

การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

The School Development for becoming an organization of learning with Happy Workplace by using 5 creative activities at Watcharoenrat School in the academic year 2018-2019

นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ



การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

The School Development for becoming an organization of learning with Happy Workplace by using 5 creative activities at Watcharoenrat School in the academic year 2018-2019

นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย
วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562
ผู้รายงาน	นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2
ปีที่รายงาน	ปีการศึกษา 2561-2562
คำสำคัญ	การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ

บทสรุป

การวิจัยการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ของโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังพัฒนา 3) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา 4) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการเรียนอย่างมีความสุขของนักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา และ 5) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-6 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 73 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 75 2) ครูที่ปฏิบัติการสอนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 10 คน 3) ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-6 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 73 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 75 คน 4) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 7 คน และ 5) เครือข่ายชุมชน จาก 6 องค์กร องค์กรละ 3 คน ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ฉบับ ทุกฉบับมีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือได้ค่าความเชื่อมั่นแต่ละฉบับอยู่ ระหว่าง 0.97-0.98 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน ดังนี้

ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่ม มีคุณภาพปานกลาง - มาก

ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่ม มีคุณภาพมาก เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่ม พบว่า ปีการศึกษา 2561 นักเรียนและผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.52 , S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.48 , S.D. = 0.53) ส่วนเครือข่ายชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.34 , S.D. = 0.60) อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 ครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.43) รองลงมาคือ นักเรียน และผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก เท่ากัน ($\overline{X}$ =4.07, S.D.=0.38) ส่วนเครือข่ายชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =3.95,S.D.=0.45) อยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน หลังการพัฒนา พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่ม มีคุณภาพปานกลาง - มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.63 S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 3.61 S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.45 S.D. = 0.61) อยู่ในระดับปานกลาง

ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่ม มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.26 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมาก รองลงมา กลุ่มครู ($\overline{X}$ = 4.25 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.16 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐาน

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนาตามความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง พบว่า

ปีการศึกษา 2561 ทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มนักเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.30 S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก สูงกว่ากลุ่มผู้ปกครอง ซึ่งมีค่า ($\overline{X}$ = 4.26 S.D. = 0.46) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 ทั้งสองกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มนักเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.70 S.D. = 0.39) อยู่

ในระดับมากที่สุด สูงกว่ากลุ่มผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.66 S.D. = 0.44) อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ของนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ตามความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครองพบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมสองกลุ่ม มีคุณภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มนักเรียน มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\overline{X}$ = 4.42 S.D. = 0.33) อยู่ในระดับมาก สูงกว่ากลุ่มผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.31 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมทั้งสองกลุ่ม มีคุณภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มนักเรียน มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\overline{X}$ = 4.61 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่ากลุ่มผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.51 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

5. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ จำแนกตามรายกลุ่ม พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมทุกกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่ม พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.64 , S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 3.61 , S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.46 , S.D. = 0.58) อยู่ในระดับมาก

ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมทุกกลุ่ม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่ม พบว่า ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.25 , S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 4.23 , S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.17 , S.D. = 0.35) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะ

จากการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ครั้งนี้ ทำให้ค้นพบจุดเด่นคือ จุดเด่นด้านองค์ความรู้และจุดเด่นด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นประโยชน์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียนต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนควรชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักให้แก่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และเครือข่ายชุมชน ให้รับทราบ เข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งต้องเข้าใจอย่างชัดเจนทั้งกระบวนการและบทบาท และการใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียนให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

1.2 การดำเนินกิจกรรมทั้ง 5 ลักษณะ ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และควรประเมินผลสำเร็จที่สะท้อนถึงองค์กรแห่งความสุขตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนดอย่างต่อเนื่องเพื่อดูการพัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนแนวโน้มความเป็นองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมบ่งชี้ที่บุคคลากร/นักเรียนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กับความเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีทั้งความดี ความเก่ง และความสุขอย่างยั่งยืน

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในลักษณะอื่นๆ เพื่อสามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

Title The School Development for becoming an organization of learning with Happy Workplace by using 5 creative activities at Watcharoenrat School in the academic year 2018-2019

Reporter Name Mr. Paijit Jitsophon
Director of Watnurnpichai School
Songkhla Office of Primary Educational Service Area, Region 2

Academic Year 2018-2019

Keywords The school development for becoming an organization learning with happy workplace, Five creative activities

ABSTRACT

The school development research is an organization of learning with Happy Workplace by using 5 creative activities with objectives 1) To develop the school into a happy learning organization (Happy Workplace) by using 5 creative activities at Watcharoenrat School 2) To study quality level of being an organization of happy learning (Happy Workplace) of Watcharoenrat School after development 3) To study the quality of learning management that encourages students to learn happily with teachers in Watcharoenrat School after the development 4) To study the quality of learning with happiness of students in Watcharoenrat Shool after the development and 5) To study the satisfaction of the stakeholders towards the development of the school to be a happy learning organization (Happy Workplace) using 5 creative activities at Watcharoenrat School after the development.

The sample groups used in this research consisted of 1) 73 students from Prathomsuksa 3 - 6 in the academic year 2018, and in the academic year 2019 as the total of 75 students. 2) 10 teachers both in Prathomsuksa 1-6 in academic year 2018 and academic year 2019. 3) The parents of Prathomsuksa 3-6, for the academic year 2018, in total of 73 persons and in the academic year 2019, in total of 75 persons. 4) The school board committee at Watcharoenat School, totaling 7 persons in both academic year 2018 and 2019 and 5) The community network from 8 organizations

with 3 persons each for the academic year 2018 and 2019, in total of 18 persons. The research tool was a questionnaire with a rating scale of 5 levels, totaling 5 issues, all of which were examined for the quality of the tools. The confidence in each issue was between 0.97-0.98. The researcher collected the data with a software package, analyzed the data by searching for values using percentage, mean and standard deviation.

The research results

1. The summarize of the data analysis of the quality level of the school development as a Happy Workplace organization using 5 types of creative activities at Watcharoenrat School, according to the opinions of students, teachers, parents and community network after development, it can be found as follow:

In the academic year 2018, overall, the four assessed groups were shown the medium-high quality. For the academic year 2019, as a whole, the four assessed groups were very high quality. When considered each group, it was found that in academic year 2018, both students and parents had the highest mean at the high level ($\bar{X}$ = 3.52, S.D.= 0.70), followed by the teachers at the moderate level ($\bar{X}$ = 3.48, S.D.= 0.53), while the community network had the lowest mean ($\bar{X}$ = 3.34, S.D.= 0.60) at a moderate level as well.

In the academic year 2019, the teachers had the highest average at high level ($\bar{X}$ = 4.19, S.D.= 0.43), followed by students and parents at the same level $\bar{X}$ = 4.07, S.D.= 0.38). For the community network, it was shown the lowest average ($\bar{X}$ = 3.95, S.D.= 0.45) at the high level as well, which was consistent with the assumption.

2. The results of data analysis for the quality level of the Happy Workplace organization at Watcharoenrat School according to the opinions of students, teachers, parents, and community networks after development, it was found that

In the academic year 2018, the overall four assessed groups were shown medium-high quality. When considered each group, it was found that parent group had the highest average ($\bar{X}$ = 3.63, S.D.= 0.71) at the high level, followed by the parents ($\bar{X}$ = 3.61, S.D.= 0.61) at the high level, while the community network had the lowest average ($\bar{X}$ = 3.45, S.D.= 0.61) at the high level.

In the academic year 2019, overall, the four assessed groups were shown high quality. When considered individually in the assessed group, parents had the highest mean ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.= 0.31) at high level, followed by teacher group ($\bar{X}$ = 4.25, S.D.= 0.31) at a high level while the community network group had the lowest mean ($\bar{X}$ = 4.16, S.D.= 0.32) at the high level as well which was corresponded to the hypothesis.

3. The summarize of the data analysis of the quality level of learning that encourages students to learn happily of Watcharoenrat School by teachers after the development of students and parents' opinions, it was found that

In the academic year 2018, both evaluated groups had a mean of quality in practice in high level. When considered each group, it was found that the students had high mean ($\bar{X}$ = 4.30, S.D.= 0.41) which was higher level than that of the parents, which showed a high level as well ($\bar{X}$ = 4.26, S.D.= 0.46).

In the academic year 2019, both assessed groups had the highest level of quality mean in performance. When considered each group, it can be found that the student group had mean ($\bar{X}$ = 4.70, S.D.= 0.39) at the highest level which was higher than those of the parents. The mean ($\bar{X}$ = 4.66, S.D.= 0.44) from the parent group was the highest level as well, which was consistent with the hypothesis.

4. The summarize of the analyzed results of learning behavior with happiness of students, Watcharoenrat School, according to students and parents after the development, it can be found that:

In the academic year 2018, the overall two assessed groups had the quality of practice in high level. When considered each group, it was found that the student group had the highest mean ($\bar{X}$ = 4.42, S.D.= 0.33) in the highest level which was higher than that of the parent group, which had the mean ($\bar{X}$ = 4.31, S.D.= 0.32) in the highest level as well.

In the academic year 2019, both assessed groups had the highest quality of performance. When considered each group, it was found that the student group had the highest mean ($\bar{X}$ = 4.61, S.D.= 0.31) at the highest level, which was higher than that of the parent group, which had the mean ($\bar{X}$ = 4.51, S.D.= 0.32) at the highest level.

5. The summarize of the analyzed results of the satisfaction data of the involved persons towards the development of the school as a happy learning organization (Happy Workplace) using 5 creative activities at Watcharoenrat School after the development, it can be classified by group as follows:

In the academic year 2018, overall, all assessed groups had a high level of satisfaction mean. When considering each assessed group, it was shown that students had the highest level of satisfaction ($\bar{X}$ = 3.64, S.D.= 0.73) at high level, followed by parents ($\bar{X}$ = 3.61, S.D.= 0.71) at high level, while the community network had the lowest average ($\bar{X}$ = 3.46, S.D.= 0.58) at high level as well.

In the academic year 2019, overall, all assessed groups had a high level of satisfaction mean, and when considering each assessed group, teachers and the school board committee had the highest level of satisfaction ($\bar{X}$ = 4.25, S.D.= 0.41) at high level, followed by the parents ($\bar{X}$ = 4.23, S.D.= 0.41) at high level, while the community network had the lowest average satisfaction ($\bar{X}$ = 4.17, S.D.= 0.35) at the high level. Therefore, it was consistent with the hypothesis.

Suggestions

From the development of the school to be a happy learning organization (Happy Workplace) by using 5 creative activities at Watcharoenrat School this time, it is discovered the strengths of knowledge and the strength of being a good model. This is useful as a guideline for the development of schools and students in the future.

1. Suggestions for the use of the research results

1.1 Schools should clarify knowledge and understand and raise awareness to students, teachers, parents, school board committee and community network in order to acknowledge, understand and realize the importance of developing the school into a happy learning organization (Happy Workplace), which requires the participation of all parties, and that must clearly understand the process and the role and use of research processes as a basis for the sustainable development of schools and students.

1.2 The process of the five activities should be carried out on a regular basis and the results that reflect the organization of happiness should be assessed according to the indicators which are the school itself is set to continually see the development and strengthening of morale and the trend of being an organization of happiness to be sustainable.

2. Suggestions for further research

2.1 It should be studied the factors or components affected the happiness organization, especially the behavior indicating that the personnel / students coexist with happiness.

2.2 It should be studied the relationship between the happy organization. (Happy Workplace) with being good, smart and happy students so that students have both goodness, talent and happiness in a long run.

2.3 It should be studied the development model as a happy learning organization (Happy Workplace) through participation in other ways in order to develop students to be good, smart and happy.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัย การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือ ดังต่อไปนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตร์ตราจารย์ ดร. จรัส อติวิทยาภรณ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ นายสมสุข เพชรกาญจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองนกกระทุง วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่-การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2 นายสนิท จินดาวงศ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนวัดเทพชุมนุม วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 นายถาวร หนูสงวน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปากพะยูน วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 นายสว่าง จันทฤทธิ์ ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนเนียง วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้ และขอบคุณนายทรงพล อารมณ์เย็น ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังพา นายวิสูตร หนูอุไร ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วงค่อม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ที่ได้สร้างเครือข่ายโรงเรียนแห่งความสุข

คุณค่าประโยชน์คุณงามความดีทั้งหลายอันพึงมีจากการวิจัยครั้งนี้ขอมอบเพื่อบูชาบุพการี และบูรพาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประศาสตร์วิชาความรู้ สติปัญญา คุณธรรมที่เป็นเครื่องชี้นำทางชีวิตของผู้วิจัยให้ทำงานเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติต่อไป

นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

สารบัญ

หน้า

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ..... (2)
กิตติกรรมประกาศ..... (11)
สารบัญ..... (12)
สารบัญตาราง..... (14)
สารบัญแผนภาพ..... (18)
บทที่
1 บทนำ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
วัตถุประสงค์..... 9
สมมติฐานการวิจัย..... 9
ขอบเขตการวิจัย..... 10
ระยะเวลาที่ทำวิจัย..... 12
ตัวแปรที่ศึกษา..... 12
นิยามศัพท์เฉพาะ..... 12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 16
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้..... 18
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข..... 32
องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบและกิจกรรมสร้างสรรค์..... 63
แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา..... 94
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ..... 97
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 119
3 วิธีการดำเนินการวิจัย..... 120
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 121
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ..... 122

สารบัญ

บทที่		หน้า
3	วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ	122
	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	126
	ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย	192
4	ผลการวิจัย	193
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	193
	การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลตามเครื่องมือของแบบสอบถามแต่ละฉบับ	193
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	262
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	263
	สรุปผลการวิจัย	264
	อภิปรายผล	266
	ข้อเสนอแนะ	279
	บรรณานุกรม	280
	ภาคผนวก	296
	ก รายนามผู้เชี่ยวชาญและสำเนาหนังสือติดต่อ	297
	ข ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ค่า IOC	300
	ค ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ค่าความเชื่อมั่น	311
	ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	323
	จ หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ	338
	ฉ แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงานและการเผยแพร่ผลงาน	341
	ช ผลสำเร็จ/ผลกระทบเชิงบวกที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา และประมวลภาพกิจกรรมการดำเนินการพัฒนา	370
	ซ ประวัติผู้รายงาน	441

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิแอลฟ่า (Alpha - Coefficient).....	124
2	รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้ “กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ” โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ.....	148
3	รายละเอียดการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม.....	151
4	รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสอบถามติดตาม นิเทศ	158
5	รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ.....	162
6	รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย.....	165
7	รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้ “กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ” โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ.....	169
8	รายละเอียดการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม.....	172
9	รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการสอบถามติดตาม การนิเทศ.....	179

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
10	รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์.	183
11	ปีรายละเอียดการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย.....	186
12	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของนักเรียน.....	194
13	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของครู	200
14	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง	205
15	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของเครือข่ายชุมชน.....	211
16	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน.....	218
17	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ตามความคิดเห็นของนักเรียน	219

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
18	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ตามความคิดเห็นของครู	222
19	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง.....	224
20	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ตามความคิดเห็นของเครือข่ายชุมชน.....	227
21	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน หลังการพัฒนา.....	230
22	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของนักเรียน.....	231
23	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง.....	233
24	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนาตามความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง.....	236
25	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตามความคิดเห็นของนักเรียน.....	237
26	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง.....	239

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
27	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ของนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนาตามความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง.....	241
28	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์.	242
29	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561- 2562.....	246
30	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 – 2562.....	250
31	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561- 2562.....	254
32	แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 – 2562.....	257
33	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562	261

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
1	แสดง องค์ประกอบทั้ง 5 ขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	29
2	แสดง องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้.....	31
3	โมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข.....	36
4	องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body).....	38
5	องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart).....	39
6	องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขด้านสังคม (Happy Society).....	40
7	องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax).....	41
8	องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางสมอง (Happy Brain).....	42
9	องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul).....	43
10	องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางด้านการเงิน (Happy Money).....	44
11	องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขของครอบครัว (Happy Family).....	45
12	แนวคิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข.....	46
13	การเรียนรู้อย่างมีความสุข.....	47
14	อุปสรรคและสาเหตุที่นักเรียนไม่มีความสุขในการเรียนรวมทั้งการเรียนให้มีความสุขและมีประสิทธิภาพ.....	48
15	คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของคนเก่ง.....	48
16	ตัวแบบพื้นฐานของการสื่อสาร SMCR Model ของเดวิด เค. เบอร์โล (David K. Berlo).....	75
17	แบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โล.....	75
18	ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนาพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561- 2562.....	128
19	กรอบแนวคิดการวิจัยพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562.....	137

สารบัญแผนภาพ (ต่อ)

แผนภาพที่		หน้า
20	กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ	138
21	โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ..... กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ	139
22	โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม..... กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์	140
23	ปีการศึกษา 2561 ด้านการสอบถามติดตาม นิเทศ..... กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์	141
24	ปีการศึกษา 2561 ด้านการเสริมแรงเชิงบวก การสร้างขวัญกำลังใจ..... กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์	142
25	ปีการศึกษา 2561 ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย..... กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์	143
26	ปีการศึกษา 2562 ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ..... กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์	144
27	ปีการศึกษา 2562 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม..... กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์	145
28	ปีการศึกษา 2562 ด้านการสอบถามติดตาม การนิเทศ..... กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์	146
	ปีการศึกษา 2562 ด้านการเสริมแรงเชิงบวก การสร้างขวัญกำลังใจ.....	

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
29	กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย.....	147

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

"...ความสุขความเจริญนี้ แม้เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาอย่างยิ่ง แต่ในวิถีชีวิตของคนเรานั้นย่อมต้องมีทั้งสุขและทุกข์ ทั้งความสมหวังและผิดหวัง เป็นปกติธรรมดา ทุกคนจึงต้องเตรียมตัว เตรียมใจ และเตรียมการให้พร้อม อย่าประมาท" พระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร พระราชทานแก่ประชาชนชาวไทย ในโอกาสขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช 2559 (พระบรมราโชวาท, 2563)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 มาตรา 54 บัญญัติแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) อยู่ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เป็นแผนพัฒนาระยะ 5 ปี และเป็นกลไก เชื่อมต่อเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ด้านสุขภาพ ให้สามารถนำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้ยึดหลักการ ดังนี้ (1) ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอพียง (2) ยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาเพื่อให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (3) ยึดวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน (4) ยึดเป้าหมายอนาคตประเทศไทยปี 2579 ควบคู่กับกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน "Sustainable Development Goal" (SDGs) (5) การปรับโครงสร้างประเทศไทยสู่ประเทศไทย 4.0 (6) ประเด็นการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข (7) ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งปี ฉบับที่ 2 (8) กรอบแนวทางแผนระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข เพื่อวางรากฐานของระบบสุขภาพในระยะ 5 ปี ให้เข้มแข็งเพื่อคนไทยมีสุขภาพแข็งแรง สามารถสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม (ร่าง) แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) (กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุน สุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ส.ส.ส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้น เป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ได้แก่ 1) ด้านการมีสุขภาพดี (Happy Body) , 2) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart), 3) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax), 4) การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) 5) มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money), 6) การพัฒนาความรู้ (Happy Brain), 7) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family), และ 8) มีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) เป็นตัวชี้วัด การสร้าง "ความสุขมวลรวมของการทำงาน" ในทุกๆ องค์กร เพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (กกกร ขลายแย้ม และ อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล, 2556)

จากสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งปัจจัยภายนอกและภายใน ส่งผลต่อชีวิตมนุษย์ในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ทำให้มนุษย์มีความเครียด และความกดดัน โดยเฉพาะความเครียดจากการทำงาน ดังนั้น การสร้างความสุขในองค์กรจึงเป็น ปัจจัยในการบริหารที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน ลดความขัดแย้งในองค์กรหากพนักงานมีความสุขก็จะเกิด ความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตนำไปเผยแพร่ต่อ ครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ ก่อให้เกิดความรักองค์กรมากขึ้น

จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือ การเพิ่มคุณค่าของคนให้เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้นก็จะเป็นคนสำคัญขององค์กร การพัฒนาคนจึงต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร กระบวนการทั้งหมด เรียกว่า กระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในองค์กร สิ่งแรกที่องค์กรต้องทำ คือ ปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองต่อคนขององค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ในการอยู่ร่วมกัน และการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขจากการมาทำงาน เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา มุ่งเน้นให้สังคมมีความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคนไทยให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข มุ่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของคนในสังคมบนฐานของความมีเหตุผล ดำรงชีวิตอย่างมั่นคงทั้งในระดับครอบครัวและชุมชน ส่งเสริมการดำรงชีวิตที่มีความปลอดภัย น่าอยู่ บนพื้นฐานของความยุติธรรมในสังคม เสริมสร้างจิตสำนึกด้านสิทธิและหน้าที่พลเมืองและความตระหนักถึงคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพื่อลดความขัดแย้ง เพื่อมุ่งสู่การสร้าง “ความสุข” ให้เกิดขึ้น ซึ่งเมื่อคนในระดับปัจเจกมีความสุขแล้วก็จะส่งผลให้ชุมชนมีความสุขจากชุมชนก็ขยายผลไปยังสถาบันต่าง ๆ และรวมไปถึงระดับประเทศในที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, น. 4)

กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความจำเป็นตามนัยของรัฐธรรมนูญ และปัญหาสังคม พฤติกรรมเด็กและเยาวชน ที่มีสถิติในการกระทำพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมเพิ่มขึ้น ดังสถาบันรวมจิตศึกษา “10 สถานการณ์ที่ต้องเอาใจใส่ เด็กและเยาวชนปี 51” ตามโครงการติดตามสภาวการณ์เด็กและเยาวชนรายจังหวัด ในบางประเด็นที่ต้องเกี่ยวข้องกับการดูแลเด็กและเยาวชน และการแนะแนว อาทิ พบว่า นักเรียนมีปัญหาด้านส่วนตัว-สังคม เช่น เครียด-นอนไม่หลับค่าเฉลี่ยของประเทศ พ.ศ.2551 ร้อยละ 27 ปี พ.ศ. 2552 ร้อยละ 30 แม่อายุต่ำกว่า 19 ปี ที่มาทำคลอด ปี พ.ศ. 2551 (จำนวน 77,092 คน) เพิ่มขึ้นจากปี 2550 จำนวน 68,385 คน และเยาวชนอายุต่ำ 18 ปี พยายามฆ่าตัวตายค่าเฉลี่ย 20.44 คน ต่อประชากรแสนคน เด็กและเยาวชนเสพยาเสพติดในสถานศึกษามีถึงร้อยละ 13 นักเรียน

มีปัญหาด้านการศึกษาและอาชีพ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554, น. 3) การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นการศึกษาเริ่มแรกของคนในชาติ ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทย มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทยให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดในตน มีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่ง และเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงขึ้นไป และการดำรงชีวิตในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2559 ดังนี้

1. เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบและกระบวนการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งระบบให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย ทันเหตุการณ์ทันโลก ให้สำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

2. เร่งพัฒนาความแข็งแกร่งทางการศึกษา ให้ผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท รวมถึงเด็กพิการ และด้อยโอกาส มีความรู้ และทักษะแห่งโลกยุคใหม่ควบคู่กันไป โดยเฉพาะทักษะการอ่าน เขียน และการคิด เพื่อให้มีความพร้อมเข้าสู่การศึกษาระดับสูง และโลกของการทำงาน

3. เร่งปรับระบบสนับสนุนการจัดการศึกษา ที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันมีการประสานสัมพันธ์กับเนื้อหา ทักษะ และกระบวนการเรียนการสอน ประกอบไปด้วยมาตรฐานและการประเมิน หลักสูตรและการสอน การพัฒนาทางวิชาชีพ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้

4. ยกระดับความแข็งแกร่งมาตรฐานวิชาชีพครูและผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครูเป็นผู้ที่มีความสามารถและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สร้างความมั่นใจและไว้วางใจ ส่งเสริมให้รับผิดชอบต่อผลที่เกิดกับนักเรียนที่สอดคล้องกับวิชาชีพ

5. เร่งสร้างระบบให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นองค์กรคุณภาพที่แข็งแกร่งและมีประสิทธิภาพ เพื่อการให้บริการที่ดีมีความสามารถรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและมาตรฐานได้เป็นอย่างดี

6. เร่งรัดปรับปรุงโรงเรียนให้เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง มีแรงบันดาลใจ และมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจน เป็นสถานศึกษาคุณภาพ และมีประสิทธิภาพที่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล

7. สร้างระบบการควบคุมการจัดการการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ที่มีข้อมูลสารสนเทศ และข่าวสาร เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนอย่างพร้อมบริบูรณ์ และมีนโยบายการติดตามประเมินผลอย่างเป็นรูปธรรม

8. สร้างวัฒนธรรมใหม่ในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการให้บริการที่ดีทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เร่งรัดการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ส่งเสริมการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ปรับปรุงระบบของโรงเรียน ให้เป็นแบบร่วมคิดร่วมทำ การมีส่วนร่วม และการประสานงานสามารถใช้เครือข่ายการพัฒนาการศึกษา ระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ กลุ่มบุคคล องค์กรเอกชน องค์กรชุมชน และองค์กรสังคมอื่น

9. เร่งปรับระบบการบริหารงานบุคคลมุ่งเน้นความถูกต้อง เหมาะสม เป็นธรรมปราศจากคอร์รัปชั่น ให้เป็นปัจจัยหนุนในการเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจ สร้างภาวะจูงใจ แรงบันดาลใจ และความรับผิดชอบในความสำเร็จตามภาระหน้าที่

10. มุ่งสร้างพลเมืองดี ที่ตื่นตัว และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ และทำให้การศึกษานำการแก้ปัญหาสำคัญของสังคม รวมทั้งปัญหาการคอร์รัปชั่น

11. ทุ่มเทมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพสถานศึกษาที่พัฒนาล้าหลัง และโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ได้คุณภาพ เพื่อไม่ให้ผู้เรียนต้องเสียโอกาสได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพดี (สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559, น. 1-15)

ดังนั้น ภาพความสำเร็จที่เกิดจากการพัฒนานักเรียนให้เป็นไปตามที่มุ่งหวังนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยเฉพาะบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งมีครูที่ปรึกษาเป็นหลักสำคัญในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างใกล้ชิด ด้วยความรัก และเมตตาที่มีต่อศิษย์ และภาคภูมิใจในบทบาทหน้าที่มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเยาวชนให้เติบโตงอกงาม เป็นบุคคลที่มีคุณภาพของสังคมต่อไป

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตั้งอยู่ในเขตวัดเจริญราษฎร์ หมู่ที่ 5 ตำบลฉลุง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นศูนย์กลางของชุมชน ชุมชนในเขตบริการของโรงเรียน ตั้งอยู่ที่พื้นที่ราบ มีสายคลองไหลผ่าน อยู่ใกล้ถนนเพชรเกษม (ทางหลวงแผนที่สาย 10.4) ระหว่างอำเภอหาดใหญ่ และอำเภอรัตภูมิ เป็นถนนลาดยาง มีระยะทางจากโรงเรียนถึงที่ว่าการอำเภอหาดใหญ่ ประมาณ 15 กิโลเมตร และตัวเมืองสงขลา ประมาณ 40 กิโลเมตร

สภาพทางสังคม เป็นสังคมกึ่งเมืองกึ่งชนบทของชาวไทยพุทธ มีสภาพชีวิตอยู่ในครรลองของวัฒนธรรมประเพณีของศาสนาพุทธ และอิสลาม (ส่วนน้อย) อันมีเอกลักษณ์ เฉพาะตัว ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมร้อยละ 85 อาชีพรับจ้างทั่วไปร้อยละ 13 และค้าขายร้อยละ 2 ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยปีละ ประมาณ 25,000 บาท ในชุมชนมีสาธารณูปโภค ครบถ้วน เช่น โทรศัพท์พื้นฐาน อินเทอร์เน็ต เป็นต้น

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ เดิมชื่อโรงเรียนบ้านไร่อ้อย ปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2561) เปิดทำการสอนระดับอนุบาล 2-3 และระดับประถมศึกษาปีที่ 1-6 มีครู 12 คน มีนักเรียน 153 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2561) ผู้วิจัยมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน

พ.ศ. 2553 เนื่องจากโรงเรียนนี้ได้สร้างมาตั้งแต่ พ.ศ. 2478 สภาพอาคารเรียน รั้วโรงเรียน ประตูโรงเรียน ค่อนข้างชำรุดทรุดโทรม ไม่ปลอดภัยต่อครู และนักเรียน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ร่วมกับผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน ระดมทรัพยากร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมาอย่างต่อเนื่อง ผลงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นรูปธรรม แต่ละปีการศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ได้แก่

พ.ศ. 2553 สร้างปรับปรุงรั้วโรงเรียน และประตูโรงเรียน และเทคอนกรีตภายในโรงเรียนใช้งบประมาณที่ได้จากงบ อุทกภัยกระตุ้นเศรษฐกิจ สพฐ. 795,800 บาท

พ.ศ. 2554 ปรับปรุงอาคารเรียนอนุบาล 1-2 เป็นเงิน 255,000 บาท งบสนับสนุนจากผู้ปกครอง 248,000 บาท รวมใช้งบประมาณทั้งสิ้น 503,000 บาท

พ.ศ. 2555 ปรับปรุงอาคารเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 และเสาธง งบสนับสนุนจากบริษัทเทคนิปอินจิเนียริ่ง ประเทศไทย จำกัด และบริษัทสยามนิสสัน จำกัด เป็นเงิน 860,000 บาท

พ.ศ. 2556 ปรับปรุงอาคารสามประสาน 2 ชั้น งบสนับสนุนจาก สพฐ. 1,278,000 บาท และงบบริจาค เป็นเงิน 1,222,000 บาท

พ.ศ. 2562 ได้รับงบก่อสร้างอาคารเรียนแบบ 105 ล/58 (ข) ต้านแผ่นดินไหว 4 ห้องเรียน (ทดแทนอาคารหลังเก่า แบบ สปช.ป.ก.) งบสนับสนุนจาก สพฐ. 6,999,999 บาท

พ.ศ. 2563 ได้จัดกิจกรรมระดมทุนก่อสร้างโครงหลังคาครอบสนามเด็กเล่น พร้อมอุปกรณ์สนามเด็กเล่น เป็นเงิน 350,000 บาท

ผลปรากฏในด้านคุณภาพผู้เรียน

ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสอง) การจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับคุณภาพดี – ดีมาก ทุกมาตรฐาน ด้านครู อยู่ในระดับคุณภาพดี ทุกมาตรฐาน ด้านผู้บริหาร อยู่ในระดับคุณภาพดี ทุกมาตรฐาน ได้รับการรับรอง ผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพดี โดยมีค่าเฉลี่ย 78.79 (โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์, 2556, น. 1-14)

ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสาม) ทุกมาตรฐานอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้ด้านผู้เรียน มีคุณภาพในระดับดี ได้รับการรับรองผลการประเมินอยู่ในระดับคุณภาพดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 90.93 (โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์, 2561, น. 1-10)

ผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560 ระดับปฐมวัย : มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก มีระดับคุณภาพดีเลิศ : พัฒนาการด้านร่างกายแข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้มีกระบวนการพัฒนาเด็กที่หลากหลาย ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้ มีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุมและแสดงออกทางอารมณ์ได้ มีพัฒนาการด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม มีพัฒนาการด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐาน และแสวงหาความรู้

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับคุณภาพ ดี : 1 มีหลักสูตรครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น จัดครูให้เพียงพอกับชั้นเรียน ส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์ จัดสภาพแวดล้อมและสื่อเพื่อการเรียนรู้ อย่างปลอดภัยและเพียงพอ ให้บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์สำหรับครู มีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ อยู่ในระดับคุณภาพ ดี : จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ สร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่น และปฏิบัติอย่างมีความสุข, จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้สื่อ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย ประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริง และนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก ผลการประเมินตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ระดับขั้นพื้นฐาน : มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับคุณภาพ ดี : โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตามความต้องการของผู้เรียนชุมชน อัตลักษณ์ท้องถิ่น เน้นพัฒนาคุณภาพนักเรียนฝึกทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะอาชีพ สุขภาพอนามัย ความมีสุนทรียภาพ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนานักเรียน มีการจัดการเรียนการสอนผ่าน ICT และทักษะเด็กในศตวรรษที่ 21 ให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ของชาติ ส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมหลากหลาย เน้นการปฏิบัติจริง ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ เน้นการปฏิบัติจริง คิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่จากสิ่งที่ได้เรียนรู้มีความสุขในการเรียนรู้ ใช้สื่อนวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านออกเขียนคล่อง ตามระดับชั้น พัฒนาส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักสร้างนวัตกรรมใหม่ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้ และนำไปแก้ปัญหา และใช้ในชีวิตประจำวัน วิเคราะห์ผลการเรียนการการสอน มีการประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการสนับสนุนนำนักเรียนไปแข่งทักษะวิชาการในระดับต่าง ๆ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับคุณภาพ ดีเลิศ : มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์กลยุทธ์ มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา จัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ครบวงจร เดมมิ่ง PDCA ระดมทรัพยากร แสวงหาเครือข่ายอุปถัมภ์ ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับคุณภาพ ดีเลิศ : พัฒนาหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ และปฏิบัติจริง ตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา จัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สะเต็มศึกษา รูปแบบการจัดการเรียนรู้เฉพาะสำหรับผู้มีความต้องการจำเป็นและต้องการความช่วยเหลือพิเศษเด็กพิเศษเรียนรวม ฝึกทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ดนตรี และทักษะเด็กในศตวรรษ

ที่ 21 อย่างเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน นำนักเรียนทัศนะศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน ใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น เน้นให้นักเรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองที่โรงเรียนและที่บ้าน บริหารจัดการชั้นเรียน เชิงบวก มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนรู้จักนักเรียนรายคน จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนครบทุกด้าน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน รู้จักนักเรียนรายบุคคล นักเรียนด้วยกัน ส่งเสริมประชาธิปไตย ด้วยความรักความสามัคคี อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นโรงเรียนคุณธรรมและยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง,จัดให้มีการตรวจสอบ ประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ นำผลมาพัฒนา การจัดการเรียนรู้ ครูและบุคลากรมีการเผยแพร่ผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ใน ระดับคุณภาพ ดีเลิศ : (โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์, 2560, น. 11-15)

จากผลการประเมินตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับปฐมวัย มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารจัดการและ มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ยังอยู่ในระดับดี ยังมีจุดที่ควรพัฒนา คือ จัดครูให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน จัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และความปลอดภัย จัดหาเครื่องเล่นสนามให้มีความปลอดภัย สะดวก และพร้อมใช้งานตลอดเวลา และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมเด็กเรียนรู้การอยู่ร่วมกันส่วนผลการประเมินตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ระดับขั้นพื้นฐานมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนยังอยู่ในระดับดี ยังมีจุด ที่ควรพัฒนาคือ การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ การจัดการนิเทศอย่างเป็นระบบการพัฒนาวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างจริงจังเป็นระบบและต่อเนื่อง นักเรียนมาจากสภาพพื้นฐานครอบครัวที่มีความแตกต่างกัน ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมทางด้านสุขภาพที่แตกต่างกัน นักเรียนบางส่วนพักอาศัยอยู่กับญาติพี่น้องหรือผู้อุปการะครอบครัวที่นักเรียนไม่ได้อาศัยอยู่กับพ่อแม่ ส่วนใหญ่นักเรียนจะอาศัยอยู่ ปู่ย่า ตายาย หรืออาศัยอยู่กับพ่อแม่ แต่ไม่มีเวลาอบรมสั่งสอน เพราะอาชีพส่วนใหญ่ของผู้ปกครองคือทำการเกษตร และรับจ้างทั่วไปไม่ได้สนใจเรื่องการศึกษาเท่าที่ควรเพราะปัญหาครอบครัวมีมาก เช่น ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ครอบครัวแตกแยก ปัญหายาเสพติด รักลูกผิดวิธี เป็นต้น ซึ่งไม่สนองความต้องการพื้นฐานของเด็ก ไม่ว่าในด้านความรัก ความเข้าใจ ด้านทักษะชีวิต ด้านข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จากปัจจัยด้านครอบครัวและโรงเรียน ส่งผลให้นักเรียน ไม่มีทักษะในการดำเนินชีวิตที่ รู้ไม่เท่าทันสภาพสังคมปัจจุบัน

จากสภาพปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิด และแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ซึ่งเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ “คนทำงานในองค์กร” เป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อน

เครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเห็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงานนับเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงานและสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น และรูปแบบการส่งเสริมเด็กวัยเรียนให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การสร้างความเข้าใจ 2) การศึกษาสถานการณ์ 3) การกำหนดแผนปฏิบัติ 4) การลงมือปฏิบัติและการสะท้อนผลการปฏิบัติ 5) การประเมินผล (ศิริวรรณ พิริยคุณธร และคณะ, 2559, น.166) แนวทางการสร้างคนดีให้บ้านเมืองของศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ ซึ่งได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมไว้ 4 ประการ เพื่อมุ่งให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและเกิดความยั่งยืนในการพัฒนาคุณธรรมในโรงเรียน นักเรียนจะเติบโตไปพร้อมกับมีอุปนิสัยที่ดีงามติดตัวไปตลอด ดั่งพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ที่ว่า “ช่วยกันสร้างคนดีให้บ้านเมือง” โดยมีหลักการสำคัญดังนี้ 1) เป็นกระบวนการที่ต้องทำทั้งโรงเรียน (ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนได้เสีย) 2) ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนเป็นหลัก 3) โรงเรียนต้องทำอย่างมีส่วนร่วม และ 4) โรงเรียนต้องทำกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และผนวกไว้ในการเรียนรู้ทุกประเภทของโรงเรียน และนอกจากนี้ยังมีกระบวนการสร้างคนดีที่เป็นขั้นตอน 6 ขั้น ซึ่งสรุปได้ดังนี้คือ 1) การสร้างการรับรู้ 2) การสร้างแกนนำ 3) การกำหนดเป้าหมาย 4)การกำหนดวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 5) การลงมือปฏิบัติ และ 6) การสร้างกลไกขับเคลื่อน (ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ, 2560, น. 12-13)

จากสภาพปัญหา และแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาประยุกต์เพื่อดำเนินการวิจัยพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ดังนี้ 1) สื่อสาร สร้างความเข้าใจ 2) สร้างการมีส่วนร่วม 3) สอบถาม ติดตาม การนิเทศ 4) เสริมแรงเชิงบวก สร้างขวัญกำลังใจ 5) สร้าง และขยายเครือข่าย เป็นนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยผู้วิจัยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2561-2562 และได้ถอดบทเรียนปัจจัยแห่งความสำเร็จขยายผล เผยแพร่ และสร้างเครือข่าย ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562

3. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562

4. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562

5. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

สมมติฐานการวิจัย

1. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

2. ระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ของโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

3. ระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

4. ระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก

5. ระดับความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 อยู่ในระดับมาก

ขอบเขตของการวิจัย

การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 มีขอบเขต ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ ประกอบด้วย

1.1 สื่อสาร สร้างความเข้าใจ เป็นขั้นตอนแรกในกระบวนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ซึ่งจัดว่า เป็นกระบวนการที่สำคัญมาก เพราะเป็นการสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชนให้ทุกคนทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าใจตรงกัน ทั้งวิธีการ และเนื้อหาสาระในการพัฒนา โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข ครูจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และนักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและมีความพึงพอใจในการพัฒนาซึ่งจะส่งผลดีต่อ ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

1.2 สร้างการมีส่วนร่วม กระบวนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) จะต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ต้องสร้างโอกาสให้ทุกกลุ่มได้มีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมประเมินผล และร่วมชื่นชมความสำเร็จ

1.3 สอบถามติดตาม นิเทศ โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นการติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติซึ่งเป็นไปตามปกติของการทำงานที่เป็นระบบ แต่ปรับกระบวนการติดตามให้ง่าย และเป็นกันเอง ไม่สร้างความกดดัน หรือความวิตกกังวล หรือสร้างความเครียดให้ ผู้ปฏิบัติ เป็นการติดตามงานอย่างกัลยาณมิตร โดยมีจุดประสงค์เพื่อเยี่ยมชมการดำเนินงาน และความก้าวหน้าของการพัฒนา มุ่งเน้นการให้คำปรึกษา แนะนำ พร้อมรับฟังปัญหาอุปสรรค และกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ

1.4 เสริมแรงเชิงบวก สร้างขวัญกำลังใจ เป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ซึ่งการเสริมแรงเชิงบวกมีหลายวิธี สามารถเลือกใช้ให้สอดคล้องกับบริบท และสถานการณ์ ทั้งการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติให้โอกาส ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะส่งเสริมพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) เป็นไปอย่างอบอุ่น เป็นกันเอง และเพิ่มแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานได้

1.5 สร้าง และขยายเครือข่าย การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยขยายผลสู่โรงเรียนใกล้เคียงที่มีบริบทคล้ายกัน และโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีความสนใจ

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ประกอบด้วย

2.1.1 นักเรียนชั้นอนุบาล 2-3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 159 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 169 คน

2.1.2 ครูผู้สอนระดับก่อนประถมและระดับประถมศึกษาโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 12 คน

2.1.3 ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 139 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 142 คน (จำนวนผู้ปกครองมีน้อยกว่านักเรียน เพราะว่าผู้ปกครองหนึ่งคนเป็นผู้ปกครองนักเรียนมากกว่าหนึ่งคน)

2.1.4 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 9 คน

2.1.5 เครือข่ายชุมชนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 6 เครือข่าย

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

2.2.1 นักเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ใช้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3.-6 ทุกคน ปีการศึกษา 2561 จำนวน 73 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 75 คน (เนื่องจากนักเรียนชั้นดังกล่าวมีความสามารถในการอ่าน และสื่อข้อความจากแบบสอบถามได้ดีกว่าชั้นอื่น ๆ)

2.2.2 ครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยยกเว้นครูผู้สอนระดับก่อนประถม ได้กลุ่มตัวอย่าง ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 10 คน

2.2.3 ผู้ปกครอง กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้ผู้ปกครองของนักเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่าง ปีการศึกษา 2561 จำนวน 73 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 75 คน

2.2.4 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยยกเว้นผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้แทนครู ได้กลุ่มตัวอย่าง ปีการศึกษา 2561และปีการศึกษา 2562 จำนวน 7 คน

2.2.5 เครือข่ายชุมชน กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดผู้แทนจาก 6 เครือข่าย เครือข่ายละ 3 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 18 คน

ระยะเวลาที่ทำวิจัย

ปีการศึกษา 2561-2562 ตั้งแต่วันที่ 16 เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2561 ถึงวันที่ 18 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น

การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 - 2562

2. ตัวแปรตาม

2.1 ระดับคุณภาพ การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

2.2 ระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2.3 ระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2.4 ระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2.5 ระดับความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้น หรือมีการวางแผน กำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทางที่ดีขึ้น โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) 8 มิติ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ของโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียน ได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ และคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนและสามารถกระตุ้นจูงใจสร้างความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจให้ทุกคนในองค์กรสร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมทางกาย สภาพแวดล้อมทางสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพ ในที่ทำงาน รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชนครอบคลุมความสุข 8 ประการ ดังนี้

2.1 สุขภาพดี โรงเรียนน่าอยู่ (Happy body) คือ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน มีเวลาในการพักผ่อนและการออกกำลังกายที่เหมาะสม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสารเสพติดต่าง ๆ ใช้ชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับเพศและวัย

2.2 น้ำใจงาม (Happy Heart) ความมีน้ำใจเอื้ออาทร คิดถึงคนอื่น ห่วงใยต่อกันและกัน รู้จักแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม รู้บทบาทหน้าที่ของเจ้านาย ลูกน้อง หน้าที่ของตนและผู้อื่น และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ มีกิจกรรมที่ทำร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี ความรักความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีการพูดคุยแสดงความเข้าใจต่อปัญหาและถ่ายทอดประสบการณ์ระหว่างกัน

2.3 สังคมดี (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อคนในที่ทำงานและที่พักอาศัย รวมถึงมีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นที่ทำงานที่น่าอยู่ มีความห่วงใย ต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.4 การผ่อนคลายดี (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตที่นำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ รวมถึงองค์กรมีมาตรการในการประเมินความเครียด ขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกันนั่นคือสมดุลชีวิต

2.5 หาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลา สอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ เปิดโอกาสให้คนทำงานได้เข้าร่วมการอบรม หรือการศึกษาดูงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน

2.6 มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul) คือ คุณธรรมพื้นฐานสำหรับการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมในการทำงานเป็นทีม คือ หิริโอตัปปะ หมายถึง ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี ผู้มีคุณธรรม จะมีความศรัทธาต่อศาสนามีการปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ ความสามัคคี เอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตลอดจนรู้จักขอโทษและให้อภัยต่อกันทำให้ทุกคนมีสติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถรับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลักสนับสนุนให้เป็นคน คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความดีทั้งปวง

2.7 ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบันทึกบัญชีรายรับ รายจ่าย

2.8 ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การจัดโรงเรียนเป็นเสมือนครูอาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเข้มแข็ง

3. กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ หมายถึง รูปแบบ เทคนิค กระบวนการหรือวิธีการบริหารจัดการหรือการขับเคลื่อน เพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนหาดใหญ่เจริญราษฎร์ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่โรงเรียนกำหนด ดังนี้

3.1 สื่อสารสร้างความเข้าใจ หมายถึง การสื่อสารสร้างความเข้าใจ และแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน เป็นการสร้างการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าใจตรงกัน ทั้งเป้าหมาย วิธีการ และเนื้อหาสาระในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข

3.2 สร้างการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เครือข่ายชุมชน ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข

3.3 สอบถามติดตาม นิเทศ หมายถึง การสอบถามติดตามอย่างกัลยาณมิตร เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมรีความสุข โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมแนะนำให้คำปรึกษา ซึ่งถือเป็นระบบการนิเทศติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียนตามปกติ แต่ปรับกระบวนการติดตามให้ง่ายเป็นกันเอง ไม่สร้างความกดดันวิตกกังวลหรือสร้างความเครียด

3.4 เสริมแรงเชิงบวก สร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยส่งเสริมการการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเสริมแรงเชิงบวกมีหลากหลายวิธี สามารถเลือกใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ ทั้งการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติให้โอกาสร่วมงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้การขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขเป็นไปอย่างอบอุ่น เป็นกันเอง และเพิ่มแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานได้

3.5 สร้างและขยายเครือข่าย หมายถึง การขยายผลกระบวนการ วิธีการ และรูปแบบในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข สู่โรงเรียนใกล้เคียงที่มีบริบทคล้ายกันและโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีความสนใจในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรมให้ความรู้ การศึกษาดูงาน การจัดนิทรรศการนำเสนอ เป็นต้น

4. การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข หมายถึง การพัฒนาให้เด็กเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และมีความสุข ต้องมีความสมดุลในการจัดกระบวนการเรียน การสอนบรรยากาศ และ สภาพแวดล้อมโดยให้เด็กได้ สนุกสนาน กับกิจกรรมการเรียน และเสริมสร้าง ประสบการณ์ที่สร้างสรรค์ ให้ผู้เรียนมีความสุข จากการช่วยเหลือ เอื้ออาทรและร่วมมือร่วมใจกัน สามารถจัดการจัดระบบโดยร่วมมือกันรับผิดชอบ ในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อตกลง เพื่อเสริมสร้างวินัยในตนเอง สำหรับการอยู่ร่วมกัน และให้ผู้เรียนมีความสนใจใฝ่รู้ ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการเรียนรู้ ตามสภาพจริงตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ กำหนด

5. นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข หมายถึง นักเรียนเรียนอย่างสนุกสนานทุกครั้งทุกชั่วโมง นักเรียนมาโรงเรียนด้วยความตื่นเต้นและมุ่งมั่น อยากรู้ในสิ่งที่เขายังไม่รู้ อยากทำในสิ่งที่เขาไม่เคยทำ อยากเป็นในสิ่งที่เขายังไม่เคยเป็น ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ กำหนด

6. นักเรียน หมายถึง นักเรียนที่กำลังศึกษาในระดับประถมศึกษาปีที่ 3-6 โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

7. ครู หมายถึง ข้าราชการครู และอัตราจ้างที่ปฏิบัติหน้าที่สอนของโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

8. ผู้ปกครองนักเรียน หมายถึง บิดา มารดา หรือผู้อุปการะนักเรียนที่กำลังศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 1- 6 โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 - 2562

9. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 ที่ได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบวาระกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ.2546 ซึ่งประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้แทนองค์กรศาสนาในท้องถิ่น ผู้แทนผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษา

10. เครือข่ายชุมชน หมายถึง กลุ่ม องค์กร หลายกลุ่มมารวมตัวกัน ประสานเชื่อมโยงสร้างความสัมพันธ์ ถักทอ สร้างสรรค์กิจกรรมบนพื้นฐานของความเอื้ออาทร เกิดพลังในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายทุกองค์กร และให้ชุมชนเข้มแข็ง ประกอบด้วย 6 เครือข่าย ได้แก่ 1) นิคมอุตสาหกรรมฉลุง 2) กลุ่มออมทรัพย์บ้านไร่อ้อย 3) องค์การบริหารส่วนตำบลฉลุง 4) ผู้นำชุมชนบ้านไร่อ้อย 5) วัดเจริญราษฎร์ และ 6) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลฉลุง

11. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกทางพฤติกรรมว่า ชอบใจ ประทับใจ ของผู้เกี่ยวข้อง ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 – 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ เป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ และหน่วยงานทางการศึกษาอื่น กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีทั้งระบบ ส่งผลให้โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)

2. ครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปรับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ จากการสอนความรู้ เป็นนักเรียนให้เรียนรู้อย่างมีความสุข

3. นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้เรียนรู้อย่างมีความสุข นักเรียนอยากมาโรงเรียน “เด็กรักครู ครูรักเด็ก”

4. ผู้ปกครอง และชุมชน เชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ส่งบุตรหลานเข้าเรียนเพิ่มขึ้น มีส่วนร่วม และมีความพึงพอใจต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์ความรู้แห่งการเรียนรู้
    1.1 ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้
    1.2 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้
    1.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace)
    2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
    2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข
    2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข
    2.4แนวคิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข
    2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
3. องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบและกิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
    3.1 ความหมายของรูปแบบ
    3.2 ประเภทของรูปแบบ
    3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
    3.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี
    3.5 ความหมายของกิจกรรมสร้างสรรค์
    3.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสร้างสรรค์
    3.7 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
4. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิจัย และพัฒนา (Educational Research and Development : R&D)
5. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ
    5.1 ความหมายความพึงพอใจ
    5.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ
    5.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

5.4 แนวทางการสร้างความพึงพอใจ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยภายในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ หรืออาจจะเรียกว่า “องค์กรที่มีการเรียนรู้” เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญคือ เพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาต่อไป

1.1 ความเป็นมาขององค์กรแห่งการเรียนรู้

แนวความคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้มีการกล่าวถึงไว้ในวรรณกรรมต่าง ๆ ซึ่งย้อนหลังไป เมื่อประมาณ ค.ศ. 1978 Chris Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ร่วมกับศาสตราจารย์ด้านปรัชญา คือ Donald Schon แห่งสถาบันเทคโนโลยีของMassachusetts Institute of Technology : MIT สร้างผลงานการเขียนที่เสนอแนวคิดต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ แต่เนื่องจากผลงานเหล่านั้นมีลักษณะเชิงวิชาการชั้นสูงยากต่อการศึกษาและเข้าใจ จึงทำให้ไม่ใครได้รับความนิยมเท่าที่ควร อย่างไรก็ตามในช่วง ค.ศ. 1980 เรื่อยมาแนวคิดดังกล่าวเริ่มกลับมาได้รับความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญในศักยภาพแต่ยังคงได้รับความนิยมในวงแคบ เช่น กรณีของบริษัทเชลล์ ที่เริ่มนำเอาองค์กรแห่งการเรียนรู้มาเชื่อมโยงเข้าเป็นแผนกลยุทธ์ของบริษัท

บุคคลที่เป็นผู้มีบทบาทในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) และเขียนเผยแพร่ผลงานจนเป็นที่ยอมรับทั่วไปคือ Peter M. Senge Ph.D. ศาสตราจารย์แห่ง MIT Sloan School of Management ประเทศสหรัฐอเมริกา ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ MIT Center for Organizational Learning ซึ่งก่อตั้งในปี ค.ศ. 1991 เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎี และวิธีการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning organization) โดยในปัจจุบันเรียกว่า สังคมการเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งยังได้เขียน “The Fifth Discipline : The Art and The Learning Organization” หรือ “ วินัย 5 ประการ” แนวคิดเพื่อนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และได้รับความนิยมปฏิบัติกันอย่างแพร่หลาย ในเวลาต่อมาจนถึงปัจจุบันมีองค์กรที่ได้นำเอาแนวคิด เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้มาปฏิบัติในต่างประเทศและได้รับความสำเร็จในการเป็นบริษัทระดับโลก ได้แก่ บริษัทโมโตโรล่า วอลล์มาร์ท บริติชปิโตรเลียม ซีรอกซ์ เจอเนอรัลอิเล็กทริกซ์ฟอร์ดมอเตอร์ ฮาเลย์เดวิดสัน โกดักฮิว เล็ตแพคการ์ด ไอบีเอ็ม ฮอนดา โซนี่ และสามเอ็ม เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า แนวคิดในการสร้างเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เริ่มแผ่ขยาย ไปทั่วทุกมุมโลก โดยเฉพาะช่วง ค.ศ. 1990 ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกับที่มีบุคคลผู้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และในปี ค.ศ. 1991 Peter Senge ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซส (MIT Center for Organizational Learning) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎี และวิธีการต่าง ๆ ในการเผยแพร่แนวคิดองค์กร แห่งการเรียนรู้ต่อไปในอนาคต จนกระทั่ง American Society for Training Development – ASTD สมาคมเพื่อการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรที่ใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกา ได้ประกาศเกียรติคุณให้เขาเป็นนักวิชาการเกียรติคุณดีเด่น ประจำปี ค.ศ. 2000 Peter M. Senge กล่าวว่า “Learning in organization means the continuous testing of experience, and the transformation of that experience into knowledge-accessible to the whole organization, and relevant to its core purpose.” ซึ่งมีนักวิชาการไทยให้คำจำกัดความไว้ว่า “องค์กรที่บุคลากรภายในองค์กรได้ขยายความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่มบุคคลและระดับองค์กรเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการอย่างแท้จริง เป็นองค์กรที่บุคลากรมีความคิดใหม่ ๆ และการแตกแขนงของความคิดได้รับการยอมรับเอาใจใส่ เป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร”

1.2 ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ได้มีผู้ให้มีความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

ชูเกียรติ บุญกะนันท์ (2550, น.43) ได้ให้ความหมายของ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ว่าเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคคลที่มีลักษณะในด้านต่าง ๆ เช่น เป็นบุคคลที่มีความเป็นเลิศ มีรูปแบบในการคิด มีวิสัยทัศน์ร่วม มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และมีการคิดอย่างเป็นระบบ

คมสัน ณ รังสี (2550, น.18) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กรให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาตนเองและองค์กรมีความสัมพันธ์ของคนในองค์กรที่จะเรียนรู้ร่วมกัน มีการแบ่งปัน และถ่ายทอดความรู้ระหว่างกันอย่างเป็นเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่มีความยั่งยืนของตนเองและองค์กร

จันทิมา คีรีวรรณ (2550, น.32) ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ประกอบไปด้วยบุคลากรทุกระดับที่ใฝ่รู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง กระทั่งเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้อง อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพและได้เปรียบในการแข่งขัน

ปัญญา วารปรีดี (2550, น.12) ให้ความหมายไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ องค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีสมาชิกในองค์กรได้รับการการพัฒนาความรู้ และทักษะในการทำงาน สามารถเพิ่มขีดความสามารถของตนเองได้อย่างสม่ำเสมอ สามารถเป็นผู้นำได้ รู้จัดคิดอย่างเป็นระบบและเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เพื่อพัฒนาองค์กรของตนเองได้

ไพฑูรย์ วิรบุตร์ (2550, น.11) กล่าวได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ขยายขีดความสามารถและเพิ่มศักยภาพเพื่อสร้างผลงาน และสร้างอนาคตอย่างต่อเนื่อง โดยผู้คนในองค์กรต่างก็เรียนรู้ถึงวิธีที่จะเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยรูปแบบการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันตลอดจนมีความคิดความเข้าใจเชิงระบบที่ประสานกัน สามารถนำความรู้มาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนในองค์กร จนนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

สุรชาติ ณ หนองคาย (2550, น.32) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่มีการจัดการความรู้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนมีความรู้และความสามารถใช้ความรู้ในการปรับตัวให้เท่าทันสถานการณ์และสนองวิสัยทัศน์ขององค์กรได้

อนันต์ เพียรพานิชย์ (2550, น.14) กล่าวถึงองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)หมายถึง องค์กรที่สามารถเรียนรู้สร้างองค์ความรู้เพิ่มพูนสมรรถนะที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินการไปสู่เป้าหมายร่วมขององค์กร

ยุรพร ศุทธรัตน์ (2552, น.11) ได้ให้ความหมาย ขององค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าเป็นองค์กรที่สามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง โดยผ่านสมาชิกขององค์กรทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มจากภายในและภายนอกองค์กร เพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งเกิดความได้เปรียบและอยู่รอดในทางธุรกิจ

กาญจนา โพธิบา (2553, น.15) ได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นองค์กรที่สมาชิกในองค์กรมีความตื่นตัว และมีแรงบันดาลใจที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีความคิดริเริ่มที่จะสร้างสรรค์แปลก ๆ ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นกับทีมงาน และองค์กรมีกระบวนการทำงานที่เพียบพร้อมไปด้วยประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานที่เต็มเปี่ยมไปด้วยประสิทธิผล ซึ่งเป็นผลลัพธ์ของความสัมพันธ์ของระบบความรู้ ความจำ การใช้ปัญญา และความทรงจำที่ได้รับการพัฒนาแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องในองค์กร โดยภาพรวมองค์กรเป็นองค์กรที่มุ่งแสวงหาความเป็นไปได้ และเปิดโอกาสเพื่อการพัฒนา เพื่อความเติบโต และเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

อาภรณ์ ลำมะนา (2553, น.19-20) ได้ให้ความหมายได้ว่า องค์กรที่มีการดำเนินการให้บุคคล มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ตลอดเวลา เพื่อเป็นการปรับเปลี่ยนตนเองและนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่ไปถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้เกิดการรับรู้ในรูปแบบต่าง ๆ จนเกิดการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง และส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรอันนำไปสู่การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่สมาชิกปรารถนาในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีบรรยากาศที่เอื้อให้บุคลากร กลุ่ม และทีมในองค์กรได้พัฒนาการเรียนรู้ สนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์ มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์จากทั้งภายในและภายนอก องค์กรมีพลังร่วมในการทำงานและการแก้ไขปัญหาขององค์กร สามารถสร้างองค์ความรู้ ใหม่ ๆ มีระบบจัดการความรู้ รวมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ และการทำงานได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนมีการสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ สามารถแสดงศักยภาพเพื่อสร้างความเป็นเลิศให้แก่องค์กร

1.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมามีองค์กรจำนวนมากที่พูดถึงแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) แต่ยังขาดแนวทางและขั้นตอนที่ชัดเจนที่จะทำให้องค์กรสามารถไปสู่ (Learning Organization) ได้อย่างแท้จริง โดยนักเรียนจำนวนมากได้พยายามคิดค้นหาองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ทั่วทั่งองค์กร และมีผู้เสนอองค์ประกอบองค์กรแห่งการเรียนรู้ไว้หลายแนวคิดด้วยกัน อาทิ ปีเตอร์ เอ็ม เซ็นกี (Peter M.Senge), ไมเคิล เจ มาร์ควอร์ตท์ (Michael J. Marquardt), เพลเลอร์ เบอร์กอยน์ และบอยเดลล์ (Peadler Brgoyne and Boydell), ริชาร์ด เพทติงเกอร์ (Pettinger), เจบฮาร์ด และคณะ (Gephart and Others) เป็นต้น

ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าในวงการวิชาการมีนักคิด นักทฤษฎีที่ศึกษาค้นคว้า และเผยแพร่องค์ประกอบสำคัญของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการมี 2 แนวคิดด้วยกันคือ แนวคิดของปีเตอร์ เอ็ม เซ็นกี และไมเคิล เจ มาร์ควอร์ตท์) (Peter M.Senge and Michael. J. Marquardt อ้างอิงในกระทรวงศึกษาธิการ. 2548, น. 94-104)

