคล	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
11. ครู บุคลากรรับรู้ในงานและบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ได้	4.05	0.82	มาก	4.58	0.58	มากที่สุด
12. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารการศึกษาช่วยให้ครูสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้	4.02	0.78	มาก	4.63	0.52	มากที่สุด
13. ครูมีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนได้อย่างดี	4.17	0.69	มาก	4.65	0.61	มากที่สุด
รวม	4.01	0.62	มาก	4.52	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M= 4.01, SD=0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 3 ครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ($M= 4.18, SD=0.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 6 ผู้บริหารสามารถบริหารงาน ภายใต้ความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($M= 3.81, SD=0.79$) และสภาพพึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M= 4.52, SD=0.48$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 5 ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน ($M= 4.65, SD=0.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่สามารถเชื่อมโยงให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ($M= 4.34, SD=0.64$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านกระบวนการ รายข้อ

ด้านกระบวนการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
1. โรงเรียนช่วยเหลือภาระที่ไม่ใช่งานสอนของครู ช่วยให้ครูมุ่งมั่นในการเตรียมการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้ดี	3.75	0.90	มาก	4.50	0.58	มาก
2. ครู บุคลากรได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.91	0.88	มาก	4.57	0.58	มากที่สุด
3. นักเรียนได้ทำกิจกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับระดับความสามารถ	3.92	0.71	มาก	4.49	0.62	มาก
4. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้ครู บุคลากรได้ร่วมมือการทำงาน	3.84	0.73	มาก	4.51	0.58	มากที่สุด
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานได้รับการพัฒนาจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.82	0.75	มาก	4.54	0.63	มากที่สุด
6. ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี	4.12	0.71	มาก	4.51	0.66	มากที่สุด
7. ผู้บริหารกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.03	0.72	มาก	4.62	0.57	มากที่สุด
8. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและ ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	4.06	0.75	มาก	4.44	0.63	มาก
9. นักเรียนได้เรียนในสิ่งที่สามารถนำไปบูรณาการให้เกิดความรู้ในตนเอง พร้อมทั้งเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข	4.03	0.71	มาก	4.51	0.63	มากที่สุด
10. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.89	0.83	มาก	4.48	0.87	มาก

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
11. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานได้อย่างเต็มที่	3.92	0.73	มาก	4.60	0.61	มากที่สุด
12. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด	4.01	0.65	มาก	4.64	0.52	มากที่สุด
13. ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย และเสริมแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จของครูและบุคลากร	3.96	0.78	มาก	4.54	0.70	มากที่สุด
14. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.13	0.62	มาก	4.66	0.51	มากที่สุด
15. ครู บุคลากรไม่รู้สึกกดดัน ไม่เครียดในการทำงาน	3.86	0.76	มาก	4.58	0.58	มากที่สุด
16. ครูมีวิธีการบริหารจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นในการจัดการเรียนรู้และการทำงานอย่างเหมาะสม	3.98	0.78	มาก	4.65	0.51	มากที่สุด
17. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมสันทนาการหรือกิจกรรมที่ส่งผลให้ครูบรรเทาความเครียดจากการปฏิบัติงาน	3.81	0.85	มาก	4.46	0.58	มาก
รวม	3.94	0.61	มาก	4.54	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.94, SD = 0.61$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 14. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ตนเองรับผิดชอบ ($M = 4.13, SD = 0.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 1 โรงเรียนช่วยเหลือภาระที่ไม่ใช่งานสอนของครู ช่วยให้ครูมุ่งมั่นในการเตรียมการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้ดี ($M = 3.75, SD = 0.90$)

และสภาพพึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M = 4.54, SD=0.47$) เมื่อพิจารณารายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 14 ผู้บริหาร ครู และบุคลากร มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ตนเองรับผิดชอบ ($M = 4.66, SD=0.51$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 8 ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ ($M= 4.44, SD=0.63$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านสถานที่ รายข้อ

ด้านสถานที่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
1. โรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่สะอาด มั่นคง แข็งแรง	4.12	0.69	มาก	4.56	0.58	มากที่สุด
2. โรงเรียนมีความปลอดภัย ปราศจากการทะเลาะวิวาท เกเรของนักเรียนและสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน	3.89	0.78	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
3. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนดี สวยงาม มีมาตรฐาน	4.06	0.77	มาก	4.58	0.53	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษ เพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน	3.65	0.93	มาก	4.27	0.90	มาก
5. ห้องเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ	4.01	0.77	มาก	4.55	0.67	มากที่สุด
6. โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับ บทบาทหน้าที่ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสม	3.97	0.62	มาก	4.49	0.63	มาก
7. บุคลากรในโรงเรียนยึดกฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น	3.96	0.66	มาก	4.50	0.58	มาก

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านสถานที่	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	M	SD	แปลผล	M	SD	แปลผล
8. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสุข ภาวะและสุขภาพที่ดีให้กับนักเรียน	4.03	0.61	มาก	4.57	0.53	มากที่สุด
9. โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับ นักเรียน	4.00	0.65	มาก	4.60	0.52	มากที่สุด
10. โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากร ผู้ที่ รับผิดชอบ หรือเกี่ยวข้องกับโภชนาการ ให้ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่ จำเป็นอย่างสม่ำเสมอ	4.07	0.74	มาก	4.54	0.53	มากที่สุด
รวม	3.97	0.57	มาก	4.52	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M= 3.97, SD=0.57$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 1 โรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่สะอาด มั่นคงแข็งแรง ($M= 4.12, SD=0.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษเพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน ($M= 3.65, SD=0.93$) และสภาพพึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($M= 4.52, SD=0.48$) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 9 โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน ($M= 4.60, SD=0.52$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษเพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน ($M= 4.27, SD=0.90$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่ง
ความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 4

การวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4
โดยการสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ซึ่งเป็นข้อมูลในการตอบ
แบบสอบถามของครูจำนวน 3 ด้าน ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
ผลต่างของค่าเฉลี่ย และการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified})
ในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ปรากฏดังตารางที่ 4.6 – 4.9

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช
เขต 4 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น
โดยรวมและรายด้าน

สถานศึกษาแห่งความสุข	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ ความต้องการจำเป็น
1.ด้านบุคคล	4.01	4.52	0.127	3
2.ด้านกระบวนการ	3.94	4.54	0.152	1
3.ด้านสถานที่	3.97	4.52	0.138	2

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เรียงลำดับ
ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกระบวนการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.152$) ด้านสถานที่
($PNI_{\text{modified}} = 0.138$) และด้านบุคคล ($PNI_{\text{modified}} = 0.127$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 4 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น
ด้านบุคคล รายชื่อ

ด้านบุคคล	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ ความต้องการจำเป็น
1. โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ สามารถเชื่อมโยงให้การดำเนินงานใน โรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	4.34	0.130	8
2. ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและชุมชน มี ความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	4.11	4.36	0.061	13
3. ครูและนักเรียนมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน	4.18	4.53	0.084	12
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดในเชิงบวก เมื่อพบปัญหา อุปสรรคในการทำงาน	3.87	4.40	0.137	5
5. ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน	4.09	4.65	0.137	4
6. ผู้บริหารสามารถบริหารงาน ภายใต้อาณา แตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.81	4.57	0.199	1
7. ครูมีการยอมรับในความแตกต่างระหว่าง บุคคลของนักเรียน	4.12	4.53	0.100	11
8. ผู้บริหารและครูมีการแสดงออกถึงความ กระตือรือร้นในการทำงาน	3.84	4.46	0.161	2
9. ครูสามารถเผชิญกับปัญหาและมุ่งมั่นแก้ไข จนบรรลุผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.00	4.54	0.135	6
10. ครูและบุคลากรรู้สึกที่ตนเป็นเจ้าของงาน ที่ได้รับมอบหมาย และเห็นว่างานมีคุณค่า	4.05	4.57	0.128	9
11. ครู บุคลากรรับรู้ในงานและบทบาท หน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจนและ สามารถปฏิบัติตามหน้าที่ได้	4.05	4.58	0.131	7

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านบุคคล	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ ความต้องการจำเป็น
12. ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารการศึกษา ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้	4.02	4.63	0.152	3
13. ครูมีทักษะและความสามารถในการ จัดการเรียนรู้สำหรับนักเรียนได้อย่างดี	4.17	4.65	0.112	10
รวม	4.01	4.52	0.127	-

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านบุคคล
โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงที่สุด คือ 1) ผู้บริหารสามารถบริหารงาน ภายใต้
ความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.199$) 2) ผู้บริหารและ
ครูมีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.161$) 3) ผู้บริหารมีทักษะใน
การบริหารการศึกษา ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ และ
ลำดับสุดท้าย คือ ครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (0.084) ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและชุมชน
มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.061$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช
เขต 4 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น
ด้านกระบวนการ รายข้อ

ด้านกระบวนการ	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ ความต้องการจำเป็น
1. โรงเรียนช่วยเหลือภาระที่ไม่ใช่งานสอนของ ครู ช่วยให้ครูมุ่งมั่นในการเตรียมการเพื่อ การจัดการเรียนรู้ได้ดี	3.75	4.50	0.200	1
2. ครู บุคลากรได้รับการมอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของ แต่ละบุคคล	3.91	4.57	0.169	7
3. นักเรียนได้ทำกิจกรรมที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับระดับความสามารถ	3.92	4.49	0.145	13
4. ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วน ร่วม เพื่อให้ครู บุคลากรได้ร่วมมือการ ทำงาน	3.84	4.51	0.174	4
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานได้รับการ พัฒนา จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.82	4.54	0.188	2
6. ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของ โรงเรียนเป็นอย่างดี	4.12	4.51	0.095	16
7. ผู้บริหารกำหนดนโยบายการจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.03	4.62	0.146	11
8. ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ	4.06	4.44	0.094	17
9. นักเรียนได้เรียนในสิ่งที่สามารถนำไป บูรณาการให้เกิดความรู้ในตนเอง พร้อม ทั้งเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข	4.03	4.51	0.119	15