แนวคิดของปีเตอร์ เอ็ม เซ็นกี (Peter M.Senge) ด้านองค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization) มีผู้รู้จักมากที่สุด (Peter M.Senge, 1990, PP. 15-24 อ้างอิงใน จารุภัทร วงศ์จักร. 2545, น. 33) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ว่าประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ (The Fitth Discipline) ที่จะสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ คือ

1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้ (Personal mastery) คือ บุคคลหรือสมาชิกองค์กรเป็นรากฐานขององค์กรการเรียนรู้ คนที่เป็นบุคคลที่รอบรู้ จะขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่ต้องการได้อย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ลักษณะการเรียนรู้ของคนในองค์กรจะสะท้อนให้เห็นถึงการเรียนรู้ขององค์กรได้นั้น สมาชิกขององค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า ความเป็นนายของตนเอง (Human Mastery) คือ ความเป็นนายของตนเองในการควบคุมจิตใจ พฤติกรรมของตนเอง เป็นคนที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ตลอดเวลา ยอมรับความเป็นจริง ไม่ยึดมั่นในตนเอง ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีวุฒิภาวะทางจิตใจ สมาชิกทุกคนจะมีความกระตือรือร้น สนใจและใฝ่หาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ มีความปรารถนาที่จะเรียนเพื่อเพิ่มศักยภาพของตน มุ่งสู่จุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้

(วิศิษฐ์ ชูวงษ์, 2542, น.65) การพัฒนาให้คนมีความเป็นบุคคลที่รอบรู้ถือเป็นมิติที่ต้องการฝึกฝน เพื่อสร้างมุมมองหรือปรับมุมมองอย่างต่อเนื่อง บนพื้นฐานของความต้องการที่แท้จริง หรือบนวิสัยทัศน์ของแต่ละคน การเป็นบุคคลที่รอบรู้มีองค์ประกอบพื้นฐานคือ

1.1 วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal Vision) วิสัยทัศน์เป็นเรื่องของจิตใจ วิสัยทัศน์จะแตกต่างจากจุดมุ่งหมาย กล่าวคือ วิสัยทัศน์เป็นภาพอนาคตที่ต้องการที่มีตัวตนเห็นได้ชัดเจนเป็นสิ่งที่แท้จริงไม่ใช่เรื่องทั่วไปเหมือนจุดหมาย ดังนั้น เมื่อทุกคนสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมาได้แล้วก็จะทราบว่าควรจะวางตนเองไปที่จุดใด จะหาความสำเร็จได้จากอะไรและที่สำคัญเขาต้องการเป็นอะไร (วิศิษฐ์ ชูวงศ์, 2542, น. 9) ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะกระจ่างขึ้นภายหลังการกำหนดวิสัยทัศน์ ส่วนบุคคลนั้นเอง

1.2 มีความสามารถในการจัดการ กับความตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ (Holding creative tension) เมื่อบุคคลกำหนดวิสัยทัศน์ที่สูงกว่าความเป็นจริง และไม่สามารถไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จะทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์ กับความเป็นจริง บุคคลจะเกิดความท้อแท้และความเครียด แต่อย่างไรก็ตามบุคคลสามารถขจัดหรือคลายความเครียดได้โดยวิธีการจัดการความตึงเครียดในทางสร้างสรรค์ ซึ่งทำได้โดยการพยายามลดช่องว่างระหว่างวิสัยทัศน์กับความเป็นจริง หรือพยายามหาหนทางที่จะทำให้ไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด

1.3 การเรียนรู้โดยใช้จิตใต้สำนึก (Subconscious) การที่จะเป็นบุคคลที่รอบรู้จะมีอีกมิติหนึ่งของจิตใจ คือ จิตใต้สำนึกการทำงานที่ยุ่งยากซับซ้อนทุกอย่างต้องผ่านจิตใต้สำนึกที่สามารถประสบความสำเร็จในงานที่ยากได้อย่างง่ายดาย เราจะเรียนรู้เรื่องจิตใต้สำนึกได้อย่างไร เนื่องจากกิจกรรมทุกอย่างของมนุษย์ไม่สามารถทำได้ในระยะแรก ล้วนต้องมีการเรียนทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการพูดหรือการกิน การหัดขับรถ เป็นการเรียนรู้ในช่วงแรกต้องอาศัยจิตสำนึก ความตั้งใจและความพยายามหรือเรียนรู้ทักษะ จนค่อย ๆ กลายเป็นการควบคุมโดยจิตใต้สำนึกในที่สุด ในภาวะจิตใจสงบ จิตใต้สำนึกจะสามารถกำหนดจุดรวมวิสัยทัศน์ได้อย่างมั่งคงไม่ไขว้เขว

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การเป็นบุคคลที่รอบรู้ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล 2) มีความสามารถในการจัดการกับความดีอย่างสร้างสรรค์ 3) มีจิตสำนึกในการพัฒนาศักยภาพทั้งตนเองและเพื่อนร่วมงาน การเป็นบุคคลที่รอบรู้ ถือเป็นองค์ประกอบที่เสมือนเสาหลักขององค์กรแห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการเรียนรู้ของคนในองค์กร และเป็นพื้นฐานสำคัญที่ควรจะใช้ในการพัฒนาชีวิตของตนเอง ดังนั้น ถ้าหากทุกคนหรือคนส่วนใหญ่ในองค์กรมีลักษณะของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ จะส่งผลให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

2. การมีแบบแผนความคิด (Mental Model) เป็นความคิดความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อหน่วยงาน ต่อองค์กรและธุรกิจของคน ซึ่งความคิดของบุคคลนั้น เป็นสิ่งสำคัญและมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคคล การมีแบบแผนความคิดนี้ จะเป็นพื้นฐานของวุฒิภาวะทางอารมณ์ (Emitional

Quotiet, EQ) และจะมีผลถึงความเข้าใจต่อเรื่องราว ต่องานหรือกิจกรรมใด ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการที่เราจะตัดสินใจในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไป ในการเปลี่ยนแปลงหรือปรับตัวขององค์กรต่าง ๆ เพื่อให้เกิดศักยภาพในการแข่งขัน ปัญหาสำคัญ ประการหนึ่งคือ ทำอย่างไรสมาชิกทุกคนจึงจะมีความรู้ และความเข้าใจในทางเดียวกัน เข้าใจในความจำเป็นและความถูกต้อง แทนที่จะปล่อยให้การมีแบบแผนความคิดของแต่ละคน กลายเป็นตัวสร้างปัญหาให้เกิดภาวะที่ต่างคิดกันไปเอง จนกลายเป็นปัญหาลุกลามใหญ่โตได้ในที่สุด นอกจากนี้แล้ว การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์กรโดยปกติมักจะทำได้ยากอยู่แล้ว อาจจะมีการยึดติดอยู่กับรูปแบบและวิธีการที่คุ้นเคย และในที่สุดการมีแบบแผนความคิดของเขาเองจะเป็นการตัดสินว่า วิธีอื่น ๆ นั้น ล้มเหลวไปเสียหมด แต่ถ้ารู้ผู้รับผิดชอบในการบริหาร โครงการสำคัญ ๆ นี้ มีความเข้าใจในรูปแบบวิธีการคิดนี้ดีพอ ก็ควรมีการเตรียมการเสียแต่เนิ่น ๆ ในการทำประชาสัมพันธ์ การทำประชาพิจารณ์ และการสร้างบรรยากาศ เปิดโอกาสสร้างความเข้าใจให้ทุกคนมีส่วนรวม สามารถเชื่อมโยงตำแหน่งที่ตนอยู่กับภาพรวมทั้งหมดได้ ทำให้เกิดความกระจ่างใจกับการมีแบบแผนความคิดความเชื่อที่ดี มีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำของตน เพื่อพัฒนาความคิดความเชื่อให้สอดคล้องกับความแปรเปลี่ยนของโลก ไม่ยึดติดกับความเชื่อ เก่า ๆ ที่ล้าสมัยไปแล้ว การที่จะทำให้คนมีการมีแบบแผนความคิดได้นั้น องค์กรจะต้องสนับสนุน และสร้างให้คนในองค์กรมีการฝึกตนเองให้เป็นคนที่ใฝ่รู้ตลอดเวลา และการที่จะทำให้คนมีการมีแบบแผนความคิดได้นั้น มีองค์ประกอบพื้นฐาน คือ

2.1 ใช้การวางแผนเป็นกระบวนการเรียนรู้

2.2 ต้องฝึกฝนทักษะในการใคร่ครวญและตั้งคำถาม เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ การมีแบบแผนความคิด จะทำให้เกิดการเข้าใจสมมุติฐานในการคิด ขณะที่มีการคิดอย่างเป็นระบบ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนสมมุติฐานใหม่ในการหาสาเหตุของปัญหาอย่างถูกต้อง หากปราศจากการไตร่ตรองและตั้งคำถาม สิ่งที่ทำอยู่ก็ปราศจากการทดลองทำสิ่งใหม่ก็ไม่เกิด การเรียนรู้และเข้าใจโลกมากกว่าที่เป็นอยู่ ทำให้ขาดโลกทัศน์ที่กว้างไกล

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การมีแบบแผนความคิด คือ รูปแบบวิธีการคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนกรอบแนวความคิดที่มีอิทธิพลต่อวิธีการใช้ชีวิตและวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถานศึกษา มีวิธีการหลากหลายในการแก้ปัญหา การพร้อมรับข้อมูลใหม่ มิวิธีการคิดสร้างสรรค์ มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ การพัฒนาคนในองค์กรให้เป็นคนมีการมีแบบแผนความคิดมีความสำคัญยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กร ทั้งนี้ เพราะหากเปลี่ยนความคิด ความเข้าใจของคนที่มีต่อโลกและต่อสิ่งอื่น ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม เขาก็จะมีพฤติกรรมการปฏิบัติที่ถูกต้องตามไปด้วย แต่ทั้งนี้ องค์กรไม่ควรไปกำหนดให้เขา แต่ควรปล่อยให้มีการพัฒนารูปแบบของเขาเอง โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป้าหมายของการพัฒนาการมีแบบแผนความคิดของคน ไม่ต้องการให้ทุกคนมีความเห็นพ้องในแนวเดียวกันทั้งองค์กรแต่ต้องการให้เกิด

แนวคิดของแต่ละบุคคลภายหลังจากมีการเรียนรู้ในระดับบุคคลแล้ว เพื่อนำไปสู่ขั้นตอนของการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) เป็นการสร้างทัศนะของความร่วมมือกันอย่างยึดมั่นของคนในองค์กร เพื่อพัฒนาภาพในอนาคต และความต้องการที่จะมุ่งไปสู่ความปรารถนาร่วมกันทั่วองค์กร เป็นการที่คนทุกคนมีความตระหนัก และเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขององค์กร มีมุมมองร่วมกันเกี่ยวกับปรากฏการณ์แห่งความเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร เพื่อช่วยให้คนเกิดการยอมรับยินยอมพร้อมใจ และให้ข้อมูลผูกพันต่อจุดมุ่งหมายในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กร ที่ต้องการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเป็นองค์กรที่ทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์รวมขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความหวังต่อการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าต่อไปภายใต้จุดหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร เมื่อทุกคนในองค์กรมีวิสัยทัศน์ร่วมกันแล้ว จะต้องมีการสื่อให้รับรู้ในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสูงถึงระดับล่าง ว่าองค์กรมีวิสัยทัศน์อย่างไร เป้าหมายคืออะไร และจะต้องซึมซาบลงไปในความคิดของทุกคนในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันสามารถทำได้โดย

3.1 กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ โดยการสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ของตนเอง การที่องค์กรจะสร้างการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้น ต้องเริ่มต้นสร้างวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลขึ้นมาให้ได้ก่อน เพราะถ้าหากพนักงานไม่มีวิสัยทัศน์เป็นของตนเองแล้ว การทำงานหรือการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ก็จะเป็นในลักษณะที่ยินยอม ปราศจากความตั้งใจและการร่วมมืออย่างจริงจัง การที่พนักงานมีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลได้จะเกิดการร่วมมือกันที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร

วิสัยทัศน์ส่วนบุคคล เป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างภาพนั้นในใจที่เกินกว่าความเป็นจริง โดยเกิดจากกระบวนการคิดของตนเอง และเป็นอิสระจากอิทธิพลอื่น ๆ การที่จะนำวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลออกมาใช้นั้น ต้องระมัดระวังถึงอิสรภาพส่วนบุคคล ซึ่งเป็นส่วนบุคคลของมนุษย์ที่มีเสรีภาพที่จะเลือกหรือกระทำ องค์กรส่วนใหญ่สามารถแบ่งประเภทของพนักงานในเรื่องการมีวิสัยทัศน์ได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ประเภทที่ตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติให้วิสัยทัศน์นั้น เป็นจริง (Commitment) และประเภทที่ยินยอมและไม่ปฏิเสธ ที่จะทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง (Compliance)

พนักงานประเภทที่มุ่งมั่น (Commitment) จะอุทิศเวลาให้องค์กรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง และมีความรับผิดชอบสูง มักจะมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

พนักงานประเภทที่ยินยอม (Compliance) มีจะเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด ทำงานภายใต้กฎที่วางไว้ แต่ขาดความคิดสร้างสรรค์และกระตือรือร้น เป้าหมายในการทำงานเพื่อรักษาตำแหน่งและการทำให้เจ้านายมีความสุข มองวิสัยทัศน์เป็นเพียงการยอมรับ

องค์กรแบบดั้งเดิมมักจะให้ความสำคัญกับพนักงานประเภทที่ยินยอม (Complicance) ผู้นำจะนิยมให้พนักงานอยู่ภายใต้คำสั่งและการควบคุมของพวกเขา แต่ผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องการพนักงานประเภทที่มุ่งมั่น (Commitment) เพื่อให้การเรียนรู้ในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งที่ผู้นำต้องทำคือ การยอมให้พนักงานมีอิสระในการเลือกคิดและการกระทำ

3.2 พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กรผู้นำในองค์กร ต้องเลิกความคิดดั้งเดิม ที่ว่า วิสัยทัศน์ขององค์กรมาจากผู้นำ หรือจากกระบวนการวางแผนในองค์กรเท่านั้น อาจเรียกได้ว่า เป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Vision) หรือวิสัยทัศน์ที่เป็นทางการ (Official Vision) ผู้นำมักมองเป็นวิธีที่ใช้แก้ไขปัญหา หรือเป็นกระบวนการกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การแก้ไขปัญหาเรื่องขวัญกำลังใจที่ต่ำของพนักงาน ซึ่งที่จริงแล้วขัดกับหลักการขององค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของคนทั่วทั้งองค์กร และเป็นวิสัยทัศน์ที่ยั่งยืน คือ ต้องดำเนินต่อไปและไม่สิ้นสุด อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้นำจะต้องจำไว้เสมอ คือ ผู้นำจะต้องกลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรโดยอัตโนมัติ

3.3 สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความมุ่งมั่น (Commitment) มากที่สุด เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่สนับสนุน โดยไม่ต้องมีการควบคุมสามารถสร้างได้โดยใช้การติดต่อสื่อสาร การสนทนา อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานรู้สึกอิสระที่จะแสดงความฝันหรือวิสัยทัศน์ออกมา ผู้นำในองค์กรแห่งการเรียนรู้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเปิดกว้างและเต็มใจที่จะพิจารณา ยอมรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ ของพนักงาน ผู้นำไม่ควรทำลายความคิดใหม่ ๆ ถ้าแนวคิดได้รับการสนับสนุน พนักงานจะรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง และจะมีการตอบสนองในทางบวก (Positive Feedback) เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

3.4 ทำให้วิสัยทัศน์ที่เกิดร่วมกัน มีทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่เห็นได้ชัดเจนจับต้องได้ จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน คือ การพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรให้ช่วยกันสร้างภาพอนาคตขององค์กรร่วมกัน ดังนี้ 1) กระตุ้นให้แต่ละคนมีวิสัยทัศน์ 2) พัฒนาวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลให้เป็นวิสัยทัศน์ร่วมกันขององค์กร 3) สร้างทัศนคติต่อวิสัยทัศน์ในระดับความมุ่งมั่น 4) ทำให้วิสัยทัศน์ที่เกิดร่วมกัน มีทิศทางไปสู่จุดมุ่งหมายที่เห็นชัดและจับต้องได้

4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกโดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในกลุ่มมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถของทีมให้เกิดขึ้นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อ มีการรวมพลังของสมาชิกให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่องจนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม และกลุ่มควรลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกคนอื่น ๆ พร้อมทั้งกระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง ซึ่งการอภิปรายเป็นการนำวิสัยทัศน์ของแต่ละคนมาแลกเปลี่ยนกันและหาข้อสรุปเพื่อออกมาเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ การที่จะเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ได้

จะต้องมี การสนทนา โดยจะต้องทำควบคู่กันไป ดังนั้นทีมจะต้องใช้ทั้ง Dialogue- Discussion กลุ่มจึงจะเกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมมีองค์ประกอบพื้นฐาน

4.1 การสนทนาและอภิปราย (Dialogue and Discussion) การสนทนาเป็นวิธีช่วยให้สมาชิกให้เป็นตัวแทน เป็นผู้ที่มีส่วนร่วมในความคิดและกลายเป็นผู้สังเกตการณ์ ความคิดของสมาชิก โดยแยกความคิดของตนเอง เพื่อเตรียมรับความคิดของผู้อื่นในกลุ่ม ซึ่งเป็นสิ่งช่วยให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลง เป็นการสนทนาเชิงสร้างสรรค์ และลดการโต้แย้ง การสนทนาจะช่วยพัฒนาในกระบวนการคิดละเอียดอ่อนยิ่งขึ้น พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่ม ความไว้วางใจอย่างลึกซึ้ง พัฒนาความรู้ความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้นของแต่ละคนและสมาชิกได้เรียนรู้พูดคุยอย่างเป็นมิตร เป็นเพื่อนร่วมงานและลดการต่อต้านด้วยการไม่ให้ความสำคัญกับการเอาชนะการอภิปรายเป็นการนำเสนอความคิดเห็นของแต่ละคน มาแลกเปลี่ยนมีการตัดสินใจ และให้ความสำคัญในการหาข้อสรุปเพื่อนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมอภิปรายมีความจำเป็นควบคู่กับการสนทนาในการนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

4.2 การเรียนรู้สภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน สิ่งที่เป็นสัญลักษณ์หรือข้อบ่งชี้การเรียนรู้เป็นทีม คือ ข้อคิดเห็นหลากหลายที่ขัดแย้งกัน ในการขัดแย้งทางความคิดจะเป็นกระบวนการให้ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งได้จากมุมมองหลากหลายของสมาชิกในกลุ่ม ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นผลจากสนทนา

4.3 การเรียนรู้วิธีปฏิบัติ เป็นการพัฒนาการฝึกสนทนาด้วยกัน เพื่อว่าทีมจะได้เริ่มต้นการพัฒนาทักษะร่วม และยังมีการเรียนรู้วิธีการใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์ มาเป็นส่วนช่วยในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการปฏิบัติงาน

ชวินท์ ธัมมนันท์กุล (2540, น.8) ได้กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นทีม เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะและวิธีคิด เพื่อก่อให้เกิดผลตามต้องการ โดยมีการถ่ายทอดความรู้ให้แก่กันด้วยความเต็มใจจริงใจ รับฟังกันอย่างลึกซึ้งด้วยการเปิดตา เปิดใจ เน้นกระบวนการและระบบไม่ยึดติดตัวบุคคล ร่วมกันสร้างกฎเกณฑ์กลุ่มในการเรียนรู้กัน เพื่อพัฒนาภูมิปัญญาและเสถียรภาพของทีมงานโดยรวม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเรียนรู้เป็นทีม คือ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้ 1) มีการรวมพลังกันให้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ร่วมกัน 2) มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง 3) กลุ่มลดสิ่งที่ก่อให้เกิดอิทธิพลครอบงำแนวความคิดของสมาชิกอื่น ๆ 4) กระตุ้นให้กลุ่มมีการสนทนา และอภิปราย

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) เป็นหัวใจสำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้ และมีส่วนสำคัญต่อการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และจะนำมาซึ่งการพัฒนาแบบยั่งยืนของ

ทรัพยากรในองค์กร การคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิด การอภิปราย และการทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เป็นการมองเห็นความสัมพันธ์ของกันและกัน และเป็นรูปแบบที่ไม่หยุดนิ่ง และไม่มองแบบแยกส่วน หรือเป็นเฉพาะภาพ ความเข้าใจถึงจุดสำคัญของความคิดเชิงระบบ ก็คือข้อมูลย้อนกลับ การเรียนรู้จากประสบการณ์ และคนอื่น ๆ ซึ่งการปฏิสัมพันธ์ที่ว่านี้ จะเกิดขึ้นทุกส่วนที่ประกอบกันเป็นระบบขององค์กร บุคคลเพียงคนเดียวจะไม่สามารถนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ แต่จะเกิดการที่ทุกคนมีความรับผิดชอบร่วมกัน สำหรับการคิดเชิงระบบต้องการระบบของการปฏิบัติ การยอมรับอย่างต่อเนื่อง และมีการตรวจสอบซ้ำ ๆ ในสาระของการวางเงื่อนไข ภาวะอารมณ์ และความวิตกกังวลที่ เกิดจากการเรียนรู้องค์กรไม่เพียงมุ่งเรียนรู้ในสิ่งสำคัญต่อการอยู่รอด ต้องสามารถทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทั้งในภาพรวม และในส่วนย่อย คือ เห็นทั้งป่าและเห็นต้นไม้ แต่ละต้นด้วยการคิดอย่างเป็นระบบได้นั้น จะต้องมีการเปลี่ยนจิตใจในหลายด้าน เช่น 1) สามารถมองเห็นทั้งส่วนรวมและส่วนย่อยได้ 2) สามารถเชื่อมโยงส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ 3) สามารถระบุว่าอะไรเป็นสาเหตุ ก่อให้เกิดอะไร และอย่างไร

กุณฑี วงศ์จันทรมณี (2551, น.43) ได้เสนอกฎของการคิดอย่างเป็นระบบได้ 10 ประการ

1. ปัญหาวันนี้ มาจากวิธีการแก้ปัญหาวันก่อน
2. แรงกระทำเท่ากับแรงสะท้อน
3. มีขึ้นมีลง และมีเกิดมีดับ
4. เลือกวิธีง่ายที่สุดอาจกลับไปตั้งต้นที่ปัญหาเก่า
5. วิธีแก้อาจแย่กว่าตัวปัญหา
6. เร่งให้เร็วขึ้นอาจทำให้ช้าลง
7. เหตุสืบเนื่องมีสารพัน
8. เปลี่ยนน้อยอาจทำให้เปลี่ยนมากได้
9. ทำหลายอย่างพร้อมกัน ผลเกิดไม่พร้อมกัน
10. การแก้ปัญหาแต่ละหน่วย อาจจะไม่แก้ปัญหาองค์กรตัวอย่างของกระบวนการความคิดอย่างเป็นระบบ เช่น

(1) ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันผลมาจากการตัดสินใจในอดีต

(2) พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงดีขึ้นเกิดขึ้นหลังจากที่ได้มีพฤติกรรมที่แย่มาแล้วในอดีต

รัตนะ บัวสนธ์ และคณะ (2550) กล่าวว่า จากหลักการทั้ง 5 ประการสรุปได้ว่า การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้นต้องเริ่มจากการพัฒนาตัวบุคคลให้เป็นบุคคลที่รอบรู้ โดยเสริมสร้างให้เป็นบุคคลที่ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนทั้งด้านความคิด วิทยาการ และข้อมูลสารสนเทศใหม่อยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้ง

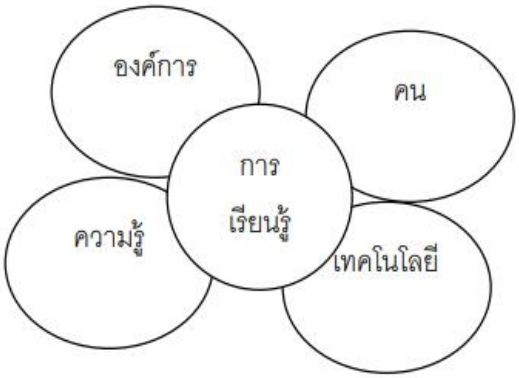
รู้จักนำความรู้ใหม่ ๆ เหล่านั้นมาพัฒนาปรับปรุงแนวความคิดการมีแบบแผนความคิด การมองและการตัดสินใจให้เหมาะสมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะทางการศึกษา ธุรกิจเพื่อโยงเข้าสู่ความสัมพันธ์กับองค์กร โดยการสร้างความเข้าใจในทิศทางขององค์กรในอนาคตให้ตรงกัน เพื่อการมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและเข้าใจถ้าสิ่งที่จะทำให้อนาคตก้าวไปสู่การเรียนรู้เป็นทีม ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ความรู้ในข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ วิธีการคิด การมองปัญหาและสิ่งที่สำคัญก็คือ การเรียนรู้จากความสำเร็จและความล้มเหลวของเพื่อนร่วมงาน และท้ายที่สุดก็นำความรู้ต่าง ๆ ของสมาชิก มาคิดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เพื่อให้เห็นภาพรวมและสามารถระบุประเด็นที่ต้องตัดสินใจให้ถูกต้องตรงจุด เพื่อให้เกิดมาตรฐานมีประสิทธิภาพเพียงพอและคุ้มค่าต่อทรัพยากรที่ใช้ไป

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความคิดเชิงระบบ หรือการคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) คือ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีกรอบความคิดในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นระบบ จัดเก็บข้อมูลการทำงานเป็นระบบ คิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ตรวจสอบได้ และทันต่อเหตุการณ์ เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ของ Senge แล้วจะเห็นว่าทุกองค์ประกอบไม่สามารถแยกออกจากกันได้ แต่ต้องทำเป็นวัฏจักร โดยเริ่มจากแต่ละบุคคลในองค์กรมีการเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เพื่อขยายขีดความสามารถในการสร้างสรรค์ ผลงานนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับมาเชื่อมโยงกับการทำงานในองค์กรอย่างองค์รวม เมื่อคนส่วนใหญ่ในองค์กรพัฒนาถึงระดับนี้ ถ้าไม่มีการแลกเปลี่ยนความคิดระหว่างกัน ก็จะไม่เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือเกิดความคิดที่แตกแขนงออกไป จะต้องมีการสร้างวิสัยทัศน์ ร่วมกันทุกระดับ และการกระทำอย่างต่อเนื่อง เกิดเป็นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการเรียนรู้บทเรียนทั้งที่ประสบความสำเร็จ และความผิดพลาดล้มเหลว แล้วนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้เป็นทีมไปสร้างเป็นกรอบคิดของตนเอง เพื่อนำไปปรับใช้ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันอันจะเป็นการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายต่อไป

แนวคิดของไมเคิล เจ มาร์ควอร์ตท์ (Michael J. Marquardt) กิ่งกาญจน์ เพชรศรี (2542, น.58) ได้นำเสนอแนวคิดของ Michael J. Marquardt เกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5 องค์ประกอบ คือ

1. การเรียนรู้ (Learning) – พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics)
2. องค์กร (Organization) – การปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation)
3. สมาชิกในองค์กร (People) – การเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (Empowerment)
4. ความรู้ (Knowledge) – การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
5. เทคโนโลยี (Technology) – การใช้เทคโนโลยี (Technology Application)

ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ มีความสัมพันธ์กันโดยจะต้องมีการพัฒนาไปพร้อมกัน ซึ่งสามารถแสดงได้ ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดง องค์ประกอบทั้ง 5 ขององค์กรแห่งการเรียนรู้

องค์ประกอบทั้งห้าประการนี้ Marquardt (อ้างอิงใน กุณฑี จันทรมณี, 2550, น.27) มีความเห็นว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่สุด คือ พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กร เพราะการเรียนรู้เป็นหัวใจสำคัญ หากสามารถส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนแล้วจะเป็นพื้นฐานอันเกิดขึ้นทั่วถึง ในระดับบุคคล ทีมงาน และองค์กรแล้วจะส่งผลให้สามารถจัดการกับความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ ก้าวไปสู่ “องค์กรแห่งการเรียนรู้” โดยที่องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ละองค์ประกอบ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การเรียนรู้ (Learning) พลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1.1 ระดับการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้ระดับบุคคล การเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์กร

1.2 ประเภทของการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้จากการปรับตัว การเรียนรู้จากการคาดการณ์ การเรียนรู้เพื่อเรียนรู้ และการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

1.3 ทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ

1.3.1 บุคคลรอบรู้ (Personal Mastery)

1.3.2 แบบแผนทางความคิด (Mental Model)

1.3.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

1.3.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Tream Learning)

1.3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking)

1.3.6 การสนทนาแบบมีแบบแผน (Dialogue)

สำหรับองค์ประกอบแรกนี้ Marquardt ได้ให้ทัศนะว่า องค์กรจะต้องให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ ต้องส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้ มีการอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย บุคลากร จะต้องมีการจัดการเรียนรู้ จะต้องมีการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้ และวิธีการเรียนรู้ สามารถส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเองตลอดจนมีการแลกเปลี่ยนความรู้ มีความสามารถในการคิด และปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อน ร่วมกับทีมงานได้อย่างเป็นระบบ

2. องค์กร (Organization) – การปรับเปลี่ยนองค์กร(Organization Transformation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) กลยุทธ์ 4) โครงสร้าง

ในองค์ประกอบที่สองนี้ วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นก่อนกลยุทธ์ กลยุทธ์เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ เพื่อให้เกิดรูปแบบและทิศทาง สำหรับการปรับเปลี่ยนองค์กรนั้น Marquardt ได้ให้ทัศนะว่า การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร ที่ผู้บริหารระดับสูงต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมในการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งโครงสร้าง สายการบังคับบัญชาต้องไม่ซับซ้อน มีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ ทั้งในสายงาน และข้ามสายงานมีการทำงานที่คำนึงถึงองค์กรเป็นเป้าหมายหลัก โดยที่พนักงานทุกคนในองค์กรต้องมีวัฒนธรรมในการเรียนรู้และให้ความสำคัญในการเรียนรู้ร่วมกันทั่วทั้งองค์กร

3. สมาชิกในองค์กร (People) – การเสริมความรู้แก่บุคคล (People Empowerment) ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบได้แก่ 1) บุคลากร 2) ผู้บริหาร/ผู้นำ 3) ผู้รับบริการ/ลูกค้า 4) คู่ค้า 5) พันธมิตร/หุ่นส่วน 6) ชุมชน

4. ความรู้ (Knowledge) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ประกอบด้วย 1) การแสวงหาความรู้ 2) การสร้างความรู้ 3) การจัดเก็บความรู้ 4) การถ่ายโอนความรู้และการใช้ประโยชน์

ในองค์ประกอบนี้ Marquardt ได้ให้ทัศนะว่า องค์กร จะต้องมีระบบการจัดการกับความรู้ในองค์กร จัดหาความรู้จากแหล่งภายในและภายนอกองค์กร แล้วนำมาสร้างสรรค์ ให้สามารถใช้ได้กับองค์กร เมื่อเหมาะสมแล้วต้องมีระบบที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ จากนั้น นำมาถ่ายทอดหรือนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน

ในทัศนะของเจบฮาร์ด และคณะ (Gephart, et al., 1996 อ้างอิงใน กัลยาณี คำแดง, 2542, น.32) ได้ชี้ให้เห็นว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์กร สมาชิกเรียนรู้ร่วมกัน และถ่ายโอนองค์ความรู้ให้แก่กัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

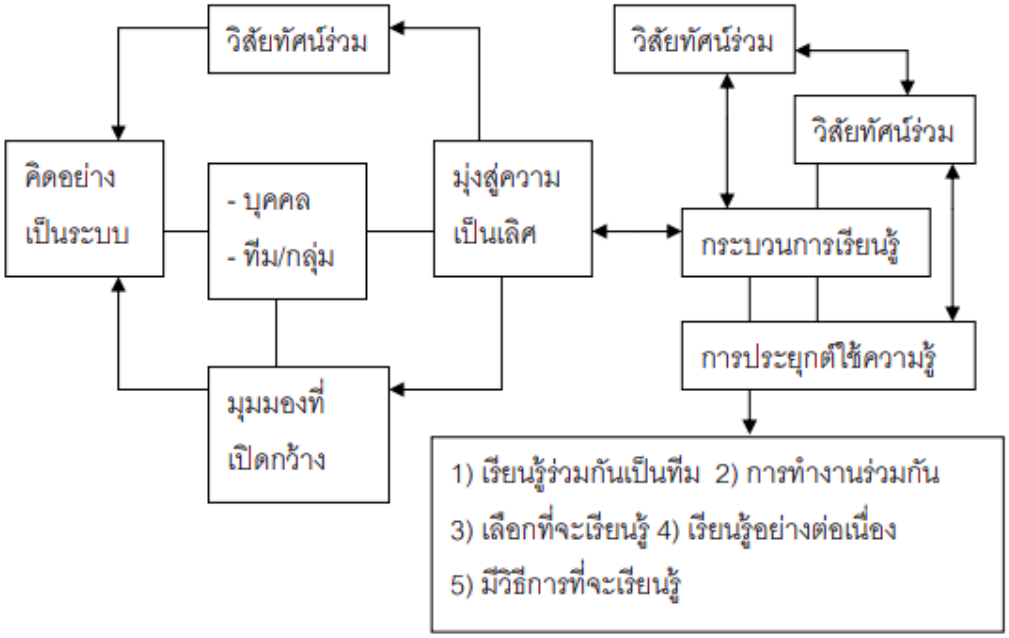
2. มีการสร้างองค์ความรู้ให้กลายเป็นศาสตร์ที่มีความแข็งแกร่ง ทั้งทางด้านความรู้และทฤษฎี มีการแบ่งปันความรู้ มีการส่งผ่านข้อมูลแก่กันอย่างรวดเร็ว ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเผยแพร่ความรู้เหล่านั้นแก่ผู้ที่ต้องการใช้ได้อย่างรวดเร็วทันที

3. สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบ และให้สมาชิกได้เรียนรู้วิธีคิดใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์ และอภิปรายกันอย่างเปิดเผย

4. มีการสนับสนุนและสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ เช่น มีการให้รางวัลกับความคิดสร้างสรรค์ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถป้อนกลับในสิ่งที่เป็นจริง มีคุณธรรมโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ ก็เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่จะปรับปรุงและปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

5. ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลาง

ในทัศนะของภมรี ธำรงศรีสุข (อ้างอิงใน พิริยา ระมาชา และสาวิตรี คล้ายจันทร์, 2551, น.16) คือ ความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ รูปแบบการคิด มุมมองที่เปิดกว้าง การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ต้องเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ เป็นการมองภาพรวมมากกว่าภาพเดี่ยว ๆ เพื่อช่วยขจัดปัญหา ตามแนวคิดของปีเตอร์ เอ็ม เซ็นกี (Peter M. Senge) ถือว่าบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 แสดง องค์ประกอบขององค์กรแห่งการเรียนรู้

จากแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาค้นคว้า จึงสรุปความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ว่า สถานศึกษาที่มีการดำเนินการบริหารสถานศึกษา ให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา พัฒนาขยายขีดความสามารถ และศักยภาพของผู้บริหารและครูให้เป็น 1) บุคคลที่รอบรู้ 2) มีแบบแผนความคิด 3) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 4) เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 5) คิดอย่างเป็นระบบ ตามแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์ประกอบที่เสมือนเสาหลักขององค์แห่งการเรียนรู้ มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการพัฒนาศักยภาพ และความสามารถในการเรียนรู้ของคนในองค์กร และเป็นพื้นฐานสำคัญที่ควรจะใช้ในการพัฒนาชีวิตของตนเอง ดังนั้นหากทุกคนหรือคนส่วนใหญ่ในองค์กรมีลักษณะของการเป็นบุคคลที่รอบรู้ จะส่งผลให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace)

2.1 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

อภิชัยมงคล และคณะ (2544, น. 228) ให้ความหมายของความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลจากการมีความความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายใจจิตใจ ภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556, น. 22) ได้กล่าวว่า การสร้างสุข มีฐานจากแนวคิดจากเรื่องการสร้างสุขภาพ ซึ่งครอบคลุม 4 มิติ คือ กาย จิต สังคม ปัญญา ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 กำหนดความหมายของ “สุขภาพ” ไว้ว่า “ ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล” และให้ความหมายของคำว่าปัญญาว่า คือ ความรู้ทั่ว รู้เท่าทัน และความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผลแห่งความดี ความชั่ว ความมีประโยชน์และความมีโทษ นำไปสู่ความมีจิตอันดีงามและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ดังนั้น แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานตามกรอบของที่ทำงานน่าอยู่ (Healthy Workplace Framework) ขององค์การอนามัยโลก อธิบายว่า องค์กรที่จะให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของพนักงานได้นั้น ต้องสร้างโดยอาศัยแนวทางสำคัญ 4 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน
2. สภาพแวดล้อมทางสังคมในการทำงาน
3. ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน
4. การเชื่อมโยงกับชุมชน

ซึ่งสอดคล้องกับ อภิชัย มงคล (2552, น.24) ได้เปรียบเทียบความหมายของคำว่า “ความสุข” และ “สุขภาพจิต” ในบริบทสังคมไทย โดยการเปรียบเทียบ 4 องค์ประกอบหลักของสุขภาพ

ได้แก่ สภาพจิตใจ (Mental State) สมรรถภาพของจิตใจ (Mental Capacity) คุณภาพจิตใจ (Mental Quality) และปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors) พบว่า สองคำนี้มีความหมายไปในทิศทางเดียวกัน

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556, น. 41) ได้กล่าวว่า ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว (Radical Change) องค์กรภาครัฐ และภาคเอกชน ต้องมีการปรับตัวเพื่อตอบสนองพลวัตรโลก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการในองค์กรธุรกิจ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาการบริหารและการจัดการให้เชื่อมโยงถึงบริบทของการแข่งขันและสอดรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

องค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก ก็คือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา นโยบาย การสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตทำงาน ด้วยเป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2557) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงานสถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กรหลักการที่สำคัญ คือ ความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่ายและที่จะขาดไม่ได้คือความสุขของทุกคน เนื่องจากคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนที่ทำงานเกี่ยวข้องกันในองค์กร

บุษกร วัฒนบุตร (2558) ได้อธิบายว่า เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กร อย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กรซึ่งเป็นการจัดการองค์กรโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558, น.7) ได้กล่าวว่า องค์กรที่เป็นเสมือนบ้าน และห้องเรียนหลังใหญ่ ที่ให้ทั้งความรู้การทำงาน ทั้งเรื่องการใช้ชีวิตที่ดี ตลอดจนรู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่และร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ นำมาซึ่งความสมดุลในการดำเนินชีวิต แม้ Happy Workplace จะดูเหมือนแนวคิดในสังคมอุดมคติ เพียงแต่หากเราสามารถเข้าใจแนวคิด เรียนรู้จากความสุขทั้ง แปดประการ ค่อย ๆ ศึกษาและหาความรู้อย่างมีสติและมีขั้นตอนเชื่อว่า Happy 8” จะเป็นกุญแจสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีขึ้นในองค์กรได้ เพียงแค่เราเข้าใจ และใส่ใจ

1) สุขภาพดี (Happy Body) การที่คนในองค์กร ใส่ใจดูแลสุขภาพให้มีสุขภาพดี แข็งแรง ทั้งกายและใจ

2) น้ำใจงาม (Happy Heart) การที่คนในองค์กรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน

3) สังคมดี (Happy Society) การที่คนในองค์กรมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคม และสภาพแวดล้อมที่ดี

4) รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) การที่ในองค์กร รู้จักผ่อนคลาย ยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต และการทำงาน

5) การพัฒนาตนเอง (Happy Brain) การที่คนในองค์กรหมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

6) มีศีลธรรม (Happy Soul) การที่คนในองค์กร ปฏิบัติตนที่ไม่ขัดต่อหลักศีลธรรม ยึดมั่นคุณธรรมในการดำเนินชีวิต และการทำงาน

7) ปลอดหนี้ Happy Money) การที่คนในองค์กร รู้จักการออมและการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

8) ครอบครัวอบอุ่น (Happy Family) การที่คนในองค์กรมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง รู้จักวางแผนในการบริหารครอบครัว

กล่าวโดยสรุป องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุน และสามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งร่างกาย และจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพในที่ทำงาน รวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชน ตรอบคลุมความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1. สุขภาพดี (Happy body) 2. น้ำใจงาม (Happy Heart) 3. สังคมดี (Happy Society) 4. การผ่อนคลายดี (Happy Relax) 5. หาความรู้ (Happy Brain) 6.มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul) 7. ใช้เงินเป็น (Happy Money) และ 8. ครอบครัวดี (Happy Family)

2.2 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551, น.18) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ปัจจุบันนี้ องค์กรหลายแห่งได้ให้ความสำคัญกับคนในองค์กรมากขึ้น องค์กรแห่งความสุขจึงเกิดขึ้นเพื่อให้คนทำงานมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นกัน เนื่องด้วยมนุษย์เราใช้เวลามากกว่า 1 ใน 3 ของเวลาในแต่ละวัน ในที่ทำงาน หรือช่วงชีวิตของคนเราปกติทั่วไป มีเวลาทำงานกว่าค่อนชีวิตที่จะต้องคลุกคลีวนเวียนกับการทำงานถึง 2 ใน 3 ของการมีชีวิต ดังนั้น การวางพื้นฐานชีวิตที่คนทำงานต้องสร้างความพร้อมพื้นฐาน ให้การดำรงชีวิตเป็นไปอย่างสะดวกสบาย พร้อมค้นหาเป้าหมายและทางเลือก เพื่ออำนาจที่เหนือกว่า จากนั้นก็ให้ปรับเสริมชีวิต ด้วยการดำเนินชีวิตให้เป็นด้วยการควบคุม

สติ ที่มีต่องานชีวิตประจำวัน หรือสถานการณ์เฉพาะหน้า ซึ่งสามารถช่วยลดปัญหาชีวิตได้ระยะยาว สุดท้ายเป็นการเติมเต็มแก่นชีวิต ด้วยการมีชีวิตอยู่ให้เป็นปกติ รัก และศรัทธาในเพื่อนมนุษย์และเรียนรู้เท่าทันความสุขเพื่อการมีชีวิตที่ดี

เมื่อองค์กรได้ดำเนินการตามแนวทางทั้ง 8 ประการ จะก่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้ง 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และ จิตวิญญาณ องค์กรหรือหน่วยงานสามารถนำมาประยุกต์ใช้ โดยการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับสภาพการทำงานของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน ได้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกันเหมือนครอบครัวเดียวกัน เช่น การจัดกิจกรรมกีฬา รณรงค์ การเลิกเหล้า เลิกบุหรี่ การลดอุบัติเหตุ การเสริมสร้างการออกกำลังกาย การจัดแข่งแข่งขันกีฬาที่เน้นความสามัคคี ความมีน้ำใจนักกีฬามากกว่าผลชนะ การเยี่ยมเยียนแสดงความห่วงใยในทุกข์ของเพื่อนร่วมงาน การจัดกิจกรรมร่วมกันขององค์กรอย่างต่อเนื่องจะเป็นการกระตุ้นความรัก ความสามัคคีกับบุคลากรขององค์กรให้ความรู้สึกเป็นครอบครัวเดียวกัน

ประโยชน์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขในที่ทำงานจะทำให้บุคลากรมีความสุข มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และองค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับองค์กรที่จะสามารถเกิดประสิทธิภาพของผลผลิตและผลการดำเนินงานได้อย่างสุดๆ ลดปัญหาการขาดงานรวมทั้งลดอัตราการออกจากงานของบุคคลกร เนื่องจากมีความผูกพันและรักในองค์กร ลดค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการสรรหาและฝึกอบรมบุคลากรใหม่ รวมทั้งเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น ทำให้ชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้องเกิดความสุขด้วยเช่นกัน (กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม, 2552 : ขวัญเมือง แก้วดำเกิง, 2556 : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554)

ดังนั้น การสร้างองค์กรให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข นั้นถือเป็นสิ่งสำคัญและจะต้องช่วยกันจัดองค์กรสร้างบรรยากาศ จัดสภาพแวดล้อม มีการสื่อสารสร้างความสัมพันธ์มีการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพใจ รวมถึงการช่วยกันทำผลงาน เกิดประสิทธิภาพของผลผลิตได้อย่างสูงสุด

2.3 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553, น. 3) กล่าวว่า องค์กรที่มีความสุขจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) โดยมีแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy Workplace)

นอกจากนี้แล้ว ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556, น.15) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นองค์กรที่มีส่งเสริมและพัฒนาคนในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีเป้าหมายให้คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัย และอาชีวอนามัยที่ดี มี

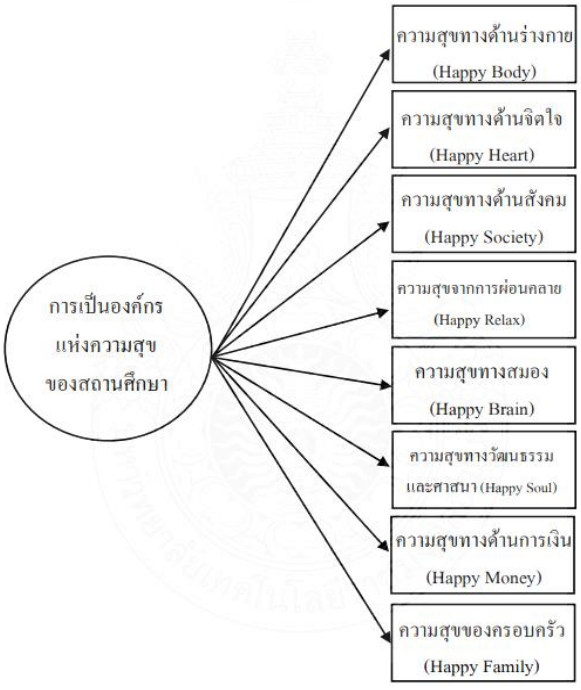
สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานมีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักและผูกพันองค์กร เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของกระบวนการจัดการและพัฒนาทรัพยากรที่เหมาะสมและยั่งยืน

2.3.1 องค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษางานวิจัย และเอกสารวิชาการต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขพบว่าองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุข มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)
2) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)
3) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)
4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relex)
5) ความสุขทางสมอง (Happy Brain)
6) ความสุขทางด้านวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)
7) ความสุขทางด้านการเงิน (Happy Money)
8) ความสุขของครอบครัว (Happy Family

ซึ่งสามารถจัดทำเป็นโมเดลที่ 1 ดังแผนภาพที่ 3



แผนภาพที่ 3 โมเดลองค์ประกอบการเป็นองค์แห่งความสุข

เมื่อได้ศึกษาถึงองค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุข ทั้งสิ้น 8 องค์ประกอบด้วยกัน คือ

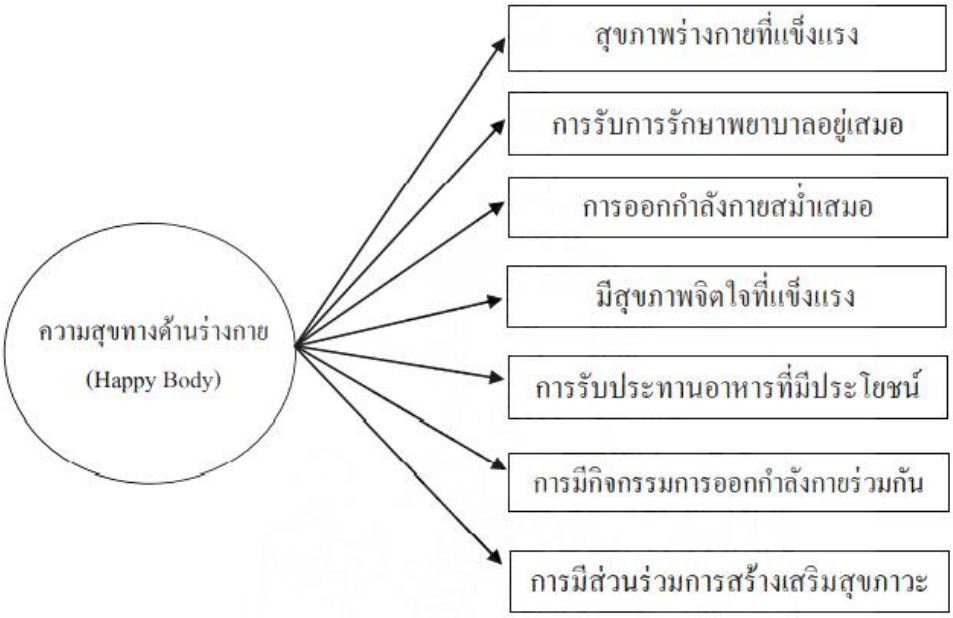
(1) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) คือ การมีสุขภาพดีจากความแข็งแรงทั้งกายและใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ มีผู้ศึกษา 4 ท่าน ได้แก่

กัญญาภักษณ์ พะระนะพันธ์ (2556, น.97) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพกายและจิตใจแข็งแรงและพร้อมต่อการทำงานอยู่ในระดับมากและรองลงมาคือองค์กรสามารถสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี อยู่ในระดับมาก และองค์กรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพและบุคลากรอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีตัวชี้วัดประกอบไปด้วยการมีสุขภาพและจิตใจเข้มแข็งและพร้อมต่อการทำงาน การให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี และมีการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

นอกจากนี้ สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.8) ได้กล่าวว่า องค์กรสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลัง และนอกจานี้ มีการจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาให้กับบุคลากร รองรับการรักษาพยาบาล มีแพทย์บริการรักษาโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายจึงทำให้บุคลากรหมั่นคอยดูแลสุขภาพ บุคลากรมีสุขภาพกายดี สุขภาพใจดี งานที่จะออกมาก็ดีด้วยเช่นกัน เป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ คนในองค์กรรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวีมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะการเงิน โดยองค์กรให้การสนับสนุน ซึ่งมีตัวชี้วัดประกอบไปด้วยการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การได้รับการรักษาพยาบาล เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้ การเอาใจใส่สุขภาพด้านการออกกำลังกายและรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ การพักผ่อนอย่างเพียงพอไม่มีเรื่องรบกวนจิตใจ และกระทบต่ออารมณ์ให้คิดอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการรักษาสมดุลของสุขภาพใจ

รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556, น.47) กล่าวว่า การมีสุขภาพดี คือ การมีสุขภาพดีแข็งแรงทั้งแรงทั้งกาย และใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตเป็น สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ซึ่งมีตัวชี้วัดคือ การมีกิจกรรมขององค์กร โดยการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายร่วมกัน

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.149) กล่าวว่า สุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การมีสุขภาพดี คือ สุขภาพร่างกายแข็งแรง และคุณภาพชีวิตในการทำงานดี มีตัวชี้วัดประกอบไปด้วย การได้รับประทานอาหารอย่างเพียงพอ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ และบุคลากรมีความพึงพอใจกับสุขภาพกายของตนเอง ดังแผนภาพที่ 4



แผนภาพที่ 4 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)

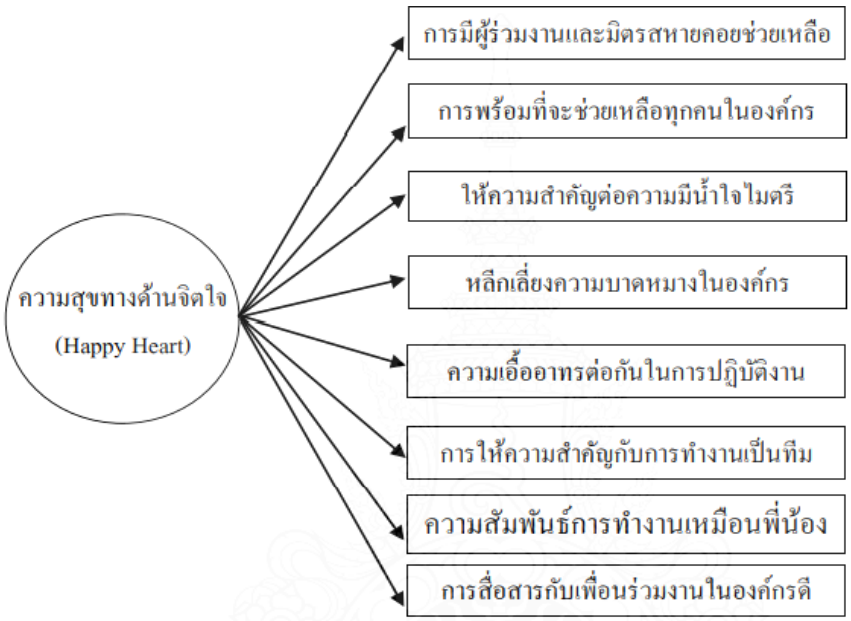
(2) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) กล่าวคือ สิ่งที่จำเป็นที่สุดในการเป็นมนุษย์ จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรกัน เพราะคนเราอยู่ด้วยกันในโลก ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) มีผู้วิจัย จำนวน 4 ท่านได้แก่

กัญยาภักษณ์ พะระพันธ์ (2556, น.5) กล่าวว่า บุคลากรได้รับน้ำใจจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรเสมอ ๆ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บุคลากรในองค์การมักเสนอให้ความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงาน ที่ร้องขอหรือประสบปัญหาอยู่ในระดับมาก บุคลากรมีความสุขในการทำงานจากเอื้ออาทรต่อกันอยู่ระดับมาก การมีน้ำใจงาม เป็นการกระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกัน มีตัวชี้วัดประกอบไปด้วยการมีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกน องค์กรมีนโยบายหรือกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่ร้องขอ หรือประสบปัญหา การรับน้ำใจจากเพื่อนร่วมงานในองค์กรเสมอ ๆ และมีความสุขในการทำงานจากคววามเอื้ออาทรต่อกันของบุคลากรในองค์กร

ในปีเดียวกัน สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.168) จากงานวิจัยกล่าวว่า บุคลากรเน้นการมีน้ำใจให้กับองค์กร พยายามให้องค์กรเป็นเสมือนบ้าน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกันเต็มที่ และประกอบไปด้วยตัวชี้วัด คือ การมีเพื่อนร่วมงานและมิตรสหายคอยช่วยเหลือเสมอเมื่อต้องการ การพร้อมที่จะช่วยเหลือทุกคนในองค์กรในยามที่เขาเดือดร้อนได้ไม่ต้องร้องขอ และครอบครัวได้รับความรักและความเอื้ออาทรจากผู้ร่วมองค์กร และการให้ความสำคัญต่อความมีน้ำใจ ไม่ตรีต่อกันและกัน มากกว่าการแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556, น.47) งานวิจัยกล่าวว่า บุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน สามารถปฏิบัติงานแทนกันและช่วยเหลือในที่ทำงาน เหมือนพี่น้อง เหมือนครอบครัวเดียวกันและต้องการให้มีจัดตั้งกองทุนกู้ยืม ดอกเบี้ยต่ำ เพื่อเป็นสวัสดิการพนักงาน พบตัวชี้วัดประกอบด้วย การมีความเอื้ออาทรและต้องการให้มีการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อเป็นสวัสดิการช่วยเหลือพนักงานในยามฉุกเฉิน รวมถึงการให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2550, น.149) กล่าวว่า การมีน้ำใจงามจะต้องประกอบด้วยมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นพี่เป็นน้องกัน การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี มีความเอื้ออาทร ดังโมเดล แผนภาพที่ 5



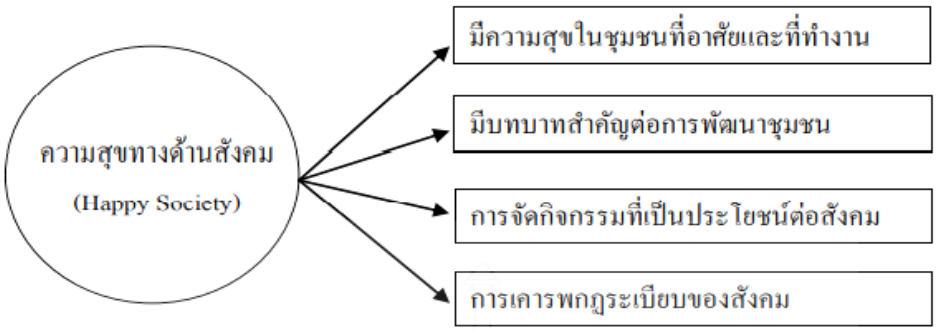
แผนภาพที่ 5 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)

(3) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมามีผู้วิจัยจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์ (2556, น.104) กล่าวว่า องค์กรมีนโยบายหรือกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือองค์กรทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานของการมีสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดีอยู่ในระดับมาก และพบตัวชี้วัดดังนี้ การมีนโยบายหรือกิจกรรมกระตุ้นให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กรและมหาวิทยาลัย การมีส่วนทำให้บุคลากรรับรู้ถึงการเป็นสมาชิกในครอบครัว เดียวกัน องค์กรมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน การพร้อมที่จะเสียสละและช่วยเหลือกันทุกครั้งที่องค์กร หรือเพื่อนร่วมงานประสบปัญหา มีความสุขในการทำงานจากการมีสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ดี

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.104) กล่าวว่า มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อชุมชนที่คนทำงานและพักอาศัย มีสังคมดีและสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งพบตัวชี้วัดดังนี้ การมีเพื่อนหรือญาติพี่น้องที่คอยช่วยเหลือเสมอ การมีความสุขในชุมชนที่อาศัยอยู่ ความมั่นใจว่าชุมชนที่อาศัยมีความปลอดภัยการคิดจะหนีไปจากชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ถ้าสามารถทำได้ การมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.150) การอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างมีความสุขมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสังคมกล่าวว่า ความ สุขทางด้านสังคมจะต้องประกอบไปด้วยการมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ การทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า/การบริจาคสิ่งของ การทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม ดังแผนภาพที่ 6



แผนภาพที่ 6 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขด้านสังคม (Happy Society)

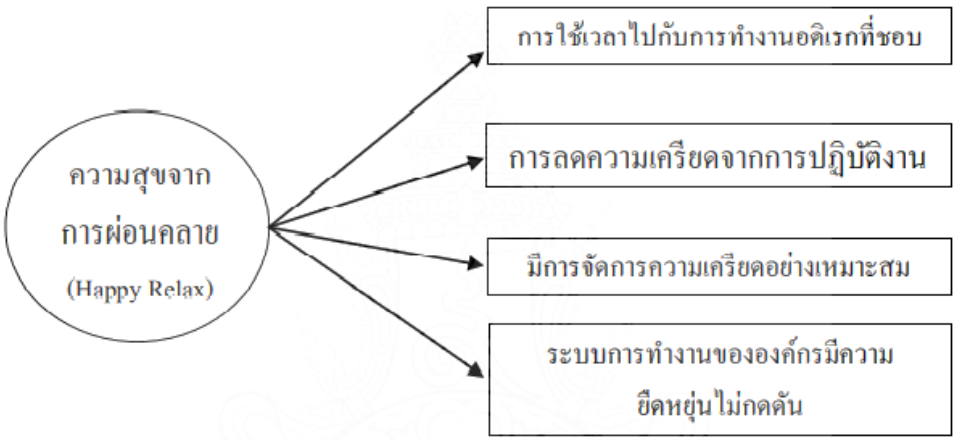
(4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลาย สิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็จะต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสมจากการศึกษาตัวชี้วัดขององค์ประกอบความสุขจากการผ่อนคลายมีผู้ศึกษาจำนวน 3 ท่านได้แก่

กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์ (2556, น.100) จากงานวิจัยพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขระบบการทำงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นให้นักศึกษา ไม่กดดันเกินไปอยู่ในระดับปานกลางรองลงมา คือ องค์กรมีช่องทางในการลดความเครียดจากการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง องค์กรมีส่วนทำให้บุคลากรเห็นว่าองค์กรการส่งเสริมการผ่อนคลายและความสุขในการทำงาน ซึ่งพบตัวชี้วัด คือ องค์กรมีช่องทางในการลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมผ่อนคลาย มีระบบการทำงานส่งเสริมให้บุคลากรทำกิจกรรมผ่อนคลาย มีระบบการทำงานขององค์กรมีความยืดหยุ่นไม่กดดันจนเกินไปบุคลากรในองค์กรมีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.168) กล่าวว่า การทำกิจกรรมการผ่อนคลาย โดยให้พนักงานใช้เวลาว่างในการพักผ่อนเพียงพอในบริเวณใกล้เคียงกับที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมมีฟิตเนส มีสนามพักผ่อน และสนามอยู่ใกล้ห้างสรรพสินค้า ซึ่งพบตัวชี้วัดคือ การรู้จักจัดสรรเวลา

ทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุลใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอ ใช้เวลาบางส่วนไปกับการทำงานอดิเรกที่ตนชื่นชอบเมื่อมีความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีการหยุดพักสมอง เพื่อให้ความพร้อมในการแก้ปัญหามากกว่าจะหมกมุ่นในเรื่องที่เครียด