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านกระบวนการ	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ ความต้องการจำเป็น
10. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	3.89	4.48	0.152	10
11. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ความคิด สร้างสรรค์ในการพัฒนางานได้อย่าง เต็มที่	3.92	4.60	0.173	5
12. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่ กำหนด	4.01	4.64	0.157	9
13. ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย และ เสริมแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จของครูและบุคลากร	3.96	4.54	0.146	12
14. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความ ภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ ตนเองรับผิดชอบ	4.13	4.66	0.128	14
15. ครู บุคลากรไม่รู้สึกกดดัน ไม่เครียดใน การทำงาน	3.86	4.58	0.187	3
16. ครูมีวิธีการบริหารจัดการกับ ความเครียดที่เกิดขึ้นในการจัดการ เรียนรู้และการทำงานอย่างเหมาะสม	3.98	4.65	0.168	8
17. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ หรือกิจกรรมที่ส่งผลให้ครูบรรเทา ความเครียดจากการปฏิบัติงาน	3.81	4.46	0.171	6
รวม	3.94	4.54	0.152	-

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ด้าน
กระบวนการโดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงที่สุด คือ 1) โรงเรียนช่วยเหลือภาวะที่

ไม่ใช่งานสอนของครู ช่วยให้ครูมุ่งมั่นในการเตรียมการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้ดี ($PNI_{\text{modified}} = 0.200$) 2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานได้รับการพัฒนา จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.188$) 3) ครู บุคลากรไม่รู้สึกกดดัน ไม่เครียดในการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.187$) ลำดับสุดท้าย คือ ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ (0.094) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และลำดับความต้องการจำเป็น ด้านสถานที่รายชื่อ

ด้านสถานที่	D	I	PNI_{modified}	ลำดับ ความต้องการจำเป็น
1. โรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่สะอาด มั่นคงแข็งแรง	4.12	4.56	0.107	10
2. โรงเรียนมีความปลอดภัย ปราศจาก การทะเลาะวิวาท เกเรของนักเรียน และสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน	3.89	4.56	0.172	1
3. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนดี สวยงาม มีมาตรฐาน	4.06	4.58	0.128	8
4. โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษ เพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน	3.65	4.27	0.170	2
5. ห้องเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการ จัดการเรียนรู้ มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ	4.01	4.55	0.135	5
6. โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับ บทบาทหน้าที่ สายการบังคับ บัญชาที่ชัดเจนเหมาะสม	3.97	4.49	0.131	7
7. บุคลากรในโรงเรียนยึดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติงานไม่ ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น	3.96	4.50	0.136	4

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

ด้านสถานที่	D	I	PNI _{modified}	ลำดับ ความต้องการจำเป็น
8. โรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสุข ภาวะและสุขภาพที่ดีให้กับนักเรียน	4.03	4.57	0.134	6
9. โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับ นักเรียน	4.00	4.60	0.150	3
10. โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากร ผู้ที่ รับผิดชอบ หรือเกี่ยวข้องกับ โภชนาการให้ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นอย่างสม่ำเสมอ	4.07	4.54	0.115	9
รวม	3.97	4.52	0.138	-

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ด้านสถานที่ โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) สูงที่สุด คือ 1) โรงเรียนมีความปลอดภัย ปราศจากการทะเลาะวิวาท เกเรของนักเรียนและสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน (PNI_{modified} = 0.172) 2) โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษเพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน (PNI_{modified} = 0.170) 3) โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน (PNI_{modified} = 0.150) ลำดับสุดท้าย คือ โรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่สะอาด มั่นคงแข็งแรง (0.107) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

ผลการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 โดยพิจารณาจากการ สังเคราะห์เนื้อหา และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ทำให้พบแนวทางในการ พัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา ดังนี้

4.1 ด้านกระบวนการ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้สำหรับการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา ดังนี้

4.1.1 การช่วยลดภาระที่ไม่ใช่งานสอนของครูให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และคนที่ 4 ให้แนวทางตรงกันว่า “ควรนำ Application หรือ Platform ต่าง ๆ ข้างมาใช้ในการสั่งงานและจัดเก็บข้อมูล”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1,2,4 และคนที่ 5 ให้แนวทางตรงกันว่า “ผู้บริหารต้องกำกับติดตามงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้า หรือเกิดอุปสรรคต่อการทำงานของครู”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และคนที่ 2 ให้แนวทางตรงกันว่า “ควรลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน ให้มีการควรวมนโยบาย/โครงการที่มีลักษณะของเป้าหมายที่ใกล้เคียงกัน”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 และคนที่ 4 ให้แนวทางตรงกันว่า “ผู้บริหารควรวิเคราะห์สภาพงานเบื้องต้น ก่อนมอบหมายไปสู่การปฏิบัติ”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ให้แนวทางว่า “ควรมอบหมายงานให้ตรงกับภาระหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากร”

4.1.2 ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานได้รับการพัฒนา จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1,2 และ 4 ให้แนวทางตรงกันว่า “ควรนำ PLC มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทีมงานอย่างเป็นระบบ”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2,3 และ 5 ให้แนวทางตรงกันว่า “จัดให้มีระบบหัวหน้างานตามลำดับ คือ หัวหน้าสายงาน หัวหน้าสายชั้น หัวหน้าโครงการ ฯลฯ”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ให้แนวทางว่า “สนับสนุนให้ทีมงานได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ สร้างสรรค์”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3,4 และ 5 ให้แนวทางตรงกันว่า “วางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ”

4.1.3 ครู บุคลากรไม่รู้สีกกดดัน ไม่เครียดในการทำงาน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 และ 2 ให้แนวทางตรงกันว่า “มอบหมาย แบ่งเบาภาระงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของบุคลากร”

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ให้แนวทางตรงกันว่า “ควรมีการเสริมแรง ให้รางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ”

4.2 ด้านสถานที่ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้สำหรับการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา ดังนี้

4.2.1 โรงเรียนมีความปลอดภัย ปราศจากการทะเลาะวิวาท เกรของนักเรียนและสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, 4 และ 5 ให้แนวทางตรงกันว่า “มีแผนงาน/โครงการสถานศึกษาปลอดภัย”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, 2, และ 3 ให้แนวทางตรงกันว่า “จัดให้มีรั้วรอบขอบชิด ระบบป้องกันภัยและวงจรปิดในทุกพื้นที่ของโรงเรียน”

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ให้แนวทางตรงกันว่า “ขอความร่วมมือให้หน่วยงานภายนอก ชุมชน ผู้ปกครอง และท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารความปลอดภัยกับสถานศึกษา”

4.2.2 โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษเพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 และ 3 ให้แนวทางตรงกันว่า “สำรวจสภาพความต้องการใช้อุปกรณ์ในห้องสื่อ ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ”

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ให้แนวทางตรงกันว่า “จัดสรรงบประมาณตามแผนงานของสถานศึกษาอย่างชัดเจน สมดุล”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ให้แนวทางว่า “เข้าร่วมโครงการกับต้นสังกัด เพื่อการได้รับสนับสนุนทรัพยากร สื่อ อุปกรณ์การเรียนอย่างเพียงพอ”

4.2.3 โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ให้แนวทางตรงกันว่า “ผู้บริหารติดตามโครงการอาหารกลางวันอย่างต่อเนื่อง และจัดให้มีบริการน้ำดื่ม โรงอาหาร สุขภัณฑ์ รวมถึงสถานที่ต่าง ๆ ในโรงเรียนที่นักเรียนเข้าใช้งานให้สะอาด นำใจอยู่เสมอ”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1,2 และ 3 ให้แนวทางตรงกันว่า “ติดต่อหน่วยงานภายนอกเข้ามาประชาสัมพันธ์ อบรมให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านโภชนาการที่ดี”

4.3 ด้านบุคคล ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้สำหรับการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา ดังนี้

4.3.1 ผู้บริหารสามารถบริหารงาน ภายใต้ความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1,2 และ 4 ให้แนวทางตรงกันว่า “ควรบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นธรรม”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1,2,3 และ 4 ให้แนวทางตรงกันว่า “มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถที่แตกต่างของบุคลากร”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1,3 และ 5 ให้แนวทางตรงกันว่า “ผู้บริหารมีฐานข้อมูลของครูในโรงเรียนทั้งระบบที่เป็นปัจจุบัน เพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา”

4.3.2 ผู้บริหารและครูมีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ให้แนวทางตรงกันว่า “มีการเสริมแรงและให้กำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1,2 และ 3 ให้แนวทางตรงกันว่า “มีปฏิทินและกระบวนการประเมิน นิเทศ กำกับติดตามที่ชัดเจน”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2,3 และ 5 ให้แนวทางตรงกันว่า “กำหนดให้มีการทบทวนหลังทำงาน หรือหลังปฏิบัติ After Action Review เพื่อให้การดำเนินงานดีกว่าเดิม”