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.149) งานวิจัยพบว่า การรู้จักพักผ่อน ผ่อนคลาย มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและพบตัวชี้วัดประกอบด้วย การผ่อนคลายด้วยการพักผ่อนหย่อนใจทำให้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น การมีกิจกรรมยามว่างเมื่อเกิดความเครียดจากการทำงาน เรื่องครอบครัวและเรื่องอื่นและได้รับการพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอ ดัง แผนภาพที่ 7



แผนภาพที่ 7 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)

(5) ความสุขทางสมอง (Happy Brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

จากการศึกษาตัวชี้วัดมีผู้วิจัยศึกษาจำนวน 4 ท่าน ได้แก่

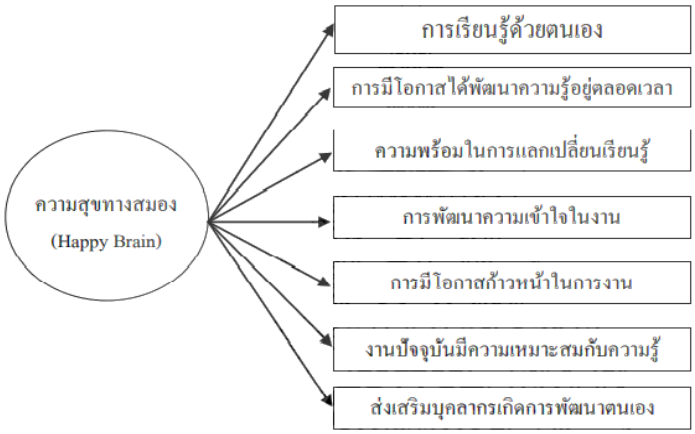
กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์ (2556, น.101) กล่าวว่า องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ องค์กรมีนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง และองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานอยู่ในระดับมาก พบตัวชี้วัดประกอบไปด้วยการปลูกฝังให้ใฝ่เรียนรู้และรักการอ่าน มีนโยบายกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง มีการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนางาน และสนับสนุนให้บุคลากรทำผลงานเพื่อความก้าวหน้าในสายงาน

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.168) กล่าวว่า มีการให้ทุนในตำแหน่งที่ขาดแคลน และสาขาที่เกี่ยวข้องมากยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร และส่งบุคลากรไปศึกษาพัฒนาด้านภาษา การอบรมเพื่อเลื่อนระดับ รวมถึงการส่งบุคลากรไปอบรมต่างประเทศ และพบองค์ประกอบ

ตัวชี้วัด คือการเรียนรู้ของตนเองที่ไม่สิ้นสุด มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความสนใจในการอบรม หาความรู้เพิ่มเติมอยู่สม่ำเสมอและพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน

รุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556, น.47) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน และพบตัวชี้วัดประกอบไปด้วยมีการพัฒนาด้านทักษะในการทำงานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การพัฒนาการสื่อสาร ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ทักษะจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีการพัฒนาด้านความรู้และการพัฒนาความเข้าใจในงาน

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.150) ผลการวิจัยพบว่า มีการเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ พัฒนาสมองมีความพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานการหาความรู้ จะต้องประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการอบรม ได้รับการศึกษาต่อ ไปศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร และความเหมาะสมระหว่างความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานของบุคลากร ดังแผนภาพที่ 8



แผนภาพที่ 8 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางสมอง (Happy Brain)

(6) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริโอตตัปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตัปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

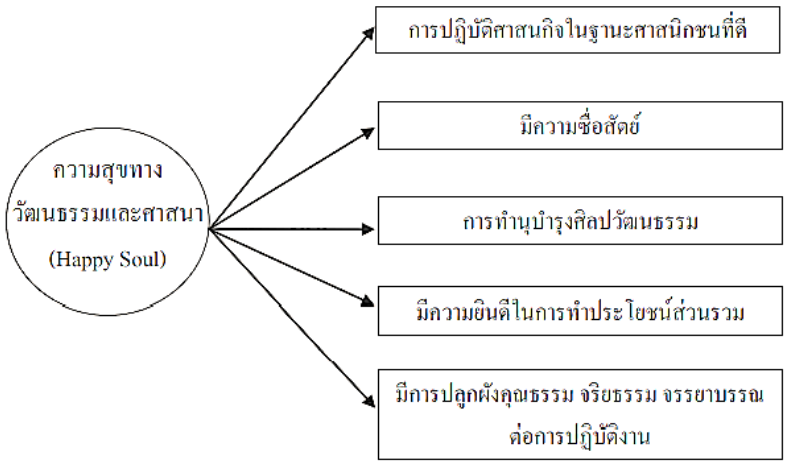
จากการศึกษาตัวชี้วัดขององค์ประกอบความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) มีผู้ศึกษา 3 ท่าน ได้แก่

กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์ (2556, น.102) กล่าวว่า องค์กรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการกับบุคคลทุกคนอยู่ในระดับมาก

รองลงคือองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาอยู่ในระดับมาก และองค์กรให้ความสำคัญกับการให้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา หรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมากมีตัวชี้วัดประกอบด้วยมีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการกับบุคลากรทุกคน การใช้เหตุผลเหนืออารมณ์ในการทำงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาการให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาหรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานตามกรอบของศีลธรรมวินัยและจรรยาบรรณอย่างเหมาะสม

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.169) กล่าวว่า มีนโยบายชัดเจน การดำเนินงานชมรมพุทธศาสนามีการเชิญผู้เชี่ยวชาญทางศาสนามาอบรม ปฏิบัติอบรมทางจิตแก่บุคลากรซึ่งเป็นการปฏิบัติศาสนากิจในฐานะ ศาสนิกชนที่ดีอยู่เสมอ การมีความซื่อสัตย์เป็นที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและสังคม การใช้หลักธรรมคำสอนในศาสนามาปฏิบัติจริงในชีวิต ความสามารถลดความเครียดและหาความสงบ ด้วยการภาวนาและทำสมาธิ มีความก้าวหน้าในอาชีพ

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.149) การวิจัยพบว่า บุคลากรมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการมีคุณธรรม จะต้องประกอบไปด้วยตัวชี้วัด มีการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานอย่างไรมีความเต็มใจ และยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมเช่น โครงการจิตอาสา การมีความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุขสามารถใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข ดังแผนภาพที่ 9



แผนภาพที่ 9 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)

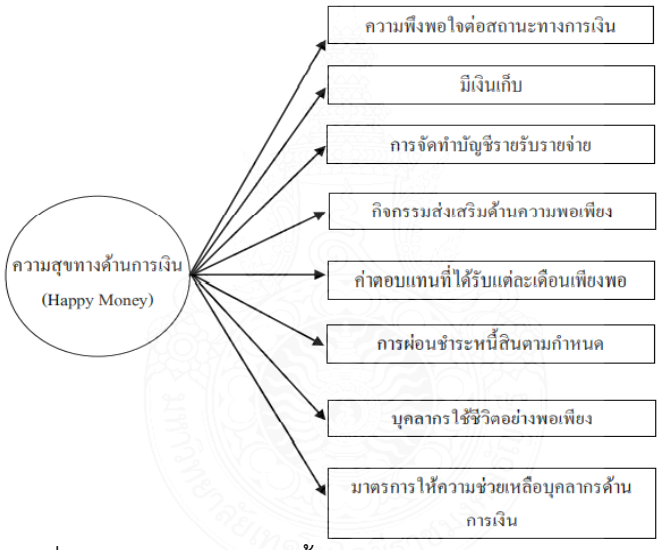
(7) ความสุขทางด้านการเงิน (Happy Money) คือรู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง เพราะทุกวันนี้ คงปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

จากการศึกษาตัวชี้วัดขององค์ประกอบความสุขทางด้านการเงิน (Happy Money) มีผู้ศึกษา 3 ท่านได้แก่

กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์ (2556, น.103) กล่าวว่า องค์กรมีมาตรการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินหรือสวัสดิการเมื่อจำเป็น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือองค์กรของท่านจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม อยู่ในระดับมาก มีตัวชี้วัดจะต้องมีการส่งเสริมวินัยในการใช้จ่ายให้กับบุคลากร สามารถสร้างความมั่นใจในชีวิตของบุคลากรมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรการให้ความช่วยเหลือด้านการเงินหรือสวัสดิการเมื่อจำเป็นและบุคลากรใช้ชีวิตอย่างพอเพียง

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.169) กล่าวว่า บุคลากรอาจได้รับเงินเดือนน้อยว่าระบบงานเอกชนส่วนใหญ่มีความพอใจ ในการปลอดหนี้มีตัวชี้วัดประกอบไปด้วยการความพึงพอใจต่อสถานะทางการเงินที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีเงินเหลือเก็บทุกเดือน ไม่ต้องมีการกู้เงิน ภายในครอบครัวมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย และบริหารจัดการการเงินได้เป็นอย่างดี การยึดหลักความพอเพียงของชีวิตไม่สร้างหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.150) กล่าวว่า การเงินมั่นคง รู้จักออม รู้จักใช้ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานการปลอดหนี้ จะต้องประกอบไปด้วยการผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลาทุกครั้ง มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน ดังแผนภาพที่ 10



แผนภาพที่ 10 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขทางด้านการเงิน (Happy Money)

(8) ความสุขของครอบครัว (Happy Family) เป็นการให้ความสำคัญกับครอบครัว ทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่งคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

จากการศึกษาตัวชี้วัดขององค์ประกอบมีผู้วิจัยจำนวน 3 ท่าน ได้แก่

กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์ (2556, น.104) ผลการวิจัยพบว่า ระบบการทำงานขององค์กร ไม่กระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว อยู่ในระดับมาก ครอบครัวของบุคลากรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรและเพื่อนร่วมงานในองค์กร มีตัวชี้วัดประกอบด้วยการมีความสุขกับครอบครัว การให้ความสำคัญการสร้างความสัมพันธ์ในสถาบันครอบครัวของบุคลากรให้ความสำคัญกับครอบครัวและการทำงานไปพร้อม ๆ กับระบบการทำงานขององค์กรไม่กระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว ครอบครัวของบุคลากรส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อันดีกับองค์กรและเพื่อนร่วม งานในองค์กร

สมคิด ปิ่นทอง (2556, น.104) การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคงมาจากการที่คนในองค์กรอยู่สภาพแวดล้อมครอบครัวที่อบอุ่น ได้รับกำลังใจที่ดีจากครอบครัวซึ่งจะส่งผลต่อกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีตัวชี้วัดที่พบคือ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และเป็นกำลังใจในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัวเพราะจัดระเบียบได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงานคนในครอบครัว จะมีส่วนรับรู้และช่วยให้คำปรึกษาสมาชิกในครอบครัวภูมิใจในงานทุกคนจะรับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ไข เป็นกำลังใจให้กันและกัน

ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.149) กล่าวว่า การรักและให้เวลากับครอบครัวมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานการมีครอบครัวที่ดีมีตัวชี้วัดคือ การมีเวลาอยู่ด้วยกัน การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว มีการประเมินความพึงพอใจต่อสถานภาพครอบครัว ดังแผนภาพที่ 11



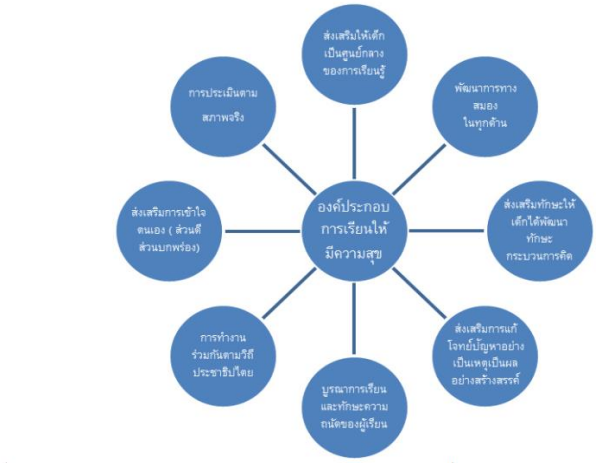
แผนภาพที่ 11 องค์ประกอบตัวชี้วัดความสุขของครอบครัว (Happy Family)

2.4 แนวคิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้เล็งเห็นความสำคัญของการเรียนรู้อย่างมีความสุขและต้องการให้นักเรียน เรียนรู้อย่างมีความสุข และคณะผู้เชี่ยวชาญร่วมกันศึกษาค้นคว้า กิติยวดี บุญซื่อ ได้นำเสนอทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยสรุปสาระสำคัญไว้ว่า “การเรียนรู้อย่างมีความสุขจะต้องมีแนวคิดพื้นฐานเกิดจากการสร้างความรักและความศรัทธาให้กับนักเรียนเพราะศรัทธาเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนรู้ที่ดีที่สุด การเรียนรู้ที่ดีเกิดจากการได้สัมผัส และสัมพันธ์กับของจริงและธรรมชาติ การเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ตนเอง และบุคคลรอบข้างช่วยให้เขาปรับตัวได้อย่าง

เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว การประยุกต์กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษาในการจัดการเรียนการสอนระดับปฐมวัย”

การพัฒนาให้เด็กเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ต้องมีความสมดุลในการจัดกระบวนการเรียนการสอน บรรยากาศ และสภาพแวดล้อม โดยให้เด็กได้สนุกสนานกับกิจกรรมการเรียนและเสริมสร้างประสบการณ์ที่ สร้างสรรค์ ให้ผู้เรียนมีความสุขตามสภาพจริง และกระบวนการประเมินตามสภาพจริง ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้เด็กเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ควรจะมีการส่งเสริมหรือพัฒนาเด็ก ดังแผนภาพที่ 12



แผนภาพที่ 12 แนวคิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

เมื่อพิจารณาจากแผนภาพจะเห็นได้ว่า การส่งเสริมเด็กในด้านการเรียนให้มีความสุขต้องอาศัยองค์ประกอบดังที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ

1. ส่งเสริมให้เด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ (student - centered approach) โดยเน้นให้เด็กเป็นผู้ปฏิบัติ กิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

2. ส่งเสริมพัฒนาการของสมองทุก ๆ ด้าน (whole brain approach) ใช้ทุกส่วนของสมองทั้งในด้านร่างกาย ด้านการรับรู้ ด้านภาษาและการคิดคำนวณคณิตศาสตร์ ดนตรี

3. ส่งเสริมให้เด็กได้พัฒนาทักษะ กระบวนการคิด (thinking skill) และการแก้โจทย์ปัญหาอย่างเป็นเหตุเป็นผล และในเชิงสร้างสรรค์

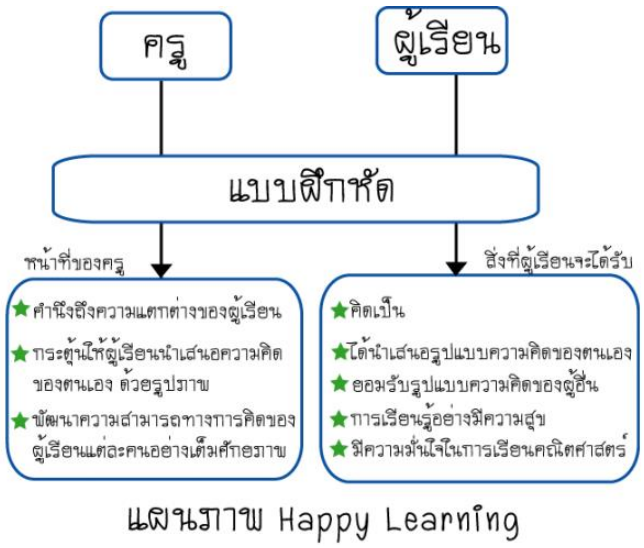
4. เน้นการบูรณาการการเรียนรู้และทักษะความถนัดของผู้เรียน (thematic approach)โดยส่งเสริมศักยภาพของเด็กทุก ๆ ด้าน

5. เน้นการพัฒนาเด็กในด้านการอยู่ร่วมกัน และทำงานร่วมกันตามวิถีประชาธิปไตย (cooperative approach)

6. ส่งเสริมการเข้าใจตนเอง รู้จักส่วนดี ส่วนบกพร่องของตนเองและความเข้าใจผู้อื่น สามารถชื่นชมกับความสำเร็จของผู้อื่น (self-understanding approach)

7. เน้นการประเมินตามสภาพจริง (authentic evaluation) โดยอาศัย การสังเกต การสัมภาษณ์การเก็บสะสมแฟ้มผลงานของเด็ก

เช่นเดียวกับการศึกษาของบรุคเนอร์และครอสสนิกเกิล (brueckner and grossnickle) นักวิชาการชาวอังกฤษที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับระบบสมองที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ให้มีความสุขไว้ว่า การที่สมองจะเลือกเก็บข้อมูลไว้เป็นความจำก็ขึ้นอยู่กับ “อารมณ์” อารมณ์เป็นตัวทำให้สมองหลั่งสารเคมี ฉะนั้น เรื่องราวที่กระทบความรู้สึกมากโดยเฉพาะถ้ามีความสุข จะยิ่งจดจำได้นาน หรือเรื่องราวที่เราสนใจเราจะจำได้ดีกว่าเรื่องที่ทำให้เราเบื่อหน่าย ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีประโยชน์ในการนำไปใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ นอกจากนี้ การสอนแบบแบบบูรณาการหรือการทำแผนที่ความคิด โดยการเชื่อมโยงเรื่องราวหรือแนวคิดโดยการใช้แผนภูมิ ใช้สี ใช้ภาพ ใช้คำหลักหรือใช้การบันทึกย่อ ให้สมองได้เห็นภาพความเชื่อมโยงของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับความเป็นจริง การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสามารถของผู้เรียน กระตุ้นให้จะทำให้ผู้เรียนมีการเรียนรู้อย่างมีความสุขเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้เด็กคิดเป็น เกิดความพึงพอใจในการเรียนรู้และนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ดังแผนภาพที่ 13



แผนภาพ Happy Learning

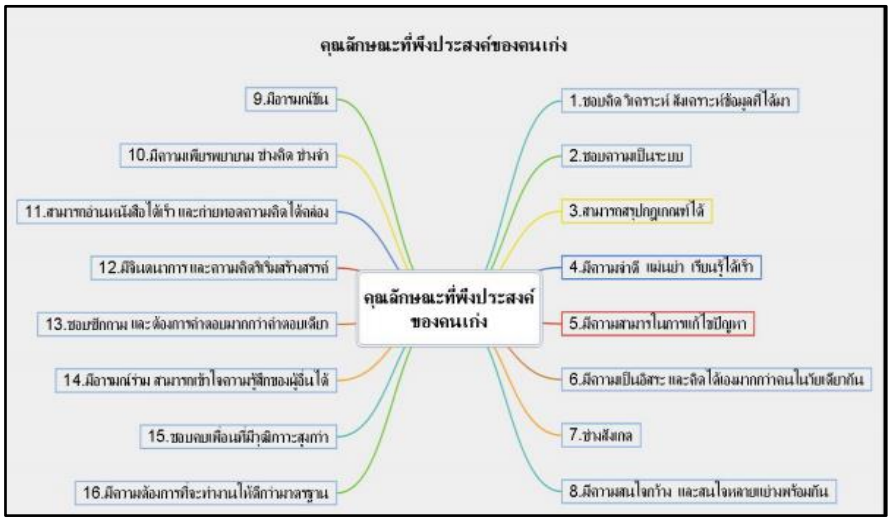
แผนภาพที่ 13 การเรียนรู้อย่างมีความสุข

นอกจากนี้ บรุคเนอร์และครอสนิกเกิล ได้กล่าวถึงสาเหตุและอุปสรรคที่ทำให้นักเรียนไม่มีความสุขในการเรียน รวมทั้งการเรียนให้มีความสุขและมีประสิทธิภาพในการเรียน ดังแผนภาพที่ 14

อุปสรรคและสาเหตุที่นักเรียนไม่มีความสุขในการเรียน	การเรียนให้มีความสุขและมีประสิทธิภาพ
1. นักเรียนไม่สามารถเข้าใจ โจทย์ปัญหาทั้งหมดหรือบางส่วน เนื่องจากขาดประสบการณ์และขาดความเข้าใจโดยเฉพาะโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์	**ผู้สอน** 1. จัดการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนสนใจ เกิดความรักในสิ่งที่กำลังเรียนรู้ 2. จัดการเรียนรู้สนุก ประทับใจผู้เรียน มีเรื่องอารมณ์ (ด้านบวก) เข้ามาเกี่ยวข้อง 3. จัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการคิด การลงมือกระทำกิจกรรม 4. จัดการเรียนรู้ที่บูรณาการเชื่อมโยงเรื่องราวและแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับความเป็นจริงของชีวิต **ผู้เรียน** 1. สะสม การรู้ได้จากการเรียนอย่างค่อยเป็นค่อยไป สะสมวันละนิด ไม่ให้หักโหมก่อนสอบ 2.ทำซ้ำ การลืมเกิดขึ้นง่ายดาย นักเรียนควรป้องกันด้วยการท่อง และอ่านซ้ำ ๆ 3. ขยันคิด อ่านอย่างวิเคราะห์มีการตั้งโจทย์ประเด็น 4. หาทางบังคับตัวเอง โดยอาศัยการจัดสภาพแวดล้อมเข้าช่วยเป็นตัวเต่งและตัวกระตุ้น
2. มีความบกพร่องในการอ่านและทำความเข้าใจโจทย์ปัญหา	
3. ไม่สามารถคิดคำนวณได้ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากนักเรียนลืมวิธีทำหรือไม่เคยเรียนมาก่อน	
4.ขาดความเข้าใจกระบวนการและวิธีการของโจทย์ปัญหาจึงทำให้หาคำตอบโดยการเดาสุ่ม	
5.ขาดความรู้ในเรื่องกฎเกณฑ์และสูตร	
6.ขาดความสนใจหรือระดับสติปัญญาของนักเรียนต่ำเกินไป	
7. ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการเขียนอธิบาย	
8. นักเรียนไม่สามารถวิเคราะห์โจทย์ปัญหาได้อาจมีสาเหตุมาจากการเรียนรู้ ขาดความเข้าใจหลักเกณฑ์ทางคณิตศาสตร์ต่าง ๆ	
9.ขาดการฝึกฝนในการทำโจทย์ปัญหา	

แผนภาพที่ 14 อุปสรรคและสาเหตุที่นักเรียนไม่มีความสุขในการเรียนรวมทั้งการเรียนให้มีความสุขและมีประสิทธิภาพ

เมื่อกล่าวถึงวิธีการเรียนให้มีความสุขแล้ว จะมาถึงประเด็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนเก่ง ดังแผนภาพที่ 15



แผนภาพที่ 15 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของคนเก่ง

หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับปรับปรุง มุ่งหวังให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ครู จึงเป็นบุคคลที่สำคัญอย่าง ยิ่งที่จะต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข คือ การจัดสภาพการเรียนการสอนให้มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย นักเรียนรู้สึกเป็นอิสระ ได้เรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย การสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนทั้งปัจจุบันและอนาคต ดังนี้

1. ทำให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดีมีความสุข สดชื่น เบิกบาน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเป็นผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพที่ดีในอนาคต

2. ทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ ใฝ่เรียนรู้ไม่ท้อแท้

3. ทำให้ผู้เรียนมีจิตใจที่ดีงาม เพราะเด็กที่เจริญเติบโตขึ้นในบรรยากาศแห่งความรักก็จะรู้จักรักผู้อื่น

4. ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง และมีกำลังใจที่จะทำสิ่งที่ดีงามตลอดไป

5. ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพราะการเรียนรู้ที่มีความสุขเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน เป็นการฝึกการยอมรับ การรู้จักเข้าใจ และเห็นใจผู้อื่น

2.4.1 ประเภทของการเรียนรู้อย่างมีความสุข

(พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2552, น.545) ได้จัดแบบของการเรียนรู้อย่างมีความสุขไว้ 2 แบบคือ

1. ความสุขที่อาศัยปัจจัยภายนอก เป็นความสุขที่เกิดจากสภาพแวดล้อม คือ มีกัลยาณมิตร เช่นครูอาจารย์เป็นผู้สร้างบรรยากาศแห่งความรัก ความเมตตา

2. ความสุขที่เกิดจากปัจจัยภายใน เป็นความสุขที่เกิดจากภายในตัวผู้เรียนเอง ซึ่งเป็นอิสระ ไม่ต้องพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ ผู้เรียนเกิดนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ใฝ่สร้างสรรค์

ดังนั้น การสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขจึงควรมุ่งสร้างความสุขจากปัจจัยภายใน โดยมีปัจจัยภายนอกเป็นองค์ประกอบนำทาง ก็จะช่วยพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้รักการเรียนรู้อย่างแท้จริง

2.4.2 แนวคิดของการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข

การสร้างความสุขที่อาศัยปัจจัยภายนอกแต่เพียงอย่างเดียวอาจทำให้เกิดโทษได้ เช่น ทำให้นักเรียนเรียกร้องเอาแต่ใจตัวเอง ครูผู้นำทางแห่งการเรียนรู้จึงต้องเข้าใจหลักการและมีแนวปฏิบัติได้ถูกต้อง คือ

1. การสร้างบรรยากาศแห่งความรักให้เด็กมีความสุขนั้นไม่ใช่จุดหมาย แต่เป็นการสร้างปัจจัยเอื้อต่อการก้าวสู่เป้าหมาย

2. จัดให้เด็กอยู่ในบรรยากาศแห่งความรัก หรือได้รับความรักในลักษณะที่ไม่รวมศูนย์เข้าหาตัว แต่ให้ขยายความรักออกไป เช่น รักครูรักเพื่อน และอยากช่วยเหลือผู้อื่น

3. ครูควรสร้างนิสัยช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น และการร่วมกันคิดร่วมกันทำให้มากกว่าการพึ่งพาผู้อื่น

4. ครูควรใช้ปัจจัยภายนอกช่วยทำให้สถานการณ์นั้นเชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาปัจจัยภายใน คือ ความใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์ในตัวเด็ก

5. สถานการณ์การเรียนที่สนุก ต้องไม่ทำให้เด็กติดในความสนุก หรือเห็นแก่ความสนุก ต้องดำเนินไปในลักษณะที่ความสนุกนั้นเป็นปัจจัยนำไปสู่การใฝ่รู้ใฝ่เรียน ในเชิงสร้างสรรค์ตลอดชีวิต สรุปได้ว่า การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุขนั้นครูผู้นำทางการเรียนรู้จำเป็นต้องมีเป้าหมายของการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ถูกต้อง กล่าวคือ เพื่อมุ่งสร้างนิสัยของการใฝ่รู้รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต มิใช่เพื่อมุ่งให้นักเรียนเกิดความสุข สนุกในการเรียนเพียงอย่างเดียว ควรมุ่งสร้างคุณลักษณะของการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม การช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่น การพึ่งตนเองให้มากกว่าพึ่งผู้อื่น และการเป็นคนมีความคิดใฝ่สร้างสรรค์เพื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขต่อไปในอนาคต

หลังการนำเสนอบทความเรื่อง “เรียนให้มีความสุข” โดย นางขวัญเนตร คาวีวงศ์ ที่ประชุมมีการอภิปรายเพื่อนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์กับสังคม ผลการอภิปรายสรุปว่า การเรียนให้มีความสุข ควรมุ่งให้มีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยต้องเริ่มที่ครอบครัว โรงเรียนและนักเรียน ต้องสอนหัดให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ โดยส่งเสริมและหาข้อสรุปให้ชัดเจนว่าทำอย่างไรจึงจะสร้างการเรียนอย่างมีความสุขให้กับเด็ก โดยผู้เขียนได้เสนอข้อคิดเพื่อให้นักเรียนเกิดการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน และเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่มีคุณภาพไว้ว่า การสร้างบรรยากาศของการเรียนรู้ที่มีความสุขเป็นสิ่งจำเป็น ครูควรทราบถึงกระบวนการเรียนรู้ ที่ช่วยให้การเรียนดำเนินไปอย่างมีความสุข ซึ่งมี 6 ประการ

1. เด็กทุกคนได้รับการยอมรับว่าเป็นมนุษย์ที่มีหัวใจและสมอง เด็กควรได้มีโอกาสเลือกเรียนตามถนัดและความสนใจ

2. ครูมีความเมตตา จริงใจ และอ่อนโยนต่อเด็กทุกคนโดยทั่วถึง

3. เด็กเกิดความรักและภูมิใจในตนเอง รู้จักปรับตัวได้ทุกที่ทุกเวลา รู้จักตนเอง เห็นคุณค่าของชีวิต และความเป็นมนุษย์ของตน

4. เด็กทุกคนได้มีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ เพื่อค้นพบความสามารถของตนได้เรียนรู้อย่างลึกซึ้งและกว้างไกล

5. เด็กได้รู้จักคิดและพัฒนาความคิดจากความรู้ที่ได้รับและขยายวงไปสู่ความรู้ใหม่ เกิดความอยากรู้อยากเห็น อยากทดลอง อยากศึกษาให้ลึกซึ้งเพิ่มเติม

6. การเรียนรู้ไม่จำกัดอยู่เฉพาะในบทเรียน แต่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในสภาพความเป็นจริง เกิดประโยชน์และมีความหมายต่อตัวเขา รู้จักสืบเสาะหาคำตอบ ข้อสงสัยต่างๆได้อย่างมีเหตุผล

2.4.3 แนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุขจากการลงมือทำด้วยตนเอง

การเรียนรู้ด้วยตนเองมีแนวคิดพื้นฐานมาจากทฤษฎีกลุ่มมานุษยนิยม (Humanism) ซึ่งมีความเชื่อเรื่องความเป็นอิสระ และความเป็นตัวของตัวเองของมนุษย์ ดังที่มีผู้กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมกับความดี มีความเป็นอิสระ เป็นตัวของตัวเอง สามารถหาทางเลือกของตนเอง มีศักยภาพและพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างไม่มีขีดจำกัด มีความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อผู้อื่นซึ่งเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับนักจิตวิทยามานุษยนิยม (Humanistic Psychology) ที่ให้ความสำคัญในฐานะที่ผู้เรียนเป็นปัจเจกบุคคล และมีแนวคิดว่า มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพ และมีความโน้มเอียงที่จะใส่ใจ ใฝ่รู้ ขวนขวายเรียนรู้ด้วยตนเอง มนุษย์สามารถรับผิดชอบพฤติกรรมของตนเองและถือว่าตนเองเป็นของมีค่า

1. ความหมายของการเรียนรู้ด้วยตนเอง

โนว์ล (Knowles, 1975, PP.19-21) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นกระบวนการซึ่งผู้เรียนแต่ละคนมีความคิดริเริ่มด้วยตนเอง (โดยอาศัยความช่วยเหลือกจากผู้อื่นหรือไม่ต้องก็ได้) ผู้เรียนจะทำการวิเคราะห์ความต้องการที่จะเรียนรู้ของตน กำหนดเป้าหมายในการเรียนรู้แยกแยะแจกแจงแหล่งข้อมูลในการเรียนรู้ทั้งที่เป็นคนและอุปกรณ์คัดเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมและประเมินผลการเรียนรู้นั้น ๆ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเรียนที่เกิดจากความสมัครของเด็ก มิใช่บังคับ

สิ่งที่เป็นตัวกำหนดศักยภาพของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) คือ ความสามารถและความตั้งใจของบุคคล นั่นคือ ผู้เรียนมีทางเลือกเกี่ยวกับทิศทางที่ต้องการไป แต่สิ่งที่จะต้องมีควบคู่กันไปด้วย คือ ความรับผิดชอบและการยอมรับต่อสิ่งที่จะตามมาจากความคิดและการกระทำของตนเอง

ผู้เรียนแบบ Self-Directed จะประสบความสำเร็จได้มักจะมีลักษณะที่มี Self Concept ทางบวก พร้อมที่จะเรียนแบบ Self-Direction มีประสบการณ์และมีรูปแบบการเรียนเป็นของตนเอง โดยการเรียนแบบนี้ จะเน้นที่ลักษณะของผู้เรียน (ปัจจัยภายใน) ที่จะช่วยสร้างให้ผู้เรียนยอมรับ ความรับผิดชอบต่อความคิดและการกระทำของตน และจะให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถรับผิดชอบต่อการเรียนได้ ปัจจัยภายในและภายนอกนี้ จะสามารถเห็นได้จากความต่อเนื่องในการเรียนรู้และสถานการณ์การเรียนที่เหมาะสม

ขณะที่ลักษณะของบุคลิกของบุคคล การสอน กระบวนการการเรียนรู้ เป็นจุดเริ่มต้นของการทำความเข้าใจนั้น การเรียนแบบ Self-Directed บริบททางสังคมจะเป็นตัวกำหนด

กิจกรรมการเรียนหรือผลที่จะได้ เพื่อจะเข้าใจกิจกรรมการเรียนแบบ Self-Directed อย่างแท้จริงทั้งนี้จะต้องตระหนักถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน ผู้สอน แหล่งทรัพยากร และมิติทางสังคมด้วย

ศิรินันท์ สามัญ (2541, น. 21) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง หมายถึงการเรียนที่มีกระบวนการเป็นระบบ ผู้เรียนมีส่วนร่วมหรือถูกกระตุ้นให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการควบคุมการเรียนรู้ของตนเอง ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการของตน กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์ที่จะพัฒนาทักษะการเรียน วางแผนการเรียนโดยเลือกและออกแบบยุทธศาสตร์การเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้แก่การกำหนดสื่ออุปกรณ์การเรียน แหล่งความรู้และบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงวิธีการและเกณฑ์การประเมินผล ทั้งนี้ โดยมีอิสระในการเรียนและเป็นไปด้วยความสมัครใจ ซึ่งอาจได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่นหรือไม่ก็ได้

สมคิด อิสระวัฒน์ (2541, น.35) ได้ให้ความหมายว่า การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นวิธีการไขว่คว้าหาความรู้อย่างหนึ่ง ที่ทำให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ การเรียนรู้ด้วยตนเองจะทำให้ผู้เรียนเป็นบุคคลซึ่งมีความกระหายความรู้ทำให้บุคคลสามารถเรียนรู้เรื่องต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ได้ และจะดำเนินการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยไม่ต้องมีใครมาบอก ตนเองจะเป็นผู้คิดริเริ่มวางแผนการศึกษาไปจนจบกระบวนการเรียนรู้ การเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับบุคคลในการเรียนรู้ตลอดชีวิต จึงเป็นการเรียนที่เกิดจากความสมัครใจของตน มิใช่บังคับ

หากจะสอนวิชาการงานพื้นฐานอาชีพ ระดับประถมศึกษาให้เด็กได้ลงมือทำ ทำอย่างมีความสุข เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองและสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ จะเลือกสอนหรือใช้แนวคิดของนักการศึกษาคนใด

1) การลงมือทำ

1.1) บลูเนอร์ (Bruner, 1956)กล่าวว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้เรียนจะต้องลงมือปฏิบัติและสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองทั้งนี้โดยมีพื้นฐานอยู่บนประสบการณ์หรือความรู้เดิม”

1.2) สกินเนอร์ (Skinner) (2447-2533)กล่าวว่า พฤติกรรมส่วนใหญ่มนุษย์ มนุษย์จะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติเองไม่ใช่เกิดจากการจับคู่ระหว่างสิ่งเร้ากับสิ่งเร้าใหม่

2. ทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุข

2.1 จอร์น ดิวอี้ (John Dewey, 1965, P. 191) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าในสิ่งที่ตนเองชอบ จะทำให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียน

2.2 กิติยวดี บุญซื่อ และคณะ (2540, น.34-84) กล่าวว่าทฤษฎีการเรียนรู้อย่างมีความสุขมีอยู่ 6 ทฤษฎีดังนี้

(1) ทฤษฎีสร้างความรักและศรัทธาในวิชา

(2) ทฤษฎีการเห็นคุณค่าของการเรียนรู้

(3) ทฤษฎีเปิดประตูสู่ธรรมชาติ

(4) ทฤษฎีการมุ่งมาดและมั่นคง

(5) ทฤษฎีการดำรงไมตรีจิต

(6) ทฤษฎีชีวิตที่สมดุล

3. เกิดกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง

3.1 ธอร์นไดค์ (Thorndike) กล่าวถึง การเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนอง โดยมีหลักพื้นฐานว่า การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองที่มักจะออกมาในรูปแบบต่างๆ หลายรูปแบบ โดยการลองถูกลองผิด จนกว่าจะพบรูปแบบที่ดีและเหมาะสมที่สุด

3.2 สกินเนอร์ (Skinner) กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม และผลของการกระทำของพฤติกรรมนั้นโดยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้น ทฤษฎีนี้เน้นการกระทำของผู้ที่เรียนรู้มากกว่าสิ่งที่ผู้สอนกำหนดขึ้นและทุกทฤษฎีของทฤษฎีการเรียนรู้นั้นผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง

การ์ดเนอร์ (Gardner,1992) ได้เสนอแนวความคิด เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองว่ามนุษย์ไม่ควรมองข้ามความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในตัวเอง การดึงความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตนเองออกมาใช้ได้จะนำมาซึ่งหนทางของความสำเร็จชีวิตได้ ผู้ที่เรียนรู้ด้วยตนเองจะประสบความสำเร็จของชีวิต ผู้เรียนไม่ควรดำเนินชีวิตเพื่อต่อสู้ดิ้นรนให้ผ่านพ้นไปเพียงวัน ๆ เท่านั้น แต่ควรมีลักษณะของผู้ที่เป็นคนช่างคิดช่างประดิษฐ์ ความมีไหวพริบ ความช่างสงสัย การชอบเรียนรู้มีมีความพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัว มีความรักและมีความทะเยอทะยาน ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวในที่สุดสามารถสร้างระบบการเรียนที่เป็นของตนเองได้ ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเองและจะสามารถสร้างระบบการเรียนที่เป็นของตนเองได้ และจะไม่หยุดการศึกษาไว้เพียงเรียนจบไปจากโรงเรียนแล้วเท่านั้น แต่จะมีการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีความคิดว่า โลกที่เขาอาศัยอยู่นั้น คือ ห้องเรียนของเขา ประสบการณ์ต่าง ๆ ในชีวิต คือ ครูที่ดีและเขาจะสามารถดำเนินชีวิตโดยปราศจากความหวาดกลัว

โรเจอร์ (Rogers, 1969, P.20) ได้เสนอความคิดของการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) ว่า ผู้ที่เรียนด้วยวิธีนี้ต้องมีลักษณะความรับผิดชอบสูง เป็นบุคคลที่มีชีวิตชีวาและมีการตอบสนองต่อสังคมรอบด้าน มีความสุขรอบคอบ มีการคำนึงถึงความสามารถที่เป็นไปได้ของตนเอง ขณะนั้น ความรับผิดชอบนั้น ไม่เพียงแต่คิดว่า ทำสิ่งที่ทำต้องไม่มีความผิดพลาดแต่ต้องคิดว่า ผลที่เกิดตามมาจากการกระทำของเขาเป็นอย่างไร เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตนเองต่อไป นักการศึกษาให้แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองไว้ดังนี้

โอเวอร์สตรีท (Overstreet, 1949, P.7) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของการเรียนรู้ด้วยการนำความคิดของตนเองควรมีเกิดขึ้นในวัยผู้ใหญ่ ซึ่งผู้ที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่นั้นไม่ควรเป็นผู้ที่ทำสิ่งใดสำเร็จแล้วหยุด ความสำเร็จของตนเองไว้เพียงแค่นั้น ผู้ที่ดำเนินชีวิตจนพบกับความมั่นคงและควรมีการนำพาตนเองให้ มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้นมีความสุขุมรอบคอบ ไม่ควรแค่เพียงสร้างสัมพันธภาพกับครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงานแต่ควรมีการเรียนรู้ที่จะเป็นคนใหม่อยู่เสมอ โดยการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และทำอย่างต่อเนื่องด้วยความเคยชิน

เฟอร์และคณะ (Faure and Others, 1972) อธิบายเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยเน้นว่า สภาพของสถานศึกษาในอนาคต ควรต้องให้ผู้เรียนสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของการเรียนได้ด้วยตนเอง แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รูปแบบของการศึกษาจะกลายเป็นของแต่ละบุคคล ที่จะวางแนวทางการเรียนด้วยตนเอง การศึกษาแบบนี้เป็นโฉมหน้าใหม่ที่ควรมีการเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้นในทศวรรษหน้านี้ การเรียนการสอนด้วยวิธีการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงลักษณะของผู้เรียนที่จะเขาไปใกล้กับความเป็นครูให้กับตนเอง ควรมีการปลูกฝังมาตั้งแต่ในวัย เด็กและวัยรุ่นโดยผ่านกระบวนการจากโรงเรียนและมหาวิทยาลัย กูกลิเอลมิโน (Guglielmino, 1977)กล่าวว่า ลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็น สิ่งที่พัฒนาให้เกิดขึ้นได้ในตัวผู้เรียน โดยต้องอาศัยเงื่อนไขของการจัดสภาพการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้อง กำหนดแผนโครงการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองและมีการจัดสภาพการเรียนที่ส่งเสริมลักษณะของ ผู้เรียนประกอบด้วยเจตคติ ค่านิยม และความสามารถของผู้เรียนจะทำให้ผู้เรียนมีลักษณะการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองได้สูงสุด

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2552, น. 20-21) ได้อธิบายเกี่ยวกับการสอนให้ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองว่าการสอนโดยวิธีการนี้มุ่งผลของการเรียนการสอนที่ต่อเนื่องจากการที่มีความรู้ความเข้าใจมี ทัศนคติและความสามารถที่จะปฏิบัติได้ โดยมีความต้องการให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง ตามความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ลักษณะการศึกษาด้วยตนเองผู้เรียนต้องมีอิสระในการเรียนรู้ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ

1) เป็นรายบุคคล (Individualization)

2) กำหนดแผนการศึกษาด้วยตนเอง (Self-direction)

3) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (Some-interaction) ความสำคัญของการศึกษาด้วยตนเองนี้ พิจารณาถึงผู้เรียนที่มีความแตกตางกันในเรื่อง ความสามารถในการเรียน การเรียนเร็วช้าต่างกัน การเรียนจะดีขึ้นถ้าผู้เรียนมีแรงจูงใจได้รับรู้ผลการ เรียนเร็วและมีส่วนร่วมในงานของตนเอง

ทองจันทร์ หงสลดารมภ์ (2551) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยการนำตนเองเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนริเริ่มแสวงหาองค์ประกอบของการเรียนรู้ด้วยตนเอง ได้แก่

1) การหาความจำเป็นของการเรียนรู้ของตน (Learning Goals)

2) การตั้งเป้าหมายของการเรียนรู้(Learning Goals)

3) การแสวงหาแหลงความรู้ทั้งที่เป็นวัสดุและเป็นคน (Learning Resources)

4) การเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตน (Learning Strategies)

5) การประเมินผลการเรียนรู้ของตน (Learning Evaluation) ผลการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสรุปได้ว่า การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเอง ได้ค้นพบความรู้ใหม่ ๆ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตและเป็นการฝึกความรับผิดชอบ ความขยัน ความอดทน ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความตั้งใจในการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความคิด สร้างสรรค์ มีไหวพริบ มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นซึ่งเป็นหนทางให้ประสบความสำเร็จของชีวิตสามารถ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

2.5 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

ทฤษฎี 2.5.1 การเรียนรู้อย่างมีความสุข

ประเวศ วะสี (2541, น.27) ได้กล่าวถึงปัญหาการศึกษาไทยประการหนึ่ง คือการเรียนเป็นความทุกข์เพราะการเรียนยาก ไม่สนุก น่าเบื่อ ทำให้คนเกลียดการศึกษา นำไปสู่ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นครูควรทำให้การเรียนรู้เป็นความสุข สนุก ชวนให้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

เป็นทฤษฎีที่ (กิติยวดี บุญชื่อ และคณะ (2540) เป็นหัวหน้าคณะผู้เชี่ยวชาญทำการพัฒนาขึ้น โดยมีจุดประสงค์จะหาวิธีเรียนแบบใหม่ที่ทำให้ผู้เรียนเรียนอย่างสนุกสนานทุกครั้ง ทุกชั่วโมง ผู้เรียนมาโรงเรียนด้วยความตื่นเต้นและมุ่งมั่น อยากรู้ในสิ่งที่เขายังไม่รู้ อยากทำในสิ่งที่เขาไม่เคยทำ อยากเป็นในสิ่งที่เขายังไม่เคยเป็น การเรียนรู้อย่างมีความสุขมีองค์ประกอบอยู่ 6 ประการได้แก่

1. เด็กแต่ละคนได้รับการยอมรับว่า เป็นมนุษย์คนหนึ่งที่มีหัวใจและสมอง มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว และมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติจากผู้ใหญ่อย่างมนุษย์คนหนึ่ง

2. ครูให้ความเมตตา จริงใจ และอ่อนโยนต่อเด็กทุกคนโดยทั่วถึง เอาใจใส่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม สม่ำเสมอ อารมณ์มั่นคง สดชื่นแจ่มใส วางตนเป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละและอดทน

3. เด็กเกิดความรัก และภูมิใจในตนเอง รู้จักปรับตัวได้ทุกที่ทุกเวลา เห็นคุณค่าของชีวิตและความเป็นมนุษย์ของตน ยอมรับจุดดี จุดด้อยของตน รู้วิธีปรับตัวให้อยู่ในสภาพแวดล้อมต่างๆ โดยไม่เสียสุขภาพจิต

4. เด็กแต่ละคนมีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัด และความสนใจ

5. บทเรียนสนุก แปลกใหม่ จูงใจให้ติดตามและเร้าใจให้อยากค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองในสิ่งที่สนใจ การเรียนไม่ขีดวงจำกัดอยู่ภายในห้องเรียน การเรียนสัมพันธ์กับวิถีชีวิต

6. สิ่งที่เรียนรู้สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน เกิดประโยชน์และเกิดความหมายต่อตัวเขา

องค์การอนามัยโลก (Burton, J.,2010) ให้เหตุผลที่องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงานเนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำ ให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงานนอกจากนี้แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเลื่อมล้ำต่างๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง

ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีและส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้นประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้าดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อมและบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส

ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับ ซึ่งควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่า พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกายจิตใจและความพึงพอใจในการทำ งาน) และความปลอดภัยของพนักงาน

นอกจากนี้ National Heart Foundation of Australia (2011) นำ เสนอเพิ่มเติมว่าองค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออกการขาดงานการป่วยของพนักงานช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำ งาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กรและทำ ให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงานอย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำ เนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมายแรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่างๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลกเนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)ต่างเห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและ ความเป็นอยู่ที่ดีดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำ งานที่ดีให้แก่แรงงานทั้งในกลุ่มผู้หญิงเด็ก และผู้ชาย

การประชุมอนามัยโลก พ.ศ. 2538 (ค.ศ.1995) ให้การรับรองกลยุทธ์ด้านชีวอนามัยของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย (the Global Strategy on Occupational Health for all) ซึ่งเป็นกลยุทธ์เบื้องต้นที่ประเทศต่าง ๆ จะนำ ไปใช้เพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข และ พ.ศ. 2550 (ค.ศ. 2007)

การประชุมอนามัยโลกได้รับรองแผนปฏิบัติการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข ระหว่าง พ.ศ.2551-2650 (PlanofAction on Workplace Health (GPA) for the period 2008 - 2017) โดยแผนดังกล่าวมี 5วัตถุประสงค์หลัก คือ

1. เพื่อให้มีการกำหนดและนำ เครื่องมือทางนโยบายด้านสุขภาพของพนักงานไปปฏิบัติ

2. เพื่อปกป้องและสนับสนุนสุขภาวะในที่ทำงาน

3. เพื่อสนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในการทำงาน

4. เพื่อจัดหาและสื่อสารเพื่อให้เกิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข

5. เพื่อผลักดันวาระเรื่องสุขภาวะของแรงงานไปสู่นโยบายเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

แผนปฏิบัติการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขนี้ เป็นกรอบการดำเนินการของประเทศต่างๆ ในการพัฒนานโยบาย โครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และพันธมิตรในการดำเนินการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข

ทั้งนี้การส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงานขององค์การอนามัยโลกและองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ในอดีตเป็นลักษณะแบบแยกส่วนคือ มีการส่งเสริมกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน (Health promotion activity) และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในการทำ งาน (Occupation health activity) แต่เมื่อไม่นานมานี้มีความพยายามเพื่อรวมกิจกรรมทั้ง 2 ไว้ด้วยกัน โดยแผนปฏิบัติการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข ระหว่าง พ.ศ.2551-2650 เป็นแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนที่สุด

2.5.2 ลักษณะขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขมีลักษณะที่สำคัญ คือ คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ดังนี้

1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือ องค์กรต้องตระหนักว่าพนักงานเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร ดังนั้นต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความเป็นมืออาชีพมีความเป็นอยู่มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคมคนทำ งานมีความสุข เพราะมีสุขภาพและจิตใจที่ดีมีความมั่นคงในชีวิตด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) องค์กรต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่ 2 ของพนักงานแก้ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงานสร้างความรักและความสามัคคีในองค์กร

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) องค์กรต้องมีความสามัคคีทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง

2.5.3 เครื่องมือเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะร่วมกับนักวิชาการ 5+1 เครื่องมือ เพื่อพัฒนาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข อย่างไรก็ตามด้วย

บริบทขององค์กรแตกต่างกันเช่นความแตกต่างด้านการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กร งบประมาณ ความพร้อมด้านบุคลากร ฯลฯทำ ให้การเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขด้วย 5+1 เครื่องมือ เป็นการแนะนำ เพื่อให้องค์กรไปปรับใช้ให้เหมาะกับบริบทของแต่ละองค์ กร(พ.ศ.2554 มีการเปิดตัวเครื่องมือสร้างสุข 5 เครื่องมือ แต่ พ.ศ. 2555 เพิ่มเครื่องมือ HeHa เข้ามา ดังนั้นจึงเรียกว่า 5+1 เครื่องมือสร้างสุข)

เครื่องมือสร้างสุข

เครื่องมือสร้างองค์กรแห่งความสุข 5+1 เครื่องมือ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม หรืออาจเรียกว่า “1 2 3 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข”

1. เครื่องมือที่นำ เสนอกรอบความคิดองค์กรแห่งความสุข จำนวน 1 เครื่องมือ คือ HOME Model

2. เครื่องมือที่นำ เสนอกระบวนการสร้างความสุขมี 2 เครื่องมือ ได้แก่ HeHa (เครื่องมือเสริมสร้างสุขภาวะแบบมากมีศรีสุข: สบม.) และ Happy 8 Menu (กล่องแห่งความสุข 8 ประการ)

3. เครื่องมือที่นำ เสนอแนวทางการวิเคราะห์องค์กร จำ นวน 3 เครื่องมือ ได้แก่Happinometer (การวัดความสุขด้วยตนเอง) Happy WorkplaceIndex (ดัชนีสุขภาวะองค์กร) และROI (การประเมินความคุ้มค่าในโครงการองค์กรแห่งความสุข)

กรอบของสุขภาวะในที่ทำงาน (WHO : Healthy Workplace Framework)

องค์กรอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้น เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง องค์กร การทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุนหรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต

4. ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

สำหรับประเทศไทย ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2553) ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ คือ

1. Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2. Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3. Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

4. Happy brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา จากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5. Happy soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริโอตตัปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตัปปะ คือ ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเองโดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6. Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7. Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8. Happy society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

การสร้างความสุขในที่ทำงานไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งในองค์กร เป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กร ที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน

2.5.4 แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

การสร้างองค์กรแห่งความสุข ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการและการร่วมมือทั้งในด้านองค์ความรู้และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งหลักสำคัญที่เป็นแกนกลางจะต้องปรากฏอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ คือ ความเป็นผู้นำ (Leadership engagement) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (worker involvement) ซึ่งขึ้นอยู่กับจริยธรรมและ การให้คุณค่า (values and ethics)

ความเป็นผู้นำ Leo J Hindery (ทศ คณนาพรและ พันโทอานันท์ ชินบุตร, 2555, น.72-73) ได้เขียนหนังสือเรื่อง It takes a CEO : It's time to lead with integrity ได้เขียนถึงคุณสมบัติของ "ผู้นำองค์กรในอนาคต" ที่น่าสนใจมากคือ

1. Bright. Well educated and well-informed : เป็นคนเฉลียวฉลาด การศึกษาดี และมีข้อมูลพร้อม

2. An inquiring mind : มีจิตใจใฝ่รู้

3. Articulate : สามารถสื่อสารถ่ายทอดความคิดออกมาได้เป็นภาพพจน์อย่างชัดแจ้ง

4. Exceptionally hard working : ตั้งใจมุ่งมั่นทำงานหนัก

5. Honest and ethical : มีจริยธรรมและความซื่อสัตย์

6. Demonstrates a sense of fairness and fair play : แสดงออกให้เห็นถึงการมีความเป็นธรรมและยอมรับการแข่งขันอย่างยุติธรรม

7. Lives life with grace : ตั้งมั่นบนชีวิตแห่งความโอบอ้อมอารีและรู้จักให้อภัย

8. Loves peple : รักผู้คน

9. Hates bigotry : ไม่ดันทุรัง เกลียดการดูถูกเหยียดหยาม

10. Shows courage : แสดงออกซึ่งความกล้าหาญ

11. Take (smart)risks : ยอมรับความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด

12. Make tough decisions in a timely way : สามารถตัดสินใจในเรื่องยากๆ ได้ภายในเวลาอันเหมาะสม

13. Acts on conviction : สามารถดำเนินการบางอย่างเพื่อยอมรับความผิด

14. Demonstrates patience-up to a point : มีความอดกลั้นได้ถึงในระดับหนึ่ง

15. Spots talent and keeps on looking : รู้จักเลือกและแสวงหาคนเก่ง

16. Delegates without second question : มอบอำนาจให้โดยปราศจากความกังวลใจ

17. Acknowledges multiple constituencies : เปิดเผยและมีความรับผิดชอบต่อบรรดากลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

18. Know where the buck really stops : รู้ว่าต้องเป็นผู้ตัดสินใจ โยนออกไปให้ใครไม่ได้อีกแล้ว

19. Tolerates loneliness : ทนสภาพการถูกโดดเดี่ยว

การมีส่วนร่วมของพนักงาน (worker involvement) ผู้นำต้องเข้าใจถึงแก่นแท้ของการทำงานต้องมี “สติ” รู้ตระหนักในหน้าที่อันควรทำและไม่ควรทำทั้งต่อตนเองและผู้อื่น มีชีวิตที่มีทั้ง “คุณค่า”และ “คุณภาพ” เพราะความสุขกับความเป็นจริงในปัจจุบัน สุขอย่างมีสติ และ สุขอย่างมีคุณภาพ ถือเป็นเรื่องธรรมดา แต่มีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร พนักงานทุกคน คือทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร ผู้นำมีหน้าที่ที่จะต้องสร้างทายาทในการทำงาน สร้างทีมงานที่แข็งแกร่งให้เป็นที่ยอมรับ

นอกจากความเป็นผู้นำ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรแล้ว ยังมีเงื่อนไขจำเป็นต่อการสร้างองค์กรแห่งความสุข อยู่ที่บุคคล 3 ฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันคือ 1) ผู้นำองค์กร 2) ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาบุคลากร และ3) บุคลากรทุกคนในองค์กร

สิ่งสำคัญในการเตรียมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ทุกคนในองค์กรจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุขให้เข้าใจเสียก่อน เพราะการดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขไม่จำเป็นต้องทำทั้ง 8 กล่องแห่งความสุข แต่ทุกคนในองค์กรสามารถช่วยกันประเมินความพร้อมได้ว่าองค์กรแห่งความสุขที่แท้จริงขององค์กร มีเรื่องใดมาก น้อย สภาพบริบททุนเดิมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นอย่างไร

อธิวัฒน์ เจี๋ยวิวรรธน์กุล (2553) ได้เสนอแนวคิด 7 Cs ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานสร้างเสริมสุขภาวะองค์กรเชิงพื้นที่ โดยนำร่อง 6 จังหวัด (ชลบุรี เชียงราย นครราชสีมา ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และราชบุรีในระยะที่ 1 และขยายผลไปจังหวัดใกล้เคียง ของจังหวัด อื่นๆ ที่มีศักยภาพในการดำเนินงานโครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะในจังหวัดในระยะที่ 2 (2554 - 2556) ซึ่งได้แนวคิดจากการทำงาน สามารถระบุปัจจัยสู่ความสำเร็จของการทำงานเชิงพื้นที่ในการเสริมสร้าง

องค์กรสุขภาวะ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญในการทำงานเสริมสร้างสุขภาวะองค์กร หรือองค์กรแห่งความสุขในจังหวัดนำร่อง ได้เป็น 7 Cs ดังนี้

1. Construction (โครงสร้างของคณะทำงาน) จะต้องมีการกำหนดโครงการสร้างการทำงาน ตลอดจนบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ต้องอาศัยคนที่มีจิตอาสา อยากเห็นคนทำงานในองค์กรมีความสุข ดังนั้นคนที่จะช่วยขับเคลื่อนงานได้สำเร็จ ต้องเป็นคนคอยประสานงาน มีความสามารถวิเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ที่จะนำมาใช้ในการทำงาน การติดตาม ประเมินผลกรดำเนินงาน แสวงหาแนวคิดในการทำให้คนทำงานมีความสุขจากการให้ โครงสร้างของคณะทำงาน จึงควรประกอบด้วยทีมที่ปรึกษา ทีมวิชาการ ทีมวิทยากรกระบวนการ ทีมสนับสนุน ประสานงานเครือข่าย ซึ่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการดำเนินงาน

2. Context (บริบทในการทำงานเชิงพื้นที่) เป็นการวิเคราะห์บริบทในด้านทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและทุนทางปัญญาที่จะหนุนเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กร เพื่อวางแผนการทำงาน การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมตามบริบท และตามศักยภาพที่แท้จริง

3. Conception (ฐานคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ) เป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจให้ตรงกัน ว่า องค์กรสุขภาวะ หรือองค์กรแห่งความสุข มีที่มาจากไหน หมายถึงอะไร ทำเพื่อใคร ทำไมต้องทำ ทำอย่างไร ทำที่ไหน หรือทำเมื่อไร คณะทำงานต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนและหาคำตอบร่วมกัน พร้อมจะเป็นผู้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริงโดยเริ่มนำแนวคิดหรือฐานคิดนี้ไปใช้กับองค์กรของตนก่อน แล้วแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อไป

4. Contact (การติดต่อประสานงาน)

5. Contribution (การหนุนเสริมจากภาคีเครือข่าย) ต้องค้นหาแหล่งทุนที่จะมาหนุนเสริม ไม่ว่าจะเป็นทุนทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรม และทุนทางปัญญา ต้องอาศัยแรงใจและแรงความคิดที่จะให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และการที่จะเกิดความยั่งยืนในการทำให้องค์กรมีความสุขนั้นต้องเกิดจากความร่วมมือและสนับสนุนจากทุกภาคส่วน

6. Control (การติดตามประเมินผลภายใน) เพื่อประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ในการดำเนินการประเมินผลภายในโครงการ

7. Continuity (การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความสุขในองค์กรที่ยั่งยืนได้ ต้องเกิดจากการพัฒนาและการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายและการสนับสนุนของผู้บริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานในองค์กร ตลอดจนการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่กำหนดไว้ชัดเจน

สรุปได้ว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุข จะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ หรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคตโดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกัน ขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้านคือ

(1) กาย ได้แก่ การประกอบสัมมาชีพ ความปลอดภัยในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมของการทำงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ปลอดภัยจากสารพิษ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร ฯ มีสุขภาพทางด้านร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว

(2) จิต ได้แก่ ความมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา

(3) สังคม ได้แก่ สังคมสัมพันธ์ มีการสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ระหว่างองค์กรโดยการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การสร้างสังคมเข้มแข็ง การช่วยเหลือเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน การรู้จักใช้จ่าย การรู้จักความพอดี พอประมาณ และการใช้เหตุผล การสร้างสังคม ยุติธรรม ให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กร และสร้างสังคมสันติสุข มีการประนีประนอม การแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

(4) ปัญญา ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และการตัดสินใจตามศักยภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานตามที่ตนถนัดและได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม ก็จะทำให้ได้คนเก่งไว้ในองค์กรซึ่งส่งผลต่อผลิตผลขององค์กรที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน (องค์กรแห่งความสุข-happy-workplace, 2563)

3. องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบและกิจกรรมสร้างสรรค์

3.1 ความหมายของรูปแบบ

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 (2556 , น.1011) ได้ให้ความหมายไว้ว่า รูปแบบ หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรองและในศาสตร์วิชาศิลปะ หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้น ๆ อย่างรูปคน รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ เช่น รูปแบบผู้หญิง รูปแบบเป็ด รูปแบบวัด.