4.3.3 ทักษะในการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร ต่อการส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านให้แนวทางตรงกันว่า “ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกให้มีสื่อ เทคโนโลยี นวัตกรรมเพียงพอ พร้อมต่อการใช้งานของครู รวมถึง “ควรกำหนดให้มีปฏิทินและกระบวนการประเมิน นิเทศ กำกับติดตามที่ชัดเจน”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, 3 และ 4 ให้แนวทางตรงกันว่า “จัดห้องเรียน แหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน”

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, 3 แนวทางตรงกันว่า “อบรมพัฒนาครูให้มีความรู้และเชี่ยวชาญในด้านการสอน”

กล่าวโดยสรุป ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้สำหรับการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา ดังนี้

1) ด้านกระบวนการ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้สำหรับการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา ดังนี้

(1) การช่วยลดภาระที่ไม่ใช่งานสอนของครูให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัล แอปพลิเคชันต่างๆ เข้ามาเป็นตัวช่วยในการจัดเก็บข้อมูลในภาพรวมของสถานศึกษา รวมถึงข้อมูลส่วนตัวของครู บุคลากร ส่งผลให้สะดวก รวดเร็ว ง่ายต่อการเข้าใช้ข้อมูล ทำให้งานสำเร็จในระยะเวลาอันสั้น

(1.2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการจัดลำดับความสำคัญและประเภทของงานก่อนมอบหมายให้ครูรับผิดชอบดำเนินงาน เพื่อลดการทำงานซ้ำซ้อน การเพิ่มงานใหม่ พร้อมทั้งมีการประเมิน กำกับติดตามอย่างเหมาะสม

(2) ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานได้รับการพัฒนา จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้มีระบบสายงานที่ชัดเจนเป็นลำดับ เช่น หัวหน้าสายงาน หัวหน้าสายชั้น หัวหน้าโครงการ หรือหัวหน้าอื่น ๆ ในรูปแบบทีมงานที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งให้อิสระแก่คณะทำงานในการได้เสนอวิธีการ/รูปแบบงานอย่างสร้างสรรค์

(2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดพื้นที่ โอกาสให้คณะทำงาน/ทีมงาน ได้มีการแบ่งปันแนวคิด แนวทาง ประสบการณ์ทำงานผ่านกระบวนการ PLC หรือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC : Professional Learning Community) จะทำให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงทีมงานจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2.3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการสำรวจประเด็นความต้องการพัฒนาตนเองของคณะทีมงาน พร้อมส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มกำลัง และกำหนดให้มีการสรุปผลการพัฒนาตนเองทุกปีการศึกษา

(3) ครู บุคลากรไม่รู้สึกกดดัน ไม่เครียดในการทำงาน

(3.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแนวทางในการลดปัญหาจากการทำงาน ลดความเครียดความกังวลของครู โดยให้ครูสะท้อนผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง พร้อมกับช่วยแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเมื่อพบว่าครูพบเจออุปสรรค

(3.2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ขวัญกำลังใจแก่ครู ผ่านการกำหนดแนวทางในการยกย่องเชิดชูเกียรติครูที่มีผลงานดีเด่น และมีการประกาศเกียรติคุณต่อสาธารณชนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งให้กำลังใจและสนับสนุนครูทุกท่านให้ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียม

2) ด้านสถานที่ ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้สำหรับการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา ดังนี้

(1) โรงเรียนมีความปลอดภัย ปราศจากการทะเลาะวิวาท เกเรของนักเรียนและสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน

(1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบายขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาปลอดภัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในระดับต่าง ๆ กำหนดอำนาจบทบาท หน้าที่ ในการบริหารงานอย่างชัดเจน เป็นรูปธรรม และสร้างบรรยากาศความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

(2) โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษเพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน

(2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสำรวจสภาพความต้องการใช้ห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษต่าง ๆ ของสถานศึกษา นำมาสู่การจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพห้องปฏิบัติ ฯ เพื่อจัดให้มีเพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน

(2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำครูเข้าสู่โครงการที่สนับสนุนมาซึ่งสื่องบประมาณ ทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

(3) โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน

(3.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามการดำเนินโครงการอาหารกลางวันอย่างต่อเนื่อง

(3.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิตแก่ครู บุคลากร และนักเรียนเพื่อให้เกิดโภชนาการที่ดี

3) ด้านบุคคล ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางไว้สำหรับการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา ดังนี้

(1) ผู้บริหารสามารถบริหารงาน ภายใต้ความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(1.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำฐานข้อมูลครูทั้งระบบ นำมาสู่การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ผู้บริหารและครูมีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน

(2.1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดประชุม วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และกำกับติดตาม ประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้มีปฏิทินในการทำงาน กำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน

(2.2) ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานสถานศึกษา โดยกำหนดให้ครูมีเป้าหมายร่วมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และพันธกิจของโรงเรียน

(3) ทักษะในการบริหารการศึกษาของผู้บริหาร ต่อการส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย

(3.1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดหาสื่อเทคโนโลยีให้มีความเพียงพอ จัดกิจกรรมอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ มีทักษะในการใช้สื่อ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

(3.2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกำหนดให้การนิเทศภายในเป็นนโยบายที่สำคัญของสถานศึกษา และวางแผนจัดทำโครงการนิเทศภายใน โดยกำหนดแผนการนิเทศ ปฏิทินการนิเทศให้ชัดเจน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

1.1.2 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

1.1.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 1,645 คน จากโรงเรียน 133 โรงเรียน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 313 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน พร้อมทั้งหาสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้น จากนั้นนำมาเทียบสัดส่วนและสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีจำนวน 2 ฉบับ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยพร้อมกับ URL ของแบบสอบถามออนไลน์ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อดำเนินการส่งต่อไปยังสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช เขต 4 โดยได้ข้อมูลที่สมบูรณ์จำนวน 313 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้นัดหมายเข้าสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้วยตนเองตามวัน เวลา และสถานที่ที่ผู้เชี่ยวชาญสะดวก และดำเนินการสัมภาษณ์ประมาณคนละ 1 ชั่วโมง

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ดังนี้

สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) หาผลต่าง และหาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น โดยใช้สูตร Modified Priority Index (PNI_{modified}) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียง

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านบุคคล รองลงมาเป็นด้านสถานที่ และด้านกระบวนการ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านบุคคล ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูและ

นักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถบริหารงานภายใต้ความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านสถานที่ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ โรงเรียน มีอาคารสถานที่ที่สะอาด มั่นคงแข็งแรง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 4 โรงเรียน มีห้องปฏิบัติการห้องพิเศษเพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน

3) ด้านกระบวนการ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ตนเองรับผิดชอบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ โรงเรียนช่วยลดภาระที่ไม่ใช่งานสอนของครู ช่วยให้ครูมุ่งมั่นในการเตรียมการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้ดี

1.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการ รองลงมาเป็นด้านบุคคลและสถานที่ ซึ่งมีค่าเท่ากัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1) ด้านกระบวนการ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของผลงานที่ตนเองรับผิดชอบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ

2) ด้านบุคคล ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่สามารถเชื่อมโยงให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านสถานที่ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่าทุกรายการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการห้องพิเศษเพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 พบว่า ลำดับที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการ รองลงมา ได้แก่ ด้านสถานที่ และด้านบุคคล ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านกระบวนการ พบว่า รายการที่ต้องพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนช่วยเหลือดภาระที่ไม่ใช้งานสอนของครู ช่วยให้ครูมุ่งมั่นในการเตรียมการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้ดี ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานได้รับการพัฒนา จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครู บุคลากรไม่รู้สึกกดดัน ไม่เครียดในการทำงาน

2) ด้านสถานที่ พบว่า รายการที่ต้องพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีความปลอดภัย ปราศจากการทะเลาะวิวาท เกเรของนักเรียนและสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษเพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน และ โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน

3) ด้านบุคคล พบว่า รายการที่ต้องพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถบริหารงาน ภายใต้ความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูมีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน และผู้บริหารมีทักษะในการบริหารการศึกษา ช่วยให้ครูสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้

1.3.4 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มีดังนี้

จากผลการสังเคราะห์เนื้อหา และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ทำให้พบแนวทางในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 มี 9 แนวทาง ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้ครูมีเป้าหมายร่วมกัน มีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ และพันธกิจของโรงเรียน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดทำฐานข้อมูลครูทั้งระบบ นำมาสู่การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำระบบเทคโนโลยี แอปพลิเคชันต่าง ๆ เข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา พร้อมทั้งจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ

4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดระบบสายงาน พร้อมทั้งลำดับความสำคัญและประเภทของงานให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การมอบหมายงานที่รวดเร็ว ครูและบุคลากรสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดนโยบายขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาปลอดภัย

6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรขับเคลื่อนในการจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพห้องปฏิบัติการ และเข้าร่วมโครงการกับต้นสังกัด/หน่วยงานภายนอก เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ

7) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้มีหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิตแก่ครู บุคลากร และนักเรียนเพื่อให้เกิดโภชนาการที่ดี

8) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการให้ขวัญกำลังใจแก่ครู ยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติแก่ครูที่ประสบความสำเร็จ

9) ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดให้การนิเทศภายในเป็นนโยบายที่สำคัญของสถานศึกษา และวางแผนจัดทำโครงการนิเทศภายใน โดยกำหนดแผนการนิเทศ ปฏิทินการนิเทศให้ชัดเจน นำกระบวนการ PLC เข้ามาเป็นเครื่องมือในการนิเทศ

2. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านบุคคล ด้านสถานที่ และด้านกระบวนการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ให้ความสำคัญกับการสร้างโรงเรียนแห่งคุณภาพ สร้างเด็กดีมีสมรรถนะและความสุข (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4, 2566) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 จึงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการศึกษาทั้งที่เกี่ยวข้องกับบุคคล สถานที่ และกระบวนการ พร้อมขับเคลื่อนสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข

ทั้งนี้จากงานวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขด้านบุคคล อาจเป็นเพราะบุคคลมีสื่อสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีทัศนคติเชิงบวก ผู้บริหารสามารถบริหารภายใต้ความแตกต่างอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถยอมรับความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2563) ที่ทำการวิจัยเรื่องการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย ที่พบว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีต่อกันในทุกด้าน มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ เอกณรงค์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ผลการวิจัยสภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขด้านบุคคล อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขในด้านสถานที่ อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีอาคารสถานที่สะอาด มั่นคงแข็งแรง มีสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนดี มีมาตรฐาน มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ บุคลากรในโรงเรียนยึดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562, 199) ได้ทำการวิจัยเรื่องการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Freyermuth & Schonewille (2009) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ทำงาน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนรู้สึกมีความสุข

นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่า การบริหารสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขในด้านกระบวนการ เนื่องจากกระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อความเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข โดยมีการลดภาระและมอบหมายงานครูอย่างเป็นธรรม ผู้เรียนได้เรียนรู้ที่เหมาะสม หลากหลายและสอดคล้องกับระดับความสามารถ ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานได้รับการพัฒนา จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เสริมแรงผลักดันจนประสบผลสำเร็จในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ รอดบุญปาน (2561, 48) ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว) ด้านการค้นหาคำรู้ พัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านบุคคล ด้านสถานที่ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ครูมีความคาดหวังต่อการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขเพิ่มขึ้นทุกด้าน และการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขด้านกระบวนการ เป็นด้านที่ครูให้ความสำคัญอย่างยิ่ง โดยครูต้องการให้โรงเรียนช่วยลดภาระที่ไม่ใช่งานสอนของครู ช่วยให้ครูมุ่งมั่นในการเตรียมการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้

ดี และต้องการให้ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานได้รับการพัฒนา จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งให้ครู บุคลากรไม่รู้สึกรอคอย ไม่เครียดในการทำงาน เหตุที่เป็นเช่นนี้ เพราะครูเห็นว่ากระบวนการเป็นวิธีการจัดการงานในสถานศึกษา ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการจัดการภาระงานที่เหมาะสม เป็นธรรมชาติ การมีกระบวนการทำงานเป็นทีม การจัดการเรียนการสอนโดยใช้วิธีที่หลากหลาย ดึงดูดความสนใจจากผู้เรียน การมอบหมายงานอย่างอิสระและความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ผู้เรียนเน้นความร่วมมือระหว่างครูและผู้เรียน (กมลพรรณ เอกณรงค์ , 2560, น.76)

นอกจากนี้ครูมีความคาดหวังด้านบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการบริหารงาน ภายใต้ความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูได้มีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมถึงผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารการศึกษา เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ Allen and McCarthy (2016) ที่กล่าวว่า บุคคลจะมีความสุขในที่ทำงานนั้นเกิดจากการที่สามารถเรียนรู้ความแตกต่าง สามารถปรับตัวกับสิ่งที่กำลังเผชิญได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กษมา ช่วยยิ้ม (2563, 126) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อบุคลากรยินดีที่ได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย กระตือรือร้นในการทำงานตลอดเวลา

อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ครูยังมีความคาดหวังด้านสถานที่ โดยให้ความสำคัญกับโรงเรียนที่มีความปลอดภัย ปราศจากการทะเลาะวิวาท เกเรของนักเรียนและสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน รวมถึงโรงเรียนมีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษเพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน รวมถึงโรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน สอดคล้องกับ Durner (2003) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2563, น. 22) งานวิจัยเรื่อง การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้ายพบว่า กระบวนการในการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยเน้นที่การสร้างโครงการที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2563, น. 61) งานวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข พบว่า การดำเนินการของโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) นั้นควรดำเนินการในกรอบแนวทางที่เน้นความสำคัญ ได้แก่ สถานที่สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร บรรยากาศที่ปลอดภัยปราศจากการกลั่นแกล้ง พื้นที่การเรียนรู้แบบเปิดและเป็นพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สำหรับการเล่น

2.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 4

พบว่า ในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 4

เรียงตามลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านกระบวนการ ด้านสถานที่ ด้านบุคคล ซึ่งความต้องการจำเป็นดังกล่าว มีประเด็นที่นำมาอภิปรายและมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

2.3.1 ด้านกระบวนการ

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีความจำเป็นต้องพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนช่วยลดภาระที่ไม่ใช่งานสอนของครู ช่วยให้ครูมุ่งมั่นในการเตรียมการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้ดี ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานได้รับการพัฒนาจนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และครู บุคลากรไม่รู้สึกกดดัน ไม่เครียดในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการศึกษาในปัจจุบัน จำเป็นต้องสอดคล้องกับนโยบายต้นสังกัด รวมถึงนโยบายของสถานศึกษามากมาย ประกอบกับการแข่งขันทางการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้ผู้บริหารครูมีเวลาสำหรับการบริหารจัดการศึกษาได้น้อยลง ดังนั้นผู้บริหารถือเป็นหัวใจสำคัญต่อทิศทางความเป็นไปของโรงเรียนและบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน (2566) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งให้ความเห็นว่า ผู้บริหารได้ใช้ความรู้ ความสามารถบริหารสถานศึกษา จัดกิจกรรมเพื่อให้ครูรู้สึกผูกพันกับสถานศึกษาเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ลดภาระงาน ส่งเสริมให้ได้รับการพัฒนา เกิดความรู้สึกอันดี ซึ่งจะช่วยลดความเครียดของครูได้เป็นอย่างดีและจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3.2 ด้านสถานที่

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีความจำเป็นต้องพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 3 ลำดับแรก ได้แก่ โรงเรียนมีความปลอดภัย ปราศจากการทะเลาะวิวาท เกเรของนักเรียนและสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษเพียงพอ และพร้อมต่อการใช้งาน และ โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน ทั้งนี้เป็นเพราะการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนมีความสำคัญสำหรับทุกคนในโรงเรียนเนื่องจากเป็นสถาบันที่ให้ความรู้สู่ความสำเร็จในชีวิตการศึกษาของนักเรียน รวมถึงความสุขในการทำงานของบุคลากรที่เป็นส่วนในการขับเคลื่อนองค์กรให้สำเร็จจากสถานการณ์ความรุนแรงภัยพิบัติ สิ่งที่เป็นอันตรายทั้งต่อจิตใจ ชีวิต ทรัพย์สินที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดหมายสามารถมีผลกระทบต่อบุคคลต่าง ๆ ภายในโรงเรียนซึ่งผู้บริหาร บุคลากร ครูต้องร่วมกันดำเนินงานสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของธนัทวัฒน์ วรวัชรบรรชัช (2567) ได้ทำการศึกษาการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ซึ่งให้ความเห็นว่า ความปลอดภัยในโรงเรียน เป็นพื้นฐานของความสุขในการทำงาน

ของบุคลากร ควรมีแนวทางการปฏิบัติความปลอดภัยในโรงเรียนให้เกิดขึ้นเพื่อทำให้เด็กนักเรียนเกิดความปลอดภัยสูงสุดอย่างเป็นรูปธรรม บุคลากรในโรงเรียนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการบริหารความปลอดภัยในโรงเรียน

2.3.3 ด้านบุคคล

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีความจำเป็นต้องพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 3 ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารสามารถบริหารงาน ภายใต้ความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและครูมีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการทำงาน และทักษะในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารต่อการส่งเสริมให้ครูพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าหมาย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีดังนี้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนพัฒนาครูและบุคลากร เพื่อการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข

3.1.2 สถานศึกษาควรมีแผนการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ควบคู่กับการสร้างคู่มือการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขเพื่อการดำเนินการที่ชัดเจน

3.1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ควรกำหนดนโยบาย และแนวทางการพัฒนาการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 เพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพการศึกษาที่ดี

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

3.2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

ศรีนครินทรวิโรฒราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). *การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กมลพรรณ เอกณรงค์. (2560). *แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- กรมสุขภาพจิต. (2554). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แนวทางการนิเทศเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ACTIVE LEARNING ตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้*. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 4. (2565). *สถานศึกษาแห่งความสุข*. สืบค้นจาก <http://udn4.esdc.go.th/rongreiyn-haeng-khwam-sukh>.
- กษมา ช่วยยิ้ม. (2563). *การพัฒนารูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 5(6), 184-199.
- กอแก้ว จันทร์กิงทอง. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรักผูกพันในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย*. *วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 11(2), 328-351.
- กอปรลภ อภัยภักดิ์. (2563). *บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ*. *วารสารมนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 315-331.
- กัญณภัทร โตทรัพย์. (2565). *อนาคตภาพโรงเรียนอนุบาลเอกชนในชุมชนเมือง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กำพลสิริ พุทธรักษา. (2559). *รูปแบบสมรรถนะผู้นำองค์กรแห่งความสุขภาคเอกชน*. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*, 11(1), 197-210.
- กิริติภาพัชร์ กษิติศ. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2*. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ*, 5(3), 15-22.
- กอกนิษฐ คำมะลา (2562). *ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษา*. *Journal of Buddhist Education and Research*, 5(2), 65-81.

- เกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม
ในการทำงานของข้าราชการครูประถมศึกษา. *วารสารวิชาการการตลาดและการจัดการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*, 10(1), 20-35.
- จกมล แก้วโก. (2563). การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ความต้องการและแนวทางการบริหารโรงเรียน
บนพื้นที่สูงและทุรกันดาร. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(2),
165-178.
- จินดา ชัยปัน. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กรณีศึกษา คณะ
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- เฉลิม วัดโคก. (2564). *สถานศึกษาแห่งความสุข*. สืบค้นจาก [http://www.hnrb.ac.th/news-
detail__65222](http://www.hnrb.ac.th/news-detail__65222).
- ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6*.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2008). *ทฤษฎีการบริหารตามแนวคิดของปราชญ์ตะวันตก*. กรุงเทพฯ:
ปัญญาชน.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ (ฉบับปรับปรุง 2559)*.
กรุงเทพฯ: แอทโพร์พรีนซ์.
- ชุมศักดิ์ อินทรรัช (2560). คุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน. *วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศิลปากร*. 15(3), 6-14.
- ชูศักดิ์ วรณกุล. (2538). *กิจกรรมร่วมหลักสูตร*. เชียงใหม่: ภาควิชาหลักสูตรและการสอนคณะครุ
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ฐิติวัจน์ ทองแก้ว (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม. *Veridian E-Journal, Silpakorn University*. 10(1),
1943-1958.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์*. 6(1),
91-103.
- เต็มศักดิ์ สุขวิบูลย์. (2552). *ข้อคำนึงในการสร้างเครื่องมือประเมินมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale)
เพื่องานวิจัย*. สืบค้นเมื่อ 2 มกราคม 2567, จาก :
<https://www.ms.src.ku.ac.th/schedule/Files/2553/Oct/1217086.doc>

- ทวงศ์ดี ยิ่งรัตนสุข. (2563). ลักษณะงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชลบุรี. *บูรพาเวชสาร*. 7(1), 32-46.
- ทิวากาล ด้านแก (2556). ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อศักยภาพในการทำงานของนักบัญชีองค์การ
บริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา. *วารสารบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัย
อุบลราชธานี*. 2(3), 49-64.
- ทิตนา เขมมณี. (2555). *ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มี
ประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ธนวุฒิ แก้วนุช. (2561). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข.
วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 23(1), 54-71.
- ธนชชา ซาสนวน. (2558). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียน
ประถมศึกษา อำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนัทวัฒน์ วรวัชรบวรชัย. (2567). การบริหารความปลอดภัยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 10(1),
151-157.
- ธิดารักษ์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ยุงทอง. (2560). ความสุขในการทำงาน : ความหมายและการวัด.
วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร, 19(2). 9-18.
- นฤตวัน ชัชราภรณ์. (2559). *ภาวะความเครียดจากการทำงานของพนักงานบริษัทนำเข้าเหล็กในเขต
กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- นิทัศน์ ชาวโพธิ์พระ. (2561). *การบริหารงานสัมพันธ์ชุมชนตามการรับรู้ของผู้ปกครองนักเรียน
โรงเรียนพานทองสภาพชุมชนปทุม จังหวัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*.
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิพล อินนอก. (2560). *ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
พุทธศักราช 2551 โรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32.
[วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- นิภาวรรณ ศิริธนิกุล. (2566). แนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีต่อการลดภาระงาน ตามการรับรู้
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรสงคราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสมุทรสาคร สมุทรสงคราม. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี*,
13(1), 52-61.

- นุชี มะเด็ง. (2564). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาแห่งความสุขโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 39 จังหวัดนราธิวาส. *วารสารวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต*, 17(2), 109-127.
- บริษัท HR PRODUCTS & SERVICES. (2566). *การยอมรับความแตกต่างของบุคคล*. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190524-human-relation-factors/>.
- บริษัท บีทีเอส กรุ๊ป โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน). (2564). *รายงานความยั่งยืน ประจำปี 2563/64*. กรุงเทพฯ: บีทีเอส กรุ๊ป.
- ประยูร ศรีอุดมกุล (2565). ความพึงพอใจในการทำงานในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประจำในบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนล้อรถประตुरถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมสยาม อีสเทิร์น ซีบอร์ด. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 16(45), 250-265.
- ปริยานุช วุฒิชูประดิษฐ์. (2565). จิตวิทยาเชิงบวก: กลยุทธ์เพื่อพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 7(1), 1-14.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2566). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมการอาชีวศึกษา*, 7(1), 78-88.
- พระไพศาล วิสาโล. (2562). แนวทางการจัดการสุขภาวะของพระภิกษุ-สามเณรในอำเภอเมืองจังหวัดสงขลา. *วารสารมหาจุฬานาครธรรม์*, 7(4), 47-57.
- พันชัย เม่นฉาย. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสวนดุสิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต*, 16(2), 61-78.
- พิมพ์วิริย์ ใจสุข. (2560). *การจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาของโรงเรียนจุฬารามราชวิทยาลัย ลพบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 5*. [วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2563). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. *มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารสังคมศาสตร์*, 23(1), 61-63.
- พุทธทาสภิกขุ. (2542). *ความสุขสามระดับ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุขภาพใจ.
- ภคพร ใจมาก. (2566). การสร้างองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจังหวัดแม่ฮ่องสอน. *วารสารสังคมศาสตร์*, 5(6), 1255-1264.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2561). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์มจร*, 6(พิเศษ), 590-599.

- ภัทรพล สายแหว. (2565, 31 สิงหาคม). *ความต้องการจำเป็นของการส่งเสริมความเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี* [เอกสารนำเสนอ]. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4: เรื่อง “GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดียังยืนในยุคสังคมดิจิทัล, สมุทรสงคราม.
- ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์. (2564). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมี ครบวงจรในจังหวัดระยอง*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มีศักดิ์ อะโน. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- เมธาวิ คำเจริญ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตหนองแขม*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- ละอองทิพย์ บุญยเกียรติ. (2565). *องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ตอนที่ 2*. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/548015>.
- วรัญญา เศษตะสัถย์. *แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองบัวรี*. *วารสารวิชาการธรรม* 23(3), 1-16.
- วิจิตร อาวะกุล. (2566). *ความแตกต่างของบุคคล*. สืบค้นจาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/HumanRelations.html>.
- วิทยา พานิชล้อเจริญ. (2561). *แนวทางการมอบหมายงานที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียน*. *วารสารการสื่อสารมวลชน*, 6(2), 27-44.

- วิไลวรรณ ศรีมันตะสิริภัทร. (2560). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารและครูที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศราวุฒิ อินดา. (2565). แนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย. *วารสารปัญญาภิธาน*, 7(1), 83-96.
- ศูนย์สุขภาพทางจิต. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง Happinometer*. ธรรมดาเพรส จำกัด. กรุงเทพฯ.
- สงวนศักดิ์ จ๊ะสุนา. (2563). การศึกษาโครงสร้างองค์กร บรรยากาศในการทำงาน และเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในหน่วยงานแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *การประชุมวิชาการ นำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 15*. (น. 224-233). สืบค้นจาก file:///C:/Users/Windows10/Downloads/2714-5355-1-SM%20(2).pdf.
- สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2559). *รายงานผลการดำเนินงานในรอบ 4 ปี ปีงบประมาณ 2556 – 2559*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมทรง อินสว่าง. (2546). การจัดสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยาการ สิ่งแวดล้อมสำหรับโรงเรียนและชุมชน หน่วยที่ 8-15*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สมบัติ อาริยาศาล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(1), 33-46.
- สมบูรณ์ โคนเคน. (2559). *ความเครียดของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ดีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2560). *เครื่องมือพัฒนาสู่ความเป็น โรงเรียนสุขภาวะ*. กรุงเทพฯ: สาระคามการพิมพ์จำกัด.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2560). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกัน เกออะ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4. (2566). *แผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4 พ.ศ. 2566-2568*. นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. (2565). *สถานศึกษาแห่งความสุข*. สืบค้น จาก <https://www.pbi2.go.th/web/?p=2825>.

- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2552). *พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550*.
 นนทบุรี: บริษัท วิกี จำกัด..
- สุทธิศักดิ์ อ่อนตะวัน. (2566). สมรรถนะของผู้บริหารกับความสุขของครูโรงเรียนสังกัด
 กรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศาสตร์*, 21(1), 36-52.
- สุธีรา สีมา. (2564). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและแนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของ
 ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี. *วารสารวิชาการ*, 4(1), 100-117.
- สุพิศ ฤทธิ์แก้ว. (2560). ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
 ฝ่ายผลิต บริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด. *วารสารวิทยาการจัดการ*, 7(1), 97-117.
- สุวิทย์ ฝ่ายสงค์ (2565). หลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน. *วารสารมหาจุฬาลง
 นาคทรรณ*, 9(6), 131-143.
- อติคุณ สิ้นธนาปัญญา และคณะ. (2557). การบริหารความสุขในสถานศึกษา. *วารสารสุทธิปริทัศน์*,
 28(88), 15-32.
- อนุพงศ์ รอดบุญปาน. (2561). *องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลกุยบุรี (วัดวังยาว)*.
 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อนุสร ใจฉวะ (2564). การศึกษาเรื่องอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานใน
 ฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อการดำรงรักษาบุคลากร
 ของบริษัทอุตสาหกรรมรถยนต์แห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวส
 เทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 7(3), 175-187.
- อภิวัฒน์ แสนคุ้ม. (2561). การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้วยนวัตกรรม “School Test”,
วารสารวิชาการ, 21(2), 19-29.
- อริศษรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. มหาวิทยาลัย
 ราชภัฏรำไพพรรณี.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่ม
 อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัด*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
 ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัจฉรีย์ มานะกิจ. (2562). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์คานาคอระหว่างความสุขในการทำงานและ
 ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานของนักวิชาการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน.
วารสารร่วมพฤษ มหาวิทยาลัยเกริก, 36(3), 57-69.

- อิสริยา กลิ่นสุนทร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2563). การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย, *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 17-31.
- Adecco. (2566). DIVERSITY: ให้การยอมรับความหลากหลายเป็น new normal ในที่ทำงาน. ค้นหามาจาก <https://adecco.co.th/th/knowledge-center/detail/new-normal-of-diversity>.
- Alderfer P., Clayton. (1972). *Existence: Relatedness and growth, human needs in organizational setting*. New York: Free press.
- Allen, M. S., & McCarthy, P. J. (2016). Be Happy in your Work: The Role of Positive Psychology in Working with Change and Performance. *Journal of CChange Management*, 16(1), 55-74.
- Becker and Mark A. Huselid. (1999). Overview: Strategic human resource management In five leading firms. *Human Resource Management*, 38(4), 287-301.
- Borich, Gray D. (2004). Effective teaching methods (R.R Donnelley & Sons), 11-21.
- Chickering, A., W. (1969). *Education and Identity*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gray, Roderic. (2007). *A Climate of Success*. 1st ed. Oxford: Elsevier.
- Gwang – Jo Kim, (2016). Happy Schools A framework for learner well – being in the Asia - Pacific, (France: The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2016), 68-37.
- Herzberg, F. (1959). Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, *Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Ibiz, (2566). (28 เมษายน 2566) มอบคุณค่าในการทำงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กร. สืบค้นจาก <https://www.prosoftibiz.com/Article/Detail/160764>.
- IOpener. (2003). Happiness at work. Retrieved from <http://www.iopener.co.uk/happiness-at-work>.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kjeruft. (2007). *Praise for happy hour is 9 to 5*. Petersburg: Alexander.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities, *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.

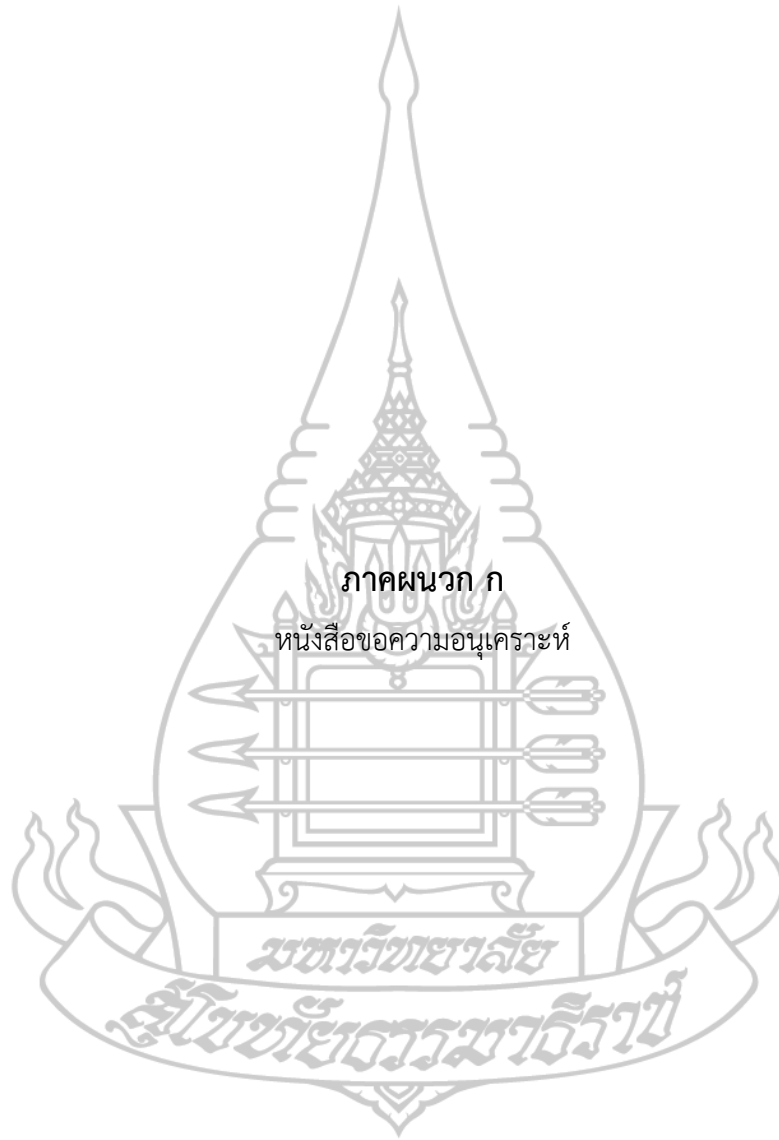
- Manion, J. (2003). Joy at work:creating a positive work place. *Journal of nursing*, 33(12), 652-655.
- Moos, R. (1986). *The human context environmental determinants of behavior*. New York: John Wiley & Sons.
- Paul A. Freyermuth and Drs. Reinder J. Schonewille. (2009). "Happy Workplaces ! Happy ? Are You Nuts ?," *The Journal of the Conference for Global Transformation*, 9(1). 9.
- Perrin, T. (2003). *Working today: Understanding what drives employee engagement, the 2003 Towers Perrin talent report*. Vancouver, Canada: Author.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*. 2, 49-60.
- Roy, R. (2020). Workplace Happiness: A Conceptual Framework. [online]. Available from : <http://www.ijstr.org/final-print/jan2020/Workplace-Happiness-AConceptual-Framework>. [accessed 2 MAY 2023].
- Sajad Habibzadeh & Khalil Allahviridiyani. (2011). Effect of Economic and Non Economic Factors On Happiness On Primary School Teacher and Urmia University Professors. *Procedia – Socail and Behavioral Science* , Retrieved May 4,2023, from <http://cyberleninka.org/article/n/468907>.
- Schutz, D., & Schutz, S. (1994). *Psychology and work today: An introduction to Industrial and organization psychology*. New York: Macmillan.
- UNESCO. (2017). *Promoting Learner Happiness and Well-being*. Bangkok: UNESCO.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมราชา



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช



ที่ อว.0602.16 (บ) / 621

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางมลวิไลย์ พาศี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์วิไลย์ จีนคล้าย นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-364-9416



ที่ อว.0602.16 (บ) / 621

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๑ สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสุธน เกิดมณี

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์พิไลย์ ชินคล้าย นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ อว.0602.16 (บ) / 621

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

11 สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.บุญเลิศ ธานีรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์ไฉย ชินคล้าย นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-364-9416



ที่ อว.0602.16 (บ) / 6๗1

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๗ สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวเอวารัตน์ ตรีภทรอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์ไพล่ จีนคล้าย นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการใช้ภาษาไทย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-364-9416



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๒๒๑

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑๑ สิงหาคม 2566

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวดารุณี บุญวิก

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางพิมพ์ทิไลย์ ชินคล้าย นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทาง
การพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 4 ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและ
ได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ชิ้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำ
นั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความ
อนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็น
เพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียน
ด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรนาท แสนสา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-364-9416



ที่ อว.0602.16 (บ) / 778

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒๕ ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วยนางพิมพ์พิไลย์ ชินคล้าย นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาเรียนตามปกติของนักเรียน และผลการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาได้ทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-364-9416



ที่ อว.0602.16 (บ) / 782

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

26 ตุลาคม 2566

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ

จำนวน ฉบับ

ด้วยนางพิมพ์วิไลย์ ชินคล้าย นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้

รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ด้วยนางพิมพ์ปิโย ชินคล้าย นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 จำนวน 2 ท่าน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีธรรม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-364-9416



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าศาลา

ด้วยนางพิมพ์ทิพย์ ชินคล้าย นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ผู้อำนวยการโรงเรียน ท่าศาลา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-364-9416



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๒

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ มกราคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดน้ำตก

ด้วยนางพิมพ์ทิพย์ ชินคล้าย นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นจะต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก ผู้อำนวยการโรงเรียน วัดน้ำตก

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณา จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