รูปแบบ หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอน กระบวนการ ต้นแบบ อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่อาจเป็นโครงสร้างโปรแกรม แบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริง ที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเทศะ พิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษา เพื่อใช้แทนแนวความคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่งโดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ Keeve, J. P.(1988). Educational research methodology and measurement : An international handbook. Oxford: PergamanPress.2559, PP.14 - 42)

วิมล จันทร์แก้ว (2555) ความหมาย รูปแบบมี 2 ลักษณะ คือ ความหมายเชิงกายภาพ ซึ่งหมายถึง แบบจำลองของสิ่งที่เป็นรูปธรรม และความหมายเชิงแนวความคิด ซึ่งความหมายของสิ่งที่เป็นนามธรรมนั้น คือ การใช้เพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ต่อเนื่องของความเป็นเหตุเป็นผลกัน ส่วนความหมายในเชิงแนวคิด เป็นการอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นให้เข้าใจมากยิ่งขึ้น ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

รัตนะ บัวสนธ์ (2552, น. 124) ความหมายของรูปแบบ จำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้ 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริง รูปแบบในความหมายนี้ มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Mathematical Model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553) รูปแบบ หมายถึง กรอบความคิดทางด้านหลักการ วิธีการดำเนินงาน และเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบที่สามารถยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

กู๊ด (Good. 1979, P.90 อ้างถึงใน สมนึก ทองเอี่ยม. 2550)ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ 4 ความหมาย ดังนี้ 1) เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ 2) เป็นแบบอย่างเพื่อให้ผู้อื่นเลียนแบบ 3) เป็นแผนภูมิซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือหลักการหรือแนวคิด 4) เป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปลที่มีความสัมพันธ์ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ อาจจะเขียนออกมาเป็นสูตรหรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้

สมนึก ทองเอี่ยม (2550) กล่าวว่า รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่สำคัญ เกี่ยวกับแนวทาง วิธีการ และกิจกรรมที่นำมาปฏิบัติ เพื่อเป็นการสร้าง ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงปรากฏการณ์ที่สามารถอธิบายคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจในโครงสร้างทางความคิด

สรุปได้ว่า รูปแบบ หมายถึง การกำหนดหลักหรือแนวทาง เพื่อใช้เป็นโครงสร้างหรือต้นแบบในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และในอีกความหมายหนึ่งหมายถึง ภาพร่างหรือสิ่งที่ยังไม่สมบูรณ์ และรูปที่ปรากฏเห็น

3.2 ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบสามารถจำแนกได้หลายประเภท ได้มีผู้จำแนกประเภทของรูปแบบ ดังนี้

สมิช และคนอื่น ๆ (Smith and others .1980, PP.461) จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. รูปแบบเชิงกายภาพ จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบคล้ายจริงมีลักษณะคล้ายของจริง เช่น เครื่องบินจำลอง หุ่นไล่กา หุ่นตามร้านตัดเสื้อผ้า

1.2 รูปแบบเสมือนจริง มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง เช่น การทดลองทางเคมีในห้องปฏิบัติการ เครื่องบินจำลองที่บินได้หรือเครื่องฝึกหัดบิน เป็นต้น รูปแบบชนิดนี้มีความใกล้เคียงความจริงมากกว่าแบบแรก

2. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์

2.1 รูปแบบข้อความ หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ เป็นการให้ข้อความปกติธรรมดาในการอธิบายโดยย่อ เช่น คำพรรณนาลักษณะงาน คำอธิบายรายวิชา เป็นต้น

2.2 รูปแบบทางคณิตศาสตร์ หรือรูปแบบเชิงปริมาณ เช่น สมการและโปรแกรมเชิงเส้น

คีฟส์ (Keeves. 1988, PP.561-565) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ เป็นรูปแบบเชิงกายภาพ ส่วนใหญ่ใช้ในด้านวิทยาศาสตร์ เช่น รูปแบบโครงสร้างอะตอมสร้างขึ้นโดยใช้หลักเปรียบเทียบโครงสร้างรูปแบบให้สอดคล้องกับลักษณะที่คล้ายกันทางกายภาพ สอดคล้องกับข้อมูลและความรู้ที่มีอยู่ในลักษณะนั้นด้วย รูปแบบที่สร้างขึ้นจะต้องมีองค์ประกอบชัดเจน สามารถนำไปทดสอบด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ และสามารถนำไปใช้ในการหาข้อสรุปของปรากฏการณ์ได้อย่างกว้างขวาง เช่น รูปแบบจำนวนนักเรียนในโรงเรียน สร้างขึ้นโดยเปรียบเทียบกับลักษณะถังน้ำที่ประกอบด้วยท่อน้ำเข้าและท่อน้ำออก ปริมาณที่ไหลเข้าถังเปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่เข้าโรงเรียน อัตราการเกิด อัตราการย้ายเข้า อัตราการรับเด็กอายุต่ำกว่าเกณฑ์ ส่วนปริมาณน้ำที่ไหลออกเปรียบเทียบได้กับจำนวนนักเรียนที่ออกจากโรงเรียน เนื่องจากพ้นเกณฑ์การศึกษา การย้ายออก การจบการศึกษา จุดมุ่งหมายของรูปแบบนี้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์เปลี่ยนแปลงจำนวนนักเรียนในโรงเรียน

2. รูปแบบเชิงข้อความ เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยาย หรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ หรือรูปภาพ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิดองค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้น และใช้ข้อความอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างมากขึ้น แต่จุดอ่อนคือ ทำให้ยากแก่การทดสอบรูปแบบ

3. รูปแบบเชิงสาเหตุ เป็นรูปแบบที่เริ่มจากการนำเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทางในการศึกษาเกี่ยวกับพันธุศาสตร์ รูปแบบเชิงสาเหตุนี้ทำให้สามารถศึกษารูปแบบเชิงข้อความที่มีตัวแปรสลับซับซ้อนได้ แนวคิดสำคัญคือ ต้องสร้างขึ้นจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องหรืองานวิจัยที่มีมาแล้ว จะเขียนในลักษณะสมการเส้นตรงแต่ละสมการแสดงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปร มี 2 ลักษณะได้แก่

3.1 รูปแบบระบบเส้นเดี่ยว เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุด้วยเส้นโยงที่มีทิศทางของการเป็นสาเหตุในทิศทางเดียวโดยไม่มีความสัมพันธ์ย้อนกลับ

3.2 รูปแบบระบบเส้นคู่ เป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรโดยทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรภายในตัวแปรหนึ่ง อาจเป็นทั้งตัวแปรเชิงสาเหตุและเชิงผลพร้อมกัน จึงมีทิศทางความสัมพันธ์ย้อนกลับได้

4. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ เป็นรูปแบบที่ใช้แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบหรือตัวแปร โดยใช้สัญลักษณ์ทางคณิตศาสตร์ ปัจจุบันมีแนวโน้มว่าจะนำไปใช้ในด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น โดยเฉพาะในการวัดและประเมินผลทางการศึกษา รูปแบบลักษณะนี้ส่วนมากพัฒนามาจากรูปแบบเชิงข้อความ

Steiner (1988 อ้างถึงใน วาโร เพ็งสวัสดิ์ 2553 , น.5) ได้จำแนกรูปแบบออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) จำแนกออกเป็น

1.1 รูปแบบของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model of) เช่น รูปแบบเครื่องบินที่สร้างเหมือนจริง แต่มีขนาดย่อ

1.2 รูปแบบสำหรับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Model for) เป็นรูปแบบจำลองที่ออกแบบไว้เพื่อเป็นต้นแบบผลิตสินค้า ต้องสร้างรูปแบบเท่าของจริงขึ้นมาก่อน แล้วจึงผลิตสินค้าตามรูปแบบนั้น

2. รูปแบบเชิงแนวคิด (Conceptual Model) จำแนกออกเป็น

2.1 รูปแบบเชิงแนวคิดของสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model of) เป็นรูปแบบหรือแบบจำลองที่สร้างขึ้นโดยจำลองมาจากทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว เช่น รูปแบบที่สร้างมาจากทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

2.2 รูปแบบเชิงแนวคิดเพื่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด (Conceptual Model for) เป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาเพื่ออธิบายทฤษฎีหรือปรากฏการณ์ เช่น รูปแบบที่สร้างขึ้นจากทฤษฎีการคัดสรรตามธรรมชาติ เพื่อนำไปอธิบายทฤษฎีการคงอยู่ของนักเรียนในโรงเรียน เป็นต้น

สรุปได้ว่า ประเภทของรูปแบบ สามารถจำแนกได้หลายประเภท โดยการแบ่งประเภทของรูปแบบจะขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการอธิบายรูปแบบนั้น เช่น รูปแบบเชิงกายภาพ รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ รูปแบบเชิงเปรียบเทียบ รูปแบบเชิงข้อความ รูปแบบเชิงสาเหตุ รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ รูปแบบเชิงกายภาพ และรูปแบบเชิงแนวคิด เป็นต้น

3.3 องค์ประกอบของรูปแบบ มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ดังนี้

บราว และโมเบริค (Brown and Moberg. 1980, PP. 16-17) ได้สังเคราะห์รูปแบบจากแนวคิดเชิงระบบกับหลักการบริหารตามสถานการณ์ กล่าวว่าองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อม
2. เทคโนโลยี
3. โครงสร้าง
4. กระบวนการจัดการ
5. การตัดสินใจสั่งการ

อัมพร พงษ์กังสนานันท์ (2550, น.274-275) ได้พัฒนารูปแบบการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีพ มี 8 องค์ประกอบ คือ

1. ปรัชญาและหลักการจัดการศึกษา
2. หลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. การประเมินผลการเรียนรู้
5. การเทียบโอนความรู้และประสบการณ์และการเทียบระดับการศึกษา
6. การบริหารและการจัดการศึกษา
7. กลุ่มเป้าหมาย และ
8. การมีส่วนร่วมของพ่อแม่และชุมชน

ชนกนารถ ชื่นเชย (2550, น.179-180) ได้พัฒนารูปแบบการศึกษา มี 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ปรัชญาและหลักการของการศึกษาต่อเนื่อง
2. กลุ่มเป้าหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
3. จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
4. โครงสร้างระบบบริหารของการศึกษาต่อเนื่อง
5. หลักสูตรการเรียนการสอนของการศึกษาต่อเนื่อง
6. วีการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
7. สื่อการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของการศึกษาต่อเนื่อง
8. การติดตามและประเมินผลของการศึกษาต่อเนื่อง
9. การเทียบระดับและเทียบโอนผลการเรียน

คีฟส์ (Keeves,1988) กล่าวว่า รูปแบบโดยทั่วไปจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

1. รูปแบบจะต้องนำไปสู่การทำนาย (prediction) ผลที่ตามมาซึ่งสามารถพิสูจน์ทดสอบได้ กล่าวคือ สามารถนำไปสร้างเครื่องมือเพื่อไปพิสูจน์ทดสอบได้

2. โครงสร้างของรูปแบบจะต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) ซึ่งสามารถใช้อธิบายปรากฏการณ์/เรื่องนั้นได้

3. รูปแบบจะต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ (imagination) ความคิดรวบยอด (concept)และความสัมพันธ์ (interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบควรจะประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (structural relationships) มากกว่า ความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (associative relationships)

สรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบองค์ของรูปแบบใด ขึ้นอยู่กับปรากฏการณ์ ปัจจัย หรือตัวแปรต่าง ๆ ที่ทำการศึกษา ซึ่งออกแบบตามแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการพื้นฐานในการกำหนดรูปแบบ

3.4 ลักษณะของรูปแบบที่ดี

วาโร เพ็งสวัสดิ์ (2553, น. 6) ได้กล่าวว่า รูปแบบที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

1. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตัวแปรมากกว่าความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงธรรมดา อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงก็มีประโยชน์ในช่วงของการพัฒนารูปแบบ

2. รูปแบบควรนำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ด้วยข้อมูลเชิงประจักษ์โดยเมื่อทดสอบรูปแบบแล้วถ้าปรากฏว่าไม้สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์รูปแบบนั้นต้องถูกยกเลิก

3. รูปแบบควรอธิบายโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาได้อย่างชัดเจน

4. รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างความคิดรวบยอด (Concept) ใหม่และการสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ ซึ่งจะเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษา

5. รูปแบบในเรื่องใด จะเป็นเช่นไรขึ้นอยู่กับกรอบของทฤษฎีในเรื่องนั้น ๆ

คีฟส์ (Keeves. 1988, P.560) กล่าวว่า รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (requirement) 4 ประการ คือ

1. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (structural relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ (associative relationship)

2. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้น สามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

3. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา

ดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

4. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

ทิศนา แขมมณี (2555) กล่าวว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดีควรมีลักษณะตามข้อกำหนดดังนี้

1. รูปแบบต้องเป็นแนวทางที่นำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา (Prediction) ซึ่งสามารถพิสูจน์และทดสอบได้เชิงประจักษ์

2. โครงสร้างของรูปแบบต้องประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) ซึ่งสามารถอธิบายปรากฏการณ์หรือเรื่องนั้น ๆ ได้

3. รูปแบบต้องสามารถช่วยสร้างจินตนาการ(Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้

4. รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structure relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative relationships)

สรุปได้ว่า ลักษณะของรูปแบบที่ดี ควรเป็นรูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เช่น รูปแบบควรเป็นเครื่องมือที่สามารถสร้างความคิดรวบยอด(Concept) ใหม่ ๆ ได้ และสามารถสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ และเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ในเรื่องที่กำลังศึกษาได้ หรือรูปแบบต้องเป็นแนวทางที่นำไปสู่การทำนายผลที่ตามมา(Prediction) ซึ่งสามารถพิสูจน์และทดสอบได้เชิงประจักษ์ สามารถช่วยสร้างจินตนาการ(Imagination) ความคิดรวบยอด (Concept) และความสัมพันธ์ (Interrelations) รวมทั้งช่วยขยายขอบเขตของการสืบเสาะความรู้ หรือควรประกอบด้วยความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง (Structure relationships) มากกว่าความสัมพันธ์เชิงเชื่อมโยง (Associative relationships) เป็นต้น

3.5 ความหมายของกิจกรรมสร้างสรรค์

กฤษณา รักนุช (2560) กิจกรรมสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่มุ่งให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาอย่างเหมาะสมตามวัย

กู๊ด (Good, 1973, P.38) กิจกรรมสร้างสรรค์เป็นกิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ และการมีทักษะในการสร้างผลงาน

ปีเตอร์สัน (Peterson, 1958, P.101) กล่าวไว้ว่า เด็กทุกคนต้องการแสดงออกทางด้านความคิดและความรู้สึกต่าง ๆ ศิลปะจึงเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงออก รวมทั้งสามารถถ่ายทอดความรู้สึก และแสดงบุคลิกภาพความเป็นอิสระของเด็กผ่านจินตนาการของเด็กแต่ละคน

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า กิจกรรมสร้างสรรค์ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ มีทักษะ ผ่านการแสดงออกด้านความคิด ความรู้สึกและบุคลิกภาพ

3.6 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสร้างสรรค์

ชุติมา วงษ์พระลับ (2553) ได้ให้แนวคิดสำหรับการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ในการเรียนการสอนดังนี้

1) การสอน (Paradox) หมายถึง การสอนเกี่ยวกับการคิดเห็นในลักษณะความคิดเห็นที่ขัดแย้งในตัวมันเอง ความคิดเห็นซึ่งค้านกับสามัญสำนึก ความจริงที่สามารถเชื่อถือหรืออธิบายได้ ความเห็นหรือความเชื่อที่ฝังใจมานาน ซึ่งการคิดในลักษณะดังกล่าว นอกจากจะเป็นวิธีการฝึกประเมินค่าระหว่างข้อมูลที่แท้จริงแล้ว ยังช่วยให้คิดในสิ่งที่แตกต่างไปจากรูปแบบเดิมที่เคยมีเป็นการฝึกมองในรูปแบบเดิมให้แตกต่างออกไป และการเป็นส่งเสริมความคิดเห็นไม่ให้คล้อยตามกัน (Non – Journal of Education KhonKaen University Vol.33, No.4 Oct.-Dec.2010 12 Conformity) โดยปราศจากเหตุผล ดังนั้น ในการสอนของครูจึงควรกำหนดให้รวบรวมข้อคิดเห็นหรือคำถามแล้วให้ผู้เรียน แสดงทักษะด้วยการอภิปราย โต้วาที หรือแสดงความคิดเห็นในกลุ่มย่อยก็ได้ กิจกรรมเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์นี้ ผู้เรียนจะต้องคิดคำ ศัพท์ที่มีความหมายขัดแย้งกับคำที่กำหนดมาให้ และเมื่อนำมารวมกันจะเกิดความหมายใหม่

2) การพิจารณาลักษณะ (Attribute) หมายถึง การสอนให้คิดพิจารณาลักษณะต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ทั้งของมนุษย์สัตว์สิ่งของในลักษณะที่แปลกแตกต่างไปกว่าที่เคยคิด รวมทั้งในลักษณะที่คาดไม่ถึง จากกิจกรรมนี้ผู้เรียนจะต้องคิดเปรียบเทียบโดยพิจารณารายละเอียดให้มีแง่มุมที่แตกต่างของคนและสัตว์ ไม่ว่าจะเป็นอวัยวะ ด้านอารมณ์ โดยต้องอยู่บนพื้นฐานการเปรียบเทียบที่เป็นจริง กิจกรรมนี้ผู้เรียนได้ฝึกคิดหาคำ ศัพท์โดยผู้เรียนต้องมีความคิดริเริ่มในการเขียนคำศัพท์ที่มีความเชื่อมโยงกับภาพ ภาพที่ใช้ควรเป็นภาพที่มีอยู่จริง แต่ต้องนำมาดัดแปลงให้มีความแปลกไปจากเดิม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้เรียนได้คิดในแง่มุมที่แตกต่างจากเดิม

3) การเปรียบเทียบอุปมาอุปมัย (Analogies) หมายถึง การเปรียบเทียบสิ่งของหรือสถานการณ์การณ์ที่คล้ายคลึงกัน แตกต่างกัน หรือตรงกันข้ามกัน อาจเป็นคำเปรียบเทียบ คำพังเพย สุภาษิต กิจกรรมนี้ผู้เรียนได้ฝึกการความคิดคล่องและความคิดที่หลากหลาย โดยการคิดหาคำศัพท์ในลักษณะต่าง ๆ เช่น คำตรงข้าม อาชีพ ความสัมพันธ์ของสิ่งของ เป็นต้น

4) การบอกสิ่งที่คลาดเคลื่อนไปจากความ เป็นจริง (Discrepancies) หมายถึง การแสดงความคิดเห็นบ่งชี้ถึงสิ่งที่คลาดเคลื่อนจากความจริง ผิดปกติไปจากธรรมดาทั่วไป หรือสิ่งที่ยังไม่สมบูรณ์ กิจกรรมนี้เป็นกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้จินตนาการในการอธิบายถึงประเด็นที่เป็นไปได้ของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยใช้เหตุและผล เพื่อให้สถานการณ์ที่กำหนด มีความสมบูรณ์

5) การค้นหาคำตอบคำถามที่กำกวมไม่ชัดเจน (Tolerance for ambiguity) เป็นการฝึกให้ผู้เรียนมีความอดทนและพยายามที่จะค้นคว้าหาคำตอบต่อปัญหาที่กำกวม สามารถตีความได้เป็นสองนัย ลึกลับ รวมทั้งท้าทายความคิดจากภาพ โดยภาพนั้นจะเป็นภาพที่คลุมเครือไม่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้เรียนต้องคิดพิจารณา ให้รอบคอบ และตัดสินใจให้ได้ว่าเป็นภาพอะไร พร้อมตั้งชื่อภาพ และเขียนเรื่องประกอบ

6) ทักษะการมองภาพในมิติต่างๆ (Visualization skill) หมายถึง การฝึกให้แสดงความรู้สึกนึกคิดจากภาพในแง่มุมแปลกใหม่ ไม่ซ้ำเดิม พัฒนาการเขียนอย่างสร้างสรรค์ (acreative writing skill) หมายถึง การฝึกให้แสดงความคิดความรู้สึก การจินตนาการผ่านการเขียนบรรยาย หรือพรรณนาให้เห็นภาพชัดเจน กิจกรรมนี้ผู้เรียนต้องคิดคำศัพท์ใหม่ให้ได้มากที่สุด จากคำ ที่กำหนดมาให้ โดยคำใหม่จะต้องมีความหมาย เป็นกิจกรรมส่งเสริมความคิดคล่อง และความคิดริเริ่ม

7) พัฒนาการเขียนอย่างสร้างสรรค์ (acreative writing skill) หมายถึง การฝึกให้แสดงความคิดความรู้สึก การจินตนาการผ่านการเขียนบรรยายหรือพรรณนาให้เห็นภาพชัดเจน กิจกรรมนี้ผู้เรียนต้องคิดคำศัพท์ใหม่ให้ได้มากที่สุด จากคำที่กำหนดมาให้ โดยคำใหม่จะต้องมีความหมายเป็นกิจกรรมส่งเสริมความคิดคล่อง และความคิดริเริ่ม

8) การประเมินสถานการณ์ (Evaluate Situations) หมายถึง การฝึกให้หาคำตอบโดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้น และความหมายเกี่ยวเนื่องกัน ด้วยการตั้งคำถามว่าถ้าสิ่งหนึ่งเกิดขึ้นแล้วจะเกิดผลอย่างไร จากประโยคสมมุติที่กำหนดให้ ผู้เรียนจะมีความคิดริเริ่ม และความคิดที่หลากหลายว่าจะเกิดอะไรขึ้น ผู้เรียนได้ฝึกการใช้จินตนาการมาเชื่อมโยงเพื่อให้ได้ข้อความที่สมบูรณ์

9) Mind Map คือ การถ่ายทอดความคิด หรือข้อมูลต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสมองลงกระดาษ ยังช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ง่าย เนื่องจากจะเห็นเป็นภาพรวม และเปิดโอกาสให้สมองเชื่อมโยงต่อข้อมูลหรือความคิดต่าง ๆ เข้าหากันได้ง่าย ผังความคิด (Mind Map) กระตุ้นให้คิดแก้ไขปัญหาโดยเปิดโอกาสให้มองเห็นวิธีใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ จากกิจกรรมนี้ผู้เรียนจะกำหนดถึงรายละเอียดในแต่ละประเด็นด้วยตนเอง เช่น จะเดินทางไปอย่างไร กิจกรรมที่คิดว่าจะทำมีอะไรบ้าง นอกจากนี้ ผู้เรียนสามารถเพิ่มเติมรายละเอียด มากกว่าประเด็นที่กำหนด เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้คิดอะไรที่แปลกใหม่

จุฑารัตน์ วรรณศรียพงษ์ (2558, ออนไลน์) กล่าวไว้ว่า การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์เป็นกิจกรรมที่ช่วยเด็กให้แสดงออกทางอารมณ์ ความรู้สึก ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจิตนาการโดยใช้การปฏิบัติงานศิลปะกระดาษ เป็นกิจกรรมเกี่ยวกับงานศิลปศึกษาต่าง ๆ ได้แก่ การวาดภาพระบายสี การปั้น การพิมพ์ภาพ การพับ การตัด การฉีก ปะ ตลอดจนการประดิษฐ์เศษวัสดุ ฯลฯ ที่มุ่งพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์ การรับรู้เกี่ยวกับความงามและส่งเสริมกระตุ้นให้เด็กแต่ละคนได้แสดงออกตามความรู้สึกและความสามารถของตนเอง ปลูกฝังลักษณะนิสัยให้เป็นคนมีความประณีต มีความละเอียดอ่อน เป็นคนมีระเบียบ

กิ่งแก้ว ใหม่สุวรรณ (2550, บทนำ) กล่าวถึงความคิดสร้างสรรค์ว่า เป็นความคิดที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เป็นสื่อที่นำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของมนุษย์ และความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถที่สำคัญของมนุษย์ให้มีคุณภาพมากกว่าด้านอื่น ๆ และเป็นปัจจัยที่สำคัญส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของประเทศ นั่นคือ ผลจากความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ ก่อให้เกิดนวัตกรรมและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีต่าง ๆ มากมาย และค้นพบการผลิตเครื่องคอมพิวเตอร์ การคมนาคม และสิ่งแปลกใหม่ทางวิทยาศาสตร์ ทางการแพทย์ รวมทั้งประดิษฐ์คิดค้นเครื่องมือต่าง ๆ ให้ก้าวหน้าและทันสมัยอยู่เสมอ

จากแนวคิดข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดกิจกรรมสร้างสรรค สามารถทำได้หลายทาง ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การสร้างสภาพแวดล้อม หรือเจตคติของผู้ใกล้ชิด นอกจากการส่งเสริมแล้ว ก็ต้องขจัดอุปสรรคให้หมดไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคที่เกิดจากพฤติกรรมของผู้เรียน วัฒนธรรม บรรยากาศในการเรียนการสอน เป็นต้น การพัฒนากระบวนการคิดสร้างสรรค์จะส่งเสริมกระตุ้นให้เด็กได้แสดงออกตามความรู้สึก และความสามารถของตนเอง ปลูกฝังลักษณะนิสัยให้เป็นคนมีความประณีต มีความละเอียดอ่อน เป็นคนมีระเบียบ

3.7 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับกิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ

กิจกรรมสร้างสรรค์ .5 ลักษณะ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการบริหารจัดการหรือการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) คุณภาการจัดการเรียนรู้ของครูที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีคงามสุข คุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน และความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ดังนี้

1) สื่อสารสร้างความเข้าใจ หมายถึง การสื่อสารสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เป็นการสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าใจตรงกัน ทั้งวัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการและเนื้อหาสาระในพัฒนาโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace)

2) สร้างการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมร่วมคิดร่วมวางแผน แนะนำ เพื่อพัฒนาโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace)

3) สอบถามติดตาม (นิเทศ) หมายถึง การสอบถามติดตามอย่างกัลยาณมิตรเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าในการพัฒนาโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace)เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมแนะนำให้คำปรึกษา ซึ่งถือเป็น

ระบบการนิเทศติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียนตามปกติ แต่ปรับกระบวนการติดตามให้ง่ายเป็นกันเอง ไม่สร้างความกดดันวิตกกังวลหรือสร้างความเครียด

4) เสริมแรงเชิงบวก สร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ซึ่งการเสริมแรงเชิงบวกมีหลากหลายวิธี สามารถเลือกใช้ให้สนใจในกระบวนการพัฒนาโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งภายในจังหวัด ต่างจังหวัด ภายในเขตพื้นที่และต่างเขตพื้นที่การศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรมให้ความรู้ การศึกษาดูงาน การจัดนิทรรศการนำเสนอผลงาน เป็นต้น

5. การสร้างและขยายเครือข่าย หมายถึง การเริ่มต้นของการสร้างเป้าหมายร่วมกันของภาคีสมาชิกในการพัฒนาโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ซึ่งสมาชิกจะมีส่วนเกี่ยวข้องและจะมีบทบาทหน้าที่ความถนัดต่าง ๆ กันแต่เมื่อทุกคนได้เข้ามารับรู้ในเป้าหมาย หรือปัญหาร่วมกัน ก็จะสามารถพัฒนาและแสดงบทบาทหน้าที่ของตนเองตามศักยภาพ หรือความถนัดของตน เพื่อตอบสนองเป้าหมายของเครือข่ายได้ ก่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) มีรูปแบบการทำงาน ในลักษณะสร้างความร่วมมือ ประสานงานกัน เพื่อให้งานที่ออกมานั้นประสบผลสำเร็จ

1. การสื่อสารสร้างความเข้าใจ

ความหมายของการสื่อสาร

การสื่อสาร จัดเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ นอกเหนือจากปัจจัยสิ่งที่มีความจำเป็นต่อความอยู่รอดของมนุษย์แม้ว่าจะไม่ได้มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับความเป็นความตายของมนุษย์แต่การที่จะได้มาซึ่งปัจจัยสี่มนุษย์จึงต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินกิจกรรมใด ๆของตน และเพื่ออยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม การสื่อสารเป็นพื้นฐานสำคัญในกระบวนการทางสังคม ยิ่งสังคมมีความสลับซับซ้อนมาก และประกอบด้วยคนจำนวนมากขึ้นการสื่อสารก็ยิ่งมีความสำคัญมากขึ้นท่านั้น เพราะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมจะนำมาซึ่งความวามสลับซับซ้อนจนอาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจแก่สมาชิกของสังคม ดังนั้นจึงต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้ดังนี้

คลังความรู้ออนไลน์ (2561) ได้กล่าวถึงการสื่อสารไว้ ว่า ธรรมชาติของมนุษย์ต้องการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ต้องการความรักความเข้าใจจากสมาชิกในกลุ่ม การสื่อสารจึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้มนุษย์ได้รับสิ่งเหล่านั้น และการสื่อสารยังช่วยให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ ช่วยให้ได้รับความไว้วางใจและความรู้สึกที่ดีต่อกันได้

การสื่อสาร ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Communication หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสารข้อมูลจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงให้ผู้รับข่าวสารมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมา โดยคาดหวังให้เป็นไปตามที่ผู้ส่งต้องการ

ความสำคัญของการสื่อสาร

1) การสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อชีวิตประจาวัน ในวันหนึ่งเราใช้การสื่อสารตลอดเวลาทั้งการสื่อสารกับตนเอง การสื่อสารกับผู้อื่น ตั้งแต่บุคคลในครอบครัว กลุ่มเพื่อน ผู้ร่วมงาน และทุกกิจกรรมในการดำรงชีวิต ก็ต้องใช้การสื่อสารทั้งนั้น

2) ความสำคัญต่อความเป็นสังคม มนุษย์รวมตัวกันเป็นกลุ่มสังคมได้ตั้งแต่สังคมเล็กระดับครอบครัว จนถึงสังคม ที่ใหญ่ระดับประเทศและระดับโลกได้ ก็เพราะอาศัยการสื่อสารเป็นพื้นฐาน

3) ความสำคัญต่ออุตสาหกรรมและธุรกิจตั้งแต่ขั้นตอนการตลาด การขาย การจัดหาวัตถุดิบ การวางแผนการผลิต การผลิต การเงิน การบัญชี และการบริหารงานบุคคล ต้องใช้ การสื่อสารทุกขั้นตอน

4) ความสำคัญต่อการปกครอง เนื่องจากผู้ปกครองและผู้ถูกปกครอง จะต้องมีการตกลงร่วมกันในกฎเกณฑ์หรือระเบียบต่าง ๆ ผู้ปกครองต้อง เผยแพร่ข่าวสารเหล่านี้ให้ผู้ถูกปกครองทราบทั้งทางตรงและทางอ้อม

5) ความสำคัญต่อการเมืองและเศรษฐกิจทุกประเทศมีการติดต่อสื่อสารกันทั้งทางด้านการเมือง และเศรษฐกิจเพื่อการสร้างเครือข่ายหรือพันธมิตร

มนุษย์ใช้การสื่อสารอยู่ตลอดเวลา การรู้ความหมายและรู้ความสำคัญของการสื่อสารตลอดจนทราบองค์ประกอบของการสื่อสาร ทำให้สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาการรูปแบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

มิลเลอร์ (Miller. 1951) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง

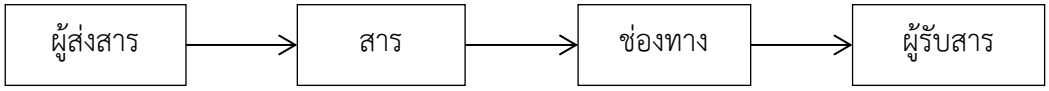
สรุปได้ว่า การสื่อสาร คือกระบวนการหนึ่งที่มีผลกระทบต่อบุคคลอื่น ด้วยเจตนาที่ต่างกัน ซึ่งการสื่อสารนั้นต้องอาศัยความเข้าใจร่วมกันต่อเครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ที่เรียกว่าภาษา จึงจะสามารถเข้าใจการสื่อสารได้

ทฤษฎีการสื่อสาร

1. แนวคิดทฤษฎีการสื่อสารของ เดวิด เค เบอร์โล (David K. Berlo)

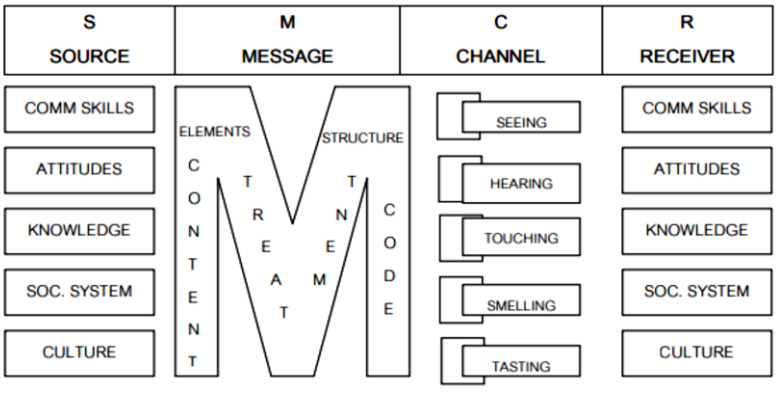
เนื่องจากกระบวนการสื่อสารนั้นต้องใช้กระบวนการคิดและการใช้ภาษา กระบวนการสร้างและรับ ตลอดจนกระบวนการของการแลกเปลี่ยนข่าวสารเพื่อความเข้าใจร่วมกัน เบอร์โล (Berlo) ได้อธิบายพฤติกรรมของการสื่อสาร คือความสัมพันธ์ระหว่างกันขององค์ประกอบทางการสื่อสารที่เรียกว่า SMCR มาจากคำว่า แหล่งสาร (source) สาร (message) ช่องทาง (channel) และผู้รับสาร

(receiver) ซึ่งไม่สามารถแยกออกจากกันได้เป็นส่วน ๆ โดยอิสระได้กระบวนการสื่อสารจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ขององค์ประกอบทั้ง 5 ในกระบวนการสื่อสาร โดยเฉพาะผู้ส่งสารและความสามารถในการรับสารของผู้รับสารเช่นเดียวกัน ไม่ว่าสารเหล่านั้นจะผ่านช่องทางรูปหรือการมองเห็น (seeing) รส (tasting) กลิ่น (smelling) เสียง (hearing) หรือสัมผัส (touching) องค์ประกอบทั้ง 5 นี้จะมีอิทธิพลต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร รูปแบบสารสื่อสารนี้แสดงให้เห็นว่ามีหลายองค์ประกอบ สารซึ่งบรรจุเนื้อหา (content) อาจจะถูกส่งไปในลักษณะรหัสเฉพาะ (code) มีรูปแบบ (structure) และอาจจะได้รับการปฏิบัติ (treated) แตกต่างกันไปโดยผู้อื่น และสารสามารถส่งได้หลายช่องทางไม่ว่าจะเป็นส่งผ่านบุคคล ผ่านวิทยุ ผ่านโทรทัศน์ผลกระทบก็จะกลับมาในรูปแบบกระบวนการในทิศทางเดิมเช่นกันสามารถอธิบายองค์ประกอบการสื่อสาร SMCR ได้ดังแผนภาพที่ 16



แผนภาพที่ 16 : ตัวแบบพื้นฐานของการสื่อสาร SMCR Model ของเดวิด เค. เบอร์โล (David K. Berlo)

ตามความคิดเห็น ของ เดวิด เค.เบอร์โล (David K. Berlo. 1960) ผู้ส่งสาร คือ ผู้สร้างสารที่มีเจตนาที่จะสื่อสาร ส่วนตัวสาร คือ การแปลความหมายของความคิดเห็นของผู้ส่งสารให้อยู่ในรูปของสัญลักษณ์ เช่น ภาษาหรือการแสดงออก ขณะช่องทาง คือ สื่อที่ตัวสารจะถูกส่งผ่าน และผู้รับสาร คือ บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เปลี่ยนเป้าหมายของการสื่อสาร ซึ่งในองค์ประกอบพื้นฐานของการสื่อสารทั้ง 4 ตัวจะมีรายละเอียดดังแผนภาพที่ 17 SMCR Model



แผนภาพที่ 17 : แบบจำลองการสื่อสารของเบอร์โล

1. แหล่งของสารหรือผู้ส่งสาร (S : source) ต้องเป็นผู้ที่มีทักษะความชำนาญในการสื่อสารโดยมีความสามารถใน "การเข้ารหัส" (encode) เนื้อหาข่าวสาร มีทัศนคติที่ดีต่อผู้รับเพื่อผลในการสื่อสารมีความรู้อย่างดีเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่จะส่งและมีความสามารถในการปรับระดับของข้อมูลนั้นให้เหมาะสมตลอดจนพื้นฐานทางสังคมและวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับผู้รับซึ่งในการศึกษาครั้งนี้แหล่งสารจะเป็นรัฐบาล ผู้ควบคุมนโยบายด้านพลังงาน

2. ข้อมูลข่าวสาร (M : message) เกี่ยวข้องทางด้านเนื้อหาที่เกี่ยวกับพลังงานสัญลักษณ์ และวิธีการส่งข่าวสารในที่นี้อาจหมายถึง ผลกระทบจาการขุดเจาะ ผลประโยชน์จากพลังงาน และนโยบายด้านพลังงาน เป็นต้น

3. ช่องทางในการส่งสาร (C: channel) หมายถึงการที่จะส่งข่าวสารโดยการให้ผู้รับได้รับข่าวสารข่อมูลโดยผ่านประสาทสัมผัสทั้ง 5 หรือเพียงส่วนใดส่วนหนึ่ง คือ การได้ยิน การดูการสัมผัส การลิ้มรสหรือการได้กลิ่น ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่สื่อมวลชน วิทยุ โทรทัศน์อินเตอร์เน็ต เอกสารแนะนำตัวของนักการเมือง เป็นต้น

4. ผู้รับ (R: receiver) ต้องเป็นผู้มีทักษะความชำนาญในการสื่อสาร โดยมีความสามารถใน "การถอดรหัส" (decode) สาร เป็นผู้ที่มีทัศนคติ ระดับความรู้และพื้นฐานทางสังคมวัฒนธรรมเช่นเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันกับผู้ส่ง จึงจะทำให้การสื่อความหมาย หรือสื่อสารนั้นได้ผล ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้รับส่วนใหญ่คือผู้ที่ได้รับผลกระทบโดยตรงบริเวณอ่าวไทยหรือย่านอุตสาหกรรมพลังงานส่วนปัจจัยที่สนับสนุนประสิทธิภาพของการสื่อสารทางการเมือง

5. วัฒนธรรม (culture) ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่เหมือนหรือต่างกันจะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล่มเหลวของการสื่อสารได้

ทฤษฎีการสื่อสาร (Communication Theory) อธิบายว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการส่งสารจากผู้ส่งสาร (Sender) ไปยังผู้รับสาร (Receiver) ให้ผู้รับสารเข้าใจสาระของสารได้ตามจุดมุ่งหมายของผู้ส่งสารซึ่งมีหลายลักษณะ เช่น การชักนำการประสานงาน การสร้างความบันเทิงการให้สารสนเทศ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ้งล้วนแต่มีประโยชน์เชิงสร้างสรรค์แก่ผู้รับสาร กระบวนการสื่อสารที่ใช้กันมากที่สุด คือการชักนำ (Persuasion) ซึ่ง Dainton and Zelley9 ได้ให้นิยามว่า เป็นการสื่อสารของมนุษย์ที่ผู้ส่งสารพยายามใช้อิทธิพลต่อผู้รับสารทำให้ผู้รับสารเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติ นอกจากนี้มีทฤษฎีการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารเพื่อชักนำให้บุคคลเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยมและเจตคติที่สำคัญได้แก่ ทฤษฎีการตัดสินใจทางสังคม (Social Judgment Theory) ทฤษฎี (Elaborative Likelihood Theory) ทฤษฎี (Theory of Cognitive Dissonance) ทฤษฎีกระบวนทัศน์ เชิงพรรณนา (Narrative Paradigm Theory) ซึ่งต่างก็มีเป้าหมายให้ผู้รับสารทำตามที่ผู้ส่งสารเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติตามจุดมุ่งหมายของผู้ส่งสาร

การสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจ

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560 , น.12-13) กล่าวถึงการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ว่า การสื่อสารสร้างความเข้าใจ มีขั้นตอน ดังนี้

1. การประชุมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเชิงลึก แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ในการตัดสินใจร่วมพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม

2. การอบรม ครูแกนนำ นักเรียนแกนนำ เป็นการประชุมระดมสมองเพื่อกำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้เชิงบวกที่ต้องการให้นักเรียนเป็นคนดี

3. การพัฒนานักเรียนแกนนำเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถเป็นหลักในการดำเนินงาน โดยมีครูเป็นที่ปรึกษา

4. การออกแบบกิจกรรมเชิงบูรณาการความรู้สู่ความดี เป็นการพัฒนากิจกรรมสู่ชั้นเรียน

5. การศึกษาดูงานโรงเรียนคุณธรรมต้นแบบ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งด้านวิชาการและกิจกรรมพัฒนานักเรียนร่วมกัน

มนตา ตุลย์เมธาการ และคณะ (2560 , น.3) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรม จะต้องสร้างความตระหนักและความเข้าใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ประสานความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ให้ทุกฝ่ายเห็นคุณค่าและความสำคัญของการพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียน

สรุปได้ว่า การสื่อสารสร้างความเข้าใจ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) เพราะ เมื่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจตรงกัน ทั้งความสำคัญ ความหมาย และกระบวนการพัฒนา ก็จะมีความตระหนักและเห็นคุณค่า ซึ่งจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องก็จะนำมาซึ่งความสำเร็จ

2. การสร้างการมีส่วนร่วม

ความหมายของการสร้างการมีส่วนร่วม

วนิดา ไหมพรม (2560 , น.108) กล่าวว่าการทำงานแบบมีส่วนร่วมนั้น ไม่ว่าจะเป็นระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน ระดับชุมชน ระดับองค์กร หรือระดับประเทศนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนทัศน์ปัจจุบัน เพราะจะช่วยให้ผู้มีส่วนร่วมเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ (Ownership) และจะทำให้ผู้มีส่วนร่วม หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียนั้นยินยอมปฏิบัติตาม (Compliance) และรวมถึงตกลงยอมรับ (Commitment) ได้อย่างสมัครใจ, เต็มใจและสบายใจ

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2550) กล่าวว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ทางความคิด, จิตใจ, อารมณ์และทางกาย การมีส่วนร่วมมีความหมายมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่ง (Sense and belonging) การมีส่วนร่วมมีความหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and qualitative) การมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งมิติด้านความสามารถ เวลา และโอกาสที่

จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นการกระทำ (Action) จึงมีทั้งผู้กระทำ (The actor) ผู้ถูกกระทำหรือผู้รับผล (The recipient) และสาธารณชน (The public) ผู้เป็นบริบทของการกระทำ

มธุรดา ศรีรัตน์ (2554) กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ ความรับผิดชอบ การวางแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดจากการบริหารงานในองค์การ

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ. (2557 อ้างถึงใน Koontz & other : 1986) กล่าวว่า การให้มีส่วนร่วมเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารต้องการให้ได้รับการสนับสนุนที่เข้มแข็ง อันมีผลมาจากการวิจัยและทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจที่ตระหนักถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม และการสร้างการยอมรับนับถือ

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ. (2557 อ้างถึงใน Putti J.M. : 1987) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมเป็นพื้นฐานของกิจกรรมทุกกิจกรรม กระบวนการตัดสินใจของกลุ่มจะเกิดการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม ซึ่งปัจจัยสำคัญของการมีส่วนร่วมมี 4 ประการ คือ

1) เป็นความพยายามที่เกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและความรู้สึก

2) เป็นการกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ

3) เป็นการให้บุคคลรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน

4) เป็นการพัฒนาการมีส่วนร่วม ซึ่งคำนึงถึงความสมดุล การมีส่วนร่วมที่แท้จริงกับ การมีส่วนร่วมมากเกินไป

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ (2557) การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ร่วมคิด ร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลง เป็นเทคนิคอย่างหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องการ เพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้ว จะไม่ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมเข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะไม่ค่อยเกิดการต่อต้าน รวมทั้งช่วยลดคงวามขัดแย้งและความเครียด จากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน บุคคลจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้น และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุธี วรประดิษฐ์ (2553) กล่าวว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนเกิดจากจิตใจที่ต้องการเข้าร่วมในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเพื่อให้เกิดผลต่อความต้องการของกลุ่มคนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตทาง สังคม ทั้งนี้ในการที่จะให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงนักการจัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมต้องคำนึงถึงวิถี

การดำเนินชีวิตค่านิยม ประเพณี ทัศนคติของบุคคลเพื่อให้เกิดความสมัครใจเข้าร่วมกิจกรรม เพราะกลุ่มคน

ในชุมชนมีความแตกต่างกันในลักษณะส่วนบุคคลลักษณะทางเศรษฐกิจ และการได้รับข้อมูลข่าวสารทั้งนี้การเข้ามามีส่วนร่วมของชุมชนโดยสรุปมีขั้นตอนทั้งสิ้น 5 ขั้นตอนคือ

1) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัญหาของชุมชน

2) การวางแผนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิต

3) การกำหนดกิจกรรม

4) การดำเนินกิจกรรม

5) การประเมินผลกิจกรรม

ซึ่งเป็นขั้นตอนของการเข้ามามีส่วนร่วมที่ให้ความสำคัญโดยใช้ชุมชนเป็นศูนย์กลาง โดยมีหน่วยงานภาครัฐคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำหรืออำนวยความสะดวกเท่านั้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในขั้นตอนและกระบวนการทำงานหรือทำกิจกรรมทุกขั้นตอน และรวมถึงการรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงในทุกกิจกรรมบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ความสำคัญของการสร้างการมีส่วนร่วม

ความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ. (2557 : น39) กล่าวว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ชุมชนได้ประโยชน์ในการมีส่วนร่วมกิจกรรมการพัฒนาสุขภาพดังนี้

1) ชุมชนตระหนักในปัญหาของตนเอง และตระหนักที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของตนเอง

2) ชุมชนมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในรูปของความคิด การตัดสินใจและการกระทำได้อย่างเต็มที่

3) เป็นการระดมทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดชุมชน

4) ชุมชนจะมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ ทำให้การพัฒนามีความมั่งคงถาวรและประหยัด

5) เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถ และพลังชุมชนในการพึ่งตนเอง

6) เป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย

7) ชุมชนรับผิดชอบและมีอำนาจสูงสุดในการพัฒนาชุมชนตนเอง

8) เป็นการแสดงออกถึงความเคารพ นับถือ เชื่อใจไว้วางใจ รักและศรัทธาในชุมชนว่ามีความรู้ความสามารถ

และได้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมนั้นประกอบด้วย

1) การวางแผน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ตลอดจนการติดตามประเมินผล

2) การดำเนินงาน

3) การใช้บริการจากโครงการ

4) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

และได้เสนอขั้นตอน การมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานกิจกรรมพัฒนา

วนิดา ไหมพรม (2560 : น111) การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กรเพราะเมื่อบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมแล้วจะไม่ค่อยเกิดการต่อต้านเกี่ยวกับแนวคิดและการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยลดความขัดแย้งและความเครียดจากการทำงาน ทำให้บุคคลได้ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู้เป้าหมายและการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร ซึ่งบุคลากรจะรู้สึกพึงพอใจในผลงานที่เกิดขึ้นและเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร ผลลัพธ์สุดท้ายคือ องค์กรมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า การสร้างการมีส่วนร่วม มีความสำคัญต่อการดำเนินงานในทุกกิจกรรม เนื่องจากทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะได้รับรู้และตระหนักในปัญหาของตนเอง และส่วนร่วมในการพัฒนาหรือแก้ปัญหานั้นๆ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา การปฏิบัติงาน และประเมินผลเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างการมีส่วนร่วม

จากการศึกษาทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนักวิชาการทั้งหลาย พบว่า การมีส่วนร่วม จะเกี่ยวข้องกับด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา มีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Hieratchy of needs theory, pp.66-67 อ้างถึงในเสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ. 2557) นับว่าเป็นทฤษฎีดังเดิมเกี่ยวกับการจูงใจให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุความสำเร็จด้วยการจูงใจบุคลากรในองค์การ โดยคำนึงถึง

ความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นหลัก อับราฮัมเอช มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์จำมีความต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่ไม่มีที่สิ้นสุดตามลำดับ ได้แก่

1.1 ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ ถือว่าเป็นปัจจัยในขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เพื่อการดำรงอยู่และความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน การนอน การขับถ่าย และเรื่องเพศ

1.2 ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย เป็นความต้องการที่เป็นอิสระจากภัยอันตรายทางด้านร่างกาย ความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สินต่าง ๆ อาหารและที่อยู่อาศัย ความต้องการทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ เนื่องจากอยู่ในสังคมก็ยังต้องการความรัก การเป็นเจ้าของบุคคลอื่น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นคนที่มีคุณค่าของกลุ่มเป็นสมาชิกนั้น ๆ

1.3 ความต้องการได้รับการยกย่อง และเป็นที่ยอมรับจากสังคม ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลที่จะเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในสายตาคนอื่น และได้รับการยอมรับทั่วไปว่า ตนเองมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา โดยตระหนักถึงศักยภาพ ทักษะ ความสามารถของตนเอง และเกิดความเชื่อมั่นในตัวเองสูง

1.4 ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่จะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือความมั่นใจในตนเอง

1.5 ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะเป็นหรืออยู่ในสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นไปได้ อาจกล่าวได้ว่า เป็นความปรารถนาที่จะเป็นอย่างที่ตนเองเป็นมากขึ้น สูงขึ้น โดยเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถจะเป็นได้และประสบความสำเร็จเพื่อที่จะมีศักยภาพบรรลุในระดับสูงสุด

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบอร์ก (Herzbert’s two – factors theory, 1959 อ้างถึงใน เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ. 2557) ได้นำประเด็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยร่วมกัน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย นำเสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้การเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ทำให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัย 2 ประการ คือ

2.1 ปัจจัยรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance factor or Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิผลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในการงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงานและสถานภาพ

2.2 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) นับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยภายใน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อพนักงานคล้ายกับการรักษาอนามัย

ของคน ได้แก่ ความก้าวหน้าส่วนตัว ลักษณะงานที่ท้าทาย ความสำเร็จ การยกย่องชมเชยความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ทฤษฎีหมุดเชื่อมโยงของไลเครท (Linking Pin function theory อ้างถึงใน เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ. 2557) เมื่อ ค.ศ.1967 เรนเซสไลเครท (RensisLikkert) ผู้อำนวยการสถาบันทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมิชิแกนกล่าวถึง ทฤษฎีการจัดรูปองค์การเชิงมนุษย์สัมพันธ์ เรียกว่า “ทฤษฎีหมุดเชื่อมโยง” ได้กล่าวโดยสรุปว่า องค์กรจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุดก็ต่อเมื่อสมาชิกจะต้อง ไม่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะคนเดียว หากแต่การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในลักษณะกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบต่อการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีความเชื่อมโยงทั้งระหว่างภายในองค์การ ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มหนึ่งย่อมจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาในอีกกลุ่มหนึ่งที่ส่งขึ้นไปและเป็นเช่นนี้ไปตลอดทั้ง

3. สอบถามติดตาม (นิเทศกำกับติดตาม)

ความหมายของการนิเทศกำกับติดตาม

ได้มีผู้ให้ความหมายแตกต่างกันไป การที่จะนิยามให้เฉพาะเจาะ จงลง ไปว่าการนิเทศการศึกษา คือ อย่างนั้นอย่างนี้ อาจจะเป็นข้อสรุปได้ยากขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางความคิดของ การศึกษา จุดมุ่งหมายและแนวทางการศึกษาแต่ละสมัยสำหรับความหมายของการนิเทศการศึกษาพอประมาณได้ ดังนี้

แดลเนียล แทนเนอร์ แอนด์ ลอร์ แทนเนอร์ (Daniel Tanner and Laured Tanner. 1987 ,น.52 อ้างถึงใน วราภรณ์ แสงพลสิทธิ์ . 2554) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา คือ การปรับปรุงคุณภาพการสอนและการเรียน รวมทั้งการปรับปรุงหลักสูตร

กู๊ด (Good. 1973, น. 400 อ้างถึงใน วราภรณ์ แสงพลสิทธิ์. 2554) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึง ความพยายามของผู้ทำหน้าที่นิเทศจะช่วยในการให้คำแนะ นำแก่ครูและผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้ สามารถปรับปรุงการสอนของตนให้ดีขึ้น การ นิเทศการศึกษาจะช่วยให้เกิดความงอกงามด้านวิชาชีพ ช่วยพัฒนา ความสามารถของครูช่วยในการคัดเลือกและปรับปรุงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ช่วยในการคัดเลือกอุปกรณ์การ สอนช่วยเหลือและปรับปรุงวิธีสอนและช่วยในการประเมินผลการเรียนการสอน

วราภรณ์ แสงพลสิทธิ์ (2554) กล่าวว่าการนิเทศการศึกษา หมายถึง การชี้แนะ แนะนำการปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกันและให้ ความร่วมมือในการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดผลดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัด การศึกษา

สรุปได้ว่า การนิเทศ หมายถึง การแนะนำ ชี้แนะ ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือหรือร่วมวางแผนและให้ความร่วมมือในการดำเนินการหรือจัดกิจกรรมใดๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายเป็นงานพัฒนาที่ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งคุณภาพที่การเรียนการสอนและผลที่เกิดกับนักเรียน

ความสำคัญของการนิเทศกำกับติดตาม

สุพักตร์ พิบูลย์ (2555 : ออนไลน์) กล่าวถึงว่า การกำกับติดตามและนิเทศงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพงานใด ๆ เฉพาะในวงการศึกษา ถือเป็นกิจกรรมสำคัญยิ่งที่จะมีผลต่อการเร่งรัดหรือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประเทศ ทั้งนี้ ในกระบวนการกำกับติดตามและนิเทศงานทางการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงความสำคัญและผลสำเร็จในการนิเทศกำกับติดตามการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ดังนี้

1. เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีฐานข้อมูลโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ที่ทันสมัยสำหรับ ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.

2. เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ทุกระดับมีความรู้ความเขาใจเกี่ยวกับการดำเนินงาน และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรมสพฐ. ให้บรรลุเป้าหมาย

3. ผู้นิเทศทำหน้าที่นิทศกำกับติดตาม ช่วยเหลือในการพัฒนาโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เพื่อสร้างคนดีให้กับบ้านเมือง

กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร (2561) กล่าวถึงการนิเทศว่า กำกับการนิเทศการศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญในการให้บริการช่วยเหลือ สนับสนุน เป็นการร่วมมือกัน ระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศเพื่อปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเป็นสำคัญการนิเทศการศึกษา เป็นการนิเทศที่ครอบคลุมถึงการนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560 , น.15) กล่าวว่า ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญมากที่สุดของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ได้แก่ การนิเทศติดตามโรงเรียน ดังนั้น จึงได้จัดให้มีนิเทศอาสา ทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครในการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม โดยพิจารณาใช้ประโยชน์ในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ที่มีความรอบรู้และประสบการณ์การทำงานตลอดช่วงชีวิตของการประกอบอาชีพทั้งความรอบรู้ในทางวิชาการ และประสบการณ์ในการบริหารจัดการ เพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้กำลังใจ เพื่อให้โรงเรียนประสบความสำเร็จในการพัฒนาเป็นโรงเรียนคุณธรรม และร่วมวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลจากการนิเทศโรงเรียนคุณธรรม เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อขยายผลการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมให้ทั่วถึงทุกภูมิภาค

สรุปได้ว่า การนิเทศ มีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินการกิจกรรม โครงงาน หรืองาน ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศจะได้ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้กำลังใจ อย่างกัลยาณมิตร เพื่อให้การดำเนินงานทุกกิจกรรม/โครงการของโรงเรียนประสบความสำเร็จ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการนิเทศกำกับติดตาม

วราภรณ์ แสงพลสิทธิ์ (2554) ได้กล่าวถึงการนิเทศว่า เป็นการพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และส่งผลสะท้อนต่อการพัฒนานักเรียน และได้กล่าวถึงการนิเทศว่า การนิเทศเป็นการให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนแนะนำให้ผู้รับการนิเทศสามารถปฏิบัติและพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการมองรอบด้าน เข้าใจปัญหาหรือโครงสร้างของ งานที่ตนรับผิดชอบอยู่ทั้งหมด ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศคนอื่นจะต้องเป็นคน “ไต่เต้า ” มิใช่ “จุติ” คือ ต้องเป็นผู้มีประสบการณ์เรียนรู้งานจากงานเล็กๆ ไปจนงานใหญ่ที่มีความสลับซับซ้อน คลุกคลีกับปัญหา เข้าใจปัญหาและ สามารถแก้ไขปัญหาได้

การนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุน สร้างขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานให้แก่ ครูในด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ตลอดจนการช่วยในการประชาสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างโรงเรียน กับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาที่วางไว้

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, น.15) กล่าวถึงหลักการนิเทศ ในการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรม ดังนี้

1. การเยี่ยมชม กระตุ้น ส่งเสริม เสริมแรงให้กำลังใจโรงเรียนให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย
2. ติดตามให้คำแนะนำปรึกษาอย่างกัลยาณมิตร
3. ให้คำปรึกษาหารือด้านวิชาการตามที่โรงเรียนต้องการ
4. ไม่สร้างภาระงานเพิ่มเติมให้โรงเรียน เช่นการขอข้อมูลที่โรงเรียนจะต้องจัดเก็บใหม่

สรุปได้ว่า ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ให้ประสบผลสำเร็จ ต้องอาศัยการนิเทศติดตาม เพื่อเยี่ยมชม กระตุ้น ส่งเสริมเสริมแรง ให้กำลังใจ ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนแนะนำ เพื่อให้การดำเนินงานทุกกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการอย่างกัลยาณมิตร เน้นการนิเทศทั้งระบบของการบริหารและบูรณาการกับการนิเทศภายในของโรงเรียน

4. การเสริมแรงเชิงบวก/การสร้างขวัญกำลังใจ

ความหมายของการสร้างขวัญกำลังใจ

พัชรี คงดี (2556, น.11) ได้กล่าวว่าการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานนับเป็นสิ่งที่ดีทำให้คนอยากทำงานเพราะงานดีเงินดีมีความก้าวหน้าเมื่อมีทัศนคติที่ดีขวัญและกำลังใจย่อมดีด้วย

2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงานกล่าวคือเนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานต้องการมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ชัดเจนดังนั้นการสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลการทำงานรวมทั้งการวางมาตรฐานจะทำให้เขาเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

3. เงินเดือนและค่าจ้างคนเราทำงานสิ่งแรกที่เขาต้องการเป็นค่าตอบแทนคือ “เงินเดือน” หรือ “ค่าจ้าง” ถ้าได้น้อยไม่คุ้มค่าขวัญกำลังใจของเขาก็จะตกต่ำถ้าได้มากเขาประเมินว่าคุ้มค่าและมันเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ อย่างเหมาะสมตามที่เขาคาดหวังขวัญและกำลังใจก็จะดี

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำถ้างานที่ทำเป็นงานที่เขาชอบเขารักเขาถนัดเขาจะพึงพอใจและทำได้ดีเมื่อเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจก็ย่อมดีแต่หากเขาไม่รักไม่ชอบไม่ถนัดก็จะเกิดภาวะที่ตรงกันข้ามผู้บริหารถ้าต้องการสั่งใช้งานคนหรือมอบหมายงานหน้าที่ให้ทำจึงต้องดูให้รอบคอบถือหลัก “ ใช้คนให้ถูกกับงาน” หรือ “Put the Right Man to the Right Job”

5. ความเป็นส่วนหนึ่งของงานเนื่องจากความต้องการของคนทำงานอยากได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของงานดังนั้นต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องนี้นับว่าสำคัญมากถ้าสัมพันธภาพระหว่างลูกพี่ลูกน้องอยู่ในเกณฑ์ดีมีความสุขทำงานราบรื่นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมดีด้วยดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงเรื่องสัมพันธภาพระหว่างกันและกันให้ดีที่สุดเนตรนภิส เลิศเดชานนท์ (2554, น.17) ขวัญและกำลังใจ คือ สภาพจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด และภาวะอารมณ์ของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยแสดงออกเป็นความตั้งใจ กำลังใจ ความสามัคคีของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มุ่งทำงานด้วยความพยายามและความรับผิดชอบ เพื่อให้งานบรรลุ

เชอร์แมน (Sherman 1995, น.431 อ้างถึงในพัชรี คงศรี. 2556, น.12) ได้กล่าวถึง ขวัญและกำลังใจว่าเป็นท่าทีของบุคคลแต่ละคนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติ

นิโกร Nigro (1995, น.385) ให้ความหมายว่า ขวัญและกำลังใจ เป็นเรื่องเกี่ยวกับความสำคัญของบุคลคล ต่าง ๆ ภายในกลุ่มหรือ ภายในหน่วยงานมากกว่าตัวบุคคลเพียงคนเดียว

โยเดอร์ แอนด์ โอเธอร์ (Yoder and others : 1959 อ้างถึงใน พัชรี คงดี , 2556) ให้คำนิยามไว้ว่า ขวัญในการทำงานหมายถึง องค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกซึ่งเมื่อ รวมกันแล้วจะแสดงให้ทราบถึงความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ เช่น ความสัมพันธ์ของการทำงานของ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานอื่น

สรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจกำลังใจที่ดีที่มีต่อการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยองค์ประกอบหลายๆ อย่างไม่ว่าเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งแวดล้อม

ความปลอดภัย และความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงการยอมรับและชื่นชมซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยไม่ว่าจะเป็นนักเรียนหรือครูย่อมต้องการขวัญกำลังใจในการเรียนในการทำกิจกรรมและทำงานทั้งสิ้น

ความสำคัญของการสร้างกำลังใจ

พัชรี คงดี (2556) กล่าวว่าขวัญกำลังใจเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานซึ่ง ทุกหน่วยงานล้วนต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กรเกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้างมนุษย์ สัมพันธ์ในองค์กรเกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กรและสุดท้ายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตนผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจ

พัชรี คงดี (2556) ได้สรุปเกี่ยวกับทฤษฎีของ Maslow ว่ามีความเกี่ยวข้องและแสดงให้เห็นความ ต้องการ 5 ลำดับขั้นของมนุษย์เมื่อมีความต้องการก็ย่อมจะต้องพยายามแสวงหาทางจะบำบัดความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองต่อความต้องการขั้นแรกแล้วก็จะมีความต้องการขั้นต่อไปซึ่งขึ้นอยู่กับการมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อให้ได้รับการตอบสนองความต้องการของคน ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

2. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้เลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้วย

3. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชยการยอมรับนับถือ หรือการแสดงออกความยินดีจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานหรือบุคคลอื่นทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปัจจัยนี้มักจะเกิดขึ้นควบคู่กับความสำเร็จงาน

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ทำงานได้ รับผิดชอบต่อการท างานของตนอย่างเต็มที่โดยไม่จำเป็นต้องตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป

5. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ งานที่ต้องใช้ความคิดไม่รู้สึกจำเจซ้ำซากทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two – Theory) (พัชรี คงดี, 2556) Herzberg ได้ศึกษาทดลองเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานของมนุษย์พบว่ามี ปัจจัยอยู่ 2 ประการที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานคนละแบบ โดยประการแรกเมื่อคนงานไม่พอใจต่อการทำงานของตนมักจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเรียกปัจจัยเหล่านี้ว่า "ปัจจัยค้ำจุน " หรือ " ปัจจัยสุขอนามัย "(Hygiene Factor) ประการที่สองส่วนคนงานที่พูดถึงความ

พอใจในงานมักพูดถึงเนื้อหาของงานที่เขาให้ชื่อว่า “ ปัจจัยกระตุ้น” หรือ “ ปัจจัยจูงใจ” (Motivation Factor)

ทฤษฎีความคาดหวังของ Victer H. Vroom (Expectancy theory) (พัชรี คงดี, 2556) Vroom ได้กล่าวถึง ปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนี้ 1) ความเชื่อ ความคาดหวังของบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามและ ประสิทธิภาพของงาน โดยถ้าบุคคลเชื่ออย่างแรงกล้าว่าเขาสามารถทำงานได้สำเร็จเขาก็จะพยายาม เกิดแรงจูงใจในการทำงาน 2) ผลตอบแทน เป็นความคาดหวังของบุคคลที่ว่าเมื่อเขาทำดีแล้วจะได้รับสิ่งตอบแทน 3) การรับรู้คุณค่าบุคคลแต่ละคนจะให้คุณค่าให้ความสำคัญแตกต่างกัน การจูงใจคนต้องรู้ว่าเขาให้คุณค่าและความสำคัญต่อสิ่งใดแล้วจูงใจด้วยสิ่งนั้นเขาจะพยายามในการท างานมากหรือน้อย อยู่ที่การเห็นคุณค่าของสิ่งจูงใจ

5. การสร้างและขยายเครือข่าย

ความหมายของการสร้างและขยายเครือข่าย

ธงชัย ธนสถิตย์ (ม.ป.ป. : ออนไลน์) เครือข่าย (Network) หมายถึง การเชื่อมโยงของคน ของกลุ่ม หรือกลุ่มองค์กรที่สมัครใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงการของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นรูปแบบของการพัฒนาตนเองอีกรูปแบบหนึ่ง เป็นการแสวงหาโอกาสเพื่อรู้จักกับบุคคลใหม่ ๆ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่พึ่งรู้จักการรักษาสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในแวดวงเดียวกันและต่างแวดวง

สนธยา พลศรี(2550, น.207)ให้ความหมายของเครือข่ายว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างสมาชิก ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม กลุ่มต่อกลุ่ม เครือข่ายต่อเครือข่าย กลายเป็นเครือข่ายย่อยภายใต้ครือข่ายใหญ่ ในการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายไม่ได้เป็นเพียงการรวมตัวกันโดยทั่วไป แต่มีเป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกัน ทั้งที่เป็นครั้งคราวหรืออาจเป็นกิจกรรมที่ต่อเนื่อง จึงเป็นการเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจร่วมกัน มาพบปะสังสรรค์และพัฒนาไปสู่การลงมือทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ด้วยเป้าหมายและจุดประสงค์เดียวกัน

อรวรรณ วงษ์ประคอง (มปป.: ออนไลน์) ได้กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การที่บุคคลหรือหน่วยงานที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณหรือบริบทของท้องถิ่น โดยมีหน่วยงานหลักที่ให้การสนับสนุน ประสานงานระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดเครือข่าย และจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ติดตามผลการดำเนินงานของเครือข่าย

พิสิฐ เทพไกรวัล (2554) กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของกลุ่มบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัว

กันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ ร่วมกันจัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันในแนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย การระดมสรรพกำลัง ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

สรุปว่า การสร้างและขยายเครือข่าย หมายถึง ขบวนการอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างตรงกัน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมบางอย่างจนสำเร็จตามเป้าหมาย และเมื่อประสบความสำเร็จแล้วก็มีการขยายผลกระบวนการ วิธีการ และรูปแบบสู่องค์อื่น ๆ ในรูปแบบวิธีการต่าง ๆ เช่น การสร้างและขยายเครือข่ายในการพัฒนาความเป็นคนดีสู่โรงเรียนใกล้เคียงที่มีบริบทคล้ายกัน และโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีความสนใจในกระบวนการสร้างความเป็นคนดีให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งภายในและต่างจังหวัด ภายในเขตพื้นที่และต่างเขตพื้นที่การศึกษา ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรมให้ความรู้ การศึกษาดูงาน การจัดนิทรรศการนำเสนอ เป็นต้น

ความสำคัญของการสร้างและขยายเครือข่าย

ธงชัย ธนสถิต (ม.ป.ป. : ออนไลน์) กล่าวถึงความสำคัญหรือประโยชน์ในการสร้างเครือข่าย คือ 1) ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร 2) ช่วยลดการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้อน 3) เกิดความเข้าใจมากขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกันเพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย 4) สนองความต้องการของกลุ่ม/องค์กรเครือข่าย 5) ช่วยชี้ให้เห็นปัญหาและการพัฒนาของหมู่บ้าน/ชุมชน 6) ช่วยเชื่อมโยงงานกับภาคต่าง ๆ และ 7) ทำให้คนและองค์กรได้รับความช่วยเหลือ ซึ่งการสร้างเครือข่ายทำให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ แลกเปลี่ยนความรู้ รู้กว้าง ประมวลผลข้อมูล ได้ข้อมูลที่ไม่ซ้ำซ้อน เกิดการยอมรับในเครือข่าย เกิดศรัทธาไว้ใจ มีที่ปรึกษา เวลาเผชิญปัญหา จุดประกายความหวังใหม่ ๆ จูงใจและการยอมรับ

ศักดิ์นิพน สว่างวงศ์ (2557) กล่าวว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคีต่าง ๆ จำนวนมากและมีคุณภาพเพียงพอ มาช่วยกันผลักดันการศึกษาในส่วนที่ตนเอง สามารถกระทำได้ เครือข่ายความร่วมมือเป็นกลุ่ม หรือองค์กร หรือหน่วยงาน หรือบุคคล ที่ทำงาน ในลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีเป้าหมายเดียวกัน มีความต้องการร่วมกัน ดำเนินกิจกรรมที่เป็นประเด็นปัญหาร่วม โดยเข้าร่วมมือกันเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อันจะเป็นประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างพลังและความแข็งแกร่งในการผลักดันให้เกิดผลในการแก้ปัญหาร่วมกันในอนาคต

ขนิฏฐา กาญจนรังษีนนท์ (2556 : ออนไลน์) กล่าวถึงประโยชน์ของเครือข่ายในการพัฒนาว่ามีประโยชน์หลายประการ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์สมาชิก และกิจกรรมของเครือข่าย ซึ่งพอจะรวบรวมได้ ดังนี้

1. เครือข่ายช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทักษะ ความรู้ประสบการณ์ เครื่องมือ และสื่อ ผ่านการประชุม การทดลองปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์และการให้ความร่วมมือกันในการดำเนินโครงการ การแบ่งปันทักษะและประสบการณ์ให้แก่กันเป็นการเสริมความสมบูรณ์ให้กับสมาชิกเครือข่ายทั้งมวล ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือองค์กร

2. การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและการประสานงานในเครือข่าย ช่วยลดการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อน ทำให้การพัฒนาสามารถดำเนินไปได้ก้าวหน้า รวดเร็ว และส่งผลต่อสังคมในวงกว้างยิ่งขึ้น

3. เครือข่ายสามารถเชื่อมโยงคนที่อยู่ในระดับต่างกัน มีวิธีการทำงาน การจัดองค์กร และ มีภูมิหลังต่างกัน ที่ไม่มีโอกาสติดต่อกันเข้าด้วยกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น นำไปสู่การทำงานร่วมกัน เพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย

4. เครือข่ายสามารถทำให้คนและองค์กรที่ไม่มีความสัมพันธ์กันได้ทราบว่ายังมีบุคคลหรือหน่วยงานอื่นอีกมากที่สนใจทำงานในเรื่องเดียวกัน และเผชิญปัญหาเหมือนกัน

5. เครือข่ายสามารถทำให้ความต้องการของประชาชนได้รับการสนองตอบจากรัฐ

6. เครือข่ายช่วยชี้ให้เห็นปัญหาและประเด็นการพัฒนาที่ซับซ้อนและท่วมท้นในหมู่บ้าน

7. เครือข่ายช่วยเชื่อมหน่วยงานวิชาการและแหล่งทุนกับผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ

8. เครือข่ายทำให้คนและองค์กรได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ได้รับกำลังใจ การจูงใจ และการยอมรับซึ่งมีความสำคัญต่อหน่วยเล็ก ๆ ที่อยู่นอกระบบราชการ

สรุปได้ว่า การสร้างและขยายเครือข่ายมีความสำคัญต่อความร่วมมือของสถานศึกษา เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ช่วยให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ช่วยลดการทำงานและการใช้ทรัพยากรซ้อน เนื่องด้วยเครือข่ายเป็นการจัดระบบให้กลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เป็นลักษณะการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำจุดดีของแต่ละฝ่ายมาเรียนรู้และสนับสนุนกันและกัน เป็นการผนึกกำลังในการทำงาน จึงทำให้กิจกรรมที่ดำเนินการเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างและขยายเครือข่าย

ธงชัย ธนสถิต (ม.ป.ป. : ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีและแนวคิดสร้างเครือข่ายว่า การสร้างเครือข่ายในการทำงานเชิงพัฒนา มีแนวโน้มที่จะเป็นการสร้างเครือข่ายระหว่างองค์กรที่ทำงานพึ่งพิงซึ่งกันและกัน มากกว่าที่จะแข่งขัน เป็นการแลกเปลี่ยน(exchange theory) แลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน เป็นการรวมพลัง (synergy) รวมพลังทำงานที่สร้างผลลัพธ์และคุณค่ามากกว่าที่แต่ละองค์กรจะทำโดยโดดเดี่ยว

ชัยอนันต์ สมุทวณิช (2554 : ออนไลน์) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการสร้างเครือข่าย ในการสัมมนาเครือข่ายสถาบันเพื่อการป้องกันประเทศ และความมั่นคง (Network of Institutes for Defence

and Security: NIDaS) เกี่ยวกับการดำเนินการความร่วมมือทางเครือข่ายที่แท้จริงนั้น ควรมีการดำเนินการดังนี้

1. มีการสร้างความไว้วางใจกันและกันของสมาชิกภายในเครือข่าย ในการดำเนินการทางเครือข่ายสิ่งแรกที่ต้องมี คือ ความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกัน (Trust)

2. มีการแลกเปลี่ยนโครงการและการรับรู้ข้อมูลข่าวสารร่วมกัน หรือการจัดกิจกรรมประชุม หรือสัมมนาร่วมกัน ทำให้รู้จักซึ่งกันและกันมากขึ้น รู้ว่าสมาชิกแต่ละคนเป็นอย่างไร มีปัญหาอะไร แลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ซึ่งกันและกัน สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม ทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ควรมีการพบปะกันอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง ในแต่ละครั้งของการพบปะกันจะต้องมีสมาชิกใหม่ ๆ เข้ามาร่วม กิจกรรมหรือสัมมนาด้วยเสมอเพื่อเพิ่มสมาชิกในเครือข่าย

3. มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน เป็นการทำงานร่วมกันโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ทั้งในด้านมีการจัดสรรหรือจัดหางบประมาณ อาจใช้วิธีการตั้งโครงการร่วมกันแล้วนำไปจัดสรรงบประมาณจากหน่วยงานตนเอง เป็นการประสานการใช้งบประมาณอย่างชาญฉลาดเป็นการใช้งบประมาณร่วมกัน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรด้านบุคคลทำงานร่วมกัน อย่างเช่น ใช้ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านเพื่อทำโครงการร่วมกัน เป็นต้น

4. มีวิธีการประสานการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานของระบบเครือข่ายเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ เช่น ประสานการจัดกิจกรรมร่วมกัน การใช้ทรัพยากรร่วมกัน การแลกเปลี่ยนบุคลากรซึ่งกันและกันและการแก้ไขปัญหาอุปสรรค

มนตา ตุลย์เมธาการ และคณะ (2560, น.7) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการสร้างเครือข่ายเพื่อขยายผลการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมว่า เมื่อพัฒนาจนเป็นโรงเรียนต้นแบบคุณธรรมจริยธรรมได้สำเร็จควรมีการขยายผลไปยังโรงเรียนอื่นๆ ด้วยวิธีการ coaching and mentoring โดยโรงเรียนต้นแบบควรเป็นพี่เลี้ยงให้โรงเรียนอื่น ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในวงกว้างมากขึ้น และช่วยในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสู่สังคมไทยอย่างยั่งยืน

สรุปแนวคิดในการสร้างและขยายเครือข่าย ได้ว่า หน่วยงานและองค์กรส่วนใหญ่ มีเป้าหมายและแนวคิดในการสร้างและขยายเครือข่าย เพื่อความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีหลากหลายวิธีขึ้นอยู่กับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และบริบทขององค์กร เช่น การสร้างเครือข่ายในการทำงานเชิงพัฒนา การขยายเครือข่ายเพื่อขยายผลสำเร็จกิจกรรมหรืองานที่สำเร็จให้เกิดประโยชน์ในวงกว้างยิ่งขึ้น

สรุปผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ

1.การสื่อสาร สร้างความเข้าใจ	2.การสร้างการมีส่วนร่วม	3.การสอบถาม นิเทศ ติดตาม	4.การเสริมแรงเชิงบวก/ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ	5.การสร้างและขยายเครือข่าย
1.1ความหมาย สื่อสารสร้างความเข้าใจ หมายถึง การสื่อสารสร้างความเข้าใจ และแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน เป็นการสร้างการเรียนรู้ และสร้างความเข้าใจให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าใจตรงกัน ทั้งเป้าหมาย วิธีการ และเนื้อหาสาระในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	**2.1ความหมาย** สร้างการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน เครือข่ายชุมชน ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	**3.1ความหมาย** สอบถามติดตาม นิเทศ หมายถึง การสอบถามติดตามอย่างกัลยาณมิตร เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมรีความสุข โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ เพื่อทราบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมแนะนำให้คำปรึกษา ซึ่งถือเป็นระบบการนิเทศติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียนตามปกติ แต่ปรับกระบวนการติดตามให้ง่ายเป็นกันเอง ไม่สร้างความกดดันวิตกกังวลหรือสร้างความเครียด	**4.1ความหมาย** เสริมแรงเชิงบวก สร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยส่งเสริมการการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเสริมแรงเชิงบวกมีหลากหลายวิธี สามารถเลือกใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ ทั้งการชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ ให้โอกาสร่วมงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้การขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขเป็นไปอย่างอบอุ่น เป็นกันเอง และเพิ่มแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานได้	**5.1ความหมาย** สร้างและขยายเครือข่าย หมายถึง การขยายผล กระบวนการ วิธีการ และรูปแบบในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขสู่โรงเรียนใกล้เคียงที่มีบริบทคล้ายกัน และโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีความสนใจในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การอบรมให้ความรู้ การศึกษาดูงาน การจัดนิทรรศการ นำเสนอ เป็นต้น

สรุปผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ (ต่อ)

1.การสื่อสารสร้างความเข้าใจ	2.การสร้างการมีส่วนร่วม	3.การสอบถาม นิเทศ ติดตาม	4.การเสริมแรงเชิงบวก/เสริมสร้างขวัญกำลังใจ	5.การสร้างและขยายเครือข่าย
1.2 ความสำคัญ การสื่อสารสร้างความเข้าใจเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข เพราะเมื่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความรู้/เข้าใจตรงกันทั้งความหมาย/ความสำคัญ และกระบวนการพัฒนาก็จะมีความตระหนัก และเห็นคุณค่าจะนำมาซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องก็จะนำไปสู่ความสำเร็จ	**2.2 ความสำคัญ** การมีส่วนร่วมมีความสำคัญในการดำเนินงานในทุกกิจกรรมเนื่องจากทุกคนที่มีเกี่ยวข้องจะได้รับรู้ และตระหนักในปัญหาของตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือแก้ปัญหานั้นๆ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางและวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานและประเมินผลเพื่อนำไปสู่ความสำรจตามเป้าหมาย	**3.2 ความสำคัญ** การนิเทศ มีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินกิจกรรม/โครงการใดๆให้ประสบผลสำเร็จซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศจะให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา คำแนะนำ อย่างกัลยาณมิตร เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมทุกกิจกรรม/โครงการของโรงเรียน	**4.2 ความสำคัญ** กสารเสริมแรงเชิงบวก/ขวัญกำลังใจเป็นนปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งทุกหน่วยงานย่อมต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพราะขวัญกำลังใจจะก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ เกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร และเกิดความรักสามัคคี และพลังกลุ่ม เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร เกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรและผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มีประสิทธิภาพ	**5.2 ความสำคัญ** การสร้างและขยายเครือข่ายมีความสำคัญต่อความร่วมมือของสถานศึกษาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เนื่องจากเครือข่าย เป็นการจัดระบบให้กลุ่มบุคคล หรือองค์กรที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมกันเป็นลักษณะของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้นำจุดดีของแต่ละฝ่ายมาเรียนรู้และสนับสนุนซึ่งกันและกันเป็นการผลึกกำลังในการปฏิบัติงานจึงทำให้กิจกรรมที่ดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปผลการสังเคราะห์องค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ (ต่อ)

1.การสื่อสารสร้างความเข้าใจ	2.การสร้างการมีส่วนร่วม	3.การสอบถาม นิเทศ ติดตาม	4.การเสริมแรงเชิงบวก/เสริมสร้างขวัญกำลังใจ	5.การสร้างและขยายเครือข่าย
1.3 แนวคิด/ทฤษฎีที่มารองรับ 1) ทฤษฎีการสื่อสารของเดวิด เค เบอร์โล (David k.Berlo.1960) 2) แนวคิดการสื่อสารสร้างความรู้ความเข้าใจของศูนย์โรงเรียนคุณธรรมมูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560) 3)แนวคิดของมนตา ตุลย์เมธาการ และคณะ (2560) 4) แนวคิดจากคลังความรู้ออนไลน์ (2561) 5)แนวคิดของมิลเลอร์ (Miller.1951) เป็นต้น	**2.3 แนวคิด/ทฤษฎีที่มารองรับ** 1)ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Hieratchy of needs Hieory) 2)ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบรร์ก (Herzbert' s two-foctors theory) 3) ทฤษฎีหมุดเชื่อมโยงของไลเครท (Linking Pinfunction theory. (1967)) 4) แนวคิดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักวิชาการ/นักวิจัยต่างๆ เช่น เสาวนีย์ เดือนเด่นและคณะ (2557) 5) แนวคิดของนิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2550) 6)แนวคิดของมธุรดา ศรีรัตน์ (2554) 7) แนวคิดของสุธี วงประดิษฐ์ (2553) 8)แนวคิดของวนิดา ไหมพรม(2560)เป็นต้น	**3.3 แนวคิด/ทฤษฎีที่มารองรับ** 1)แนวคิดการนิเทศกำกับติดตามของวราภรณ์ แสงพลสิทธิ์ (2554) 2)หลักการนิเทศของศูนย์โรงเรียนคุณธรรมมูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560) 3)สุพักตร์ พิบูลย์ (2555) 4)สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ป.) 5)กู๊ด (Good.1973) 6Xแดลเนียล แทนเนอร์ แอนด์ลอร์แทนเนอร์ (Daniel Tanner and Laued Tanner (1987)) เป็นต้น	**4.3 แนวคิด/ทฤษฎีที่มารองรับ** 1) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of needs theory) 2)ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzbert' s two-foctors theory) 3)ทฤษฎีความคาดหวังของVicter .H. Voom (Expectancy theory) 5) แนวคิดการสร้างขวัญกำลังใจพัชรี คงดี (2556) 6) แนวคิดของเนตรนภัส เลิศเดชานนท์ (2554) 7)แนวคิดของเชอร์แมน (Sherman (1995) 8)แนวคิดของนิโกร Nigro (1995) 9)แนวคิดของโยเดอร์ แอนด์ โอเธอร์ Yoder and others (1959) เป็นต้น	**5.3 แนวคิด/ทฤษฎีที่มารองรับ** 1)แนวคิดการสร้างเครือข่ายของธงชัย ธนสถิต (ม.ป.ป) 2)แนวคิดของชัย อนันต์ สมุทวนิช (2554) 3)แนวคิดของตุลย์ เมธาการ และคณะ (2560, น.7) 4)แนวคิดของอรวรรณ วงษ์ประคอง (ม.ป.ป.) 5)แนวคิดของพิสิฐ เทพไกรวัล (2554) เป็นต้น

4. แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Educational Research and Development : R&D)

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กระบวนการวิจัยและพัฒนา โดยศึกษากรอบแนวคิดของกระบวนการวิจัยและพัฒนา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Educational Research and Development : R&D)

การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา(Educational Research and Development : R&D) โดยพื้นฐานการวิจัย(Research Based Education Development) เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการที่สำคัญวิธีหนึ่งที่นิยมใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา โดยเน้นหลักเหตุผลและตรรกวิทยา เป้าหมายหลักคือใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา (Education Product) อันหมายถึงวัสดุ ครุภัณฑ์ทางการศึกษา ได้แก่ หนังสือแบบเรียน ฟิล์ม สไลด์ เทปเสียง เทปโทรทัศน์ คอมพิวเตอร์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ฯลฯ (Borg and Gall. 1979, PP. 711-798)

ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา (Educational Research and Development : R&D)

การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา เป็นกระบวนการของการพัฒนา การทดสอบภาคสนาม และวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการทดสอบ ถึงแม้ว่าการพัฒนาสื่อจะประกอบด้วยการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์ เพื่อจุดประสงค์พื้นฐานในการค้นพบสิ่งใหม่ ในทางตรงกันข้ามเป้าหมายของการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา คือการนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปพัฒนาสื่อให้สามารถใช้ได้ ดังนั้นการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาเป็นตัวเชื่อมระหว่างการวิจัยทางการศึกษาและแบบฝึกหัดทางการศึกษา ซึ่งทำให้สื่อการศึกษาสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ดังนั้นสรุปได้ว่า ในการบริหารหรือการศึกษาวิจัยที่มุ่งแก้ปัญหาหรือพัฒนาให้เกิดคุณภาพ เมื่อผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานค้นพบปัญหา และเกิดความตระหนักในปัญหา ก็จะคิดค้นรูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่มักเรียกว่า “นวัตกรรม” เพื่อนำไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานดังกล่าว โดยที่รูปแบบสื่อหรือรูปแบบการพัฒนาที่คิดขึ้นจะต้องมีเหตุผล หลักการหรือทฤษฎีรองรับ ทั้งนี้อาจเลือกใช้วิธีการปรับปรุงในสิ่งที่ผู้อื่นได้ศึกษา หรือเคยใช้ได้ผลในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาเช่นเดียวกันมาก่อน หรืออาจคิดวิธีการขึ้นใหม่ก็ได้ แต่การทำให้รู้หรือมั่นใจได้ว่าวิธีการที่คิดค้นขึ้นนั้นดีหรือไม่ จำเป็นต้องนำมาทดลองจริง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อพิสูจน์ว่าสามารถแก้ปัญหาหรือพัฒนางานได้ ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จก็ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนได้ผลดี สามารถนำไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ทราบหรือนำไปใช้ได้ต่อไป

การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษากับการวิจัยทางการศึกษา

การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาต่างจากการวิจัยทางการศึกษาใน 2 ประการ ดังนี้

1. เป้าประสงค์ (Goal) การวิจัยทางการศึกษามุ่งค้นคว้าหาความรู้ใหม่โดยการวิจัยพื้นฐานหรือมุ่งคำตอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยการวิจัยประยุกต์ แต่การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษามุ่งพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพผลผลิตทางการศึกษา เช่น การวิจัยเปรียบเทียบประสิทธิผลของวิธีสอนหรืออุปกรณ์การสอน ผู้วิจัยอาจพัฒนาสื่อหรือผลผลิตทางการศึกษาสำหรับการสอนแต่ละแบบ แต่ผลผลิตเหล่านี้ใช้ได้สำหรับการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยแต่ละครั้งเท่านั้น ไม่ได้พัฒนาไปสู่การใช้สำหรับโรงเรียนทั่วไป

2. การนำไปใช้ การวิจัยการศึกษา มีช่องว่างระหว่างผลการวิจัยกับการนำไปใช้จริงอย่างกว้างขวาง กล่าวคือ ผลการวิจัยทางการศึกษาจำนวนมากอยู่ในตู้ ไม่ได้รับการพิจารณานำไปใช้ นักการศึกษาและนักวิจัยจึงหาทางลดช่องว่างดังกล่าวโดยวิธีที่เรียกว่า “การวิจัยและพัฒนา” อย่างไรก็ตาม การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษามิใช่สิ่งที่จะทดแทนการวิจัยทางการศึกษา แต่เป็นเทคนิควิธีที่จะเพิ่มศักยภาพของการวิจัยการศึกษาให้มีผลต่อการจัดการศึกษา คือเป็นตัวเชื่อมเพื่อแปลงไปสู่ผลผลิตทางการศึกษาที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในโรงเรียนทั่วไป ดังนั้นการใช้กลยุทธ์การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา จึงเป็นการใช้ผลการวิจัยทางการศึกษาไม่ว่าจะเป็นการวิจัยพื้นฐานหรือการวิจัยประยุกต์ให้เป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น (บุญสืบ พันธุ์ดี. 2537, น.79-80)

การดำเนินการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา

บอร์ค และ กอลล์ (Borg & Gall, 1979 , PP. 222-223) ได้กล่าวถึงขั้นตอนสำคัญของการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา โดยมีขั้นตอน 10 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดผลผลิตและรวบรวมข้อมูล (Product Selection)การกำหนดผลผลิตทางการศึกษาที่จะพัฒนาเป็นขั้นตอนแรกและเป็นขั้นตอนที่จำเป็นที่สุดคือต้องกำหนดให้ชัดเจนว่าผลผลิตทางการศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนาคืออะไร โดยมีการกำหนดลักษณะทั่วไป รายละเอียดของการใช้และวัตถุประสงค์ของการใช้และมีเกณฑ์ในการเลือกกำหนดผลผลิต โดยมีเกณฑ์ในการเลือกกำหนดผลผลิตการศึกษาที่จะวิจัยและพัฒนา 4 ข้อ คือ

(1) ตรงกับความต้องการอันจำเป็นหรือไม่

(2) ความก้าวหน้าทางวิชาการมีพอเพียงในการพัฒนาผลผลิตที่กำหนดหรือไม่

(3) บุคลากรที่มีอยู่มีทักษะความรู้และประสบการณ์ที่จำเป็นต้องการวิจัยและพัฒนานั้นหรือไม่

(4) ผลผลิตนั้นจะพัฒนาขึ้นในเวลาอันสมควรได้หรือไม่ เมื่อกำหนดผลผลิตที่ต้องการวิจัยและพัฒนาได้แล้วผู้วิจัยจะต้องรวบรวมข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้ผลผลิตนั้น ถ้ามีความจำเป็นผู้ทำวิจัยและพัฒนาอาจต้องทำการศึกษาวิจัยขนาดเล็กเพื่อหาคำตอบซึ่งงานวิจัยและทฤษฎีที่มีอยู่ไม่สามารถตอบได้ก่อนที่จะเริ่มทำการพัฒนาต่อไป

2. การวางแผนการวิจัยและพัฒนา (Planning) การวางแผนการวิจัยและพัฒนาประกอบด้วย

(1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการใช้ผลผลิต

(2) ประมาณการค่าใช้จ่าย

(3) การกำหนดกำลังคน

(4) การกำหนดระยะเวลาที่ต้องใช้เพื่อศึกษาความเป็นไปได้

(5) พิจารณาผลสืบเนื่องจากผลผลิต ขั้นตอนในการวางแผนการวิจัยและพัฒนาเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยจะสามารถคาดคะเนได้ว่าการวิจัยครั้งนี้จะมีแนวทางเป็นไปได้หรือประสบความสำเร็จตามเวลาที่วางแผนไว้หรือไม่

3. การพัฒนารูปแบบขั้นตอนของการผลิต (Develop Preliminary Form of Product) ขั้นนี้เป็นการออกแบบและจัดทำผลผลิตทางการศึกษาที่วางไว้ เช่น ถ้าเป็นโครงการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นก็ต้องออกแบบหลักสูตร เตรียมวัสดุหลักสูตร คู่มือผู้ฝึกอบรม เอกสารในการฝึกอบรม และเครื่องมือในการประเมินผลโดยให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของผลผลิตทางการศึกษาที่ตั้งไว้

4. ทดลองหรือทดสอบผลผลิตขั้นต้น (Preliminary Field Testing)ในขั้นนี้จะเป็นการนำผลผลิตที่ออกแบบและจัดเตรียมไว้ในขั้นที่ 3 ไปทดลองใช้เพื่อทดสอบคุณภาพขั้นต้นของผลผลิตในสถาบันการศึกษาจำนวน 1-3 สถาบัน ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเล็ก 6-12 คน ประเมินผลโดยการใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์ แล้วรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์

5. นำข้อมูลและผลการทดลองมาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 1 (Main ProductRevision) ในขั้นตอนนี้จะนำข้อมูลและผลการทดลองที่ได้จากขั้นที่ 4 มาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 1

6. ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 2 (Main Field Testing)ในขั้นนี้จะนำผลผลิตที่ได้รับการปรับปรุงไปทดลองเพื่อทดสอบคุณภาพของผลผลิตตามวัตถุประสงค์โดยใช้สถาบันประมาณ 5-15 สถาบัน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 30-100 คนประเมินผลเชิงปริมาณในลักษณะทดสอบก่อนเรียน (Pre-test) กับทดสอบหลังเรียน (Post-test) นำผลไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของการใช้ผลผลิตอาจมีกลุ่มควบคุมการทดลองถ้าจำเป็น

7. นำข้อมูลและผลการทดลองมาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 2 (Operational ProductRevision)ในขั้นตอนนี้จะนำข้อมูลและผลการทดลองที่ได้จากขั้นที่ 6 มาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 2

8. ทดลองหรือทดสอบผลผลิตครั้งที่ 3 (Operational Field Testing)ในขั้นนี้จะนำผลผลิตที่ได้รับการปรับปรุงไปทดลองเพื่อทดสอบคุณภาพของผลผลิตตามวัตถุประสงค์โดยใช้สถาบันประมาณ 10-30 สถาบัน ใช้กลุ่มตัวอย่าง 40-200 คนประเมินโดยการใช้แบบสอบถาม การสังเกตและการสัมภาษณ์ แล้วรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์

9. นำข้อมูลและผลการทดลองมาปรับปรุงผลผลิตครั้งที่ 3 (Final Product Revision)ในขั้นตอนนี้จะนำข้อมูลและผลการทดลองที่ได้จากขั้นที่ 8 มาปรับปรุงเพื่อผลิตและเผยแพร่ต่อไป

10. การเผยแพร่ (Dissemination) เสนอรายงานเกี่ยวกับผลการวิจัยและพัฒนาผลผลิตในที่ประชุมสัมมนาทางวิชาการหรือวิชาชีพส่งไปลงเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการและติดต่อกับหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อจัดทำผลผลิตทางการศึกษาเผยแพร่ไปในโรงเรียนต่าง ๆ หรือติดต่อกับบริษัทเพื่อผลิตจำหน่ายต่อไป

สรุปได้ว่า แนวความคิดเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยและพัฒนา (Educational Research and Development : R&D) โดยพื้นฐานการวิจัย (Research Based Education Development) เป็นกลยุทธ์หรือวิธีการที่สำคัญวิธีหนึ่งที่นิยมใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาการศึกษา โดยเน้นหลักเหตุผลและตรรกวิทยา เป้าหมายหลักคือใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา(Education Product) โดยขั้นตอนสำคัญของการวิจัยและพัฒนาทางการศึกษา สามารถกำหนดเป็น 3 ระยะ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ปัญหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนา 2) การดำเนินการวิจัยและพัฒนา และ 3) การประเมินผลการวิจัยและพัฒนา ซึ่งในการวิจัยนี้ถ้าไม่ประสบผลสำเร็จก็ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จนได้ผลดี และสามารถนำไปเผยแพร่ให้ผู้อื่นได้ทราบหรือนำไปใช้ได้ต่อไป

5. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

5.1 ความหมายของความพึงพอใจ

ณีรนุช นรินทร์ (2557, น.13) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ชอบใจ สนใจ มีเจตคติที่ดี และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน โดยมีองค์ประกอบและสิ่งจูงใจในด้านต่างๆของหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับการตอบสนองความต้องการของเขา เมื่อบุคคลมีความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีต่อการทำงาน จะมีผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็จะปฏิบัติงาน

ด้วยความเต็งใจ เต็มกำลังความสามารถ จะส่งผลให้การบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์การได้ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การ

รัชนี ทีปกากร (2556, น.26) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีของบุคคลเป็นไปตามความคาดหวังหรือมากกว่าสิ่งที่คาดหวัง ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น และสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามได้ต่อไป ความรู้สึกจะลดลงหรือไม่ เกิดขึ้นจากความต้องการหรือ จุดมุ่งหมายนั้นไม่ได้รับการตอบสนองและถ้ามีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีการเสียสละอุทิศกาย ใจและสติปัญญาให้แก่งาน ซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในที่สุด

จิตพล รอนไพริน (2556, น.12) สรุปไว้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีความสุข ยินดี ชอบใจ เต็มใจ และจงรักภักดีต่อองค์กร มีความมุ่งมั่น และกระตือรือร้นต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ เป็นผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายขององค์กร

สมคิด แตงพรม (2555, น.18) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการทำงาน ตั้งแต่เริ่มทำงาน ดำเนินงานจนกระทั่งสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ภาคภูมิใจในงานของตน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดี ทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน ทำให้เกิดความตั้งใจทุ่มเทในงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผล

5.2 ความสำคัญของความพึงพอใจ

วรัญญา ลิ้มประเสริฐ (2558, น.50) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการกระตุ้นให้ผู้เรียนทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือต้องปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียน ดังนั้นครูผู้สอนจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในผู้เรียน ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธีการดังนี้

1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธีการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นความสนใจการเรียน
2. จัดหาสื่ออุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการเรียน
3. ให้นักเรียนได้รับผลตอบแทนภายในจากการเรียนในแต่ละขั้นโดยการให้รางวัลภายในที่ทำให้นักเรียนเกิดความรู้สึกที่ดีเช่นความรู้สึกในความสำเร็จของตนเองที่สามารถเอาชนะความยุ่งยากต่างๆ ได้ความภาคภูมิใจความมั่นใจ
4. เมื่อบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนการสอน ครูผู้สอนให้ผลตอบแทนภายนอก เช่น คำชมเชย รางวัล หรือให้คะแนนสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับที่น่าพึงพอใจ

สมุทร ชำนาญ (2556, น.77) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า ความพอใจในงานของพนักงานภายในองค์การทุกระดับ จะมีผลต่อความมีประสิทธิภาพในการทำงานและมีผลต่อพฤติกรรม

การทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานมีความพอใจในงานและมีความรู้สึกที่ดีโดยส่วนรวมของคนที่มีต่องานของพวกเขา มีองค์ประกอบหลายอย่างที่ชักนำคนไปสู่ความรู้สึกในทางบวก (มีความรู้สึกที่ดี) หรือในทางลบ (มีความรู้สึกที่ไม่ดี) ต่องานของพวกเขา

จิตใส เกตุแก้ว (2556, น.10) กล่าวว่า ความพึงพอใจก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจความเข้าใจอันดีต่อกัน และเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ความรู้สึกนี้จะช่วยจูงใจให้เกิดความรักในงาน โดยเฉพาะเมื่อบุคคลนั้นได้มีส่วนร่วมในนโยบาย วัตถุประสงค์ของการทำงานในองค์กร ซึ่งทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจ มีความกระตือรือร้นมีความรู้สึกมั่นคงและมีความมุ่งมั่นที่จะอุทิศตนและทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่แล้วงานทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผุสดี แสงหล่อ (2555, น.14) ได้กล่าวสรุปความสำคัญของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นที่พึงปรารถนาของบุคคลทุกคนเพราะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด การสร้างความพึงพอใจนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับกระบวนการเทคนิคและวิธีการด้วยการอาศัยการจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญ การจูงใจบุคลากรให้ได้ผลนั้น ผู้บริหารต้องใช้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคลและมีความรู้พื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจมีความสำคัญต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์กร หากบุคคลเกิดความพึงพอใจย่อมมีแรงจูงใจ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

5.3 แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ

ชิลลี่ (Shelly . 1975, PP. 252-268) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกสองแบบของมนุษย์คือความรู้สึกในทางบวกและความรู้สึกในทางลบ ความรู้สึกในทางบวกเมื่อเกิดขึ้นแล้ว ทำให้มีความสุข ความรู้สึกนี้เป็นความรู้สึกที่แตกต่างจากความรู้สึกทางบวกอื่นๆ กล่าวคือเป็นความรู้สึกที่มีระบบย้อนกลับ และความรู้สึกนี้ทำให้เกิดความสุขหรือความรู้สึกทางบวกเพิ่มขึ้นได้อีก ดังนั้น ความรู้สึกในทางบวก ความรู้สึกในทางลบ และความสุขมีความสัมพันธ์กันอย่างสลับซับซ้อนและระบบความสัมพันธ์ของความรู้สึกทั้งสามนั้น เรียกว่า ระบบความพึงพอใจโดยความพึงพอใจเกิดขึ้นเมื่อระบบความพึงพอใจมีความรู้สึกทางบวกมากกว่าทางลบความพอใจสามารถแสดงออกมาในรูปของความรู้สึกทางบวกแบบต่าง ๆ ได้ และความรู้สึกทางบวกนี้ยังเป็นตัวช่วยให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

ทฤษฎีERG ของ Alderfer (Alderfer’s ERG theory) Alderfer (1969) เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เกี่ยวกับความต้องการเรียกว่า ERG ซึ่งคล้ายกับทฤษฎีของ Maslow แต่จัดระดับความต้องการใหม่ให้เหลือเพียง 3 ระดับ ซึ่งแทนด้วยอักษรย่อ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อการคงอยู่ (E = Existence needs) ซึ่งเป็นความต้องการการตอบสนองด้วยปัจจัยทางวัตถุ จึงมีความคล้ายกับความต้องการระดับที่ 1 และ 2 ของ Maslow ที่เป็นความต้องการทางร่างกายกับความต้องการความมั่นคงปลอดภัยซึ่งการตอบสนองด้วยเงื่อนไขที่เป็นวัตถุ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เงินค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงาน

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (R = Relatedness needs) ซึ่งเป็นความต้องการที่สามารถตอบสนองได้ด้วยการสื่อสารอย่างเปิดเผย และการได้แลกเปลี่ยนความคิด และความรู้สึกกับสมาชิกคนอื่นในองค์การจึงเป็นระดับความต้องการที่ใกล้เคียงกับความต้องการเป็นสมาชิกของสังคม และบางส่วนของขั้นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือตามทฤษฎีของ Maslow แต่ Alderfer เน้นการตอบสนองความต้องการด้านความสัมพันธ์ด้วยการปฏิสัมพันธ์อย่างเปิดเผย ถูกต้องและซื่อสัตย์ต่อกันมากกว่าดูที่ความถูกใจซึ่งให้ความสำคัญน้อยกว่า

3. ความต้องการด้านความงอกงาม (G = Growth needs) เป็นความต้องการส่วนบุคคล ในการได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะของตนเพื่อทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่มีอยู่รวมทั้งได้มีโอกาสใช้ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้อย่างเต็มที่ ความต้องการด้านความ งอกงามตามทฤษฎีนี้จึงสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow ในประเด็นที่เกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จดังใจปรารถนากับบางส่วนของความต้องการได้รับการยกย่องนับถือในแง่การได้รับความสำเร็จ (Achievement) และได้รับผิดชอบ (Responsibility)

ศิริโสภาคย์ บูรพาเดช (2550, น.9-10) กล่าวถึง ทฤษฎีแสวงหาความพึงพอใจไว้ว่า บุคคลพอใจจะกระทำสิ่งใดที่ให้ความสุขและจะหลีกเลี่ยงไม่กระทำสิ่งที่เขาจะได้รับความทุกข์หรือความลำบาก อาจแบ่งประเภทความพึงพอใจกรณีนี้ได้ 3 ประเภท

1. ความพอใจด้านจิตวิทยา (Psychological Hedonism) เป็นทรรศนะของความพอใจจะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัวหรือหลีกเลี่ยงความทุกข์ใด

2. ความพอใจเกี่ยวกับตนเอง (Egoistical Hedonism) เป็นทรรศนะของความพอใจว่ามนุษย์จะพยายามแสวงหาความสุขส่วนตัว แต่ไม่จำเป็นว่าการแสวงหาความสุขจะต้องเป็นธรรมชาติของมนุษย์เสมอไป

3. ความพอใจเกี่ยวกับจริยธรรม (Ethical Hedonism) ทรรศนะนี้ถือว่ามนุษย์แสวงหาความสุขเพื่อประโยชน์ของมวลมนุษย์หรือสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่และจะเป็นผู้ได้รับประโยชน์นี้ผู้หนึ่งด้วย

วารุณี ภาชนนท์ (2551, น.7-8) ได้ศึกษาทฤษฎีบาร์นาร์ด ที่กล่าวถึงมูลเหตุที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานไว้หลายประการ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสภาวะทางกายที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เช่น รางวัลทำงานที่เขาได้ปฏิบัติมาเป็นอย่างดี

2. สิ่งจูงใจเป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ จัดเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยเหลือส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจประเภทนี้ไม่เกิดกับทุกคน เช่น เกียรติภูมิ ตำแหน่ง การให้สิทธิพิเศษและการมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพร่างกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในความสะดวกต่างๆ อันอาจจะก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ เป็นสิ่งจูงใจซึ่งอยู่ระหว่างความมีอำนาจที่สุดกับความท้อแท้ ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานและสนองความต้องการของบุคคลในด้านความต้องการ ความภาคภูมิใจในด้านการแสดงฝีมือ ความรู้สึกเท่าเทียมกัน การได้มีส่วนช่วยเหลือครอบครัวตัวเองและผู้อื่น รวมทั้งได้แสดงความจริงใจต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดในสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานซึ่งถ้าความสัมพันธ์นี้ไปได้ด้วยดี จะทำให้เกิดความผูกพันและความพอใจร่วมงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและเจตคติของบุคคล เป็นการปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวางและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมที่มีความรู้ ความสามารถมาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของงาน ความรู้สึกเท่าเทียมกันจนมีกำลังใจในการทำงาน

8. สภาพการอยู่ร่วมกัน เป็นความพอใจของบุคคลในด้านสังคมและทำให้คนรู้สึกมีหลักประกันและมั่นคงในการทำงาน

สรุปได้ว่า ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน ส่งผลให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ คิดสร้างสรรค์งานได้อย่างหลากหลายและทำงานอย่างมีความสุข ลักษณะดังกล่าวสอดคล้องกับความต้องการขั้นสูงสุดของทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) และ มาลโลว์ (Maslow)ทั้งนี้มูลเหตุของความพึงพอใจอาจมีแรงจูงใจหลายประการ เช่น ด้านวัตถุ โอกาส ความต้องการยอมรับ มีชื่อเสียง และอื่นๆ ซึ่งเป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์

5.4 แนวทางการสร้างความพึงพอใจ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2553, น.52) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการสร้างความพึงพอใจของนักเรียนไว้ว่า ความพึงพอใจของนักเรียนในการศึกษาเล่าเรียนเกิดขึ้นจากองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้ คือ คุณสมบัติของครู วิธีสอน กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลของครู จึงจะประสบความสำเร็จในการเรียน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่จะสร้างความสุขในการเรียนให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีความพึงพอใจ มีความรัก และมีความกระตือรือร้นในการเล่าเรียน โดยการปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆ ของครู มีการให้กำลังใจแก่นักเรียนที่กระทำความดี มีมนุษย

สัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีความเจริญก้าวหน้า การสร้างสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับอาคารสถานที่ที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็น รวมทั้งรับฟังและให้ความช่วยเหลือเมื่อนักเรียนมีปัญหาทุกข์ร้อน ปัจจัยความพึงพอใจนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งจะส่งผลให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียน

นภดล อินทร์จันทร์ และคณะ (2554, น.4-5) กล่าวถึงความสำคัญของความพึงพอใจว่า ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งานเกี่ยวกับการให้บริการ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญประการแรกที่เป็นตัวบ่งชี้ถึงความเจริญก้าวหน้าของงานบริการ ผู้บริหารที่ชาญฉลาด จึงควรอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาให้ลึกซึ้งถึงปัจจัยและองค์ประกอบต่างๆ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้ใช้บริการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

ประจวบ เพิ่มสุวรรณ (2553, น.37 - 45) ศึกษาความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเรียนการสอน โดยใช้วิธีกรณีศึกษา ผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูง โดยอภิปรายผลว่า เป็นเพราะอาจารย์มีการเตรียมตัวการสอนมาเป็นอย่างดี มีกิจกรรมหลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความครบถ้วนในการสอนตามเนื้อหาวิชา มีวิธีการวัดผลและการประเมินผลอย่างชัดเจน มีเทคนิคการสอนและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีการใช้สื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย มีการอธิบายตรงประเด็น มีการยกตัวอย่างประกอบ มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามและมีการรับฟังความคิดเห็น ข้อวิจารณ์จากผู้เรียน นอกจากนี้ เนื้อหาวิชาตรงกับความต้องการของผู้เรียน มีความเหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียน ผู้เรียนสามารถทำความเข้าใจบทเรียนด้วยตนเองและเนื้อหาวิชา สามารถเชื่อมโยงไปสู่วิชาความรู้อื่นๆ ทำให้ศึกษาได้อย่างกว้างขวาง อีกทั้งอาจารย์มีความตั้งใจมุ่งมั่นต่อการถ่ายทอดความรู้ อาจารย์ให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนสนุกกับการเรียนและมีความสุขจากการเรียนวิชานี้ ยอมรับฟังความคิดเห็นและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและอาจารย์มีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม

สรุปได้ว่า แนวทางการสร้างความพึงพอใจ ในบทบาทของผู้บริหาร ควรศึกษาปัจจัยรอบด้านเพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ และบทบาทของครูผู้สอน ต้องจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ สร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองและสามารถนำความรู้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครูและเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ปอวลี ผลประทุม (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ได้แก่ ด้านสุขภาพดี ด้านน้ำใจงาม ด้านทางสงบด้านหาความรู้ ด้านผ่อนคลาย ด้านครอบครัวดี ด้านสังคมดี และด้านปลอดหนี้ ตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามระยะทางในการเดินทางและประสบการณ์ในการทำงาน มีแตกต่างกัน 1 ด้าน ส่วนโดยรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามรายได้ต่อเดือน มีไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ส่วนโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิมลรัตน์ พูลหน่าย (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้คุณลักษณะงานและความสุขในการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูง มีลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกอยู่ในระดับสูง และมีการรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และ 2) บุคลิกภาพเชิงรุก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวมและรายด้าน ลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และการรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

พจนรินทร์ เหลืองอรัญนภา (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิชาติ นิลภาทย์ (2556, น.95 - 96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัดสำนักงานเขตบางพลัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามี 2 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความพึงพอใจในงาน และ

อารมณ์ทางบวก และอีก 2 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในชีวิต และอารมณ์ทางลบในระดับต่ำ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานครสังกัด สำนักงานเขตบางพลัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ทรรศนะของ ผู้บริหารในการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ผู้บริหารจะเน้นการทำงานแบบให้ครูมีส่วนร่วม และหาแนวทางร่วมกันในการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือครูทุกด้าน ให้อิสระในการทำงานและให้คำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลักเป็นตัวอย่างที่ดี เต็มที่และเต็มใจทำงานร่วมกันกับครู

จันทร์ทร ปานคล้ำ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ การมีคุณธรรม การหาความรู้ การผ่อนคลาย สังคมดี และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ น้ำใจงาม สุขภาพดี ใช้เงินเป็น และครอบครัวที่ดี

ธานิชา มุลอามาตย์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับความรู้สึกของครูต่อบุคลิกภาพและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กรกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ เพศหญิง ระดับชั้นที่สอน มีความสัมพันธ์กันทางลบกับความรู้สึกในการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ด้านสุขภาพดีด้านน้ำใจงาน ด้านครอบครัวที่ดี ด้านสังคมดี ด้านใฝ่รู้ดี ด้านสุขภาพการเงินดี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพทั้ง 5 ด้าน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่สัมพันธภาพในครอบครัว และการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะของงานขวัญกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรกัญญา พงษ์พิมาย (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาคประสิทธิ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของงานในด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความสำคัญของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านความหลากหลายของงาน ด้านความเป็นอิสระในงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณลักษณะของ

งานด้านความหลากหลายของงาน ด้านความสำคัญของงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่คุณลักษณะด้านความมีเอกลักษณ์ของงานและด้านความเป็นอิสระในงานไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในการทำงาน

ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครู วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก และ 2) วัฒนธรรมโรงเรียน ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปิยะพร วงษ์อุดม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาในพื้นที่ทุรกันดารภาคเหนือตอนบน จากการสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูล 7 ท่าน เรียงตามลำดับความสำคัญของข้อค้นพบ ดังนี้ ปัจจัยจิตวิญญาณความเป็นครู ปัจจัยการสนับสนุนจากสังคม ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยคุณลักษณะ

เมธาพร ผังลักษณ์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความสำเร็จในงาน ความรักในงาน และการเป็นที่ยอมรับตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 1 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิต

ณัฐพันธ์ มีมุข (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง มี ดัชนีองค์กรแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความผูกพันในองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหงแตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยขององค์กรแห่งความสุข ได้แก่ การมีน้ำใจ

เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และค่าตอบแทนที่เพียงพอ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กร โดยรวมของบุคลากร มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ชุติกาญจน์ เปาทุย (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช (3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาลศิริราชกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พยาบาล จำนวน 400คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปลายปิดและตรวจสอบรายการ (Check list) และประเมิน 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพทางประชากร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพทางสังคม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิต (Likert scale) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความสุขทั่วไป สร้างขึ้นโดยกรมสุขภาพจิต หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าครอนบาค ด้านการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีค่าเท่ากับ 0.871 และด้านความสุขในการทำงานของพยาบาลมีค่าเท่ากับ 0.805 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลใช้สถิติการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การวิเคราะห์ความสุขในการทำงานและการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับค่าเฉลี่ย จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ และทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง (Test difference hypothesis) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาล ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05 และเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ โดยใช้ Scheffe analysis ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (α) = 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลร้อยละ 83.8 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 37.3 มีอายุระหว่าง31-40 ปี ร้อยละ 54.8 มีสถานภาพโสด มากที่สุด และร้อยละ 88.3 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$= 3.70) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสุขทางใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\overline{X}$ = 3.88)รองลงมา คือ ด้านความสุขทางกายและด้านความสุขทางสังคม มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$ = 3.6 และ($\overline{X}$= 3.57) การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของพยาบาล โรงพยาบาลศิริราชโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$= 3.31) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$= 3.56) รองลงมา คือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$ = 3.51) สำหรับด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ย($\overline{X}$= 3.34) ส่วน

ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย($\bar{X}$ = 3.14, 2.98) ตามลำดับ

ธารณ์ ทองงอก (2552) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษา เมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี ประชากร คือ บุคลากรของสำนักการศึกษา เมืองพัทยา ปีการศึกษา 2552 จำนวน 72 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับเกี่ยวกับความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักการศึกษา เมืองพัทยามีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 -.74 และความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ยของประชากร (μ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประชากร (α) และการวิเคราะห์ผลกระทบของขนาดกลุ่มประชากร(Effect size)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษา เมืองพัทยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงาน เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านน้ำใจงาม ด้านปลอดหนี้ ด้านครอบครัวดี ด้านทางสงบ ด้านสุขภาพดีด้านสังคมดี ด้านหาความรู้ และด้านผ่อนคลาย

2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษา เมืองพัทยาจำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน หน่วย/ฝ่ายที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ในการทำงานและสถานภาพพนักงาน โดยรวมแตกต่างกัน

3. ความต้องการความสุขในการทำงานบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยามีความต้องการทุกด้าน

นฤมล แสวงผล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจำนวน 128คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ได้จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติ ประเภทบุคลากร ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่

ยอมรับ ส่วนที่ 3 ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงานความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน วิธีการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent samples, t-test, One-way ANOVA, F-test, Least significant difference(LSD) และ Pearson correlation coefficient

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุมากกว่า 30-40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 5 - 10 ปี อยู่ในสายงานวิชาการและเป็นข้าราชการ บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ และการติดต่อสัมพันธ์ และบุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความพึงพอใจในงานความกระตือรือร้นในการทำงานและความรื่นรมย์ในงาน และพบว่า เพศ อายุสถานภาพ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันส่วนระดับการศึกษาสายงานที่ปฏิบัติและประเภทบุคลากรที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน การเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงาน

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดสมุทรสาคร (2) เปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดสมุทรสาครในแต่ละด้าน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ ประเภทของโรงพยาบาลที่สังกัด อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้แผนกในฝ่ายการพยาบาล และสถานภาพสมรส (3) ศึกษามุมมองเชิงคุณภาพของความสุขในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดสุมทรสาคร ในรายที่มีคะแนนความสุขในระดับสูงและในระดับต่ำกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 261 คน ได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของคอนบาค (Cronbach’s alpha coefficient) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที (t-test independent) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และหาความแตกต่างรายคู่ โดยใช้ Scheffe และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.87)

2. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร ประเภทของโรงพยาบาลที่สังกัด อายุ ประสบการณ์การทำงาน แผนกในฝ่ายการพยาบาล สถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5

3. พยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนความสุขในระดับสูงและในระดับต่ำ มีมุมมองความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสุขอันเกิดจากสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร เกิดจากการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และมีการทำงานเป็นทีม ด้านความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงานเกิดจากการได้รับมอบหมายงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถในด้านนั้นและส่งผลให้มีคุณค่าในตนเอง ด้านความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลเกิดจากผู้ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพการพยาบาล ด้านความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคมเกิดจากการได้โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการขององค์กรเกิดจากได้รับการสนับสนุนสวัสดิการตรงตาม

ความต้องการและความจำเป็น

เมธี วงศ์วีระพันธุ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขของบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุของค์ประกอบของความสุขและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรทางสุขภาพ รวมทั้งศึกษาข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาความสุขวิธีการศึกษาเป็นการศึกษาแบบผสมผสาน โดยใช้การศึกษาเชิงปริมาณเป็นหลักร่วมกับการศึกษาเชิงคุณภาพ การศึกษาเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 334 คน จากประชากร จำนวน 2,040 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์องค์ประกอบและสถิติไคสแควร์ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพนั้นใช้วิธีการศึกษาจากเอกสารร่วมกับเทคนิคสุนทรีย สนทนาจากบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลภาครัฐจำนวน 45 คน เพื่อจำแนกประเด็นสำคัญของแนวคิดเชิงทฤษฎีและเชื่อมโยงสิ่งที่ศึกษาไปสร้างแนวคิดที่เหมาะสมเกี่ยวกับความสุขของบุคลากรทางสุขภาพการสนทนากลุ่มจำนวน 44คน และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 3 คน เพื่อรวบรวมกลยุทธ์ ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาความสุขวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า สามารถจัดองค์ประกอบความสุขได้ 3 องค์ประกอบ คือ ความสุขในงาน ความสุขในสังคม การทำงาน และความสุขในครอบครัวโดยตัวแปร

ทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้ง 3องค์ประกอบความสุขนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน ความสุขของบุคลากรทางสุขภาพได้ทั้งหมด ร้อยละ 62.43 โดยมีความสุขในงานเป็นองค์ประกอบที่อธิบายความสุขได้มากที่สุด (ร้อยละ 37.03) และพบว่า บุคลากรทางสุขภาพเกือบครึ่งหนึ่งมีความสุขระดับปานกลาง (ร้อยละ 47.1)รองลงมาคือระดับน้อย (ร้อยละ27.8) และระดับมาก (ร้อยละ 25.1) ตามลำดับโดยค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 235.69 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 19.77 (ค่าต่ำสุด = 139 และค่าสูงสุด = 289) ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีดังนี้ (1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุระดับการศึกษาและรายได้ (2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่อายุงานและการยอมรับในการทำงาน (3) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ภาวะการเจ็บป่วยความเครียด การพักผ่อน/ผ่อนคลาย ชีวิตการปฏิบัติตามความเชื่อที่นับถือและเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ (4) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการใช้ชีวิตครอบครัวความขัดแย้งในครอบครัวและการมีกิจกรรมร่วมกับเครือญาติของครอบครัวและ (5) ปัจจัยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมความสัมพันธ์กับสังคมและบุคคล ส่วนข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนาความสุขของบุคลากรทางสุขภาพจากการวิเคราะห์เนื้อหา คือ (1) กระทรวงสาธารณสุขควรผลักดันให้มีการกำหนดนโยบายแนวทางการพัฒนาความสุขที่ชัดเจนพร้อมทั้งมีการเสริมสร้างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขโดยเฉพาะเรื่องปัจจัยด้านลักษณะงาน สังคมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านครอบครัว รวมถึงส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ฯ ทั้งร่างกายและจิตใจ (2) ควรสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาความรู้เพิ่มเติมให้บุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้การเรียนรู้กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนขึ้นในองค์กรจนกลายเป็นวัฒนธรรมความสุขขององค์กรและ (3) ดำเนินนโยบายการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสมดุลในชีวิตของการทำงานและชีวิตครอบครัวมากขึ้น มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณธรรมความดีเพื่อให้ทุกคนทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษา นักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะออกแบบเครื่องมือที่สามารถวัดการทำงานอย่างมีความสุขในองค์กรได้โดยเครื่องมือดังกล่าว จะสามารถที่จะบอกระดับความสุขและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละมิติซึ่งจากการศึกษามิติที่ก่อให้การเกิดความสุขในการทำงานนี้มีทั้งหมด 5 มิติด้วยกัน คือ (1) มิติทางด้านผู้นำ (2) มิติทางด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (3) มิติทางด้านงาน (4) มิติทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (5) มิติทางด้านค่านิยมขององค์กรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ นักศึกษาระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ ของสถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์จำนวน 207 คน โดยใช้แบบทดสอบการทำงานอย่างมีความสุขที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มาเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1ข้อมูลทั่วไป จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระดับตำแหน่งงาน และประเภทขององค์กร และแบบ