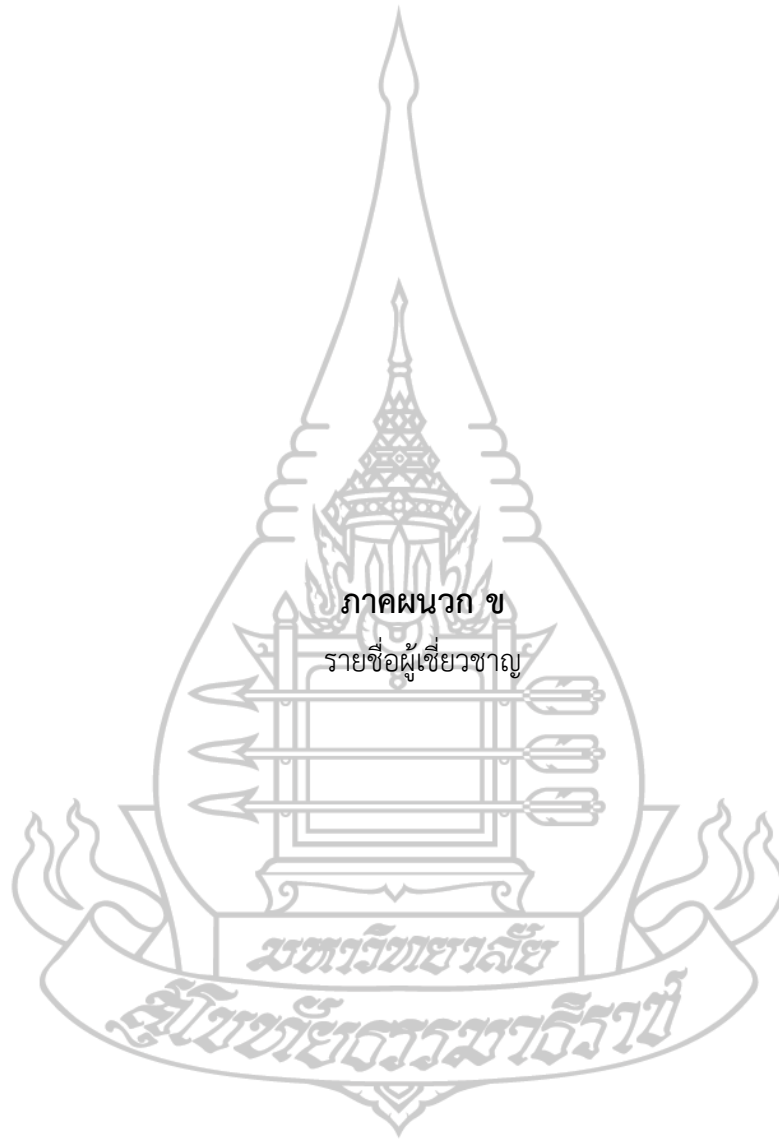
รักษาการแทนรองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา สนับสนุนการเรียนรู้ และวิจัย
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

โทรสาร. 0-2503-3566-7

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 093-364-9416



ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาตรวจเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ นางมลวิมลย์ พาศรี (ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดน้ำตก)
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดน้ำตก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารสถานศึกษา
2. ชื่อ นายสุธน เกิดมณี (ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ)
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1
วุฒิการศึกษา ศีษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์หรือความชำนาญ อดีตผู้ประเมิน สมศ.
3. ชื่อ ดร.บุญเลิศ ธาณิรัตน์ (ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้)
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช
วุฒิการศึกษา ปร.ด. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ประสบการณ์หรือความชำนาญ อดีตผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
4. ชื่อ นางสาวเยาวรัตน์ ตรีกรอง (ตำแหน่ง ครูโรงเรียนวัดจันทาราม)
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดจันทาราม
วุฒิการศึกษา ปริญญาบัณฑิต (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) สถาบันรัชต์ภาคย์
ประสบการณ์หรือความชำนาญ O-NET ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สูงกว่าคะแนนเฉลี่ย ระดับประเทศทุกปีการศึกษา
5. ชื่อ นางสาวดารุณี บุญวิก (ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนปทุมานุกูล)
สถานที่ทำงาน โรงเรียนปทุมานุกูล
วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสบการณ์หรือความชำนาญ การวัดและการประเมินผลการศึกษา, การบริหารวิชาการในสถานศึกษา

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญให้ข้อมูลการสัมภาษณ์

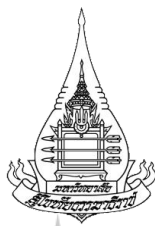
1. ชื่อ นางมลวิมลย์ พาศรี (ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดน้ำตก)
สถานที่ทำงาน โรงเรียนวัดน้ำตก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา
2. ชื่อ นางประทุมมา รุ่งยิ่ง (ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าศาลา)
สถานที่ทำงาน โรงเรียนท่าศาลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประสบการณ์หรือความชำนาญ สถานศึกษาโรงเรียนรางวัลพระราชทาน
3. ชื่อ นางวิยะดา ไกรสร (ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ)
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
วุฒิกการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต (การวัดผลการศึกษาและประเมินผลการศึกษา
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ประสบการณ์หรือความชำนาญ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา
4. ชื่อ นางศิริพร ใจห้าว (ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 4)
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
วุฒิกการศึกษา ปริญญาบัณฑิต (ภาษาไทย) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) สถาบันรัชต์ภาคย์
ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา
5. ชื่อ นายจิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ (ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นครศรีธรรมราช เขต 4)
สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4
วุฒิกการศึกษา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประสบการณ์หรือความชำนาญ การบริหารการศึกษา



ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) วุฒิการศึกษา 3) ประสบการณ์การทำงาน 4) วิทยฐานะ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด ซึ่งการตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการทบทวนต่อตัวท่านแต่อย่างใด โดยผลการวิเคราะห์จะวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

นางพิมพ์ไธย์ ชินคล้าย

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ตอนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() หญิง

() ชาย

2. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์การทำงาน

() น้อยกว่า 5 ปี

() 5-10 ปี

() 11-15 ปี

() 16-20 ปี

() 20 ปีขึ้นไป

4. วิทฐานะ

() ไม่มีวิทฐานะ

() ชำนาญการ

() ชำนาญการพิเศษ

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสถานศึกษาของท่าน ในแต่ละข้อโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก

ข้อที่	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการ เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9	ครูสามารถเผชิญกับปัญหาและมุ่งมั่นแก้ไขจน บรรลุผลสำเร็จตามเวลาที่กำหนด										
10	ครูและบุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงานที่ ได้รับมอบหมาย และเห็นว่างานมีคุณค่า										
11	ครู บุคลากรรับรู้ในงานและบทบาทหน้าที่ของ ตนเองอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติตาม หน้าที่ได้										
12	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารการศึกษา ช่วย ให้ครูสามารถพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้ เป็นไปตามเป้าหมายได้										
13	ครูมีทักษะและความสามารถในการจัดการ เรียนรู้สำหรับนักเรียนได้อย่างดี										
ด้านกระบวนการ											
14	โรงเรียนช่วยลดภาระที่ไม่ใช่งานสอนของครู ช่วยให้ครูมุ่งมั่นในการเตรียมการเพื่อการ จัดการเรียนรู้ได้ดี										
15	ครู บุคลากรได้รับการมอบหมายงานที่ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละ บุคคล										
16	นักเรียนได้ทำกิจกรรมที่เหมาะสมและ สอดคล้องกับระดับความสามารถ										
17	ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครู บุคลากรได้ร่วมมือการทำงาน										
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานได้รับการพัฒนา จน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ										

ข้อที่	สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการ เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
38	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสุขภาวะและ สุขภาพที่ดีให้กับนักเรียน											
39	โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน											
40	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากร ผู้ที่รับผิดชอบ หรือเกี่ยวข้องกับโภชนาการได้รับการพัฒนา ความรู้และทักษะที่จำเป็นอย่างสม่ำเสมอ											



แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข
ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ผู้สัมภาษณ์ นางพิมพ์พิไลย์ ชินคล้าย

สถานที่.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ..... เริ่มเวลา..... น.

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

1. ชื่อ-นามสกุล
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด..... สาขา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....
5. ประสบการณ์ทำงาน.....

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญและประสบความสำเร็จด้านการบริหารสถานศึกษาจนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นประจักษ์ และเป็นแบบอย่าง ท่านมีความเห็นว่าการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขในแต่ละองค์ประกอบควรดำเนินการอย่างไร จึงจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4 ในประเด็นคำถามการสัมภาษณ์ดังนี้

1.ในการบริหารสถานศึกษาด้านกระบวนการ ท่านมีแนวทางหรือวิธีการจัดการในประเด็นดังต่อไปนี้อย่างไร

1.1 การช่วยลดภาระที่ไม่ใช่งานสอนของครู ให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมี

.....

.....

1.2 การส่งเสริมให้ทีมงานได้รับการพัฒนา จนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

1.3 การบริหารงานโดยครู บุคลากรไม่รู้สีกกดดัน ไม่เครียดในการทำงาน ควรมีแนวทาง
อย่างไร

.....
.....
.....

2.ในการบริหารสถานศึกษาด้านสถานที่ ท่านมีแนวทางหรือวิธีการจัดการในประเด็นดังต่อไปนี้
อย่างไร

2.1 การบริหารสถานศึกษาให้มีความปลอดภัย ปราศจากการทะเลาะวิวาท เกเรของนักเรียน
และสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน ควรมีแนวทางอย่างไร

.....
.....
.....

2.2 การบริหารสถานศึกษาให้มีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษเพียงพอและพร้อมต่อการใช้งาน
ควรมีแนวทางอย่างไร

.....
.....
.....

2.3 การจัดโภชนาการที่ดีให้กับนักเรียน ควรมีแนวทางอย่างไร

.....
.....
.....

3.ในการบริหารสถานศึกษาด้านบุคคล ท่านมีแนวทางหรือวิธีการจัดการในประเด็นดังต่อไปนี้
อย่างไร

3.1 การบริหารสถานศึกษาภายใต้ความแตกต่างของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ควรมีแนวทางอย่างไร

.....
.....
.....