วัดการทำงานอย่างมีความสุขจำนวน 40 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขและระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบันในการทดสอบค่าความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยใช้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability analysis) มาใช้ในการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ผลที่ได้จากการสร้างแบบวัดการทำงานอย่างมีความสุข พบว่า เครื่องมือนั้นมีค่าความน่าเชื่อถือสูงทั้ง 2 ส่วน กล่าวคือระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างมีความสุขเครื่องมือที่ใช้นี้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9577 (จากค่าของ Alpha) ถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมากและจากระดับความสุขจากการทำงานที่ได้รับในปัจจุบัน เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ0.9542 (จากค่าของ Alpha) ซึ่งถือว่ามีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงมาก นอกจากนี้ในส่วนของระดับความสุขของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ภาพรวมของระดับความสุขในการทำงานปัจจุบันของนักศึกษาระดับปริญญาโทภาคพิเศษ สถาบันพัฒนบัณฑิตบริหารศาสตร์จากค่าเฉลี่ยได้ว่า ในปัจจุบันมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากกล่าวคือ มีค่าเฉลี่ยความสุขอยู่ที่ 3.487

วิชา เลียดประถม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง จำนวน 347 คน และใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 186 คน ใช้วิธีสุ่มแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประยุกต์มาจากแบบประเมินความสุขในการทำงานของสถาบัน iopener รวบรวมประยุกต์จากงานวิจัยอื่น ๆ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อมูลส่วนบุคคล แบบประเมินความสุขในการทำงานของพนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบทางสถิติด้วยค่าไคสแควร์ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุระหว่าง 47-53 ปี ทำงานในตำแหน่งนักวิชาการและวิศวกร มีอายุการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และสังกัดกองควบคุมและบำรุงรักษา เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลแล้ว พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก โดยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ไม่คิดที่จะหางานใหม่ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลตอบแทนที่ได้จากการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเรื่องสถานที่จอดรถยนต์ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดส่วนด้านค่าตอบแทนจากการทำงานเรื่องค่าตอบแทนพิเศษจากการทำงานได้รับคะแนนสูงที่สุดเมื่อทำการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยแล้ว พบว่า สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุตำแหน่งงาน ส่วนงานที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงาน ส่วนอายุการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนจากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานอย่างมีความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริอร จุลทา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (2) เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามระดับที่สอน อายุราชการ สถานภาพ และภูมิลำเนา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติการสอนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5ระดับ ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนก รายข้อระหว่าง .43-.89และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .91โดยศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย ในการตัดสินใจเข้าศึกษาต่อ จากเอกสารและตำราทั้งในและต่างประเทศ และงานวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของข้าราชการครู สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการทำสอบค่าที (t-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามระดับชั้นที่สอนแตกต่างกันอย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิต

3. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามสถานภาพแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านสุขภาพดี ด้านพัฒนาสมอง และด้านสังคมดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามภูมิลำเนาแตกต่างกัน อย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

5. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามอายุราชการแตกต่างกันอย่างไม่มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากร (2) เพื่อศึกษา

เกี่ยวกับปัจจัยและองค์ประกอบด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน (3) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน (4) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยภายในแต่ละบุคคลในด้านสุขภาพที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน (5) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ประชากรคือ บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในองค์การประเภทอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ได้แก่สื่อสิ่งพิมพ์การกระจายเสียงเพลงการออกแบบผลิตภัณฑ์แฟชั่น และซอฟต์แวร์ จำนวน 6 องค์การ รวม 218 ท่าน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 164 ชุด คิดเป็นร้อยละ 75.23 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนที่ 1ข้อมูลทั่วไปของประชากร ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน ส่วนที่ 3 ปัจจัยภายในองค์การ ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านสุขภาพ ส่วนที่ 5 เป็นแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Person’s product moment correlation coefficient) ซึ่งกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยที่ 4.33) ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ที่ .492** ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก (ค่าเฉลี่ยที่ 4.32) ซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ คุณลักษณะของงานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผลลัพธ์ ที่คาดหวังและสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01โดยมีค่าสหสัมพันธ์ที่ .644**, .524**, .501** และ .585** ตามลำดับ

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพในด้านสภาพแวดล้อมในงาน พบว่า ลักษณะการทำงานของหัวหน้างานที่บุคลากรเชิงสร้างสรรค์ชื่นชอบ ได้แก่การให้อิสระในการทำงาน ผู้นำมีความสามารถในงานและสอนงานได้เป็นต้น ด้านคุณลักษณะของงาน พบว่า การได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ บุคลากรเชิงสร้างสรรค์จะเกิดรู้สึกดีใจภูมิใจที่ได้รับความไว้วางใจขณะเดียวกันก็เกิดความรู้สึกกดดันและตึงเครียด ส่วนความสุขที่เกิดจากเอกลักษณ์ของงาน คือความมีอิสระควบคุมวิธีการทำงานได้เอง รวมถึงได้ถ่ายทอดตัวตนลงในงานได้อย่างแท้จริงจึงรู้สึกสนุกกับการสร้างผลงานชิ้นหนึ่งได้อย่างสมบูรณ์ทุกขั้นตอนด้วยตนเอง และความสุขจากความมีอิสระในการทำงาน มีความจำเป็นต่องานและความรู้สึกของบุคลากรด้าน

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง พบว่าความสมดุลในชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากลักษณะงานและรูปแบบการใช้ชีวิตของแต่ละบุคคลและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่าการได้รับคำชมเชยและการยอมรับจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญมากต่อการเกิดความสุขในการทำงาน เพราะคำชมเชย คือ ผลสะท้อนความสำเร็จของงาน เป็นกำลังใจทำให้รู้สึกสนุกกับงานมากขึ้น เกิดความกระตือรือร้นและช่วยสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน

อิสรีย์ ทองคำ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี (2) ศึกษาองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี (3) ศึกษาแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบริหารงานของเทศบาล จำนวน 4 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ เรียบเรียงข้อมูลบรรยายเชิงพรรณนา เครื่องมือที่ใช้ในการวัดเป็นแบบสัมภาษณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้น ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ตอนที่ 1ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ตอนที่ 2 ตัวแปรที่เป็นคำถามเพื่อประเมินสภาพความสุขในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยด้านภารกิจหรืองานที่ทำ ด้านเพื่อนร่วมงาน/ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และด้านสถานที่/ สิ่งอำนวยความสะดวก ตอนที่ 3 เป็นคำถามเพื่อใช้ประเมินแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ การส่งเสริมความมีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน การช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง กิจกรรมการเสริมสร้าง ความสนุกสนาน ผ่อนคลาย สันทนาการร่วมกัน การส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงานการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน การส่งเสริมรณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัด และคุ้มค่า การสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัว ตอนที่ 4 เป็นคำถามเพื่อแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. พนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้น มีความสุขในการปฏิบัติงานในด้านภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำ ด้านเพื่อนร่วมงาน/ ความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลางและด้านสถานที่ทำงาน/ สิ่งอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับต่ำ

2. การศึกษาองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี ด้านที่มีการดำเนินการเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กิจกรรมการช่วยเหลือชุมชน สังคมรอบข้าง กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน

กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ กิจกรรมการส่งเสริมความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน กิจกรรมการเสริมสร้างความสนุกสนาน ผ่อนคลาย มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน กิจกรรมการส่งเสริม รณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัดและคุ้มค่ากิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน กิจกรรมสร้างความรัก ความผูกพันในครอบครัว และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัว เช่น โครงการ/กิจกรรมสายใยรักครอบครัว กิจกรรมสงกรานต์รดน้ำขอพรผู้สูงอายุ และสร้างความรักในครอบครัว

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

นีโต (Neto, 2001, P.24) ได้ศึกษาภาวะความสุขด้วยแบบประเมินภาวะความสุขของ The Oxford Happiness Inventory แบบประเมินบุคลิกภาพที่ซึ่งหลากหลายกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 171 คนพบว่า ภาวะความสุขมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความพึงพอใจต่อชีวิตประจำวัน ความภาคภูมิใจในตนเองและความสามารถทางสังคม ส่วนความโดดเดี่ยว ความเขินอาย และความวิตกกังวลในเรื่องการแสดงออกทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับภาวะความสุข

มาเนียน (Manion, 2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 24 คน พบว่า คำจำกัดความของความสุขในการทำงานคือ ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การสร้างสรรค์ของตนเอง ผลจากการประสบความสำเร็จในการทำงานและการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ทางบวก เช่น ความสนุกสนานการแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานน่ารื่นรมย์ รู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป ผลจากความสุขในการทำงานคือ ผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

ชูวแมนโต (Chiumento, 2007) ผู้บริหารระดับสูงในประเทศอังกฤษได้รวบรวมการสำรวจดัชนีความสุขในที่ทำงาน (Happiness at Work Index) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานทั้งประจำและไม่ประจำในองค์กรที่มีพนักงานอย่างน้อย 20 คน เป็นจำนวน 1,063 คน ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานถือเป็นกุญแจที่สำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในที่ทำงานและการขาดการสื่อสารที่มาจากผู้บริหารระดับบนเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุขและรายงานการสำรวจครั้งนี้ได้สรุป 10 ปัจจัย ที่ส่งผลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ 1) ความเป็นมิตรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 2) งานที่ทำมีความสนุก 3) การมีเจ้านายที่ดี 4) มีความสมดุลในการทำงานที่ดี 5) งานที่ทำมีความหลากหลาย 6) เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ 7) รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นได้ 8) เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม 9) ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ 10) เงินเดือนดี

ฟรีเยอมุท และโชว์ไวลล์ (Freyermuth and Schonewille, 2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และการสร้างองค์กรแห่งความสุข ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้สร้างความสุขในสถานที่ทำงาน โดยเริ่มจากการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ทุกคนรู้สึกมีความสุขและพวกเขายังได้สรุปแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ข้อ ดังนี้ 1) การคิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่เพื่อทำให้เกิดความแตกต่าง (for something) 2) การมีทัศนคติด้านบวกกับทุกเรื่อง รู้สึกมีความสุข (unabashed happiness) 3) ความเข้าใจในธรรมชาติ และรู้จักบทบาทหน้าที่ของตน (nurturing environment) 4) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยเริ่มต้นจากความรับผิดชอบต่อตนเอง (Working together we can) 5) รู้จักสู้กับความผิดหวังและนำมาปรับปรุงสู่ความสำเร็จ (outrageous acknowledgement) 6) ความกระตือรือร้น (reach high) 7) การสร้างผลลัพธ์ที่น่าอัศจรรย์ผ่านความคิดที่สร้างสรรค์ (Kick ass) และ 8) การมองเห็นสิ่งที่ต้องการและวัดค่าได้ (specific outcome)

นิว อี โคโนมิกส์ ฟาวเดชั่น (New Economics Foundation, 2013) ได้พัฒนาดัชนีทางเลือกสะท้อนแนวคิดการพัฒนาแบบ “องค์รวม” ได้อย่างดีเยี่ยมและใช้ประโยชน์ได้จริงดัชนีชุดนี้ชื่อ Happy Planet Index (HP) หรือ “ดัชนีโลกมีสุข” เป็นดัชนีชุดแรกในโลกที่นำดัชนีวัดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมมาสังเคราะห์ เข้ากับดัชนีวัดความอยู่ดีมีสุขของประชากรมีการตีพิมพ์ผลการประเมินครั้งแรกออกมาในปี ค.ศ. 2006 องค์ประกอบในดัชนี HPI มี 3 ตัว ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) เป็นตัวเลขแทนความเห็นที่เป็นอัตตวิสัย (Subjective) 2) ความยืนยาวของอายุ (Life Expectancy) เป็นตัวเลขภววิสัย (Objective) 3) รอยเท้านิเวศ (Ecological Footprint) หมายถึง ระดับผลกระทบต่อธรรมชาติ (ทั้งทรัพยากร ธรรมชาติที่ใช้และผลกระทบต่อระบบนิเวศ) ที่มนุษย์กระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองเปรียบเสมือน “รอยเท้า” ทีมนุษย์ประทับลงบนธรรมชาติ จากผลการคำนวณดัชนี HPI ของ New Economics Foundation ในปี 2006 ของ 178 ประเทศทั่วโลก พบว่าไม่มีประเทศใดที่ได้ระดับ “ดี” แต่มี ผลลัพธ์ที่น่าสนใจคือประเทศที่มีดัชนี HPI สูงที่สุดในโลก 20 อันดับแรกส่วนใหญ่เป็นประเทศที่มีลักษณะเป็นหมู่เกาะมี “รายได้ปานกลาง” ตามนิยามของธนาคารโลกและอยู่ในทวีปอเมริกากลาง ทะเลคาริบเบียนและอเมริกาใต้ในบรรดาประเทศเอเชีย สามประเทศที่ติด 20 อันดับ แรกคือ เวียดนาม ภูฏาน และฟิลิปปินส์ ซึ่งภูฏานเป็นประเทศเดียวที่มีดัชนีองค์ประกอบระดับ “ดี” ถึงสองในสามตัวคือดัชนีความพึงพอใจในชีวิตและรอยเท้านิเวศข้อมูลจาก HPI สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่าลำพังความเจริญทางเศรษฐกิจมักจะส่งผลให้ประชาชนโดยเฉลี่ยมีสุขภาพดีและอายุยืนนั้นไม่อาจรับประกันได้ว่าประชากรในประเทศนั้นจะมีความสุขกว่าประเทศที่มีรายได้ต่ำกว่า และซ้ำความเจริญนั้นก็มักจะต้องแลกมาด้วยต้นทุนธรรมชาติที่สูงมาก และความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนรู้สึกไม่มีความสุข

ไดเนอร์ และ โออิชิ (Diener & Oishi) (2013) ศึกษาเปรียบเทียบการประเมินความสุขระหว่างคนในทวีปสแกนดิเนเวียกับคนในทวีปเอเชีย วัดโดยการประเมินระดับความพึงพอใจหลักในชีวิต ทั้งชีวิตสมรส การทำงานและการได้รับการเติมเต็ม ผลการวิจัยพบว่าประชาชนที่อยู่ในแถบทวีปสแกนดิเนเวียมีความสุขโดยรวมสูงกว่าคนในแถบทวีปเอเชีย

นิว อีโคโนมิกส์ ฟาวเดชั่น (New Economics Foundation) (2013) ได้พัฒนาดัชนีทางเลือก สะท้อนแนวคิดการพัฒนาแบบ “องค์รวม” ได้อย่างดีเยี่ยมและใช้ประโยชน์ได้จริงดัชนีชุดนี้ชื่อ Happy Planet Index (HPI) หรือ “ดัชนีโลกมีสุข” เป็นดัชนีชุดแรกในโลกที่นำดัชนีวัดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมมาสังเคราะห์เข้ากับดัชนีวัดความอยู่ดีมีสุขของประชากรมีการตีพิมพ์ผลการประเมินครั้งแรกออกมาในปี ค.ศ. 2006 องค์ประกอบในดัชนี HPI มี 3 ตัว ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) เป็นตัวเลขแทนความเห็นที่เป็นอัตตวิสัย (Subjective) ความยืนยาวของอายุ (Life expectancy) เป็นตัวเลขภววิสัย (Objective) 3) รอยเท้านิเวศ (Ecological footprint) หมายถึง ระดับผลกระทบต่อธรรมชาติ (ทั้งทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้และผลกระทบต่อระบบนิเวศ) ที่มนุษย์กระทำเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองเปรียบเสมือน “รอยเท้า” ที่มนุษย์ประทับลงบนธรรมชาติ จากผลการคำนวณดัชนี HPI ของ New Economics Foundationใน ปี 2006 ของ 178 ประเทศทั่วโลก พบว่า ไม่มีประเทศใดที่ได้ระดับ “ดี” แต่มีผลลัพธ์ที่น่าสนใจคือประเทศที่มีดัชนี HPI สูงที่สุดในโลก 20 อันดับแรกส่วนใหญ่เป็นประเทศที่มีลักษณะเป็นหมู่เกาะมี “รายได้ปานกลาง” ตามนิยามของธนาคารโลกและอยู่ในทวีปอเมริกากลางทะเลคาริบเบียนและอเมริกาใต้ในบรรดาประเทศเอเชีย สามประเทศที่ติด 20 อันดับแรกคือ เวียดนาม ภูฏาน และฟิลิปปินส์ ซึ่งภูฏานเป็น ประเทศเดียวที่มีดัชนีองค์ประกอบระดับ “ดี” ถึงสองในสามตัวคือดัชนีความพึงพอใจในชีวิตและ รอยเท้านิเวศข้อมูลจาก HPI สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่า ลำพังความเจริญทางเศรษฐกิจมักจะส่งผล ให้ประชากรโดยเฉลี่ยมีสุขภาพดีและอายุยืนนั้น ไม่อาจรับประกันได้ว่าประชากรในประเทศนั้นจะมี ความสุขกว่าประเทศที่มีรายได้ต่ำกว่า และซ้ำร้ายความเจริญนั้นก็มักจะต้องแลกมาด้วยต้นทุนธรรมชาติที่สูงมาก และความเสื่อมโทรมของสิ่งแวดล้อมก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนรู้สึกไม่มีความสุข

ออสบอนน์ (Osborne. 2018) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง องค์การแห่งการเรียนรู้ และภาวะผู้นำในระบบมหาวิทยาลัย(The Learning Organization and Leaership for the Change System) โดยใช้วิจัยเชิงคุณภ าพใช้เครื่องมือประเภทสำรวจและใช้วิธีการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านการเรียนรู้ระดับบุคคล (Individual Learning) และวินัยของผู้นำ (Leadership Disciplines) 5 ประการ ได้แก่ 1) ความรอบรู้ส่วนตน (Personal Mastery) 2) แบบแผนความคิด (Mental Models) 3) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Building Shared Vision) 4) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) 5) การคิดเชิงระบบ(System Thinking) เป็นองค์ประกอบที่กำหนดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

อลิอลี่อายิวมาส (AliEryilmaz. 2015) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกในห้องเรียนประสิทธิผลของวิธีการสอนบนฐานความสุขและกิจกรรมที่ส่งเสริมความมุ่งมั่นตั้งใจมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อประสิทธิผลของวิธีการสอนบนฐานความสุขและกิจกรรมที่ส่งเสริมความมุ่งมั่นตั้งใจการดำเนินการวิจัยใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ออกแบบแผนการวิจัยเป็นแบบสองกลุ่มกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม) มีการทดสอบก่อนและหลังการใช้วิธีการสอนฯ กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัย Osmangazi (Osmangazi University, Turkey) จำนวน 72 คนแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 36 คนกลุ่มควบคุม 36 คนเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินประสิทธิผลแบบมาตราส่วนและแบบทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขของความมุ่งมั่นตั้งใจในการเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่ผ่านการเรียนรู้ตามวิธีการสอนนี้เพิ่มขึ้น

อีลินเกอร์, แยง และ อีลินเกอร์ (Ellinger, Yang and Ellinger, 2018) ได้วิจัยในเรื่องผลกระทบ (Impact) ของมิติความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ต่อผลงานขององค์การ โดยทำการศึกษามิติ (Dimension) ของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ตามแนวคิดของ Watkins and Marsick จำนวน 7 มิติ คือ 1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง 2) สนับสนุนการค้นคว้า และ แลก เปลี่ยนสนทนา (Inquiry and Dialogue)3) การส่งเสริมความร่วมมือและการเรียนรู้เป็นทีม 4) การจัดระบบเพื่อสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน5) การเสริมอำนาจบุคลากรเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วม 6) การเชื่อมโยงองค์การและสิ่งแวดล้อม และ7) การใช้แบบผู้นำและการสนับสนุนการเรียนรู้ระดับบุคคล ระดับทีมงาน ระดับองค์การ ตัวแปรตามใช้ตัวแปรด้านผลงานขององค์การ ใช้ตัวแปรที่เป็นส่วนของการเงินและผลงานที่มิใช่การเงินได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรเครื่องมือวิจัยใช้แบบวัด Dimension of the LearningOrganization Questionnaire (DLOQ) ขอ ง Watkins and Marsicks สถิติ ที่ใช้ คือ การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ค่าโนนิคอลผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านองค์การแห่งการเรียนรู้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรด้านผลงานขององค์การทุกตัวแปร

สิรินส์, ซารินส์ และ เมาว์ฟอร์ด (Sillins, Zarins and Mulford (2018) ได้ทำการวิจัยเพื่อหาคุณลักษณะและกระบวนการที่บ่งชี้โรงเรียนเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (What Characteristics and Processes Define a School as a LearningOrganization) เป็นโครงการวิจัยในประเทศ Australia ที่ใช้ให้ข้อมูลเป็นครูและผู้บริหารในโรงเรียนในรัฐออสเตรเลียใต้ (South Australia) และแทสมาเนีย (Tasmania) ผู้วิจัยนำเสนอ องค์ประกอบของคุณลักษณะของโรงเรียนที่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 7 ด้าน คือ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2)การพัฒนาเป้าหมายร่วมกัน 3) การสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนแบบร่วมมือ 4)การกระตุ้นใช้ความคิดริเริ่มและกล้าเสี่ยง 5) ทบทวนสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่องานโรงเรียน 6) การสร้างงานให้ดีขึ้น และ 7) โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจผลการวิจัยพบว่า

องค์ประกอบที่สร้างขึ้นไม่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้ทำการสร้างสเกลองค์ประกอบใหม่ ได้องค์ประกอบใหม่4 โมเดล คือ 1) บรรยากาศไว้ใจและร่วมมือ 2) การริเริ่มและกล้าเลี่ยง 3) พันธกิจร่วม และ4) การพัฒนาวิชาชีพ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าโมเดลโครงสร้างคุณลักษณะที่กำหนดขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

มอยลาเนน์ (Moilanen. 2018) ทำการวิจัยเรื่อง เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การแห่งการเรียนรู้ (Diagnostic Toolsfor Learning Organization) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเครื่องมือสำหรับวิเคราะห์องค์การแห่งการเรียนรู้ และตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมันของเครื่องมือโดยใช้กรอบแนวคิดของ MikePedler, Tom Boydell and John Burgoyne, Peter M. Senge รวมถึง Chris Agyris and Donald A. Schonผลการวิจัยพบว่า เครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การแห่งการเรียนรู้สามารถวัดความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยเครื่องมือวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และมีค่าความเชื่อมันระหว่าง 0.5141 และ 0.8617

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้งานมีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น นอกจากจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะคุณธรรมจริยธรรมให้เหมาะสมกับงาน การเป็นองค์กรแห่งความสุขคือสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ดังแนวคิดความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ 1) สุขภาพดี (happy body) 2) น้ำใจงาม (happy heart) 3) มีสังคมดี (happy society) 4) การผ่อนคลาย (happy relax) 5) การหาความรู้ (happy brain) 6) คุณธรรม (happy soul) 7) ใช้เงินเป็น (happy money) และ 8) ครอบครัวที่ดี (happy family) เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจอย่างเต็มความสามารถส่งผลให้งานนั้นสำเร็จตามความมุ่งหมาย เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในหลายด้าน เช่น ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาล ลดความเลื่อมล้ำในองค์กร บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กร มีบรรยากาศการทำงานที่ดีลดอัตราลาออกของพนักงาน บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดีและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ ทั้งในด้านการเสริมสร้างปัญญา การเสริมสร้างความสัมพันธ์ และการเสริมสร้างอารมณ์ของคนในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการปรับทัศนคติในการทำงานของบุคลากรและใช้กิจกรรมเชิงบวกที่เสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (quality of working life) ของบุคลากรภายใต้ความคิดที่ว่าหากคนใน องค์กรมีความสุขในการทำงานแล้วจะนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงานด้วย ดังนั้นแนวทางการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องหลัก ซึ่งผลที่ตามมาคือ การทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 - 2562 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561- 2562 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 3) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 4) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 และ 5) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 - 2562

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนา ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาภูมิหลังตามสภาพจริง ศึกษาสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และการเสวนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนเพื่อสะท้อนปัญหา และความต้องการจำเป็น ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดปัญหาวิจัย ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกรอบกิจกรรมในการวิจัย

ระยะที่ 2 การดำเนินการวิจัยการพัฒนา ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการวิจัยการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ครอบคลุมกิจกรรมความสุข 8 มิติ โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) สื่อสารสร้างความเข้าใจ 2) สร้างการมีส่วนร่วม 3) สอบถามติดตาม การนิเทศ 4) เสริมแรงเชิงบวก สร้างขวัญกำลังใจ และ 5) สร้างและขยายเครือข่าย

ระยะที่ 3 การประเมินผลการวิจัยการพัฒนา ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการวิจัยการพัฒนา ขั้นตอนที่ 6 วิเคราะห์ผลการประเมิน การพัฒนา และขั้นตอนที่ 7 สรุปรายงานผล และเผยแพร่ผลงาน เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัยเกี่ยวกับประชากร และกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประกอบด้วย

1.1 นักเรียนชั้นอนุบาล 2-3 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 1-6 โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 159 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 169 คน

1.2 ครูผู้สอนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 12 คน

1.3 ผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 จำนวน 139 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 142 คน (จำนวนผู้ปกครองมีน้อยกว่านักเรียน เพราะว่าผู้ปกครองหนึ่งคน เป็นผู้ปกครองนักเรียนมากกว่าหนึ่งคน)

1.4 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 9 คน

1.5 เครือข่ายชุมชนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 6 เครือข่าย

2. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

2.1 นักเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-6 ทุกคน ได้กลุ่มตัวอย่างปีการศึกษา 2561 จำนวน 73 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 75 คน (เนื่องจากนักเรียนชั้นดังกล่าวมีความสามารถในการอ่าน และสื่อข้อความจากแบบสอบถามได้ดีกว่าชั้นอื่น ๆ)

2.2 ครู กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยยกเว้นครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล 2-3 ได้กลุ่มตัวอย่างปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 10 คน

2.3 ผู้ปกครอง กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้ผู้ปกครองของนักเรียนที่ได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างปีการศึกษา 2561 จำนวน 73 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 75 คน

2.4 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยยกเว้นผู้อำนวยการโรงเรียนและผู้แทนครูได้กลุ่มตัวอย่างปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 7 คน

2.5 เครือข่ายชุมชน กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้กำหนดผู้แทนจาก 6 เครือข่าย เครือข่ายละ 3 คน ได้กลุ่มตัวอย่างปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 18 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Ratting Scale) จำนวน 5 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 โดยสอบถามข้อมูลจากนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนาปีการศึกษา 2561-2562 โดยสอบถามนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครูโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 โดยการสอบถามนักเรียน และผู้ปกครอง

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 โดยสอบถามนักเรียน และผู้ปกครอง

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามระดับความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

วิธีการสร้างเครื่องมือวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเครื่องมือวิจัย

2. ศึกษาเอกสาร ตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)

3. กำหนดหัวข้อโครงสร้างหลัก และโครงสร้างย่อย เพื่อช่วยในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมครบถ้วน และมีรายละเอียดในเรื่องที่ต้องการศึกษา

4. สร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข จำนวน 5 ฉบับ

5. ดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือขั้นต้น โดยการแก้ไขปรับปรุงถ้อยคำ สำนวนภาษา ตลอดทั้งข้อความที่ไม่ชัดเจน

6. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงถ้อยคำ และภาษาแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ด้านการบริหาร ด้านภาษา ด้านการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องชัดเจน และครอบคลุมตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยมีผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้แก่

6.1 รองศาสตราจารย์ ดร. จรัส อติวิทยาภรณ์ ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

6.2 นายสมสุข เพชรกาญจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองนกกระทุง วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2

6.3 นายสนิท จินดาวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเทพชุมนุม วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

6.4 นายถาวร หนูสง่วน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลปากพะยูน วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1

6.5 นายสว่าง จันทฤทธิ์ ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนเนียง วิทยฐานะเชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2

ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำไปปรับปรุง แล้วหาค่าคะแนนความคิดเห็น โดยใช้สูตร IOC (Index of Items Objective Congruence) ด้วยการใช้สูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่ามากกว่า 0.75 ไว้เป็นข้อคำถาม และจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม เพื่อนำไปทดลองใช้หาคุณภาพเครื่องมือต่อไป

หมายเหตุ ค่า IOC ทั้ง 5 ฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.80 - 1.00

7. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน โรงเรียนบ้านวังพา และโรงเรียนวัดม่วงค่อม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ซึ่งเป็นโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ จำนวน 30 คน

8. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิแอลฟ่า (Alpha - Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นแต่ละฉบับ ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ ค่าสัมประสิทธิแอลฟ่า (Alpha - Coefficient)

ฉบับที่	ทดลองใช้กับ	ค่าความเชื่อมั่น
ฉบับที่ 1	นักเรียน 10 คน ครู 10 คน ผู้ปกครอง 5 และเครือข่ายชุมชน 5 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน	.982
ฉบับที่ 2	นักเรียน 10 คน ครู 5 คน ผู้ปกครอง 10 และเครือข่ายชุมชน 5 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน	.960
ฉบับที่ 3	นักเรียน 15 คน ผู้ปกครอง 15 รวมทั้งสิ้น 30 คน	.960
ฉบับที่ 4	นักเรียน 15 คน ผู้ปกครอง 15 รวมทั้งสิ้น 30 คน	.959
ฉบับที่ 5	นักเรียน 10 คน ครู 5 คน ผู้ปกครอง 5 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5 คน และเครือข่ายชุมชน 5 คน รวมทั้งสิ้น 30 คน	.962

9. นำเครื่องมือที่มีคุณภาพไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้เพื่อนำผลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดช่วงเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลและผู้ให้ข้อมูล ดังนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยเก็บข้อมูล 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 หลังการพัฒนาเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2561 ช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ.2562 ครั้งที่ 2 หลังการพัฒนาเมื่อสิ้นปีการศึกษา พ.ศ.2562 ช่วงเดือนมีนาคม พ.ศ.2563 และได้จัดประชุมชี้แจงกลุ่มเป้าหมาย ตามขั้นตอน ดังนี้

ฉบับที่ 1 แบบสอบถาม ความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และ เครือข่ายชุมชนต่อคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลหลังการพัฒนา

ในปีการศึกษา 2561 ระหว่างวันที่ 12 – 23 มีนาคม พ.ศ.2562 และปีการศึกษา 2562 ระหว่างวันที่ 11- 18 มีนาคม พ.ศ.2563

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ โดยสอบถามข้อมูลจากนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน ปีการศึกษา 2561 ระหว่างวันที่ 12 - 23 มีนาคม พ.ศ.2562 และปีการศึกษา 2562 ระหว่างวันที่ 11 - 18 มีนาคม พ.ศ. 2563

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครูโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ โดยสอบถามข้อมูลจากนักเรียน และผู้ปกครอง ปีการศึกษา 2561 ระหว่างวันที่ 12 - 23 มีนาคม พ.ศ.2562 และปีการศึกษา 2562 ระหว่างวันที่ 11 - 18 มีนาคม พ.ศ.2563

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุข ของนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ โดยสอบถามข้อมูลจากนักเรียน และผู้ปกครอง ปีการศึกษา 2561 ระหว่างวันที่ 12 - 23 มีนาคม พ.ศ.2562 และปีการศึกษา 2562 ระหว่างวันที่ 11 - 18 มีนาคม พ.ศ.2563

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามระดับความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ โดยสอบถามข้อมูลจาก นักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ปีการศึกษา 2561 ระหว่างวันที่ 12 - 23 มีนาคม พ.ศ.2562 ปีการศึกษา 2562 ระหว่างวันที่ 11 – 18 มีนาคม พ.ศ.2563

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล

1. ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นนักเรียน ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามโดยใช้เวลานอกเหนือจากการเรียนการสอน ชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของกรอกแบบสอบถามในห้องเรียนแต่ละชั้นที่กำหนดและได้รวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามเวลาและจำนวนที่กำหนด

2. ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นครู ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม ชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของกรอกแบบสอบถาม รวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองตามเวลาและจำนวนที่กำหนด

3. ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นผู้ปกครอง ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามโดยหนังสือขอความอนุเคราะห์ ชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดให้ไปกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ตามเวลาและจำนวนที่กำหนด

4. ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม โดยหนังสือขอความอนุเคราะห์ชี้แจงวัตถุประสงค์และ

รายละเอียดของกรอกแบบสอบถาม และนำไปให้ด้วยตนเองและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองตามเวลา และจำนวนที่กำหนด

5. ผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเครือข่ายชุมชนผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม โดยหนังสือขอความอนุเคราะห์ชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของกรอกแบบสอบถาม และนำไปให้ด้วยตนเองและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองตามเวลา และจำนวนที่กำหนด

6. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามแต่ละฉบับด้วยตนเอง จากผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดครบ ร้อยละ 100 พร้อมนำแบบสอบถามที่ได้ไปดำเนินการตามขั้นตอน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจนับจำนวนแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับทุกฉบับ จากนั้นสร้างคู่มือ ลงรหัสที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการประเมินโครงการ และทำการลงรหัส ตรวจสอบแก้ไขรหัส

3. แยกแบบสอบถามตามประเด็นที่ประเมินและแหล่งข้อมูล

4. บันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลด้วยโปแกรมสำเร็จรูป

5. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอผลการประเมินโครงการ จำแนกได้ดังนี้

ข้อมูลจากแบบสอบถาม ในส่วนที่เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) คำนวณหาค่าร้อยละ ส่วนที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ทำการตรวจให้คะแนนแล้วคำนวณ หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปแปลผลค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อและรายด้าน แล้วแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (สมบูรณ์ สุริยวงศ์ สมจิตรา เรืองศรี และเพ็ญศรี เศรษฐวงศ์, 2544, น. 116)

1.00 – 1.50	หมายถึง	การปฏิบัติ / คุณภาพ / ความพึงพอใจ	อยู่ในระดับน้อยที่สุด
1.51 – 2.50	หมายถึง	การปฏิบัติ / คุณภาพ / ความพึงพอใจ	อยู่ในระดับน้อย
2.51 – 3.50	หมายถึง	การปฏิบัติ / คุณภาพ / ความพึงพอใจ	อยู่ในระดับปานกลาง
3.51 – 4.50	หมายถึง	การปฏิบัติ / คุณภาพ / ความพึงพอใจ	อยู่ในระดับมาก
4.51 – 5.00	หมายถึง	การปฏิบัติ / คุณภาพ / ความพึงพอใจ	อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บอกถึงความคิดเห็น/ความพึงพอใจที่สอดคล้อง ตามกันหรือแตกต่างกัน ถ้า S.D. มีค่าสูง แสดงว่ารายการสอบถามนั้น ผู้ตอบมีความคิดเห็น/ความพึงพอใจ แตกต่างกัน แต่ถ้า S.D. มีค่าต่ำแสดงว่ารายการสอบถามนั้น ผู้ตอบมีความคิดเห็น/ความพึงพอใจคล้อยตามกันถ้า S.D มีค่า 0 แสดงว่ารายการสอบถามนั้น ผู้ตอบมีความพึงพอใจเหมือนกันทุกคน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.78)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.124)

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้สูตร(บุญชม ศรีสะอาด, 2556, น.126)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทน ผลรวม

N แทน จำนวนสมาชิกของประชากรกลุ่มนั้น

2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของแบบสอบถาม

2.1 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coeffcient) ของครอนบาค (Cronbach) (สมบูรณ์ สุริยวงศ์, สมจิตรา เรืองศรี และเพ็ญศรี เศรษฐวงศ์, 2544, น.54)

$$\alpha = \frac{k}{k-1}(1-\frac{\sum S_i^{\,2}}{S_x^{\,2}})$$

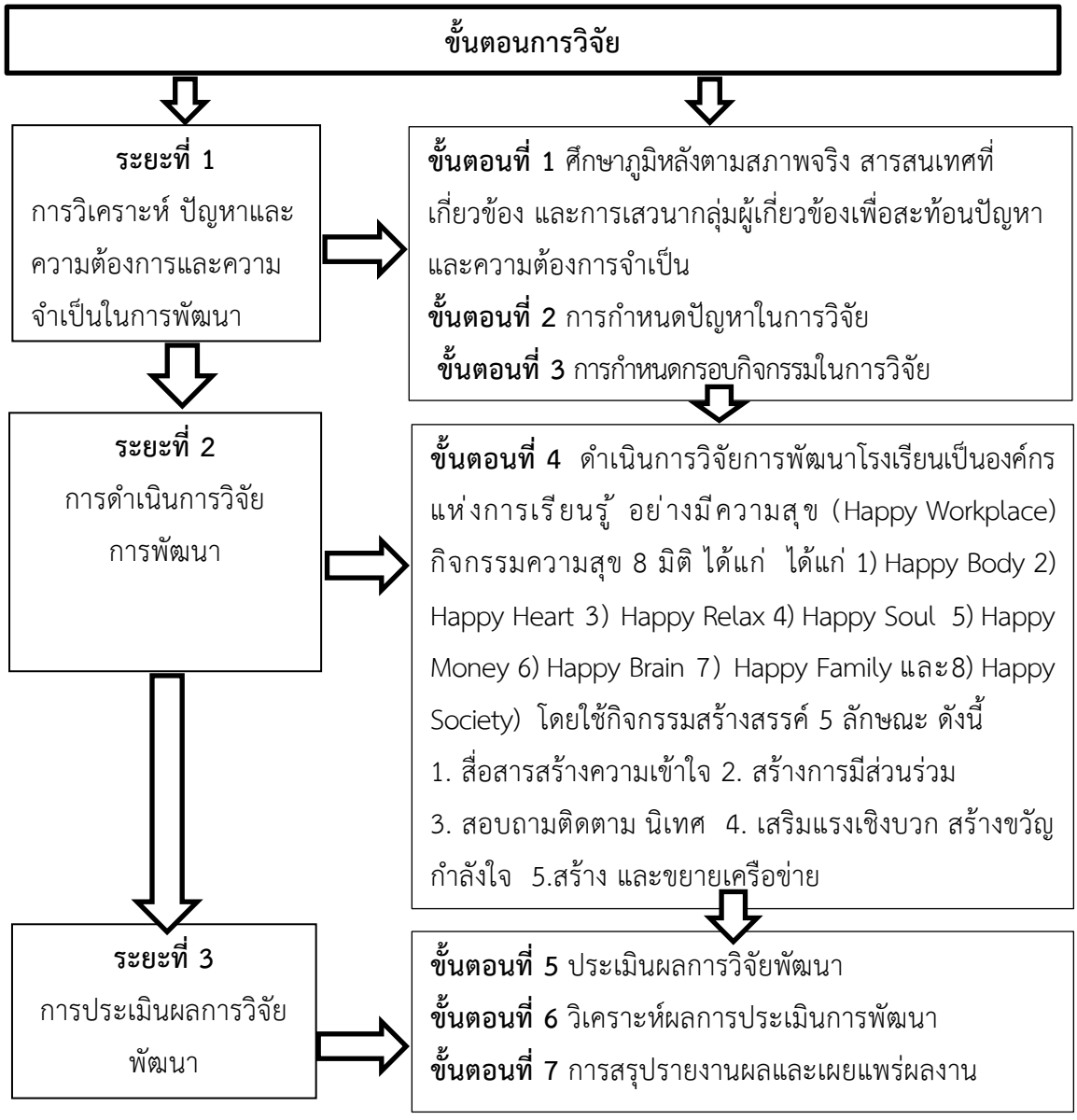
เมื่อ k แทน จำนวนข้อของการประเมิน

$S_i^{\,2}$ แทน ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

$S_x^{\,2}$ แทน แทนความแปรปรวนของคะแนนรายบุคคล (X)

ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ 7 ขั้นตอน ปรากฏรายละเอียดดัง แผนภาพที่ 18



แผนภาพที่ 18 ขั้นตอนการวิจัยการพัฒนาพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561- 2562

ขั้นตอน และวิธีการ

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (ขั้นตอนที่ 1-3)

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการ และความจำเป็นในการพัฒนา ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 ศึกษาภูมิหลัง และการสำรวจตามสภาพจริง

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตั้งอยู่ในเขตวัดเจริญราษฎร์ หมู่ที่ 5 ตำบลฉลุง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งเป็นศูนย์กลางของชุมชน ชุมชนในเขตบริการของโรงเรียน ตั้งอยู่ที่พื้นที่ราบ มีสายคลองไหลผ่าน อยู่ใกล้ถนนเพชรเกษม (ทางหลวงแผ่นดีสาย 10.4) ระหว่างอำเภอหาดใหญ่ และอำเภอรัตภูมิ เป็นถนนลาดยาง มีระยะทางจากโรงเรียนถึงที่ว่าการอำเภอหาดใหญ่ ประมาณ 15 กิโลเมตร และจากตัวเมืองสงขลา ประมาณ 40 กิโลเมตร สภาพทางสังคม เป็นสังคมกึ่งเมืองชนบทของชาวไทยพุทธ มีสภาพชีวิตอยู่ในครรลองของวัฒนธรรมประเพณีของศาสนาพุทธ และอิสลาม (ส่วนน้อย) อันมีเอกลักษณ์ เฉพาะตัว ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางเกษตรกรรมร้อยละ 85 อาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 13 และค้าขายร้อยละ 2 ประชาชนมีรายได้เฉลี่ยปีละ ประมาณ 25,000 บาท ในชุมชนมีสาธารณูปโภค ครบถ้วน เช่น โทรศัพท์พื้นฐาน อินเตอร์เน็ต เป็นต้น

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ เดิมชื่อโรงเรียนบ้านไร่อ้อย ปัจจุบัน (ปีการศึกษา 2561) เปิดทำการสอนระดับอนุบาล 2 - 3 และระดับประถมศึกษาปีที่ 1 - 6 มีครู 12 คน มีนักเรียน 159 คน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2561) ผู้วิจัยมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ เมื่อวันที่ 19 พฤศจิกายน พ.ศ.2553 เนื่องจากโรงเรียนนี้ได้สร้างมาตั้งแต่ พ.ศ.2478 สภาพอาคาเรียน รั้วโรงเรียน ประตูโรงเรียน ค่อนข้างชำรุดทรุดโทรม ไม่ปลอดภัยต่อครู และนักเรียน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษา ได้ร่วมกับผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน ระดมทรัพยากร เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมาอย่างต่อเนื่อง ผลงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นรูปธรรม แต่ละปีการศึกษาดำรงตำแหน่ง ได้แก่

พ.ศ. 2553 สร้างปรับปรุงรั้วโรงเรียน และประตูโรงเรียน และเทคอนกรีตภายในโรงเรียนใช้งบประมาณที่ได้จากงบอุทกภัยกระตุ้นเศรษฐกิจ สพฐ. 795,800 บาท

พ.ศ. 2554 ปรับปรุงอาคารเรียนอนุบาล 1-2 เป็นเงิน 255,000 บาท งบสนับสนุนจากผู้ปกครอง 248,000 บาท รวมใช้งบประมาณทั้งสิ้น 503,000 บาท

พ.ศ. 2555 ปรับปรุงอาคารเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 - 6 และเสาธง งบสนับสนุนจากบริษัทเทคนิปอินจิเนียริ่ง ประเทศไทย จำกัด และบริษัทสยามนิสสัน จำกัด เป็นเงิน 860,000 บาท

พ.ศ. 2556 ปรับปรุงอาคารสามประสาน 2 ชั้น งบสนับสนุนจาก สพฐ. 1,278,000 บาท และงบบริจาค เป็นเงิน 1,222,000 บาท

พ.ศ. 2562 ได้รับงบก่อสร้างอาคารเรียนแบบ 105 ล/58 (ข) ต้านแผ่นดินไหว 4 ห้องเรียน (ทดแทนอาคารหลังเก่า แบบ สปช.ป.ก.) งบสนับสนุนจาก สพฐ. 6,999,999 บาท

พ.ศ. 2563 ได้จัดกิจกรรมระดมทุนก่อสร้างโครงหลังคาครอบสนามเด็กเล่น พร้อมอุปกรณ์สนามเด็กเล่น เป็นเงิน 350,000 บาท

1.2 สำรวจสภาพจริงจากสารสนเทศ

ผลการประเมินคุณภาพภายนอก (รอบสาม) ทุกมาตรฐานอยู่ในระดับดีมาก ยกเว้นตัวบ่งชี้ด้านผู้เรียน มีคุณภาพอยู่ในระดับดีได้รับการรับรอง ผลการประเมินอยู่ในระดับดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 90.93 (โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์, 2561, น.1-10)

ผลการประเมินมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2560 ระดับปฐมวัย : มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก มีระดับคุณภาพดีเลิศ : พัฒนาการด้านร่างกายแข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้มีกระบวนการพัฒนาเด็กที่หลากหลาย ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้, มีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุมและแสดงออกทางอารมณ์ได้, มีพัฒนาการด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม, มีพัฒนาการด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐาน และแสวงหาความรู้ มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับคุณภาพ ดี : 1 มีหลักสูตรครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น, จัดครูให้เพียงพอกับชั้นเรียน, ส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์, จัดสภาพแวดล้อมและสื่อเพื่อการเรียนรู้ อย่างปลอดภัยและเพียงพอ, ให้บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์สำหรับครู, มีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ อยู่ในระดับคุณภาพ ดี : จัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ, สร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่น และปฏิบัติอย่างมีความสุข, จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้สื่อ และเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย, ประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริง และนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก ผลการประเมินตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ระดับขั้นพื้นฐาน : มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับคุณภาพ ดี : โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตามความต้องการของผู้เรียนชุมชน อัตลักษณ์ท้องถิ่น เน้นพัฒนาคุณภาพนักเรียนฝึกทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทักษะอาชีพ สุขภาพอนามัย ความมีสุนทรียภาพ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนานักเรียน มีการจัดการเรียนการสอนผ่าน ICT และทักษะเด็กในศตวรรษที่ 21 ให้นักเรียนเป็นพลเมืองที่สมบูรณ์ของชาติ ส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีหน่วยการเรียนรู้ การออกแบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น สร้างสรรค์ มีแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กิจกรรมหลากหลาย เน้นการปฏิบัติจริง ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ เน้นการปฏิบัติจริง คิดสร้างสรรค์สิ่ง

ใหม่จากสิ่งที่ได้เรียนรู้มีความสุขในการเรียนรู้ ใช้สื่อนวัตกรรม และแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านออกเขียนคล่อง ตามระดับชั้น พัฒนาส่งเสริมให้นักเรียนเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักสร้างนวัตกรรมใหม่ จากสิ่งที่ได้เรียนรู้ และนำไปแก้ปัญหา และใช้ในชีวิตประจำวัน วิเคราะห์ผลการเรียนการการสอน มีการประเมินผลตามสภาพจริง โดยใช้วิธีการที่หลากหลายสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียน มีการสนับสนุนนำนักเรียนไปแข่งทักษะวิชาการในระดับต่าง ๆ, มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ อยู่ในระดับคุณภาพ ดีเลิศ : มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์กลยุทธ์ มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา, จัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ครบวงจร เดมมิ่ง PDCA, ระดมทรัพยากร แสวงหาเครือข่ายอุปถัมภ์ ทุกภาคส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน, มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับคุณภาพ ดีเลิศ : พัฒนาหลักสูตร แผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการคิดวิเคราะห์ และปฏิบัติจริงตามมาตรฐานการเรียนรู้ ตัวชี้วัดของหลักสูตรสถานศึกษา, จัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์สะเต็มศึกษา, รูปแบบการจัดการเรียนรู้เฉพาะสำหรับผู้มีความต้องการจำเป็นและต้องการความช่วยเหลือพิเศษเด็กพิเศษเรียนรวม, ฝึกทักษะชีวิต ทักษะอาชีพ ดนตรี และทักษะเด็กในศตวรรษที่ 21 อย่างเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน, นำนักเรียนทัศนะศึกษาแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน,ใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายรวมทั้งภูมิปัญญาท้องถิ่น เน้นให้นักเรียนรู้จักแสวงหาความรู้ด้วยตนเองที่โรงเรียนและที่บ้าน,บริหารจัดการชั้นเรียน เชิงบวก มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนรู้จักนักเรียนรายคน จัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนครบทุกด้าน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน รู้จักนักเรียนรายบุคคล นักเรียนด้วยกัน ส่งเสริมประชาธิปไตย ด้วยความรัก ความสามัคคี อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นโรงเรียนคุณธรรมและยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง,จัดให้มีการตรวจสอบ ประเมินผลผู้เรียนอย่างเป็นระบบ นำผลมาพัฒนา การจัดการเรียนรู้ ครูและบุคลากรมีการเผยแพร่ผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำไปใช้พัฒนาการเรียนรู้, มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ใน ระดับคุณภาพ ดีเลิศ : (โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์, 2560, น.11-15)

จากผลการประเมินตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาระดับปฐมวัย มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารจัดการและ มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ยังอยู่ในระดับดี ยังมีจุดที่ควรพัฒนา คือ จัดครูให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน, จัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้และความปลอดภัย, จัดหาเครื่องเล่นสนามให้มีความปลอดภัย สะดวก และพร้อมใช้งานตลอดเวลา และจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมเด็กเรียนรู้การอยู่ร่วมกันส่วนผลการประเมินตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ระดับขั้นพื้นฐานมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนยังอยู่ในระดับดี ยังมีจุด ที่ควรพัฒนาคือ การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ, การจัดการนิเทศอย่างเป็นระบบ,

การพัฒนาวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง, พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างจริงจังเป็นระบบและต่อเนื่อง นักเรียนมาจากสภาพพื้นฐานครอบครัวที่มีความแตกต่างกัน ลักษณะนิสัยและพฤติกรรมทางด้านสุขภาพที่แตกต่างกัน นักเรียนบางส่วนพักอาศัยอยู่กับญาติพี่น้องหรือผู้อุปการะ ครอบครัวที่นักเรียนไม่ได้อาศัยอยู่กับพ่อแม่ ส่วนใหญ่นักเรียนจะอาศัยอยู่ ปู่ย่า ตายาย หรืออาศัยอยู่กับพ่อแม่ แต่ไม่มีเวลาอบรมสั่งสอน เพราะอาชีพส่วนใหญ่ของผู้ปกครองคือทำการเกษตร และรับจ้างทั่วไป ไม่ได้สนใจเรื่องการศึกษาเท่าที่ควรเพราะปัญหาครอบครัวมีมาก เช่น ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ครอบครัวแตกแยก ปัญหายาเสพติด รักลูกผิดวิธี เป็นต้น ซึ่งไม่สนองความต้องการพื้นฐานของเด็ก ไม่ว่าในด้านความรัก ความเข้าใจ ด้านทักษะชีวิต ด้านข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จากปัจจัยด้านครอบครัวและโรงเรียน ส่งผลให้นักเรียน ไม่มีทักษะในการดำเนินชีวิตที่ รู้ไม่เท่าทันสภาพสังคมปัจจุบัน

1.3 ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสะท้อนปัญหาความต้องการจำเป็นผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตระหนักในความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) จึงได้ดำเนินการจัดประชุม สนทนากลุ่ม (Focus Group) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายชุมชน เครือข่ายผู้ปกครอง ครู และตัวแทนนักเรียน เพื่อสะท้อนประเด็นที่เป็นความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับมิติขององค์กรแห่งความสุข 8 ประเด็น ได้แก่

(1) สุขภาพดี โรงเรียนน่าอยู่ Happy Body (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน)

(2) น้ำใจงาม Happy Heart (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมให้นักเรียนมีน้ำใจงาม มีความเอื้ออาทร รู้รักสามัคคี)

(3) สังคมดี Happy Society (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม/โรงเรียนน่าอยู่/ผู้คนน่ารัก

(4) การผ่อนคลายดี Happy Relax (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักผ่อนคลาย)

(5) หาความรู้ Happy Brain (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการศึกษาหาความรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง)

(6) มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม Happy Soul (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการเป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามพื้นฐาน ใช้หลักศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ มีสติสมาธิ และเกื้อกูลผู้อื่น คิดดี ทำดี)

(7) ใช้เงินเป็น Happy Money (สภาพปัญหา และความตองการจำเป็นในการใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด บนพื้นฐานความพอเพียง รู้จักประหยัด และออมมีการทำบัญชี รับจ่ายเงินของตนเองได้)

(8) ครอบครัวดี Happy Family (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการจัดให้ครอบครัวดี : คือทำโรงเรียนเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเข้มแข็ง)

ผลการจัดกิจกรรม Focus กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องแต่ละกลุ่ม ได้สะท้อนสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็น เร่งด่วน ดังนี้

1. กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน ได้สะท้อนสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นโดยรวมไว้ดังนี้

1.1 โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับโครงการอาหารกลางวันโดยการตรวจสอบคุณภาพของอาหาร และพฤติกรรมการบริโภคของนักเรียน (Happy Body)

1.2 ครูควรตรวจสอบอาหารที่เด็ก ๆ นักเรียนในแต่ละวันว่านักเรียนได้บริโภคหรือไม่ (Happy Body)

1.3 โรงเรียนควรมีการยกย่องประกาศเกียรติคุณนักเรียนที่ปฏิบัติดีและควรส่งเสริมการมีจิตสาธารณะของนักเรียน (Happy Heart)

1.4 โรงเรียนควรมีกิจกรรมหรรษา เช่น ดูหนัง ฟังเพลง คาราโอเกะ หรือร้องเพลงเพื่อให้นักเรียนได้ผ่อนคลายบ้าง

1.5 โรงเรียนควรจัดห้องสมุดเคลื่อนที่ หรือมุมรักการอ่าน และหรือควรมีการจัดกิจกรรมบันทึกการอ่าน/การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain)

1.6 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมพัฒนาสาธารณประโยชน์ เช่น วัด/มัสยิด กิจกรรมที่ส่งเสริมกิจการสาธารณะในชุมชน (Happy Society)

1.7 ครูควรจัดการเรียนรู้แบบเรียนปนเล่นหรือโครงงานต่าง ๆ เน้นให้นักเรียนปฏิบัตินักเรียนคิดเป็น และเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Brain)

1.8 โรงเรียนควรส่งเสริมกิจกรรมเน้นความซื่อสัตย์ ของหายได้คืน ชื่นชมความดีหน้า เสาธง และกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนาเพื่อให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริงให้มากขึ้น (Happy Soul)

2. กลุ่มครู ได้สะท้อนสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นโดยรวมไว้ ดังนี้

2.1 โรงเรียนควรสนับสนุนปัจจัยเอื้อต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมซ่อมแซมบำรุงอาคารสถานที่ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอเช่น การจัดบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมโรงอาหาร ห้องครัว สถานที่แปรงฟัน และห้องน้ำ/ห้องส้วมของนักเรียน และห้องพยาบาล (Happy Body)

2.2 โรงเรียนควรส่งเสริมกิจกรรมสภานักเรียนเพื่อให้นักเรียนปฏิบัติตามความต้องการจำเป็น และกำกับติดตามให้ครูคอยเป็นที่ปรึกษา และไม่ชี้นำให้นักเรียนปฏิบัติตามที่ครู

ต้องการ เช่น กิจกรรมพี่ดูแลน้อง และกิจกรรมจิตอาสา และหรือกิจกรรมโรงเรียนสวยด้วยมือเรา เป็นต้น (Happy Heart)

2.3 โรงเรียนควรส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ผู้ปกครองเครือข่าย หรือเครือข่ายชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน (Happy Society)

2.4 โรงเรียนควรสนับสนุนอุปกรณ์กีฬานันทนาการ และจัดเวทีให้นักเรียนได้แสดงออกอย่างสร้างสรรค์ในแต่ละวันหรือในวันสำคัญต่าง ๆ เช่น วันปีใหม่ วันเด็ก วันสงกรานต์ วันลอยกระทง เป็นต้น (Happy Relax)

2.5 ควรปรับปรุงกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน และครูให้มากยิ่งขึ้นไม่ควรมุ่งเน้นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ (O-NET) มากเกินไป (Happy Brain)

2.6 ควรส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้และให้นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ เช่น โครงงาน ฐานการเรียนรู้ตามระดับชั้นบูรณาการจากวันสำคัญทางศาสนา (Happy Soul)

2.7 ควรส่งเสริมกิจกรรมสหกรณ์ร้านค้า/ธนาคารโรงเรียนและกิจกรรมเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมหารายได้ระหว่างเรียน เพื่อสร้างนิสัยประหยัดและออมและอยู่อย่างพอเพียง (Happy Money)

2.8 โรงเรียนควรสนับสนุนค่าตอบแทน/ค่าน้ำมันรถให้ครูทุกคนในการจัดกิจกรรมเยี่ยมบ้าน

3. กลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ได้สะท้อนสภาพปัญหา และความต้องการจำเป็น โดยรวมไว้ ดังนี้

3.1 โรงเรียนควรประสานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลฉลุง และผู้ปกครองนักเรียนในการตรวจสุขภาพนักเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะทันตกรรม (Happy Body)

3.2 ครูเวรประจำวันและแม่ครัวควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองหรือชุมชนได้เข้ามาตรวจสอบเมนูอาหารประจำวัน (ความสะอาด+คุณภาพของอาหาร) (Happy Body)

3.3 ครูควรส่งเสริมสุขภาพที่ดีแก่นักเรียน เช่น กิจกรรมอาหารกลางวัน กิจกรรมแปรงฟันหลังอาหาร การออกกำลังกาย การดื่มนม การใช้ห้องน้ำ/ห้องส้วม เป็นต้น (Happy Body)

3.4 โรงเรียนควรเป็นแกนกลางสำคัญในการประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนในการจัดกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์แก่นักเรียนตามวาระและโอกาสเพื่อสร้างสังคมและนิสัยที่ดีมีความเอื้ออาทรต่อคนรอบข้าง “รู้จักสามัคคี” (Happy Society)

3.5 โรงเรียน/ครู ควรจัดเวทีให้นักเรียนได้ผ่อนคลายตามวาระและโอกาสต่าง ๆ และหรือผ่อนคลายในแต่ละวันเช่นกิจกรรมดูหนังฟังเพลงร้องเพลงกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ และควรมีเวทีกลางแจ้งที่ให้นักเรียนได้แสดงความสามารถนอกเหนือจากการเล่นกีฬาและการออกกำลังกายที่โรงเรียนปฏิบัติได้ดีอยู่แล้ว (Happy Relax)

3.6 โรงเรียนควรเร่งรัดกิจกรรมเรียนรู้สู่โลกกว้างเรียนรู้ด้วยสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศบันทึกการอ่านบันทึกการศึกษาค้นคว้าภายใต้กิจกรรมเรียนปนเล่น “Play and Learn” (Happy Brain)

3.7 ครู และโรงเรียนควรมีการยกย่องประกาศเกียรติคุณ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง เครือข่ายชุมชน ที่ประพฤติดีประพฤติชอบหรือประสบผลสำเร็จ หรือมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ เช่น เก็บของได้แล้วส่งคืนเจ้าของ รู้จักประหยัด และออม บำเพ็ญประโยชน์ มีจิตสาธารณะ อยู่อย่างพอเพียง เป็นต้น (Happy Soul)

จากสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้นโรงเรียนควรหาวิธีการหรือแนวทางเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) เมื่อคนในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อการทำงานในองค์กร

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดปัญหาในการวิจัย

ผู้วิจัยจึงได้วางแผนพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แนวคิด และแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ซึ่งเป็นแนวคิดหลัก ที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลัก คือ “คนทำงานในองค์กร” เป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเห็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงานนับเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงานและสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น และรูปแบบการส่งเสริมเด็กวัยเรียนให้เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ (1) การสร้างความเข้าใจ (2) การศึกษาสถานการณ์ (3) การกำหนดแผนปฏิบัติ (4) การลงมือปฏิบัติและการสะท้อนผลการปฏิบัติ (5) การประเมินผล (ศิริวรรณ พิริยคุณธร และคณะ. 2559, น.166) แนวทางการสร้างคนดีให้บ้านเมืองของศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิ

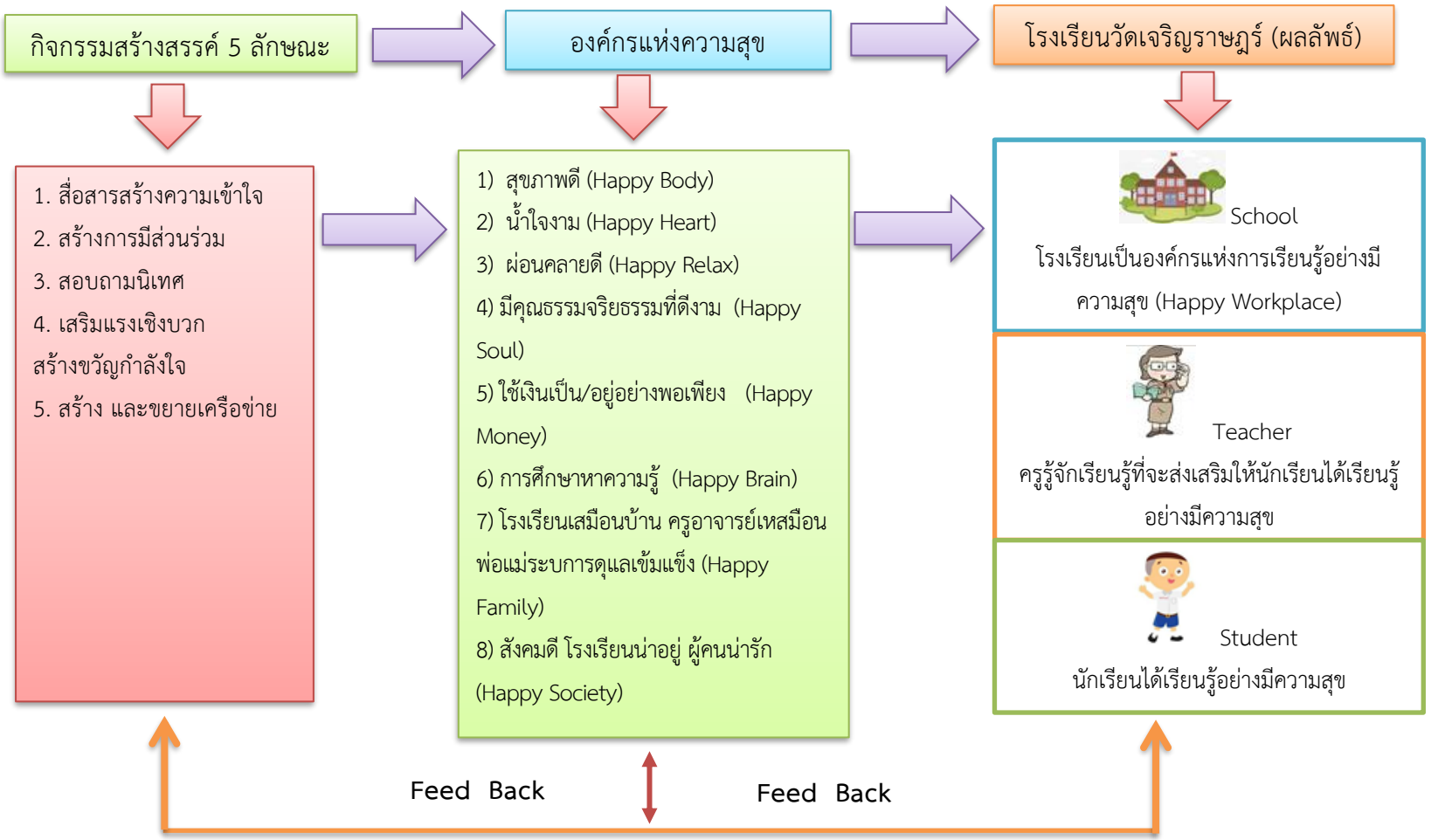
ยุวสถิรคุณ ซึ่งได้กล่าวถึงหลักการสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมไว้ 4 ประการ เพื่อมุ่งให้โรงเรียนประสบความสำเร็จและเกิดความยั่งยืนในการพัฒนาคุณธรรมในโรงเรียน นักเรียนจะเติบโตไปพร้อมกับมีอุปนิสัยที่ดีงามติดตัวไปตลอด ดังพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชบรมนาถบพิตร ที่ว่า “ช่วยกันสร้างคนดีให้บ้านเมือง” โดยมีหลักการสำคัญดังนี้ 1) เป็นกระบวนการที่ต้องทำทั้งโรงเรียน (ผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้มีส่วนได้เสีย) 2) ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียนเป็นหลัก 3) โรงเรียนต้องทำอย่างมีส่วนร่วม และ 4) โรงเรียนต้องทำกิจกรรมพัฒนาคุณธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และผนวกไว้ในการเรียนรู้ทุกประเภทของโรงเรียน และนอกจากนี้ยังมีกระบวนการสร้างคนดีที่เป็นขั้นตอน 6 ขั้น ซึ่งสรุปได้ดังนี้คือ การสร้างการรับรู้ การสร้างแกนนำ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดวิธีการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การลงมือปฏิบัติ และการสร้างกลไกขับเคลื่อน (ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ, 2560, น.12-13)

จากสภาพปัญหา และแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาประยุกต์เพื่อดำเนินการวิจัยพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) การสื่อสารสร้างความเข้าใจ 2) การสร้างการมีส่วนร่วม 3) การสอบถามนิเทศติดตาม 4) การเสริมแรงเชิงบวก และ 5) การสร้างและขยายเครือข่าย

อนึ่งกิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ ข้างต้น ผู้วิจัยได้นำเสนอองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งได้สรุปผลการสังเคราะห์จากองค์ความรู้ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรายละเอียด และบทสรุปการสังเคราะห์ปรากฏในบทที่ 2 (ตอนที 3.7) หน้า 94 - 96

ในบทสรุป การสังเคราะห์ผู้วิจัยนำเสนอสาระสำคัญเกี่ยวกับความหมาย ความสำคัญ และแนวคิด/ทฤษฎีที่มารองรับ กิจกรรมสร้างสรรค์ทั้ง 5 ลักษณะ จากนักวิชาการ และนักวิจัย ทั้งในและต่างประเทศแล้วนำบทสรุป ดังกล่าวข้างต้น นำเสนอที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไว้ประเด็นละ 5 คะแนน รวมคะแนนเต็ม 25 คะแนน ผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้คะแนนรวมเฉลี่ย 23.80 คะแนน ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.76 หมายถึง กิจกรรมสร้างสรรค์ทั้ง 5 ลักษณะ ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาว่า มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด หลังการนั้นผู้วิจัยได้นำกิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ เป็นนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยผู้วิจัยดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2561-2562 และได้ถอดบทเรียนปัจจัยแห่งความสำเร็จขยายผล เผยแพร่ และสร้างเครือข่าย ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดกรอบกิจกรรมในการพัฒนาโรงเรียนองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ ดังแผนภาพที่ 19

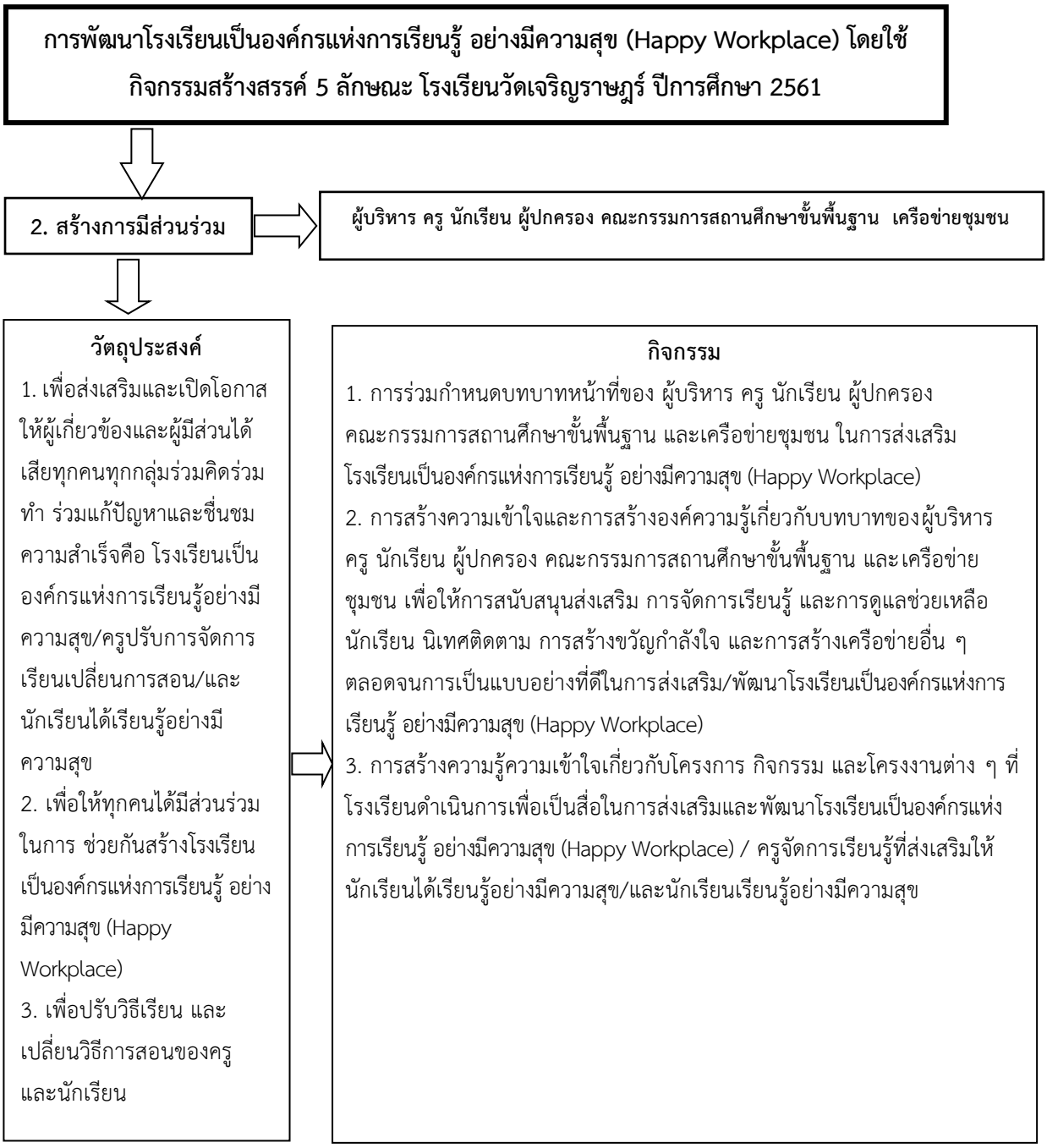


แผนภาพที่ 19 กรอบแนวคิดการวิจัยพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

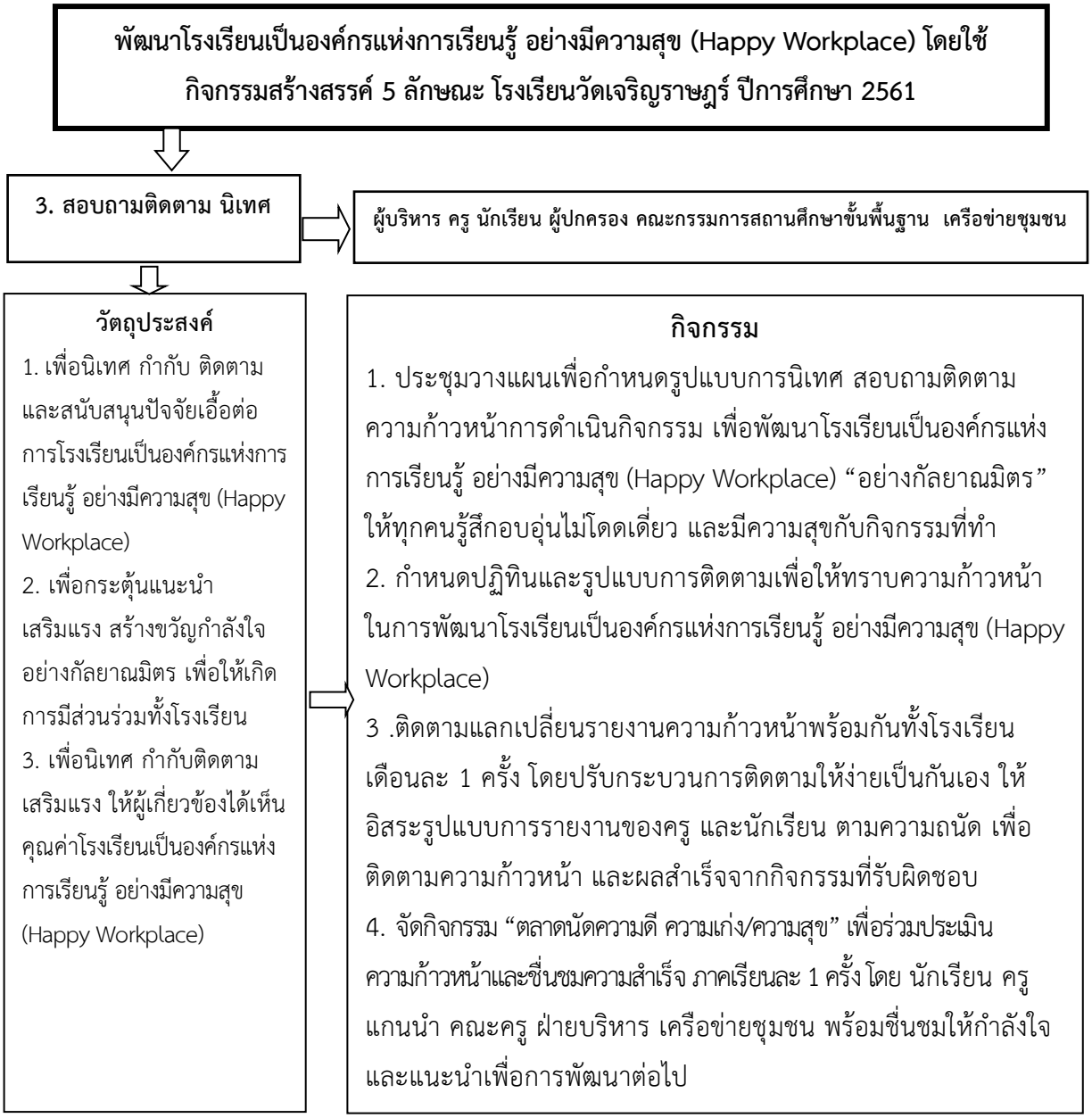
ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และทฤษฎีมาปรับใช้ในโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ซึ่งได้กำหนดรายละเอียดของกิจกรรมในโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) เป็นกรอบในการขับเคลื่อน แยกเป็น 2 ปีการศึกษา ปรากฏรายละเอียดดังแผนภาพที่ 20 - 29



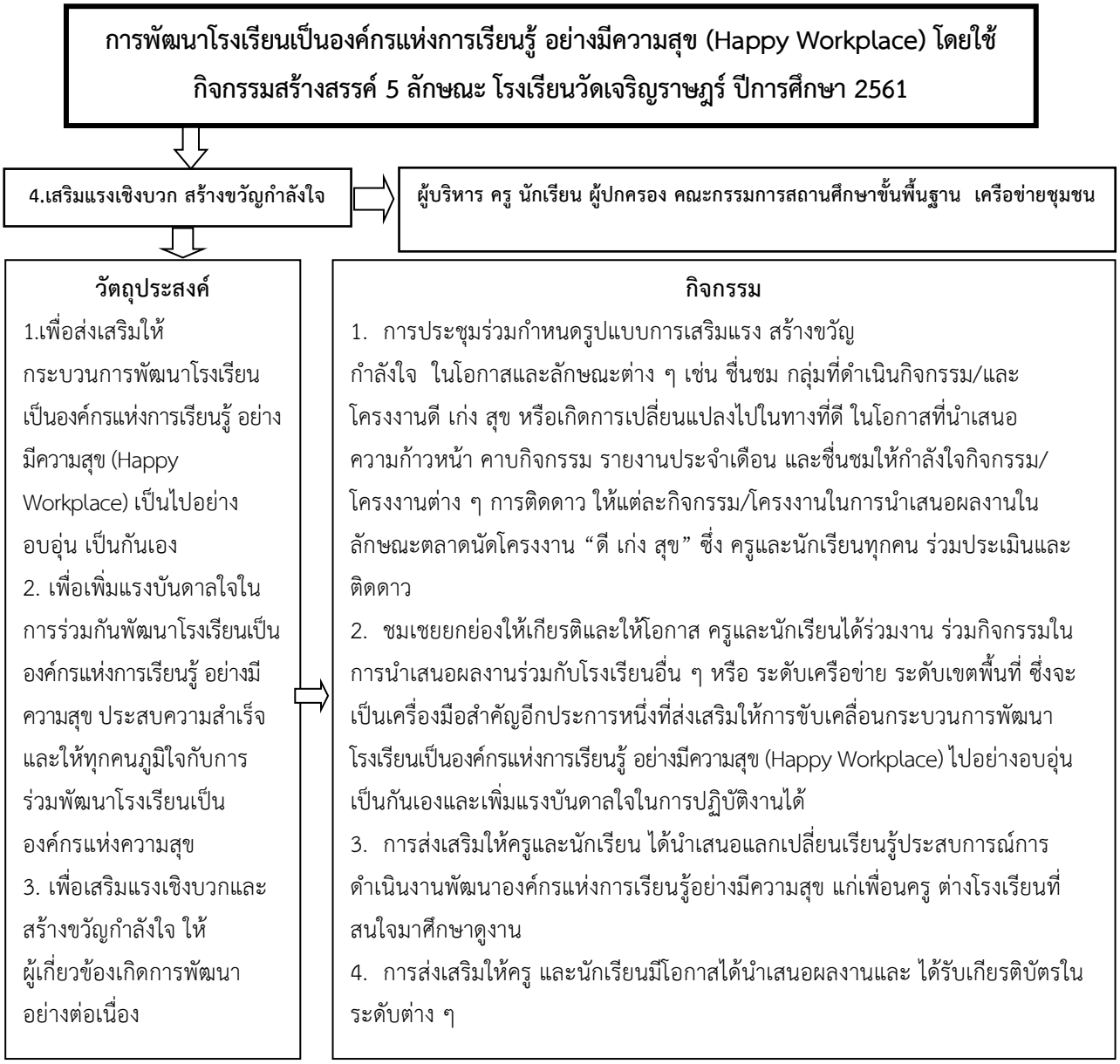
แผนภาพที่ 20 กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ



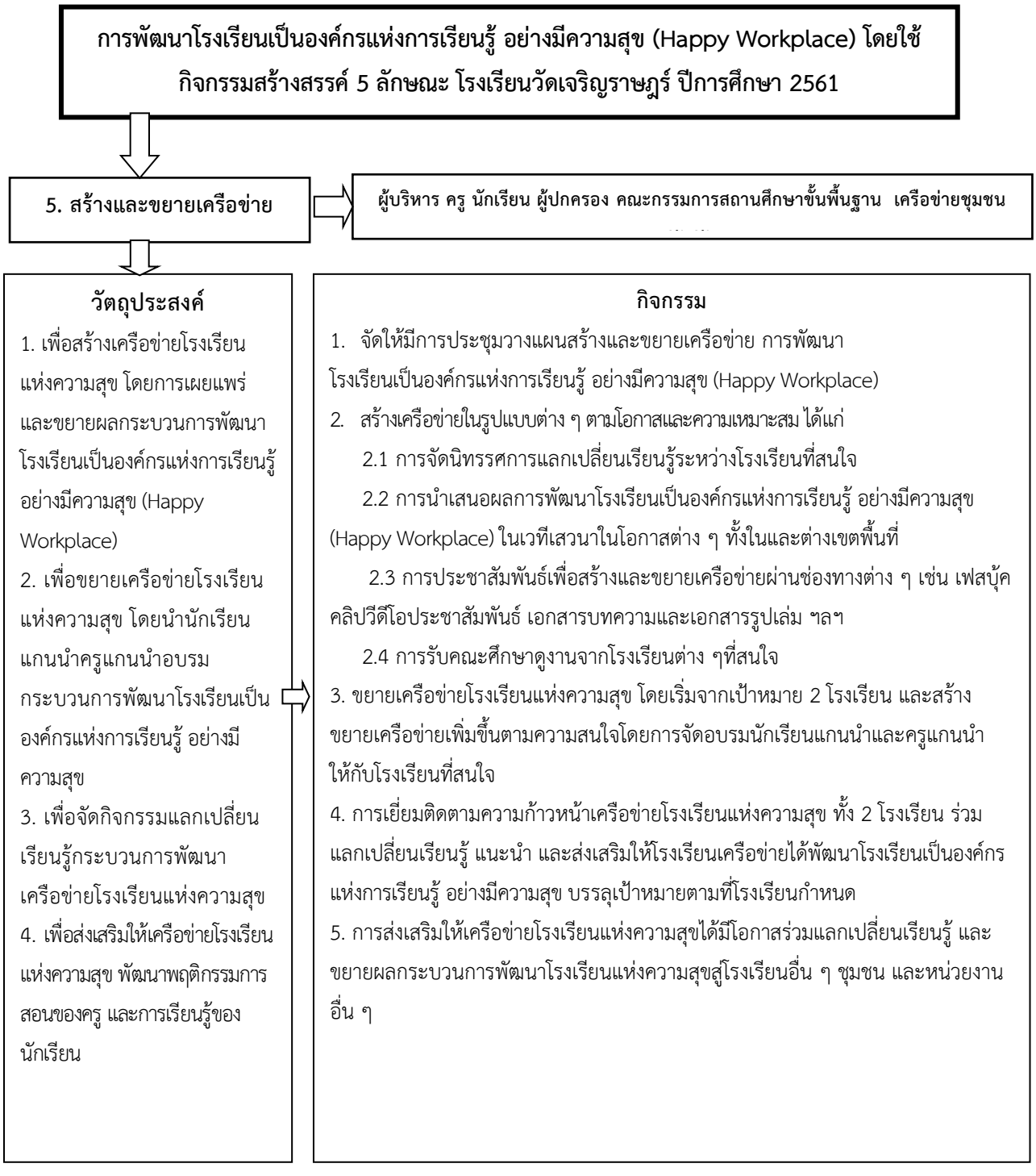
แผนภาพที่ 21 กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม



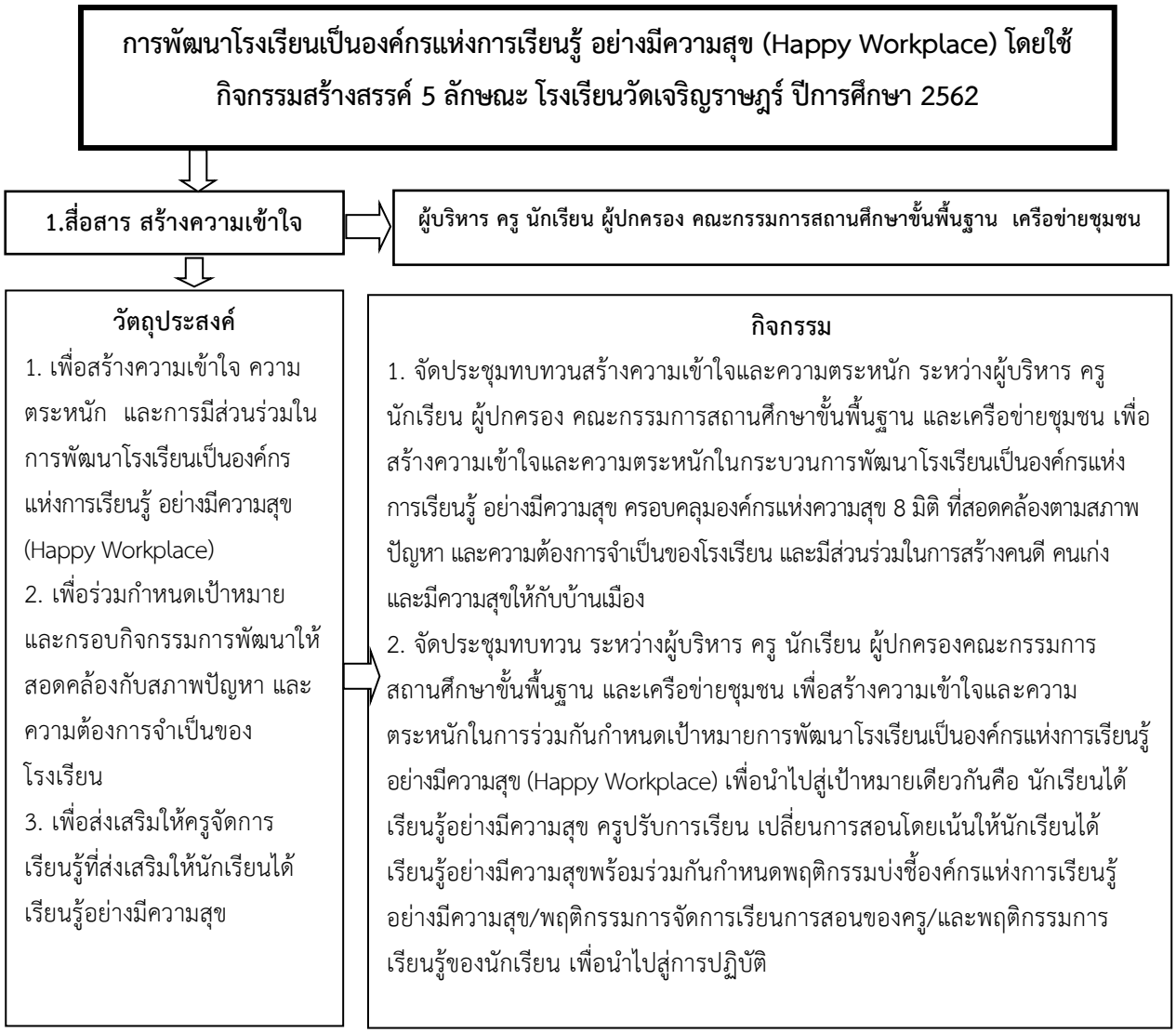
แผนภาพที่ 22 กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสอบถามติดตาม การนิเทศ



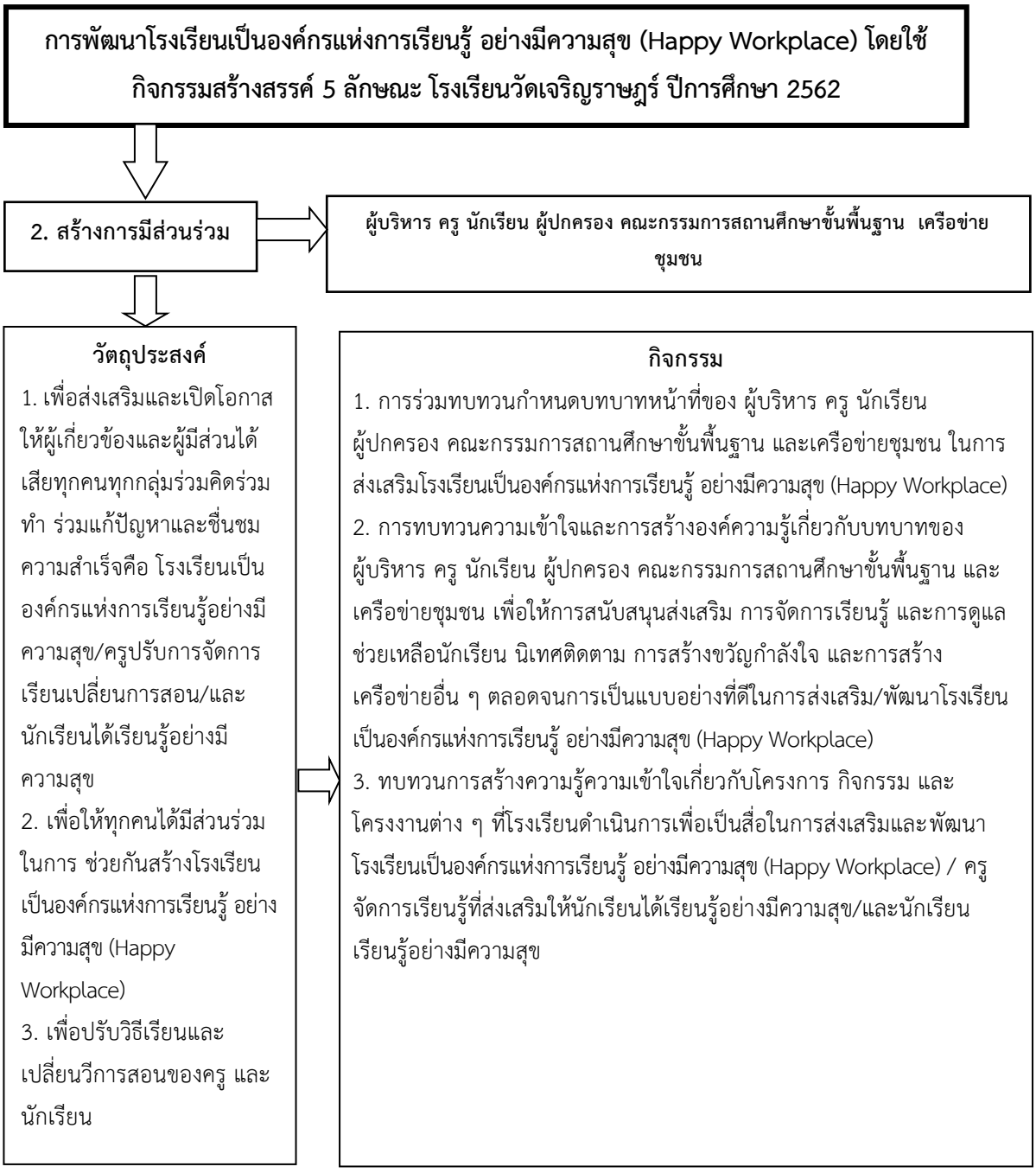
แผนภาพที่ 23 กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการเสริมแรงเชิงบวก การสร้างขวัญกำลังใจ



แผนภาพที่ 24 กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย



แผนภาพที่ 25 กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ



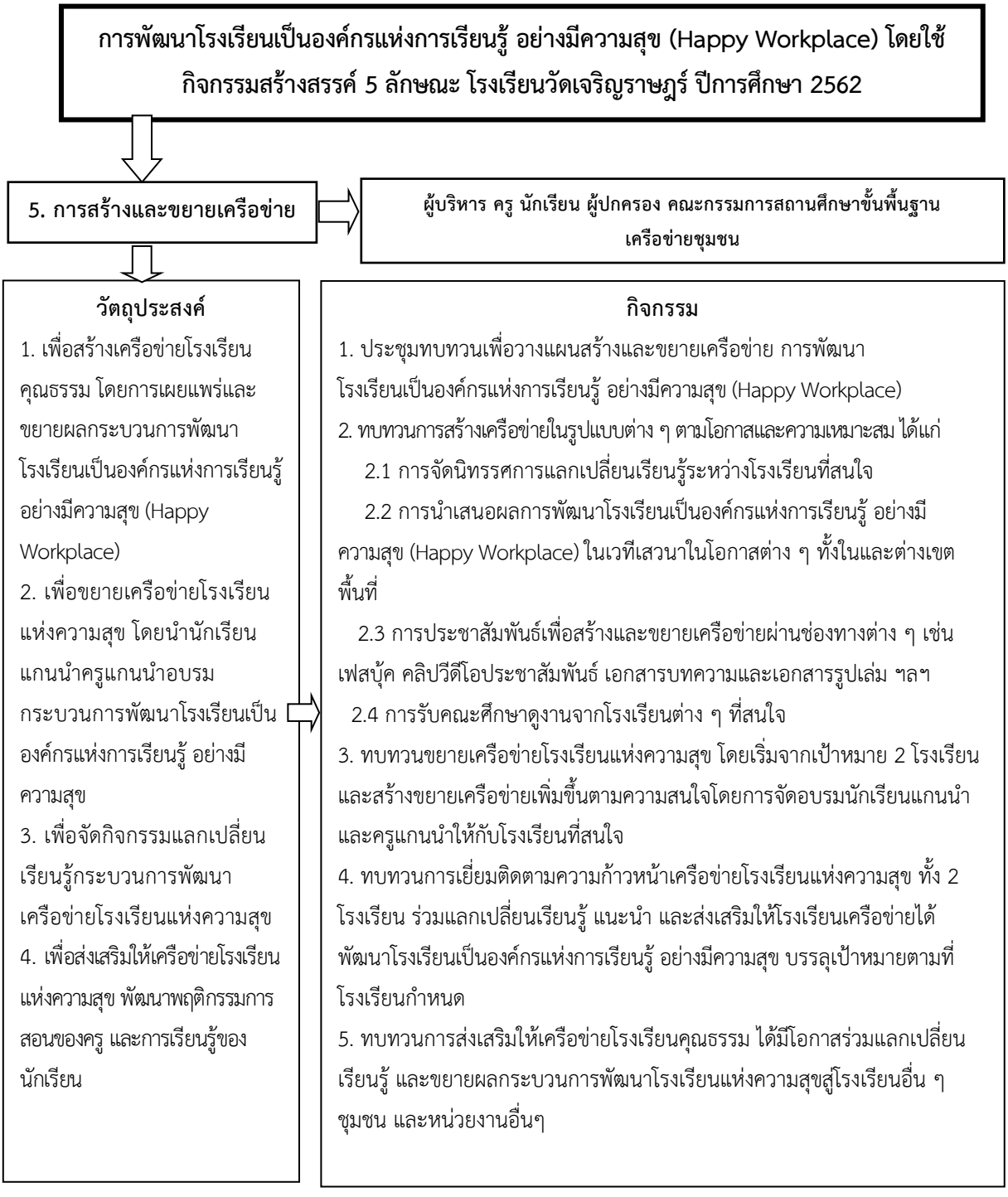
แผนภาพที่ 26 กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม



แผนภาพที่ 27 กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการสอบถามติดตาม การนิเทศ



แผนภาพที่ 28 กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการเสริมแรงเชิงบวก การสร้างขวัญกำลังใจ



แผนภาพที่ 29 กรอบกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการวิจัยพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยครอบคลุมความสุข 8 มิติ ได้แก่ 1)Happy Body 2) Happy Heart 3) Happy Relax) 4) Happy Soul 5) Happy Brain 6) Happy Money 7) Happy Family และ 8) Happy Society โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 ปรากฏรายละเอียด ดังตารางที่ 2 - 10

ตารางที่ 2 รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้ “กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ” โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ	1. จัดประชุมสร้างความเข้าใจและความตระหนัก ระหว่าง ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักในกระบวนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) และคนดี คนเก่ง และมีความสุขให้กับบ้านเมือง 1.1 ประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในกระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยวิทยากรผู้มีความรู้ความชำนาญจากโรงพยาบาลหาดใหญ่	ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ เครือข่ายชุมชนมีความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในการร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยครอบคลุมความสุข 8 มิติ ได้แก่ 1. Happy Body 2. Happy Heart 3. Happy Relax 4. Happy Soul 5. Happy Brain 6. Happy Money 7. Happy Family	พ.ค.61	- ผู้บริหารและครูแกนนำ

ตาราง 2 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ	1.2 จัดอบรมครู โดยวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญกระบวนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) 1.3 ครูแกนนำร่วมขยายผลอบรมคณะครู-นักเรียนทั้งโรงเรียน 2. จัดประชุม ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือ โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข 2.1 ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขพร้อมร่วมกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ของครู และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน 2.2 ร่วมกำหนดกรอบแนวทางวิธีการปฏิบัติ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยทุกคนต้องร่วมกันทำทั้งโรงเรียน ตามโครงการ กิจกรรม และโครงงานดี เก่ง สุข	8. Happy Society และร่วมกันพัฒนาคนดี คนเก่ง และคนมีความสุขให้กับบ้านเมือง	พ.ค.61	- ผู้บริหารและครูแกนนำ

ตารางที่ 2 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ	2.3 ส่งเสริมให้นักเรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมความดี/ความเก่ง/ความสุข ตามโครงการ กิจกรรม และโครงงานดี เก่ง สุข เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข 2.4 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงพัฒนาต่อไป			

ตารางที่ 3 รายละเอียดการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	1. การร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข 1.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงในการให้การสนับสนุนส่งเสริมทุกๆด้าน ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข 1.2 บทบาทหน้าที่ของครู ในการให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริมในการทำกิจกรรมของนักเรียน ประกอบด้วย ครูแกนนำการปฏิบัติกิจกรรมและครูที่ปรึกษาโครงงาน ดี เก่ง สุข 1.3 บทบาทหน้าที่ของนักเรียนทั้งนักเรียนที่รับผิดชอบกิจกรรม/โครงงาน ดี เก่ง สุข และนักเรียนที่ต้องร่วมดำเนินการทั้งโรงเรียน 1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง 1.5 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ครู นักเรียน ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนมีความเข้าใจมีความตระหนักและมีส่วนร่วมขับเคลื่อนทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	พ.ค.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	1.6 บทบาทหน้าที่ของเครือข่ายชุมชน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการร่วมคิดและให้การสนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ประกอบด้วย 6 เครือข่าย คือ นิคมอุตสาหกรรมฉลุง กลุ่มออมทรัพย์บ้านไร่อ้อย องค์กรบริหารส่วนตำบลฉลุง ผู้นำชุมชนบ้านไร่อ้อย วัดเจริญราษฎร์ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลฉลุง 2. การสร้างความเข้าใจและการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้ และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การสร้างขวัญกำลังใจ และการสร้างเครือข่าย ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ครอบคลุมความสุขทั้ง 8 มิติ ผ่านกิจกรรม และโครงงานดี เก่ง สุข 2.1 ผู้บริหารร่วมคิดร่วมวางแผนแนะนำเพื่อพัฒนาให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข		พ.ค.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	2.2 บทบาทหน้าที่ของครูแกนนำกิจกรรม และครูที่ปรึกษาโครงงาน “ดี เก่ง สุข” 2.3 บทบาทหน้าที่ของครู และนักเรียน 2.4 บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง 2.5 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.6 บทบาทหน้าที่ของเครือข่ายชุมชน 3. การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ กิจกรรม และโครงงานดี เก่ง สุข ที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อเป็นสื่อในการส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ครอบคลุมความสุข 8 มิติ 3.1 ร่วมกำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข 8 มิติ ได้แก่ **การมีสุขภาพดี (Happy Body)** 1) กิจกรรมอาหารกลางวัน 2) กิจกรรมทันตสุขภาพ 3) กิจกรรมอาหารเสริมนม 4) กิจกรรมกีฬาสี		พ.ค.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	5) กิจกรรมออกกำลังกายหน้าเสาธง 6) โครงงานดี เก่ง สุข **น้ำใจดี (Happy Heart)** 1) กิจกรรมสภานักเรียน 2) กิจกรรมเด็กดีศรีเจริญราษฎร์ 3) กิจกรรมพี่ดูแลน้อง 4) กิจกรรมบ้านหลังเรียน 5) โครงงานดี เก่ง สุข **ผ่อนคลายดี (Happy Relax)** 1) กิจกรรมกีฬา และนันทนาการ 2) กิจกรรมสุขสันวันปีใหม่/วันเด็ก/ตามเทศกาล 3) กิจกรรมหรรษาพาเพลิน (ดูหนัง ฟังเพลง ประกวดร้องเพลง) 4) โครงงานดี เก่ง สุข		พ.ค.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	**สังคมดี (Happy Society)** 1. กิจกรรมเครือข่ายผู้ปกครอง 2. กิจกรรมปันสุข 3. กิจกรรมพัฒนาสาธารณประโยชน์ 4. โครงงานดี เก่ง สุข **ความรู้ดี (Happy Brain)** 1. กิจกรรมการเรียนรู้ Play and Learn 2. กิจกรรมเรียนรู้สู่โลกกว้าง 3. กิจกรรมเรียนรู้บูรณาการ 4. กิจกรรมเรียนรู้โครงงาน “ดี เก่ง สุข” 5. กิจกรรมเรียนรู้ Stem Education 6. กิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ 7. กิจกรรมพัฒนาทักษะการอ่าน การคิด วิเคราะห์ และเขียน 8. กิจกรรมยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน **มีคุณธรรม (Happy Soul)** 1. กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา 2. กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม 3. กิจกรรมของหายได้คืน 4. กิจกรรมป้องกัน และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ 5. โครงงาน ดี เก่ง สุข		พ.ค.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	**ใช้เงินเป็น (Happy Money)** 1. กิจกรรมเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 2. กิจกรรมธนาคารโรงเรียน 3. กิจกรรมสหกรณ์ร้านค้า 4. กิจกรรมหารายได้ระหว่างเรียนเถ้าแก่น้อย 5. โครงงาน ดี เก่ง สุข **ครอบครัวดี : จัดโรงเรียนเสมือนบ้าน ครูอาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family)** 1. กิจกรรมเยี่ยมบ้าน 2. กิจกรรมเอื้ออาทร 3. กิจกรรม Class Meeting 4. กิจกรรม Home in school 5. กิจกรรม X-Ray Re x Ray 6. โครงงาน ดี เก่ง สุข 3.2 ประชุมประชาสัมพันธ์ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา เครือข่ายชุมชน และผู้เกี่ยวข้องรับทราบ และประกาศใช้เป็นเป้าหมายในการขับเคลื่อนโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)		พ.ค.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	3.3 ส่งเสริมการเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งกันและกัน ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน 3.4 ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) 3.5 ส่งเสริมให้บูรณาการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุขในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ กิจกรรมชุมนุมกิจกรรมในเครื่องแบบ 3.6 ส่งเสริมการกำกับติดตามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเมินกิจกรรมและรายงานความก้าวหน้าระหว่างดำเนินการและหลังดำเนินการ		พ.ค.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 4 รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสอบถามติดตาม นิเทศ

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสอบถามติดตาม (การนิเทศกำกับ)	1. ประชุมวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบการนิเทศ สอบถามติดตามความก้าวหน้าการดำเนินกิจกรรม เพื่อพัฒนาความเป็นคนดีของนักเรียน “โรงเรียนแห่งความสุข” ให้ทุกคนรู้สึกอบอุ่นไม่โดดเดี่ยว และมีความสุขกับกิจกรรมที่ทำ 1.1 ประชุมกำหนดรูปแบบการติดตาม ดังนี้	1. ผู้บริหาร ครู นักเรียนมีการนิเทศกำกับติดตาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการประเมินผลรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) อย่างกัลยามิตรต่อเนื่องสม่ำเสมอ	มิ.ย.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสอบถามติดตาม (การนิเทศกำกับ)	**ขั้นการติดตาม(นิเทศ)** ผู้บริหาร →ครูแกนนำ →ครูที่ปรึกษาโครงงาน/กิจกรรม →นักเรียน 1.2 ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจ วิธีการและเป้าหมายการกำกับนิเทศติดตามอย่างกัลยาณมิตร 2. กำหนดปฏิทินและรูปแบบการติดตามเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข 2.1 ครูที่ปรึกษา พบนักเรียนทุกวันพุธ ดำเนินการโดย - นักเรียน - ครูที่ปรึกษารายงานผลตามแบบที่กำหนด ผ่านครูแกนนำ - ครูแกนนำ รายงานผลฝ่ายบริหาร/ผู้บริหาร 2.2 ผู้บริหารและครูแกนนำร่วมประชุมแลกเปลี่ยนพูดคุยเพื่อการพัฒนาและชื่นชมให้กำลังใจ	2. ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	มิ.ย.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสอบถามติดตาม (การนิเทศ)	3. ติดตามแลกเปลี่ยนรายงานความก้าวหน้าพร้อมกันทั้งโรงเรียน เดือนละ 1 ครั้ง โดยปรับกระบวนการติดตามให้ง่ายเป็นกันเอง ให้อิสระรูปแบบการรายงานตามความถนัด เพื่อติดตามการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติ/ผลสำเร็จของงาน 3.1 เตรียมรายงานผลการดำเนินกิจกรรม และโครงงานที่รับผิดชอบ ตามรูปแบบที่ตนเองถนัด 3.2 ตัวแทนครู นักเรียนร่วมประเมินความก้าวหน้า แนะนำเพิ่มเติม และเสริมแรงเชิงบวกเพื่อการพัฒนาต่อไป 3.3 นำข้อเสนอแนะปรับปรุงพัฒนา และรายงานผลครั้งต่อไป 4. จัดกิจกรรม ตลาดนัดโครงงาน “ความดี ความเก่ง ความสุข” เพื่อร่วมประเมินความก้าวหน้าและชื่นชมความสำเร็จ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยนักเรียน ครูแกนนำ คณะครู ฝ่ายบริหาร เครือข่ายชุมชน พร้อมชื่นชมให้กำลังใจ และแนะนำเพื่อการพัฒนาต่อไป	3. ผู้เรียน ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนร่วมให้คำปรึกษา แนะนำและร่วมชื่นชมผลที่เกิดกับโรงเรียน ครู และนักเรียน	มิ.ย.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 4 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสอบถามติดตามนิเทศ	4.1 ประเมินติดตามความก้าวหน้าโดย นักเรียน ครู แกนนำ คณะครู ฝ่ายบริหาร ในลักษณะ “ตลาดนัดโครงงาน “ดี เก่ง สุข” ภาคเรียนละ 1 ครั้งก่อนปิดภาคเรียน พร้อมชื่นชมให้กำลังใน และแนะนำเพื่อการพัฒนาต่อไป 4.2 ประชุมแลกเปลี่ยนพูดคุยเพื่อการพัฒนาและชื่นชมให้กำลังใจ 4.3 ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายชุมชน ร่วมประชุมแลกเปลี่ยนพูดคุย ชื่นชม ให้กำลังใจ และเพื่อการพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป		มิ.ย.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 5 รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการเสริมแรงเชิงบวก สร้างขวัญกำลังใจ

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ	1. การประชุมร่วมกำหนดรูปแบบการเสริมแรง สร้างขวัญกำลังใจในโอกาสและลักษณะต่างๆ 1.1 กิจกรรมประกาศชื่นชม ในการนำเสนอความก้าวหน้าประจำวันพุธ สำหรับกลุ่มที่ดำเนินกิจกรรมโครงงานดี เก่ง สุข อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และพัฒนาโรงเรียน/งานได้ดี หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี 1.2 กิจกรรมประกาศชื่นชมในการนำเสนอความก้าวหน้าประจำเดือน สำหรับกลุ่มนักเรียนที่ดำเนินโครงงานดี เก่ง สุข อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และพัฒนางานได้ดี หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และชื่นชมให้กำลังใจโครงงานอื่นๆ 1.3 การ “การติดดาว” ให้แต่ละกิจกรรมโครงงานในการนำเสนอโครงงาน กิจกรรม “ตลาดนัดโครงงานดี เก่ง สุข” ซึ่ง ครูและนักเรียนทุกคน ร่วมประเมิน	1. ผู้บริหาร ครู นักเรียนได้รับการเสริมแรงเชิงบวก/การสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) 2 ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจในการพัฒนาปฏิบัติกิจกรรม/โครงงานที่รับผิดชอบ	มิ.ย.61-มี.ค.62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ	2. ชมเชยยกย่องให้เกียรติและให้โอกาสครูและนักเรียนได้ร่วมกิจกรรมในการนำเสนอผลงานร่วมกับโรงเรียนอื่นๆ ระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ที่เกิดผลกระทบต่อนักเรียนเป็นไปอย่างอบอุ่นเป็นกันเองและเพิ่มแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานได้ 3. การส่งเสริมให้ครูและนักเรียน ได้นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การดำเนินงานพัฒนาโรงเรียน/กิจกรรม/โครงงาน แก่เพื่อนครูต่างโรงเรียนที่สนใจมาศึกษาดูงาน โดยแบ่งเป็นฐานการเรียนรู้ 8 ฐาน ได้แก่ 1) Happy Body 2) Happy Heart 3) Happy Relax) 4) Happy Soul 5) Happy Brain 6) Happy Money 7) Happy Family และ 8) Happy Society	1. ผู้บริหาร ครู นักเรียนได้รับการเสริมแรงเชิงบวก/การสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) 2. ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจในการพัฒนาปฏิบัติกิจกรรม/โครงงานที่รับผิดชอบ	มิ.ย.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 5 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ	4. การส่งเสริมให้ครู นักเรียนมีโอกาสได้นำเสนอผลงานและได้รับเกียรติบัตรในระดับต่างๆ 4.1 การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ต่อผู้ปกครอง และชุมชน 4.2 การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุขต่อหน่วยงานทางการศึกษาที่มาศึกษาดูงาน 4.3 การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ต่อสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 4.4 การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ต่อหน่วยงานอื่นๆ	1. ผู้บริหาร ครู นักเรียนได้รับการเสริมแรงเชิงบวก/การสร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) 2. ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจในการพัฒนาปฏิบัติกิจกรรม/โครงงานที่รับผิดชอบ	มิ.ย.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 6 รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย	1. จัดให้มีการประชุมวางแผนสร้างและขยายเครือข่าย การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข ดำเนินการโดย 1.1 ร่วมประชุมผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายชุมชน เพื่อร่วมวางแผนในการสร้างและขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข 1.2 ร่วมกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนเครือข่ายเป้าหมาย 1.3 ร่วมวางแผนในการดูแลพัฒนาเครือข่าย 2. สร้างในรูปแบบต่างๆ ตามโอกาสและความเหมาะสม ได้แก่ 2.1การจัดนิทรรศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนที่สนใจ 2.2 การนำเสนอผลการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขในเวทีเสวนาในโอกาสต่างๆ ทั้งในและต่างเขตพื้นที่	1. ผู้บริหาร ครู นักเรียนร่วมกันสร้างและขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข - ในเขตพื้นที่เดียวกัน - ต่างเขตพื้นที่ 2. โรงเรียนมีเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขทั้งในเขตพื้นที่และต่างเขตพื้นที่	มิ.ย.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย	2.3 การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เฟสบุ้ค คลิปวีดีโอประชาสัมพันธ์ เอกสารบทความและเอกสารรูปเล่ม ฯลฯ 2.4 การรับคณะศึกษาดูงานจากโรงเรียนต่างๆที่สนใจ 3. ขยายเครือข่ายโรงเรียนแห่งความสุข โดยเริ่มจากเป้าหมาย 2 โรงเรียน และสร้างขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้นตามความสนใจโดยการจัดอบรมนักเรียนแกนนำและครูแกนนำให้กับโรงเรียนที่สนใจ ดำเนินการโดย 3.1 ร่วมประชุมเพื่อขยายเครือข่ายสู่โรงเรียนอื่นๆ โดย 3.2 ร่วมกำหนดเป้าหมาย ในการขยายเครือข่ายเริ่มแรก จำนวน 2 โรงเรียน 3.3 ร่วมกำหนดลักษณะโรงเรียนเครือข่าย คือ - ผู้บริหาร ครู นักเรียนมีความสนใจ - บริบทใกล้เคียงกัน - โรงเรียนอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงที่สามารถ ดูแล แนะนำติดตามได้สะดวก ไม่เป็นภาระ ไม่ผูกพันงบประมาณ	1. ผู้บริหาร ครู นักเรียนร่วมกันสร้างและขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข - ในเขตพื้นที่เดียวกัน - ต่างเขตพื้นที่ 2. โรงเรียนมีเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขทั้งในเขตพื้นที่และต่างเขตพื้นที่	มิ.ย.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย	3.4 ได้โรงเรียนเครือข่ายตามเป้าหมาย คือ - โรงเรียนบ้านวังพา - โรงเรียนวัดม่วงค่อม 3. ขยายเครือข่ายโรงเรียนแห่งความสุข โดยเริ่มจากเป้าหมาย 2 โรงเรียน และสร้างขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้นตามความสนใจโดยดำเนินการ ดังนี้ 3.1 การจัดอบรมนักเรียนแกนนำและครูแกนนำให้กับโรงเรียนเครือข่าย 3.2 ดูแลส่งเสริมแนะนำให้โรงเรียนเครือข่ายทั้ง 2 โรงเรียนอบรมครูและนักเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจทั้งเรียน 3.3 ดูแลส่งเสริมแนะนำให้โรงเรียนเครือข่ายทั้ง 2 โรงเรียนดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขตามแนวทางที่กำหนด คือ “กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ” 3.4 ประเมินผลการ และวางแผนการขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้น 4. การเยี่ยมติดตามความก้าวหน้าเครือข่ายโรงเรียนแห่งความสุข ทั้ง 2 โรงเรียน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนะนำและส่งเสริมให้โรงเรียนเครือข่ายได้พัฒนาความโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข		มิ.ย.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 6 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย	ของนักเรียนบรรลุป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนดดำเนินการโดย 4.1 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนเครือข่าย 4.2 กิจกรรมกำกับเยี่ยมติดตามให้กำลังใจโรงเรียนเครือข่าย 4.3 ส่งเสริมโรงเรียนเครือข่ายในการนำเสนอผลการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขในเวทีเสวนาในโอกาสต่างๆ ทั้งในและต่างเขตพื้นที่ 5. การส่งเสริมให้เครือข่ายโรงเรียนแห่งความสุขได้มีโอกาสร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขยายผลกระบวนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขสู่โรงเรียนอื่นๆ ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ โดย 5.1 ส่งเสริมให้โรงเรียนเครือข่ายร่วมรับคณะศึกษาดูงานจากโรงเรียนต่างๆที่สนใจ 5.2 ส่งเสริมให้โรงเรียนเครือข่ายร่วมรับการประเมินความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข เพื่อเป็นต้นแบบต่อไป		มิ.ย.61-มี.ค. 62	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 7 รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้ “กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ” โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ	1. จัดประชุมทบทวนสร้างความเข้าใจและความตระหนักระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักในกระบวนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) และคนดี คนเก่ง และมีความสุขให้กับบ้านเมือง 1.1 ประชุมทบทวน เพื่อชี้แจงเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในกระบวนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยวิทยากรผู้มีความรู้ความชำนาญจากโรงพยาบาลหาดใหญ่ 1.2 จัดอบรมครู โดยวิทยากรที่มีความรู้ความชำนาญกระบวนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ เครือข่ายชุมชนมีความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในการร่วมกันเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยครอบคลุมความสุข 8 มิติ ได้แก่ 1)Happy Body 2) Happy Heart 3) Happy Relax 4) Happy Soul 5) Happy Brain 6) Happy Money 7) Happy Family และ 8) Happy Society และร่วมกันพัฒนาคนดี คนเก่ง และคนมีความสุขให้กับบ้านเมือง	พ.ค.62	- ผู้บริหารและครูแกนนำ

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ	1.3 ครูแกนนำร่วมขยายผลอบรมคณะครู-นักเรียนทั้งโรงเรียน 2. จัดประชุมทบทวน ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และเครือข่ายชุมชน เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักในการร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข เพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือ นักเรียนมีเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ครูส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข พร้อมร่วมกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้การจัดการเรียนรู้ของครู และพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน		พ.ค.62	- ผู้บริหารและครูแกนนำ

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	2.1 ร่วมกำหนดกรอบแนวทางวิธีการปฏิบัติ เพื่อบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยทุกคนต้องร่วมกันทำทั้งโรงเรียน ตามโครงการ กิจกรรม และโครงงานดี เก่ง สุข 2.2 ส่งเสริมให้นักเรียนลงมือปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมความดี/ความเก่ง/ความสุข ตามโครงการ กิจกรรม และโครงงานดี เก่ง สุข เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข 2.3 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กำกับติดตาม ประเมิน และปรับปรุงพัฒนาต่อไป		พ.ค.62	- ผู้บริหารและครูแกนนำ

ตารางที่ 8 รายละเอียดการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	1. การร่วมทบทวนกำหนดบทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 1.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงในการให้การสนับสนุนส่งเสริมทุกๆด้าน ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข 1.2 บทบาทหน้าที่ของครู ในการให้คำปรึกษาแนะนำ ส่งเสริมในการทำกิจกรรมของนักเรียน ประกอบด้วย ครูแกนนำ และครูที่ปรึกษาโครงงาน ดี เก่ง สุข 1.3 บทบาทหน้าที่ของนักเรียนทั้งนักเรียนที่รับผิดชอบโครงงาน ดี เก่ง สุข และนักเรียนที่ต้องร่วมดำเนินการทั้งโรงเรียน 1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง 1.5 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ครู นักเรียนปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนมีความเข้าใจมีความตระหนัก และมีส่วนร่วมขับเคลื่อนทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	พ.ค.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	1.6 บทบาทหน้าที่ของเครือข่ายชุมชน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการร่วมคิดและให้การสนับสนุนส่งเสริมโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ประกอบด้วย 6 เครือข่าย คือ นิคมอุตสาหกรรมฉลุง กลุ่มออมทรัพย์บ้านไร่อ้อย องค์กรบริหารส่วนตำบลฉลุง ผู้นำชุมชนบ้านไร่อ้อย วัดเจริญราษฎร์ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลฉลุง 2. การทบทวนสร้างความเข้าใจและการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน การสร้างขวัญกำลังใจ และการสร้างเครือข่าย ตลอดจนการเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ครอบคลุมความสุขทั้ง 8 มิติ ผ่านกิจกรรม และโครงงานดีเก่ง สุข 2.1 ผู้บริหารร่วมคิดร่วมวางแผน แนะนำเพื่อพัฒนาให้	ครู นักเรียนปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ เครือข่ายชุมชนมีความเข้าใจมีความตระหนัก และมีส่วนร่วมขับเคลื่อนทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	พ.ค.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข 2.2 บทบาทหน้าที่ของครูแกนนำ และครูที่ปรึกษาโครงงาน ดี เก่ง สุข 2.3 บทบาทหน้าที่ของนักเรียน 2.4 บทบาทหน้าที่ของผู้ปกครอง 2.5 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2.6 บทบาทหน้าที่ของเครือข่ายชุมชน 3. ทบทวนการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการ กิจกรรม และโครงงานดี เก่ง สุข ที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อเป็นสื่อในการส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ครอบคลุมความสุข 8 มิติ	ครู นักเรียนปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ เครือข่ายชุมชนมีความเข้าใจมีความตระหนัก และมีส่วนร่วมขับเคลื่อนทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	พ.ค.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	3.1 ร่วมกำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข 8 มิติ ได้แก่ **Happy Body (การมีสุขภาพดี)** (1) กิจกรรมอาหารกลางวัน (2) กิจกรรมทันตสุขภาพ (3) กิจกรรมอาหารเสริมนม (4) กิจกรรมกีฬาสี (5) กิจกรรมออกกำลังกายหน้าเสาธง (6) โครงงานดี เก่ง สุข **น้ำใจดี (Happy Heart)** (1) กิจกรรมสภานักเรียน (2) กิจกรรมเด็กดีศรีเจริญราษฎร์ (3) กิจกรรมพี่ดูแลน้อง (4) กิจกรรมบ้านหลังเรียน (5) โครงงานดี เก่ง สุข **ผ่อนคลายดี (Happy Relax)** (1) กิจกรรมกีฬา และนันทนาการ (2) กิจกรรมสุขสันวันปีใหม่ (3) วันเด็ก/ตามเทศกาล (4) กิจกรรมหรรษาพาเพลิน (ดูหนัง ฟังเพลง ประกวดร้องเพลง) (5) โครงงานดี เก่ง สุข		พ.ค.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	**สังคมดี (Happy Society)** (1) กิจกรรมเครือข่ายผู้ปกครอง (2) กิจกรรมปันสุข (3) กิจกรรมพัฒนา (4) สาธารณประโยชน์ (5) โครงงานดี เก่ง สุข **ความรู้ดี (Happy Brain)** (1) กิจกรรมการเรียนรู้ Play and Learn (2) กิจกรรมเรียนรู้สู่โลกกว้าง (3) กิจกรรมเรียนรู้บูรณาการ (4) กิจกรรมเรียนรู้โครงงาน “ดี เก่ง สุข” (5) กิจกรรมเรียนรู้ Stem Education (6) กิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ (7) กิจกรรมพัฒนาทักษะการอ่าน การคิด วิเคราะห์ และเขียน (8) กิจกรรมยกผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน **มีคุณธรรม (Happy Soul)** (1) กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา (2) กิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (3) กิจกรรมของหายได้คืน (4) กิจกรรมป้องกัน และแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์		พ.ค.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	(5) โครงงาน ดี เก่ง สุข **ใช้เงินเป็น (Happy Money)** (1) กิจกรรมเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (2) กิจกรรมธนาคารโรงเรียน (3) กิจกรรมสหกรณ์ร้านค้า (4) กิจกรรมหารายได้ระหว่างเรียนเถ้าแก่น้อย (5) โครงงาน ดี เก่ง สุข **ครอบครัวดี : จัดโรงเรียนเสมือนบ้าน ครูอาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family)** 1. กิจกรรมเยี่ยมบ้าน 2. กิจกรรมเอื้ออาทร 3. กิจกรรม Class Meeting 4. กิจกรรม Home in school 5. กิจกรรม X-Ray Re x Ray โครงงาน ดี เก่ง สุข 3.2 ประชุมประชาสัมพันธ์ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา เครือข่ายชุมชนและผู้เกี่ยวข้องรับทราบ และประกาศใช้เป็นเป้าหมายในการขับเคลื่อนโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)		พ.ค.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม	3.3 ส่งเสริมการเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งกันและกัน ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน 3.4 ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) 3.5 ส่งเสริมให้บูรณาการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุขในการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ กิจกรรมชุมนุมกิจกรรมในเครื่องแบบ 3.6 ส่งเสริมการกำกับติดตามแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประเมินกิจกรรมและรายงานความก้าวหน้าระหว่างดำเนินการ และหลังดำเนินการ		พ.ค.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 9 รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการสอบถามติดตาม การนิเทศ