3.2 การกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

3.3 การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ ให้มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนเป็นไปตามเป้าหมาย ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

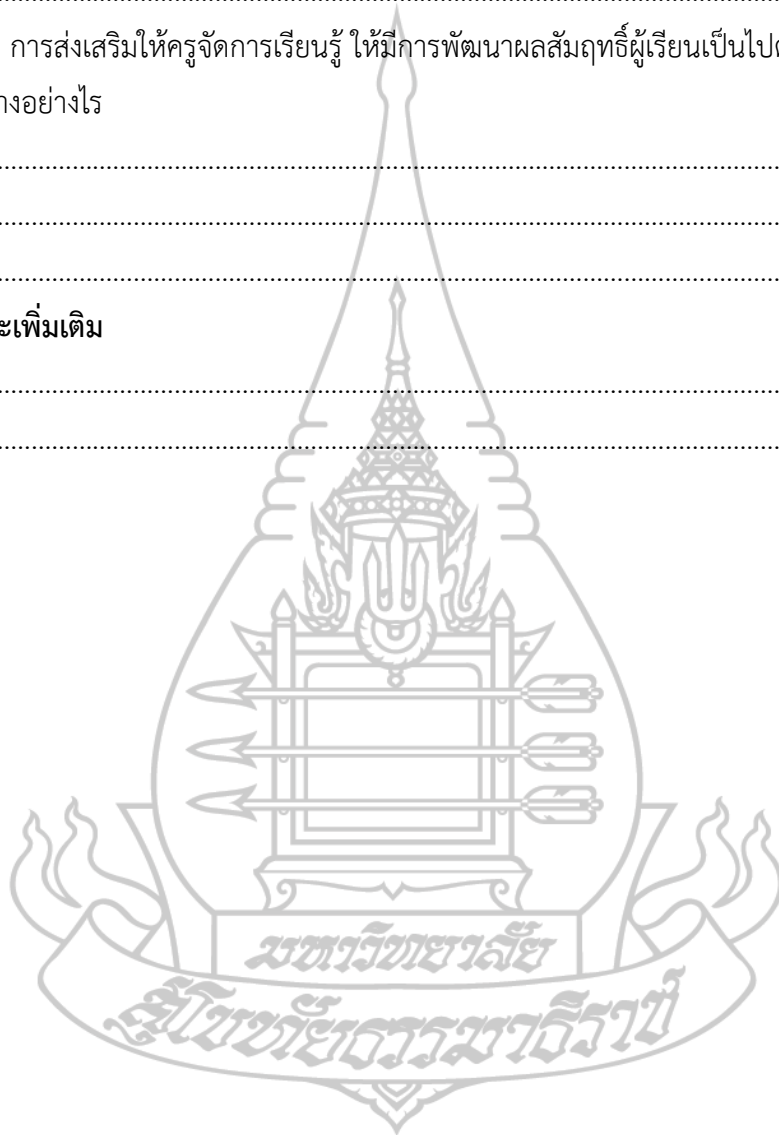
.....

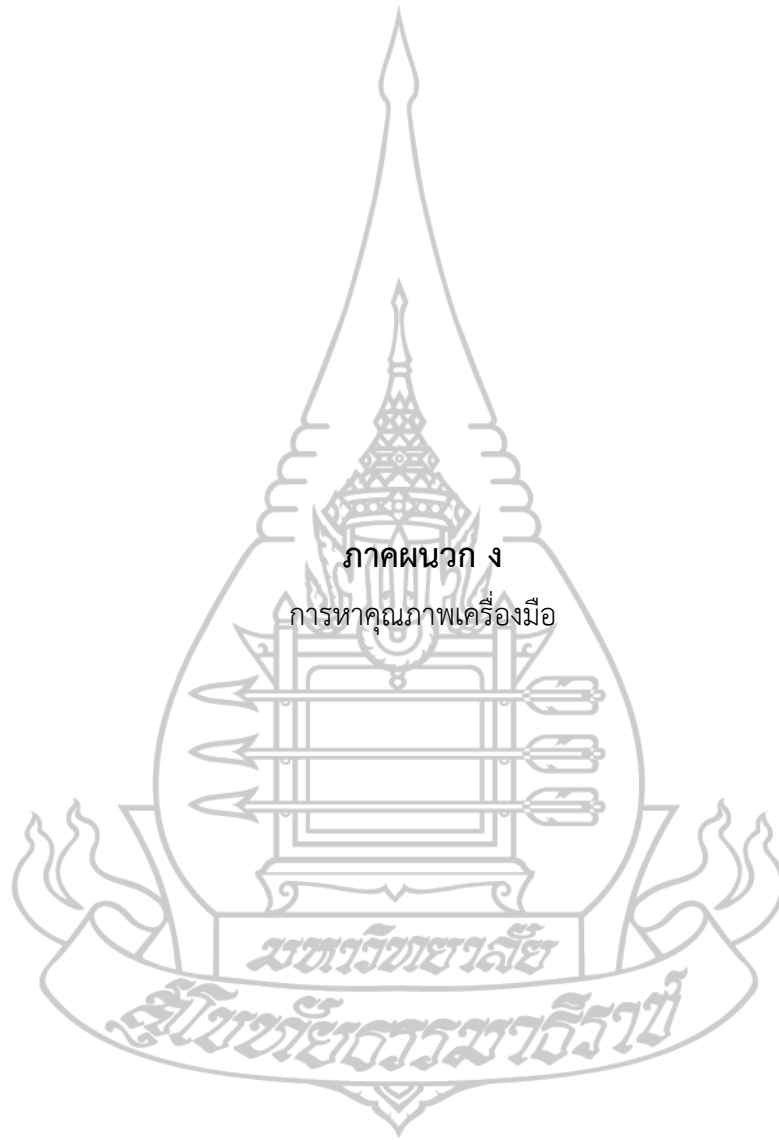
.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....





ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ของสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของ สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
ด้านบุคคล								
1	โรงเรียนมีระบบการติดต่อสื่อสารที่สามารถเชื่อมโยง ให้การดำเนินงานในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
2	ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครองและชุมชน มีความสัมพันธ์อันดี ระหว่างกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
3	ครูและนักเรียนมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรคิดในเชิงบวกเมื่อพบปัญหา อุปสรรคในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
5	ครูมีทัศนคติเชิงบวกต่อนักเรียน ผู้ปกครอง และเพื่อน ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
6	ผู้บริหารสามารถบริหารงาน ภายใต้อาณาเขตต่างของ บุคลากรในโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
7	ครูมีการยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
8	ผู้บริหารและครูมีการแสดงออกถึงความกระตือรือร้นในการ ทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
9	ครูสามารถเผชิญกับปัญหาและมุ่งมั่นแก้ไขจนบรรลุผล สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
10	ครูและบุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าเป็นเจ้าของงานที่ได้รับมอบหมาย และเห็นว่างานมีคุณค่า	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
11	ครู บุคลากรรับรู้ในงานและบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่าง ชัดเจนและสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
12	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารการศึกษา ช่วยให้ครูสามารถ พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
13	ครูมีทักษะและความสามารถในการจัดการเรียนรู้สำหรับ นักเรียนได้อย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของ สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
ด้านกระบวนการ								
14	โรงเรียนช่วยลดภาระที่ไม่ใช่งานสอนของครู ช่วยให้ครู มุ่งมั่นในการเตรียมการเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
15	ครู บุคลากรได้รับการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
16	นักเรียนได้ทำกิจกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับระดับ ความสามารถ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
17	ผู้บริหารใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ครู บุคลากรได้ร่วมมือการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
18	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทีมงานได้รับการพัฒนา จนสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
19	ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมใน กิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
20	ผู้บริหารกำหนดนโยบายการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
21	ครูสามารถจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและผู้เรียนได้ลงมือ ปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
22	นักเรียนได้เรียนในสิ่งที่สามารถนำไปบูรณาการให้เกิด ความรู้ในตนเอง พร้อมทั้งเรียนรู้ได้อย่างมีความสุข	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
23	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานได้อย่าง อิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
24	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนา งานได้อย่างเต็มที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
25	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตาม เป้าหมายที่กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
26	ผู้บริหารมีการยกย่อง ชมเชย และเสริมแรงผลักดันในการ ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จของครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
27	ผู้บริหาร ครู และบุคลากรมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จ ของผลงานที่ตนเองรับผิดชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00

ข้อที่	แนวทางการพัฒนาเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของ สถานศึกษา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC
		1	2	3	4	5		
28	ครู บุคลากรไม่รู้สึกกดดัน ไม่เครียดในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
29	ครูมีวิธีการบริหารจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นใน การจัดการเรียนรู้และการทำงานอย่างเหมาะสม	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
30	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมสันทนาการ หรือกิจกรรมที่ส่งผล ให้ครูบรรเทาความเครียดจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
ด้านสถานที่								
31	โรงเรียนมีอาคารสถานที่ที่สะอาด มั่นคงแข็งแรง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8
32	โรงเรียนมีความปลอดภัย ปราศจากการทะเลาะวิวาท เกเร ของนักเรียนและสิ่งยั่วยุที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
33	สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนดี สวยงาม มีมาตรฐาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8
34	โรงเรียนมีห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษเพียงพอและพร้อมต่อ การใช้งาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
35	ห้องเรียนมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีความ เป็นระเบียบเรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
36	โรงเรียนมีการกำหนดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ บทบาท หน้าที่ สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
37	บุคลากรในโรงเรียนยึดกฎ ระเบียบ และข้อบังคับในการ ปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
38	โรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสัปดาห์และสุขภาพที่ดี ให้กับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
39	โรงเรียนมีการจัดโภชนาการที่ดี ให้กับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00
40	โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากร ผู้ที่รับผิดชอบ หรือเกี่ยวข้อง กับโภชนาการให้ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น อย่างสม่ำเสมอ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางพิมพ์ไพลย์ ชินคล้าย
วัน เดือน ปี เกิด	10 พฤศจิกายน 2535
สถานที่เกิด	อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	60/6 ม.6 ตำบลโมคลาน อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ครุศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตร์ทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พ.ศ.2559
ประวัติการทำงาน	ครู คศ.1 โรงเรียนวัดน้ำตก จังหวัดนครศรีธรรมราช