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสอบถามติดตามนิเทศ	1. ประชุมทบทวนเพื่อกำหนดรูปแบบการนิเทศ สอบถามติดตามความก้าวหน้าการดำเนินกิจกรรม เพื่อพัฒนาความเป็นคนดีของนักเรียน “โรงเรียนแห่งความสุข” ให้ทุกคนรู้สึกอบอุ่นไม่โดดเดี่ยว และมีความสุขกับกิจกรรมที่ทำ 1.1 ประชุมกำหนดรูปแบบการติดตาม ดังนี้ **ขั้นการติดตาม นิเทศ** ผู้บริหาร ➔ครูแกนนำ ➔ครูที่ปรึกษาโครงงาน/กิจกรรม ➔นักเรียน 2. ทบทวนปฏิทินและรูปแบบการติดตามเพื่อให้ทราบความก้าวหน้าในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข 2.1 ครูที่ปรึกษา พบนักเรียนทุกวันพุธ ดำเนินการโดย - นักเรียน - ครูที่ปรึกษารายงานผลตามแบบที่กำหนด ผ่านครูแกนนำ - ครูแกนนำ รายงานผลฝ่ายบริหาร/ผู้บริหาร	1. ผู้บริหาร ครู นักเรียนมีการนิเทศกำกับ ติดตาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และการประเมินผลรายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) อย่างกัลยามิตรต่อเนื่องสม่ำเสมอ 2. ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	มิ.ย.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสอบถามติดตามนิเทศ	2.2 ผู้บริหารและครูแกนนำร่วมประชุมแลกเปลี่ยนพูดคุยเพื่อการพัฒนาและชื่นชมให้กำลังใจ	2. ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนทราบความก้าวหน้าในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	มิ.ย.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสอบถามติดตามนิเทศ	3. ทบทวนติดตามแลกเปลี่ยนรายงานความก้าวหน้าพร้อมกันทั้งโรงเรียน เดือนละ 1 ครั้ง โดยปรับกระบวนการติดตามให้ง่ายเป็นกันเอง ให้อิสระรูปแบบการรายงานตามความถนัด เพื่อติดตามการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการปฏิบัติ/ผลสำเร็จของงาน 3.1 เตรียมรายงานผลการดำเนินการโครงงานที่รับผิดชอบตามรูปแบบที่ตนเองถนัด 3.2 ตัวแทนครู นักเรียนร่วมประเมินความก้าวหน้า แนะนำเพิ่มเติม และเสริมแรงเชิงบวกเพื่อการพัฒนาต่อไป 3.3 นำข้อเสนอแนะปรับปรุงพัฒนา และรายงานผลครั้งต่อไป 4. ทบทวนจัดกิจกรรม ตลาดนัด “ความดี ความเก่ง ความสุข” เพื่อร่วมประเมินความก้าวหน้าและชื่นชมความสำเร็จ ภาคเรียนละ 1 ครั้ง โดยนักเรียน ครูแกนนำ คณะครู ฝ่ายบริหาร เครือข่ายชุมชน พร้อมชื่นชมให้กำลังใจ และแนะนำเพื่อการพัฒนาต่อไป	3. ครู นักเรียน ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนร่วมให้คำปรึกษาแนะนำและร่วมชื่นชมผลที่เกิดกับโรงเรียน ครูและนักเรียน	มิ.ย.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 9 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสอบถามติดตามนิเทศ	4.1 ประเมินติดตามความก้าวหน้าโดย นักเรียน ครู แกนนำ คณะครู ฝ่ายบริหาร ในลักษณะ “ตลาดนัด/กิจกรรม/โครงงานดี เก่ง สุข” ภาคเรียนละ 1 ครั้งก่อนปิดภาคเรียน พร้อมชื่นชมให้กำลังใน และแนะนำเพื่อการพัฒนาต่อไป 4.2 ประชุมแลกเปลี่ยนพูดคุยเพื่อการพัฒนาและชื่นชมให้กำลังใจ 4.3 ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายชุมชนร่วมประชุมแลกเปลี่ยนพูดคุย ชื่นชม ให้กำลังใจ และเพื่อการพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป		มิ.ย.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 10 รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ	1. ทบทวนและร่วมกำหนดรูปแบบการเสริมแรง สร้างขวัญกำลังใจ ในโอกาสและลักษณะต่างๆ 1.1 กิจกรรมประกาศชื่นชมในการนำเสนอความก้าวหน้าประจำวันพุธ สำหรับกลุ่มที่ดำเนินโครงงานดี เก่ง สุข อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และพัฒนาโรงเรียน/งานได้ดี หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี 1.2 กิจกรรมประกาศชื่นชม ในการนำเสนอความก้าวหน้า ประจำเดือน สำหรับกลุ่มนักเรียนที่ดำเนินโครงงานดี เก่ง สุข อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และพัฒนางานได้ดี หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี และชื่นชมให้กำลังใจโครงงานอื่นๆ 1.3 การ “การติดดาว” ให้แต่ละกิจกรรม/โครงงานในการนำเสนอโครงงาน กิจกรรม “ตลาดนัดโครงงานดี เก่ง สุข” ซึ่ง ครูและนักเรียนทุกคน ร่วมประเมิน	1. ผู้บริหาร ครู นักเรียนได้รับการเสริมแรงเชิงบวก/การสร้างขวัญกำลังใจ ในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) 2 ผู้ปฏิบัติมีขวัญกำลังใจในการพัฒนาปฏิบัติกิจกรรม/โครงงานที่รับผิดชอบ	มิ.ย.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ	2. ทบทวนการชมเชยยกย่องให้เกียรติและให้โอกาสครูและนักเรียนได้ร่วมกิจกรรมในการนำเสนอผลงานร่วมกับโรงเรียนอื่นๆ ระดับเขตพื้นที่ ระดับภาค ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ที่เกิดผลกระทบต่อนักเรียนเป็นไปอย่างอบอุ่นเป็นกันเองและเพิ่มแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานได้ 3. ทบทวนการส่งเสริมให้ครูและนักเรียน ได้นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การดำเนินงานพัฒนาโรงเรียน/โครงงาน แก่เพื่อนครู ต่างโรงเรียนที่สนใจมาศึกษาดูงาน โดยแบ่งเป็นฐานการเรียนรู้ 8 ฐาน ได้แก่ 1) Happy Body 2) Happy Heart 3) Happy Relax 4) Happy Soul		มิ.ย.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ	5) Happy Brain 6) Happy Money 7) Happy Family 8) Happy Society 4. ทบทวนการส่งเสริมให้ครูนักเรียนมีโอกาสได้นำเสนอผลงานและ ได้รับเกียรติบัตรในระดับต่างๆ 4.1 การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ต่อผู้ปกครอง และชุมชน 4.2 การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุขต่อหน่วยงานทางการศึกษาที่มาศึกษาดูงาน 4.3 การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ต่อสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 4.4 การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ต่อหน่วยงานอื่นๆ		มิ.ย.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 11 รายละเอียดการดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2562 ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย	1. ประชุมทบทวนเพื่อวางแผนสร้างและขยายเครือข่าย การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ดำเนินการโดย 1.1 ร่วมประชุมผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เครือข่ายชุมชน เพื่อร่วมวางแผนในการสร้างและขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข 1.2 ร่วมกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนเครือข่ายเป้าหมาย 1.3 ร่วมวางแผนในการดูแลพัฒนาเครือข่าย 2. ทบทวนการสร้างรูปแบบต่างๆ ตามโอกาสและความเหมาะสม ได้แก่ 2.1การจัดนิทรรศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนที่สนใจ 2.2 การนำเสนอผลการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขในเวทีเสวนาในโอกาสต่างๆ ทั้งในและต่างเขตพื้นที่	1. ผู้บริหาร ครู นักเรียนร่วมกันสร้างและขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข - ในเขตพื้นที่เดียวกัน - ต่างเขตพื้นที่ 2. โรงเรียนมีเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขทั้งในเขตพื้นที่และต่างเขตพื้นที่	มิ.ย.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย	2.3 การประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างและขยายเครือข่ายผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เฟสบุ้ค คลิปวีดีโอประชาสัมพันธ์ เอกสาร บทความและเอกสารรูปเล่ม ฯลฯ 2.4 การรับคณะศึกษาดูงานจากโรงเรียนต่างๆ ที่สนใจ 3. ทบทวนขยายเครือข่ายโรงเรียนแห่งความสุข โดยเริ่มจากเป้าหมาย 2 โรงเรียน และสร้างขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้นตามความสนใจโดยการจัดอบรมนักเรียนแกนนำและครูแกนนำให้กับโรงเรียนที่สนใจ ดำเนินการโดย 3.1 ร่วมประชุมเพื่อขยายเครือข่ายสู่โรงเรียนอื่นๆ โดย 3.2 ร่วมกำหนดเป้าหมายในการขยายเครือข่ายเริ่มแรก จำนวน 2 โรงเรียน 3.3 ร่วมกำหนดลักษณะโรงเรียนเครือข่าย คือ - ผู้บริหาร ครู นักเรียนมีความสนใจ - บริบทใกล้เคียงกัน - โรงเรียนอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงที่สามารถ ดูแล แนะนำติดตามได้สะดวก ไม่เป็นภาระ ไม่ผูกพันงบประมาณ	1. ผู้บริหาร ครู นักเรียนร่วมกันสร้างและขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข - ในเขตพื้นที่เดียวกัน - ต่างเขตพื้นที่ 2. โรงเรียนมีเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขทั้งในเขตพื้นที่และต่างเขตพื้นที่	มิ.ย.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/คณะครู/นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย	3.4 ได้โรงเรียนเครือข่ายตามเป้าหมาย คือ - โรงเรียนบ้านวังพา - โรงเรียนวัดม่วงค่อม 3. ทบทวนการขยายเครือข่ายโรงเรียนแห่งความสุขโดยเริ่มจากเป้าหมาย 2 โรงเรียน และสร้างขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้นตามความสนใจโดยดำเนินการ ดังนี้ 3.1 การจัดอบรมนักเรียนแกนนำและครูแกนนำให้กับโรงเรียนเครือข่าย 3.2 ดูแลส่งเสริมแนะนำให้โรงเรียนเครือข่ายทั้ง 2 โรงเรียนอบรมครูและนักเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจทั้งเรียน 3.3 ดูแลส่งเสริมแนะนำให้โรงเรียนเครือข่ายทั้ง 2 โรงเรียนดำเนินการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขตามแนวทางที่กำหนด คือ “กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ” 3.4 ประเมินผลการ และวางแผนการขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้น 4. ทบทวนกิจกรรมการเยี่ยมติดตามความก้าวหน้าเครือข่ายโรงเรียนแห่งความสุข ทั้ง 2 โรงเรียน ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนะนำ และส่งเสริมให้โรงเรียนเครือข่ายได้พัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	1. ผู้บริหาร ครู นักเรียนร่วมกันสร้างและขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข - ในเขตพื้นที่เดียวกัน - ต่างเขตพื้นที่ 2. โรงเรียนมีเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขทั้งในเขตพื้นที่และต่างเขตพื้นที่	มิ.ย.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/ คณะครู/ นักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การพัฒนา	กิจกรรม	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย	ของนักเรียนบรรลุป้าหมายตามที่โรงเรียนกำหนดดำเนินการโดย 4.1 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนเครือข่าย 4.2 กิจกรรมกำกับเยี่ยมติดตามให้กำลังใจโรงเรียนเครือข่าย 4.3 ส่งเสริมโรงเรียนเครือข่ายในการนำเสนอผลการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขของนักเรียนในเวทีเสวนาในโอกาสต่างๆ ทั้งในและต่างเขตพื้นที่ 5. ทบทวนการส่งเสริมให้เครือข่ายโรงเรียนคุโรงเรียนแห่งความสุขได้มีโอกาสร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และขยายผลกระบวนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขโรงเรียนอื่นๆ ชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ โดย 5.1 ส่งเสริมให้โรงเรียนเครือข่ายร่วมรับคณะศึกษาดูงานจากโรงเรียนต่างๆ ที่สนใจ 5.2 ส่งเสริมให้โรงเรียนเครือข่ายร่วมรับการประเมินความสำเร็จในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข เพื่อเป็นต้นแบบต่อไป	1. ผู้บริหาร ครู นักเรียนร่วมกันสร้างและขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข - ในเขตพื้นที่เดียวกัน - ต่างเขตพื้นที่ 2. โรงเรียนมีเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขทั้งในเขตพื้นที่และต่างเขตพื้นที่	มิ.ย.62-มี.ค. 63	ผู้บริหาร/ คณะครู/ นักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ระยะที่ 3 การประเมินผลการวิจัยพัฒนา

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการวิจัยพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้ “กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ”

การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้ “กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ” โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ เป็นกิจกรรมการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้รูปแบบ เทคนิค กระบวนการหรือวิธีการบริหารจัดการ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ให้บรรลุเป้าหมาย โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข นักเรียน ครู มีการปรับวิธีเรียนเปลี่ยนวิธีสอนตามที่โรงเรียนกำหนด โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ คือ

1. การสื่อสารสร้างความเข้าใจ เป็นกระบวนการสื่อสารสร้างความเข้าใจ สร้างการรับรู้ร่วมกัน เพื่อให้นักเรียน บุคลากร ผู้ปกครอง ชุมชน มีความเข้าใจ เกิดแรงบันดาลใจ แรงจูงใจเห็นความสำคัญ ประโยชน์ความจำเป็นและตระหนักเข้าใจตรงกัน ทั้งเป้าหมาย วิธีการ และเนื้อหาสาระปรับปรุง/พัฒนา ครอบคลุมความสุข 8 มิติ

2. สร้างการมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมร่วมคิดร่วมวางแผน แนะนำ รวมถึงการร่วมกันทำโครงงานและกิจกรรมพัฒนา/ส่งเสริมต่าง ๆ ด้วย เพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3. สอบถามติดตาม(การนิเทศ กำกับ) หมายถึง การสอบถามติดตามอย่างกัลยาณมิตร เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าในการกิจกรรม โครงงานและทำกิจกรรมพัฒนาส่งเสริมตลอดจนทราบถึงปัญหาอุปสรรคและร่วมแนะนำให้คำปรึกษา ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในภายนอก ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยปรับกระบวนการติดตามให้ง่ายเป็นกันเอง ไม่สร้างความกดดันวิตกกังวลหรือสร้างความเครียด เพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

4. เสริมแรงเชิงบวก สร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการที่ช่วยส่งเสริมให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายซึ่งการเสริมแรงเชิงบวกมีหลากหลายวิธี สามารถเลือกใช้ให้สอดคล้องกับบริบทและสถานการณ์ ทั้งการชมเชยยกย่องให้เกียรติให้โอกาสร่วมงานซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งเสริมให้การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมี

ความสุข (Happy Workplace) เป็นไปอย่างอบอุ่นเป็นกันเองและเพิ่มแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานได้

5. สร้างและขยายเครือข่าย หมายถึง การขยายผลกระบวนการ วิธีการ และรูปแบบในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) สู่โรงเรียนใกล้เคียงที่มีบริบทคล้ายกัน และโรงเรียนต่าง ๆ ที่มีความสนใจในกระบวนการสร้างโรงเรียนแห่งความสุขให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ทั้งภายในจังหวัด ต่างจังหวัด ภายในเขตพื้นที่และต่างเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ในรูปแบบต่างๆ เช่น การอบรมให้ความรู้ การเปิดให้มาศึกษาดูงาน การจัดนิทรรศการนำเสนอ รวมถึงการอบรมขยายผลสู่โรงเรียนและองค์อื่น ๆ เป็นต้น

ผู้วิจัยได้กำหนดให้มีการประเมินผลการพัฒนา โดยใช้แบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 5 ฉบับ เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง ดังนี้

1. ประเมินคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้ “กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ” โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 โดยสอบถามข้อมูลจากนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเครือข่ายชุมชน

2. ประเมินคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 โดยสอบถามข้อมูลจากนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน

3. ประเมินคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครูโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 โดยสอบถามจากนักเรียน และผู้ปกครอง

4. ประเมินคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุข ของนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 โดยสอบถามนักเรียน และผู้ปกครอง

5. ประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ขั้นตอนที่ 6 วิเคราะห์ผลการประเมินการพัฒนา

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS version 18 ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา

2. วิเคราะห์คุณภาพการเป็นโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา

3. วิเคราะห์คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา

4.วิเคราะห์คุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา

5.วิเคราะห์ความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นคนดีของนักเรียน โดยใช้ “กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ”โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ขั้นตอนที่ 7 การสรุปรายงานผลและเผยแพร่ผลงาน

1. นำเสนอบทคัดย่อลงในบทความโรงเรียน และนิทรรศการโรงเรียนต่างๆ

2. นำเสนอผลงาน เผยแพร่แก่โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 1, 2, และ 3

3. นำเสนอบทคัดย่อลงใน เวบไซต์ http://www.ska2.go.th/reis/

4. นำเสนอผลงานบทคัดย่อในเวบไซต์ http://www.ska2.go.th/reis/

บทที่ 4

ผลการดำเนินการ

การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 ดำเนินการ ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลตามเครื่องมือของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมาย และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ถูกต้อง ดังนี้

ค่าร้อยละของข้อมูล

N แทน จำนวนประชากร

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) ที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง

2. การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลตามเครื่องมือของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในรูปแบบของการบรรยายและรูปตารางเป็นตอนๆ ตามลำดับดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุข ของนักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน ปรากฏดังตาราง 12-16

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของนักเรียน

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	**ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ** การสื่อสารสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้กับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน เพื่อการสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.65	0.75	มาก	4.20	0.40	มาก
2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.62	0.73	มาก	4.21	0.41	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
3	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกำหนดตัวบ่งชี้โรงเรียนแห่งความสุข	3.65	0.75	มาก	4.19	0.39	มาก
4	การสื่อสารสร้างความเข้าใจในการร่วมกำหนดกรอบ แนวทาง และวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด	3.63	0.74	มาก	4.19	0.39	มาก
5	การร่วมทบทวนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.62	0.73	มาก	4.19	0.39	มาก
เฉลี่ย		**3.63**	**0.72**	**มาก**	**4.20**	**0.39**	**มาก**
6	**ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม** การร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร นักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนเพื่อส่งเสริม/พัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.65	0.74	มาก	4.20	0.40	มาก
	การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่นเพื่อให้ทุกคนตระหนักและเห็นคุณค่าในการช่วยกันสร้างคนดี คนเก่ง และมีความสุข ให้บ้านเมือง	3.65	0.75	มาก	4.21	0.41	มาก
8	การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และหรือการช่วยเหลือนักเรียน	3.65	0.75	มาก	4.19	0.39	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
9	การมีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษา ให้การแนะนำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.64	0.74	มาก	4.20	0.40	มาก
10	การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนด้านความรู้ ทักษะ และวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน	3.61	0.73	มาก	4.19	0.39	มาก
11	การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.64	0.74	มาก	4.19	0.39	มาก
12	การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.65	0.75	มาก	4.20	0.40	มาก
เฉลี่ย		**3.64**	**0.73**	**มาก**	**4.20**	**0.39**	**มาก**
13	**ด้านการสอบถามติดตาม(การนิเทศกำกับ)** มีประชุมวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบการนิเทศ กำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3.63	0.74	มาก	4.19	0.39	มาก
14	มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจวิธีการและเป้าหมายในการกำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างชัดเจน	3.64	0.74	มาก	4.20	0.40	มาก
15	การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศกำกับติดตามประเมินและร่วมชื่นชมความสำเร็จ	3.65	0.75	มาก	4.19	0.39	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
16	มีการนำผลการนิเทศ แนะนำ และผลการประเมินติดตามไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา	3.62	0.73	มาก	4.20	0.40	มาก
17	นักเรียนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้นสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.63	0.74	มาก	4.21	0.41	มาก
เฉลี่ย		**3.63**	**0.73**	**มาก**	**4.20**	**0.39**	**มาก**
	ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ						
18	การร่วมกำหนดรูปแบบการเสริมแรงสร้างขวัญกำลังใจ ในโอกาสและลักษณะต่างๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.62	0.73	มาก	4.19	0.39	มาก
19	ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการชื่นชมผลการพัฒนาโดยการร่วมติดดาว เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจครู และนักเรียน	3.61	0.74	มาก	4.21	0.41	มาก
20	การส่งเสริมให้นักเรียนและครูได้นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และผลการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน แก่โรงเรียนที่สนใจมาศึกษาดูงาน	3.62	0.74	มาก	4.20	0.40	มาก
21	การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน ต่อหน่วยงานต่างๆ	3.65	0.75	มาก	4.22	0.41	มาก
22	การส่งเสริมให้ครู และนักเรียนร่วมนำเสนอผลงานและรับการประเมิน เพื่อรับเกียรติบัตรการประกาศเกียรติคุณในระดับเขตพื้นที่ ระดับเขตตรวจราชการ และระดับชาติ	3.64	0.72	มาก	4.19	0.39	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
23	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.63	0.74	มาก	4.20	0.40	มาก
24	นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.65	0.75	มาก	4.20	0.41	มาก
เฉลี่ย		**3.63**	**0.72**	**มาก**	**4.21**	**0.39**	**มาก**
	ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย						
25	การร่วมประชุมวางแผนในการสร้างและขยายเครือข่าย ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.62	0.74	มาก	4.19	0.39	มาก
26	การร่วมกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนเครือข่ายเป้าหมายเพื่อขยายผลการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.59	0.73	มาก	4.21	0.41	มาก
27	การร่วมวางแผนในการดูแลและพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข เป้าหมาย	3.65	0.75	มาก	4.20	0.40	มาก
28	การขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข โดยการจัดนิทรรศการเพื่อประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ๆ	3.60	0.73	มาก	4.21	0.41	มาก
29	การร่วมพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข โดยการจัดอบรมนักเรียนและครูให้กับโรงเรียนเป้าหมาย	3.60	0.74	มาก	4.21	0.41	มาก
30	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนดและเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	3.65	0.75	มาก	4.19	0.39	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
31	นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นที่ชื่นชมและยอมรับของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน	3.65	0.74	มาก	4.20	0.40	มาก
32	การส่งเสริมให้เครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข ได้พัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งศึกษาดูงาน และสามารถขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้น	3.59	0.73	มาก	4.22	0.41	มาก
เฉลี่ย		**3.61**	**10.63**	**มาก**	**4.20**	**0.35**	**มาก**
รวมเฉลี่ย		**3.63**	**0.70**	**มาก**	**4.20**	**0.38**	**มาก**

จากตารางที่ 12 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของนักเรียน

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.63 , S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด($\overline{X}$ = 3.64,S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ($\overline{X}$ =3.63 , S.D. = 0.73) ด้านการสอบถามติดตาม(นิเทศติดตาม) ($\overline{X}$ =3.63 , S.D. = 0.73) ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/การสร้างขวัญกำลังใจ ($\overline{X}$ = 3.63 , S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างและการขยายเครือข่าย ($\overline{X}$ = 3.61, S.D. = 0.63) อยู่ในระดับมาก

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.20 , S.D.= 0.38) อยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/การสร้างขวัญกำลังใจ ($\overline{X}$ = 4.20 , S.D. = 0.39) อยู่ในระดับมาก ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการสอบถามติดตาม (นิเทศติดตาม) ($\overline{X}$ = 4.20 , S.D. = 0.39) อยู่ในระดับมาก และ คือ ด้านการสร้างและการขยายเครือข่าย ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.35) อยู่ในระดับมาก เท่ากันหมด

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของครู ปรากฏผลดังนี้

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=10)			ปีการศึกษา 2562 (n=10)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	**ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ** การสื่อสารสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้กับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน เพื่อการสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.59	0.71	มาก	4.33	0.48	มาก
2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.59	0.79	มาก	4.20	0.41	มาก
3	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกำหนดตัวบ่งชี้โรงเรียนแห่งความสุข	3.65	0.78	มาก	4.27	0.45	มาก
4	การสื่อสารสร้างความเข้าใจในการร่วมกำหนดกรอบ แนวทาง และวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด	3.53	0.71	มาก	4.33	0.48	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
5	การร่วมทบทวนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.47	0.62	ปานกลาง	4.27	0.45	มาก
เฉลี่ย		**3.57**	**0.64**	**มาก**	**4.28**	**0.43**	**มาก**
6	**ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม** การร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร นักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนเพื่อส่งเสริม/พัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.65	0.78	มาก	4.40	0.50	มาก
7	การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ทุกคนตระหนักและเห็นคุณค่าในการช่วยกันสร้างคนดี คนเก่ง และมีความสุข ให้บ้านเมือง	3.71	0.77	มาก	4.27	0.45	มาก
8	การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และหรือการช่วยเหลือนักเรียน	3.59	0.71	มาก	4.40	0.50	มาก
9	การมีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษา ให้การแนะนำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.59	0.79	มาก	4.33	0.48	มาก
10	การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนด้านความรู้ ทักษะ และวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน	3.41	0.71	ปานกลาง	4.40	0.50	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
11	การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.59	0.79	มาก	4.47	0.51	มาก
12	การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.59	0.71	มาก	4.27	0.45	มาก
เฉลี่ย		**3.59**	**0.67**	**มาก**	**4.36**	**0.45**	**มาก**
13	**ด้านการสอบถามติดตาม(การนิเทศกำกับ)** มีประชุมวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบการนิเทศ กำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3.59	0.71	มาก	4.33	0.48	มาก
14	มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจวิธีการและเป้าหมายในการกำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างชัดเจน	3.59	0.79	มาก	4.40	0.50	มาก
15	การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศกำกับติดตามประเมินและร่วมชื่นชมความสำเร็จ	3.53	0.71	มาก	4.33	0.48	มาก
16	มีการนำผลการนิเทศ แนะนำ และผลการประเมินติดตามไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา	3.53	0.80	มาก	4.33	0.48	มาก
17	นักเรียนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้นสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.59	0.71	มาก	4.40	0.50	มาก
เฉลี่ย		**3.57**	**0.69**	**มาก**	**4.36**	**0.47**	**มาก**

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ						
18	การร่วมกำหนดรูปแบบการเสริมแรงสร้างขวัญกำลังใจ ในโอกาสและลักษณะต่างๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.59	0.71	มาก	4.33	0.48	มาก
19	ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการชื่นชมผลการพัฒนาโดยการร่วมติดดาว เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจครู และนักเรียน	3.71	0.77	มาก	4.27	0.45	มาก
20	การส่งเสริมให้นักเรียนและครูได้นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และผลการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน แก่โรงเรียนที่สนใจมาศึกษาดูงาน	3.41	0.71	ปานกลาง	4.33	0.48	มาก
21	การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน ต่อหน่วยงานต่างๆ	3.71	0.77	มาก	4.33	0.48	มาก
22	การส่งเสริมให้ครู และนักเรียนร่วมนำเสนอผลงานและรับการประเมิน เพื่อรับเกียรติบัตรการประกาศเกียรติคุณในระดับเขตพื้นที่ ระดับเขตตรวจราชการ และระดับชาติ	3.53	0.71	มาก	4.27	0.45	มาก
23	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.71	0.77	มาก	4.33	0.48	มาก
24	นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.47	0.71	ปานกลาง	4.20	0.41	มาก
เฉลี่ย		**3.59**	**0.68**	**มาก**	**4.29**	**0.44**	**มาก**

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย						
25	การร่วมประชุมวางแผนในการสร้างและขยายเครือข่าย ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.71	0.77	มาก	4.33	0.48	มาก
26	การร่วมกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนเครือข่ายเป้าหมายเพื่อขยายผลการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	3.59	0.71	มาก	4.33	0.48	มาก
27	การร่วมวางแผนในการดูแลและพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข เป้าหมาย	3.65	0.78	มาก	4.33	0.48	มาก
28	การขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข โดยการจัดนิทรรศการเพื่อประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ๆ	3.65	0.70	มาก	4.20	0.41	มาก
29	การร่วมพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข โดยการจัดอบรมนักเรียนและครูให้กับโรงเรียนเป้าหมาย	3.65	0.78	มาก	4.33	0.48	มาก
30	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนดและเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	3.65	0.70	มาก	4.40	0.50	มาก
31	นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นที่ชื่นชมและยอมรับของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน	3.71	0.77	มาก	4.33	0.48	มาก

ตารางที่ 13(ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
32	การส่งเสริมให้เครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข ได้พัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งศึกษาดูงาน และสามารถขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้น	3.53	0.71	มาก	4.27	0.45	มาก
เฉลี่ย		**3.64**	**0.60**	**มาก**	**4.32**	**0.39**	**มาก**
รวมเฉลี่ย		**3.59**	**0.53**	**มาก**	**4.32**	**0.43**	**มาก**

จากตารางที่ 13 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของครู

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.59 , S.D.= 0.53) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสร้างและการขยายเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.64 , σ= 0.60) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ ($\overline{X}$ = 3.59 , S.D.= 0.67,0.68) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ด้านการสอบถามติดตาม(นิเทศติดตาม) ($\overline{X}$ = 3.57 , S.D.= 0.64,0.69) อยู่ในระดับมาก

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.32 , σ= 0.43) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม และด้านการสอบถามติดตาม(นิเทศติดตาม)มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.36 , σ= 0.45,0.47) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือด้านการสร้างและการขยายเครือข่าย (= 4.32 , S.D.= 0.39)อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/การสร้างขวัญกำลังใจ ($\overline{X}$ = 4.29 , S.D.= 0.44) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ (= 4.28, S.D.= 0.43) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2560 (n=73)			ปีการศึกษา 2561 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ						
1	การสื่อสารสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้กับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน เพื่อการสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.65	0.75	มาก	4.21	0.41	มาก
2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.65	0.75	มาก	4.21	0.41	มาก
3	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกำหนดตัวบ่งชี้โรงเรียนแห่งความสุข	3.64	0.75	มาก	4.20	0.40	มาก
4	การสื่อสารสร้างความเข้าใจในการร่วมกำหนดกรอบ แนวทาง และวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด	3.62	0.74	มาก	4.20	0.40	มาก
5	การร่วมทบทวนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.63	0.74	มาก	4.20	0.40	มาก
เฉลี่ย		**3.64**	**0.74**	**มาก**	**4.20**	**0.40**	**มาก**

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 25662		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม						
6	การร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร นักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนเพื่อส่งเสริม/พัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.65	0.75	มาก	4.20	0.40	มาก
7	การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ทุกคนตระหนักและเห็นคุณค่าในการช่วยกันสร้างคนดี คนเก่ง และมีความสุข ให้บ้านเมือง	3.65	0.75	มาก	4.19	0.39	มาก
8	การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และหรือการช่วยเหลือนักเรียน	3.65	0.75	มาก	4.19	0.39	มาก
9	การมีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษา ให้การแนะนำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.63	0.74	มาก	4.19	0.39	มาก
10	การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนด้านความรู้ ทักษะ และวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน	3.63	0.73	มาก	4.20	0.40	มาก
11	การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.64	0.74	มาก	4.21	0.41	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 25662		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
12	การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.65	0.75	มาก	4.20	0.40	มาก
เฉลี่ย		**3.64**	**0.73**	**มาก**	**4.20**	**0.39**	**มาก**
13	**ด้านการสอบถามติดตาม(การนิเทศกำกับ)** มีประชุมวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบการนิเทศ กำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3.65	0.75	มาก	4.19	0.39	มาก
14	มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจวิธีการและเป้าหมายในการกำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างชัดเจน	3.63	0.74	มาก	4.19	0.39	มาก
15	การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศกำกับติดตามประเมินและร่วมชื่นชมความสำเร็จ	3.65	0.74	มาก	4.19	0.39	มาก
16	มีการนำผลการนิเทศ แนะนำ และผลการประเมินติดตามไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา	3.65	0.75	มาก	4.20	0.40	มาก
17	นักเรียนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้นสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.62	0.74	มาก	4.21	0.41	มาก
เฉลี่ย		**3.64**	**0.73**	**มาก**	**4.20**	**0.39**	**มาก**

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 25662		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ						
18	การร่วมกำหนดรูปแบบการเสริมแรงสร้างขวัญกำลังใจ ในโอกาสและลักษณะต่างๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.64	0.74	มาก	4.19	0.39	มาก
19	ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการชื่นชมผลการพัฒนาโดยการร่วมติดดาว เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจครู และนักเรียน	3.63	0.73	มาก	4.20	0.40	มาก
20	การส่งเสริมให้นักเรียนและครูได้นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และผลการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน แก่โรงเรียนที่สนใจมาศึกษาดูงาน	3.65	0.74	มาก	4.21	0.41	มาก
21	การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน ต่อหน่วยงานต่างๆ	3.62	0.73	มาก	4.20	0.40	มาก
22	การส่งเสริมให้ครู และนักเรียนร่วมนำเสนอผลงานและรับการประเมิน เพื่อรับเกียรติบัตรการประกาศเกียรติคุณในระดับเขตพื้นที่ ระดับเขตตรวจราชการ และระดับชาติ	3.65	0.75	มาก	4.19	0.39	มาก
23	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.64	0.72	มาก	4.21	0.41	มาก
24	นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.65	0.74	มาก	4.20	0.40	มาก
เฉลี่ย		**3.64**	**0.72**	**มาก**	**4.20**	**0.39**	**มาก**

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 25662		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย						
25	การร่วมประชุมวางแผนในการสร้างและขยายเครือข่าย ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.62	0.74	มาก	4.19	0.39	มาก
26	การร่วมกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนเครือข่ายเป้าหมายเพื่อขยายผลการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	3.64	0.72	มาก	4.21	0.41	มาก
27	การร่วมวางแผนในการดูแลและพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข เป้าหมาย	3.61	0.72	มาก	4.20	0.40	มาก
28	การขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข โดยการจัดนิทรรศการเพื่อประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ๆ	3.64	0.74	มาก	4.19	0.39	มาก
29	การร่วมพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข โดยการจัดอบรมนักเรียนและครูให้กับโรงเรียนเป้าหมาย	3.64	0.72	มาก	4.20	0.40	มาก
30	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนดและเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	3.65	0.75	มาก	4.21	0.41	มาก
31	นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นที่ชื่นชมและยอมรับของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน	3.65	0.74	มาก	4.20	0.40	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 25662		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
32	การส่งเสริมให้เครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข ได้พัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งศึกษาดูงาน และสามารถขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้น	3.64	0.72	มาก	4.22	0.41	มาก
เฉลี่ย		**3.63**	**0.63**	**มาก**	**4.20**	**0.34**	**มาก**
รวมเฉลี่ย		**3.64**	**0.70**	**มาก**	**4.20**	**0.38**	**มาก**

จากตารางที่ 14 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.64 , S.D. = 0.70) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการสอบถามติดตาม(นิเทศติดตาม) และด้านการเสริมแรงเชิงบวก/การสร้างขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.64 , S.D. = 0.74, 0.73, 0.73 และ0.72) อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างและการขยายเครือข่าย($\overline{X}$ = 3.63, S.D. = 0.63) อยู่ในระดับมาก

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.20 , S.D.= 0.38) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ด้านการสอบถามติดตาม(นิเทศติดตาม) ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/การสร้างขวัญกำลังใจ ร่วม และด้านการสร้างและการขยายเครือข่าย($\overline{X}$ = 4.20, S.D. =0.40, 0.39, 0.39,0.39, 0.34) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของเครือข่ายชุมชน

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=18)			ปีการศึกษา 2562 (n=18)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ						
1	การสื่อสารสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้กับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน เพื่อการสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.44	0.70	ปานกลาง	4.06	0.53	มาก
2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.44	0.61	ปานกลาง	4.11	0.47	มาก
3	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกำหนดตัวบ่งชี้โรงเรียนแห่งความสุข	3.39	0.69	ปานกลาง	4.11	0.58	มาก
4	การสื่อสารสร้างความเข้าใจในการร่วมกำหนดกรอบ แนวทาง และวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด	3.50	0.70	ปานกลาง	4.11	0.58	มาก
5	การร่วมทบทวนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.33	0.59	ปานกลาง	4.11	0.47	มาก
เฉลี่ย		**3.42**	**0.59**	**ปานกลาง**	**4.10**	**0.38**	**มาก**

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม						
6	การร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร นักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนเพื่อส่งเสริม/พัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	3.50	0.70	ปานกลาง	4.11	0.47	มาก
7	การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ทุกคนตระหนักและเห็นคุณค่าในการช่วยกันสร้างคนดี คนเก่ง และมีความสุข ให้บ้านเมือง	3.44	0.70	ปานกลาง	4.06	0.53	มาก
8	การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และหรือการช่วยเหลือนักเรียน	3.44	0.70	ปานกลาง	4.06	0.53	มาก
9	การมีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษา ให้การแนะนำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.50	0.70	ปานกลาง	4.06	0.53	มาก
10	การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนด้านความรู้ ทักษะ และวัสดุอุปกรณ์สำหรับการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน	3.44	0.61	ปานกลาง	4.00	0.48	มาก
11	การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.44	0.70	ปานกลาง	4.11	0.47	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
12	การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.50	0.70	ปานกลาง	4.06	0.53	มาก
เฉลี่ย		**3.47**	**0.65**	**ปานกลาง**	**4.07**	**0.36**	**มาก**
13	**ด้านการสอบถามติดตาม(การนิเทศกำกับ)** มีประชุมวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบการนิเทศ กำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	3.44	0.70	ปานกลาง	4.06	0.53	มาก
14	มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจวิธีการและเป้าหมายในการกำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างชัดเจน	3.50	0.70	ปานกลาง	4.06	0.41	มาก
15	การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศกำกับติดตามประเมินและร่วมชื่นชมความสำเร็จ	3.44	0.61	ปานกลาง	4.11	0.47	มาก
16	มีการนำผลการนิเทศ แนะนำ และผลการประเมินติดตามไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา	3.50	0.70	ปานกลาง	4.11	0.58	มาก
17	นักเรียนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้นสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.39	0.69	ปานกลาง	4.06	0.53	มาก
เฉลี่ย		**3.46**	**0.63**	**ปานกลาง**	**4.08**	**0.35**	**มาก**

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ						
18	การร่วมกำหนดรูปแบบการเสริมแรงสร้างขวัญกำลังใจ ในโอกาสและลักษณะต่างๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	3.44	0.70	ปานกลาง	4.06	0.53	มาก
19	ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการชื่นชมผลการพัฒนาโดยการร่วมติดดาว เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจครู และนักเรียน	3.50	0.70	ปานกลาง	4.06	0.53	มาก
20	การส่งเสริมให้นักเรียนและครูได้นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และผลการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน แก่โรงเรียนที่สนใจมาศึกษาดูงาน	3.44	0.61	ปานกลาง	4.11	0.58	มาก
21	การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน ต่อหน่วยงานต่างๆ	3.50	0.70	ปานกลาง	4.06	0.53	มาก
22	การส่งเสริมให้ครู และนักเรียนร่วมนำเสนอผลงานและรับการประเมิน เพื่อรับเกียรติบัตรการประกาศเกียรติคุณในระดับเขตพื้นที่ ระดับเขตตรวจราชการ และระดับชาติ	3.33	0.59	ปานกลาง	4.11	0.47	มาก
23	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.44	0.70	ปานกลาง	4.17	0.51	มาก
24	นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.44	0.70	ปานกลาง	4.11	0.47	มาก
เฉลี่ย		**3.44**	**0.62**	**ปานกลาง**	**4.10**	**0.38**	**มาก**

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
	ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย						
25	การร่วมประชุมวางแผนในการสร้างและขยายเครือข่าย ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.44	0.70	ปานกลาง	4.11	0.47	มาก
26	การร่วมกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนเครือข่ายเป้าหมายเพื่อขยายผลการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	3.50	0.61	ปานกลาง	4.06	0.53	มาก
27	การร่วมวางแผนในการดูแลและพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข เป้าหมาย	3.50	0.70	ปานกลาง	4.06	0.41	มาก
28	การขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข โดยการจัดนิทรรศการเพื่อประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ๆ	3.44	0.70	ปานกลาง	4.06	0.53	มาก
29	การร่วมพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข โดยการจัดอบรมนักเรียนและครูให้กับโรงเรียนเป้าหมาย	3.50	0.70	ปานกลาง	4.11	0.58	มาก
30	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนดและเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	3.33	0.59	ปานกลาง	4.00	0.48	มาก
31	นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นที่ชื่นชมและยอมรับของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน	3.44	0.70	ปานกลาง	4.11	0.47	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
32	การส่งเสริมให้เครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข ได้พัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งศึกษาดูงาน และสามารถขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้น	3.39	0.60	ปานกลาง	4.06	0.41	มาก
เฉลี่ย		**3.44**	**0.54**	**ปานกลาง**	**4.07**	**0.40**	**มาก**
รวมเฉลี่ย		**3.45**	**0.60**	**ปานกลาง**	**4.08**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 15 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของเครือข่ายชุมชน

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.44 , S.D. = 0.60) อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.47 , S.D. = 0.65) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ ด้านการสอบถามติดตาม(นิเทศติดตาม) ($\overline{X}$ = 3.46 , S.D. = 0.63) ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/การสร้างขวัญกำลังใจ ($\overline{X}$ = 3.44 , S.D. = 0.62) ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ($\overline{X}$ = 3.42 , S.D. = 0.59)อยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างและการขยายเครือข่าย ($\overline{X}$ = 3.03, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับปานกลาง

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.08 , S.D.= 0.45) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจและด้านการเสริมแรงเชิงบวก/การสร้างขวัญกำลังใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.10 , S.D. =0.38, 0.38) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสอบถามติดตาม(นิเทศติดตาม) ($\overline{X}$ = 4.08 , S.D. = 0.35) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม ($\overline{X}$ = 4.07 , S.D. = 0.36)อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างและการขยายเครือข่าย ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.40) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 16 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน

กลุ่มผู้ประเมิน	ปีการศึกษา 25561			ปีการศึกษา 2562		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
นักเรียน	3.62	0.70	มาก	4.20	0.38	มาก
ครู	3.59	0.53	มาก	4.20	0.43	มาก
ผู้ปกครอง	3.64	0.70	มาก	4.32	0.38	มาก
เครือข่ายชุมชน	3.45	0.60	ปานกลาง	4.08	0.45	มาก
สรุป	**ทุกกลุ่มที่ประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง-มาก**			**ทุกกลุ่มที่ประเมินอยู่ในระดับ มาก**		

จากตารางที่ 16 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่มที่ประเมิน มีคุณภาพปานกลาง-มาก ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่มที่ประเมิน มีคุณภาพมาก

เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มที่ประเมินพบว่า ปีการศึกษา 2561 ผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.64 , S.D. = 0.70) รองลงมา คือ นักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62 , S.D. = 0.70) ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.45 , S.D. = 0.60) อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ปีการศึกษา 2562 ผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.38) รองลงมาคือ นักเรียน และครู อยู่ในระดับมาก เท่ากัน ($\overline{X}$ =4.20, S.D.=0.38, 0.43) ส่วนเครือข่ายชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =4.08,S.D.=0.45)อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2.2 ผลวิเคราะห์ระดับข้อมูลคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุขของโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน **ปรากฏดังตาราง 17-21**

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ตามความคิดเห็นของ**นักเรียน** ปรากฏผลดังนี้

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (N=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครู และบุคลากรมีสภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	3.60	0.73	มาก	4.22	0.41	มาก
2	นักเรียนมีภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง	3.65	0.75	มาก	4.21	0.41	มาก
3	ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.64	0.74	มาก	4.20	0.40	มาก
4	นักเรียนมีจิตสาธารณะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวม	3.63	0.75	มาก	4.22	0.41	มาก
5	ครูมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน	3.63	0.74	มาก	4.22	0.41	มาก
6	นักเรียนปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	3.60	0.73	มาก	4.21	0.41	มาก
7	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ผ่อนคลาย สังสรรค์ ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม	3.63	0.75	มาก	4.22	0.41	มาก
8	ครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3.65	0.75	มาก	4.23	0.42	มาก

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (N=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
9	นักเรียนมีกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน	3.65	0.75	มาก	4.21	0.41	มาก
10	ครูปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน รู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	3.63	0.74	มาก	4.21	0.41	มาก
11	นักเรียนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนรู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	3.63	0.75	มาก	4.22	0.41	มาก
12	ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความพอเพียงเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล	3.65	0.75	มาก	4.22	0.41	มาก
13	นักเรียนมีการออมเงิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด	3.64	0.74	มาก	4.20	0.40	มาก
14	ครูและนักเรียนมีความผูกพันที่ดีต่อกัน “เด็กรักครู ครูรักเด็ก”	3.63	0.74	มาก	4.21	0.41	มาก
15	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	3.62	0.74	มาก	4.22	0.41	มาก
เฉลี่ย		**3.63**	**0.71**	**มาก**	**4.21**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 17 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของนักเรียน หลังการพัฒนา

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.63 S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการนักเรียนมีจิตสาธารณะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวม รายการครูมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน รายการครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และรายการนักเรียน

มีการออมเงิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.65 S.D. = 0.75) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ รายการนักเรียนมีกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ($\overline{X}$ = 3.64 S.D. = 0.74) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการนักเรียนมีภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.60 S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.21 S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการนักเรียนมีจิตสาธารณะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.23 S.D. = 0.42) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ รายการครู และบุคลากรมีสภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี รายการครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รายการโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ผ่อนคลาย สังสรรค์ ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม รายการครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รายการนักเรียนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียน รู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข รายการนักเรียนมีการออมเงิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด รายการครูและนักเรียนมีความผูกพันที่ดีต่อกัน “เด็กรักครู ครูรักเด็ก” และรายการโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 4.22,S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการนักเรียนมีกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และรายการครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความพอเพียงเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.40) อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ตามความคิดเห็นของ**ครู** ปรากฏผลดังนี้

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=10)			ปีการศึกษา 2562 (n=10)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครู และบุคลากรมีสภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	3.59	0.71	มาก	4.33	0.48	มาก
2	นักเรียนมีภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง	3.53	0.71	มาก	4.20	0.41	มาก
3	ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.59	0.71	มาก	4.20	0.41	มาก
4	นักเรียนมีจิตสาธารณะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวม	3.47	0.71	ปานกลาง	4.27	0.45	มาก
5	ครูมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน	3.59	0.71	มาก	4.27	0.45	มาก
6	นักเรียนปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	3.41	0.61	ปานกลาง	4.33	0.48	มาก
7	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ผ่อนคลาย สังสรรค์ ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม	3.59	0.71	มาก	4.20	0.41	มาก
8	ครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3.47	0.62	ปานกลาง	4.27	0.45	มาก

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=10)			ปีการศึกษา 2562 (n=10)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
9	นักเรียนมีกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน	3.59	0.71 1	มาก	4.20	0.41	มาก
10	ครูปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน รู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	3.47	0.71	ปานกลาง	4.20	0.41	มาก
11	นักเรียนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนรู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	3.41	0.61	ปานกลาง	4.20	0.41	มาก
12	ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความพอเพียงเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล	3.59	0.71	มาก	4.33	0.48	มาก
13	นักเรียนมีการออมเงิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด	3.47	0.71	ปานกลาง	4.33	0.48	มาก
14	ครูและนักเรียนมีความผูกพันที่ดีต่อกัน “เด็กรักครู ครูรักเด็ก”	3.47	0.62	ปานกลาง	4.20	0.41	มาก
15	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	3.53	0.62	มาก	4.25	0.41	มาก
เฉลี่ย		**3.52**	**0.52**	**มาก**	**4.25**	**0.31**	**มาก**

จากตารางที่ 18 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมุลระดับคุณภาพการโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของครู หลังการพัฒนา

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.51 S.D. = 0.52) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการครู และบุคลากรมีสภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี รายการครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รายการครูมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน รายการโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ผ่อนคลาย สังสรรค์ ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม รายการนักเรียนมีกระตือรือร้นในการ

แสวงหาความรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และรายการครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความพอเพียงเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.59 S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ รายการนักเรียนมีภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง และรายการโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 3.53 S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการนักเรียนปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ และรายการนักเรียนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนรู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.410 S.D. = 0.61) อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.25 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการครู และบุคลากรมีสภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี รายการนักเรียนปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ รายการครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความพอเพียงเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล และรายการนักเรียนมีการออมเงิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.33 S.D. = 0.48) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการนักเรียนมีภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง รายการครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รายการโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ผ่อนคลายสังสรรค์ ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม รายการนักเรียนมีกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รายการครูปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน รู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข รายการนักเรียนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนรู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และรายการครูและนักเรียนมีความผูกพันที่ดีต่อกัน “เด็กรักครู ครูรักเด็ก” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.20 S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ตามความคิดเห็นของ**ผู้ปกครอง** ปรากฏผลดังนี้

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครู และบุคลากรมีสภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	3.60	0.73	มาก	4.26	0.44	มาก
2	นักเรียนมีภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง	3.58	0.72	มาก	4.26	0.44	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
3	ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.62	0.74	มาก	4.28	0.45	มาก
4	นักเรียนมีจิตสาธารณะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวม	3.62	0.73	มาก	4.27	0.44	มาก
5	ครูมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน	3.61	0.73	มาก	4.24	0.43	มาก
6	นักเรียนปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	3.65	0.75	มาก	4.27	0.44	มาก
7	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ผ่อนคลาย สังสรรค์ ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม	3.58	0.72	มาก	4.23	0.42	มาก
8	ครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3.56	0.71	มาก	4.28	0.45	มาก
9	นักเรียนมีกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน	3.66	0.75	มาก	4.29	0.45	มาก
10	ครูปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน รู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	3.61	0.74	มาก	4.26	0.44	มาก
11	นักเรียนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนรู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	3.58	0.72	มาก	4.24	0.43	มาก
12	ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความพอเพียงเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล	3.56	0.71	มาก	4.26	0.44	มาก

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
13	นักเรียนมีการออมเงิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด	3.63	0.74	มาก	4.29	0.45	มาก
14	ครูและนักเรียนมีความผูกพันที่ดีต่อกัน “เด็กรักครู ครูรักเด็ก”	3.58	0.72	มาก	4.27	0.44	มาก
15	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	3.61	0.71	มาก	4.25	0.41	มาก
เฉลี่ย		**3.60**	**0.61**	**มาก**	**4.26**	**0.31**	**มาก**

จากตาราง 19 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง หลังการพัฒนา

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.60 S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการนักเรียนมีกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.66 S.D. = 0.675) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ รายการนักเรียนปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ ($\overline{X}$ = 3.65 S.D. = 0.75) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ผ่อนคลาย สังสรรค์ ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม รายการนักเรียนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนรู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และรายการครูและนักเรียนมีความผูกพันที่ดีต่อกัน “เด็กรักครู ครูรักเด็ก” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.58 S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.26 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการนักเรียนมีกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และรายการนักเรียนมีการออมเงิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.29 S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมาก รองลงมา รายการครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และรายการครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ($\overline{X}$ = 4.28 S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมากส่วนรายการโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ผ่อนคลาย สังสรรค์ ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.23 S.D. = 0.42) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพโรงเรียน

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ตามความคิดเห็นของ**เครือข่ายชุมชน** ปรากฏผลดังนี้

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=18)			ปีการศึกษา 2562 (n=18)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	ครู และบุคลากรมีสภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	3.44	0.70	ปานกลาง	4.22	0.42	มาก
2	นักเรียนมีภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง	3.44	0.61	ปานกลาง	4.17	0.38	มาก
3	ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.50	0.70	ปานกลาง	4.11	0.32	มาก
4	นักเรียนมีจิตสาธารณะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวม	3.50	0.61	ปานกลาง	4.17	0.38	มาก
5	ครูมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน	3.44	0.70	ปานกลาง	4.11	0.32	มาก
6	นักเรียนปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	3.50	0.70	ปานกลาง	4.22	0.42	มาก
7	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ผ่อนคลาย สังสรรค์ ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม	3.39	0.60	ปานกลาง	4.11	0.32	มาก
8	ครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	3.44	0.70	ปานกลาง	4.17	0.38	มาก

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=18)			ปีการศึกษา 2562 (n=18)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
9	นักเรียนมีกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน	3.33	0.59	ปานกลาง	4.11	0.32	มาก
10	ครูปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน รู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	3.44	0.70	ปานกลาง	4.22	0.42	มาก
11	นักเรียนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนรู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	3.44	0.61	ปานกลาง	4.11	0.32	มาก
12	ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความพอเพียงเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล	3.44	0.70	ปานกลาง	4.17	0.38	มาก
13	นักเรียนมีการออมเงิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด	3.50	0.61	ปานกลาง	4.11	0.32	มาก
14	ครูและนักเรียนมีความผูกพันที่ดีต่อกัน “เด็กรักครู ครูรักเด็ก”	3.44	0.61	ปานกลาง	4.22	0.42	มาก
15	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	3.45	0.58	ปานกลาง	4.17	0.35	มาก
เฉลี่ย		**3.45**	**0.61**	**ปานกลาง**	**4.16**	**0.32**	**มาก**

จากตารางที่ 20 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของเครือข่ายชุมชนหลังการพัฒนา

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.45 S.D. = 0.61) อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รายการนักเรียนมีจิตสาธารณะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวม รายการนักเรียนปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ และ

รายการนักเรียนมีการออมเงิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.50 S.D. = 0.70,061) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ รายการโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 3.45 S.D. = 0.58) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายการเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ผ่อนคลาย สังสรรค์ ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม รายการนักเรียนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนรู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และรายการนักเรียนมีกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.33 S.D. = 0.59) อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.16 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการครู และบุคลากรมีสภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี รายการนักเรียนปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ และรายการครูปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน รู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่น อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.22 S.D. = 0.42) อยู่ในระดับมาก รองลงมา รายการนักเรียนมีภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง รายการครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รายการนักเรียนมีจิตสาธารณะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวม รายการครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รายการครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความพอเพียงเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล และรายการโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 4.17 S.D. = 0.38) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน รายการครูมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน รายการโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ผ่อนคลาย สังสรรค์ ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม รายการนักเรียนมีกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน รายการนักเรียนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนรู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และรายการนักเรียนมีการออมเงิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.11 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 21 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน หลังการพัฒนา

กลุ่มผู้ประเมิน	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
นักเรียน	3.63	0.71	มาก	4.21	0.41	มาก
ครู	3.52	0.52	มาก	4.25	0.31	มาก
ผู้ปกครอง	3.60	0.61	มาก	4.26	0.31	มาก
เครือข่ายชุมชน	3.45	0.61	ปานกลาง	4.16	0.32	มาก
เฉลี่ย	**ทุกกลุ่มที่ประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง-มาก**			**ทุกกลุ่มที่ประเมินอยู่ในระดับ มาก**		

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน หลังการพัฒนา

ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่มที่ประเมินมีคุณภาพปานกลาง-มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มที่ประเมิน พบว่า นักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.63 S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 3.60 S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.45 S.D. = 0.61) อยู่ในระดับปานกลาง

ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่มที่ประเมินมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มที่ประเมิน พบว่า ผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.26 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมาก รองลงมา กลุ่มครู ($\overline{X}$ = 4.25 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.16 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง ปรากฏดังตาราง 22-24

ตารางที่ 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของ**นักเรียน** ปรากฏผลดังนี้

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	กิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศสู่การสร้างความคิดรวบยอด	4.37	0.47	มาก	4.77	0.45	มากที่สุด
2.	กิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียน	4.32	0.45	มาก	4.82	0.43	มากที่สุด
3.	กิจกรรมการเรียนรู้สอดแทรกคุณธรรมและค่านิยมที่ดี	4.36	0.42	มาก	4.86	0.40	มากที่สุด
4.	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ความคิด ในการ สร้างสรรค์ชิ้นงาน/ภาระงาน	4.18	0.50	มาก	4.58	0.40	มากที่สุด
5.	วัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ นักเรียนได้ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.06	0.69	มาก	4.46	0.60	มาก
6.	กิจกรรมเน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	4.14	0.57	มาก	4.54	0.55	มากที่สุด
7.	การเรียนรู้ได้บูรณาการกับการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยการให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง	4.34	0.44	มาก	4.84	0.42	มากที่สุด

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
8.	กิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เช่น การทำโครงงาน	4.52	0.39	มากที่สุด	4.92	0.37	มากที่สุด
9.	มีการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลมีความหลากหลายมีเกณฑ์ที่ชัดเจน	4.09	0.64	มาก	4.49	0.62	มาก
10.	เครื่องมือการวัดและประเมินผลมีความหลากหลาย มีคุณภาพตรงตามตัวชี้วัดและเหมาะสมกับนักเรียน	4.28	0.49	มาก	4.58	0.47	มากที่สุด
	เฉลี่ย	**4.27**	**0.41**	**มาก**	**4.69**	**0.39**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 22 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของนักเรียน หลังการพัฒนา พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.27 S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา แต่ละรายการ พบว่า รายการกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เช่น การทำโครงงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.52 S.D. = 0.39) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ รายการกิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศ สู่การสร้างความคิดรวบยอด มีค่าเฉลี่ยมาก ($\overline{X}$ = 4.37 S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการกิจกรรมเน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.14 S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.69 S.D. = 0.39) อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา แต่ละรายการ พบว่า รายการกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เช่น การทำโครงงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.92 S.D. = 0.37) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ รายการกิจกรรมการเรียนรู้สอดแทรกคุณธรรมและค่านิยมที่ดี มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.86 S.D. = 0.40) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายการวัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ นักเรียนได้ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.46 S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของ**ผู้ปกครอง** ปรากฏผลดังนี้

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	กิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศสู่การสร้างความคิดรวบยอด	4.36	0.47	มาก	4.76	0.45	มากที่สุด
2.	กิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียน	4.29	0.49	มาก	4.69	0.47	มากที่สุด
3.	กิจกรรมการเรียนรู้สอดแทรกคุณธรรมและค่านิยมที่ดี	4.41	0.46	มาก	4.81	0.44	มากที่สุด
4.	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ ความคิด ในการ สร้างสรรค์ชิ้นงาน/ภาระงาน	4.16	0.57	มาก	4.56	0.55	มากที่สุด
5.	วัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ นักเรียนได้ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.11	0.64	มาก	4.51	0.64	มากที่สุด
6.	กิจกรรมเน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	4.13	0.61	มาก	4.53	0.61	มากที่สุด
7.	การเรียนรู้ได้บูรณาการกับการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยการให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง	4.38	0.47	มาก	4.78	0.45	มากที่สุด

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
8.	กิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เช่น การทำโครงงาน	4.32	0.49	มาก	4.72	0.47	มากที่สุด
9.	มีการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลมีความหลากหลายมีเกณฑ์ที่ชัดเจน	4.41	0.40	มาก	4.54	0.60	มากที่สุด
10.	เครื่องมือการวัดและประเมินผลมีความหลากหลาย มีคุณภาพตรงตามตัวชี้วัดและเหมาะสมกับนักเรียน	4.26	0.50	มาก	4.66	0.48	มากที่สุด
	เฉลี่ย	**4.28**	**0.46**	**มาก**	**4.66**	**0.44**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 23 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง หลังการพัฒนา

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.28 S.D. = 0.46) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา แต่ละรายการ พบว่า รายการกิจกรรมการเรียนรู้สอดแทรกคุณธรรมและค่านิยมที่ดี และรายการมีการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลมีความหลากหลายมีเกณฑ์ที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.41 S.D. = 0.46,0.40) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ รายการการเรียนรู้ได้บูรณาการกับการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยการให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง ($\overline{X}$ = 4.38 S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการวัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ นักเรียนได้ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.11 S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.66 S.D. = 0.44) อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณา แต่ละรายการ พบว่า รายการกิจกรรมการเรียนรู้สอดแทรกคุณธรรมและค่านิยมที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.81 S.D. = 0.44) รองลงมาได้แก่ รายการการเรียนรู้ได้บูรณาการกับการใช้สื่อ

เทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยการให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.78 S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายวัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ นักเรียนได้ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.51 S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน

ตารางที่ 24 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนาตามความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง

กลุ่มผู้ประเมิน	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
นักเรียน	4.27	0.41	มาก	4.69	0.39	มากที่สุด
ผู้ปกครอง	4.28	0.46	มาก	4.66	0.44	มากที่สุด
เฉลี่ย	**ทั้งสองกลุ่มที่ประเมินอยู่ในระดับมาก**			**ทั้งสองกลุ่มที่ประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด**		

จากตารางที่ 24 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนาตามความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง

ปีการศึกษา 2561 ทั้งสองกลุ่มที่ประเมิน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.28 S.D. = 0.46) อยู่ในระดับมาก สูงกว่ากลุ่มนักเรียน ซึ่งมีค่า ($\overline{X}$ = 4.27 S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 ทั้งสองกลุ่มที่ประเมินมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มนักเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.69 S.D. = 0.39) อยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่ากลุ่มผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.66 S.D. = 0.44) อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง ปรากฏดังตาราง 25-27

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตามความคิดเห็นของ**นักเรียน** ปรากฏผลดังนี้

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	นักเรียนมีการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและท้องถิ่นอย่างหลากหลาย	4.12	0.50	มาก	4.52	0.48	มากที่สุด
2.	นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	4.37	0.47	มาก	4.77	0.45	มากที่สุด
3.	นักเรียนมีการซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ครู หรือผู้รู้อยู่สม่ำเสมอ	4.18	0.50	มาก	4.58	0.48	มากที่สุด
4.	นักเรียนมีความสุข สนุกกับการเรียนรู้	4.03	0.55	มาก	4.43	0.53	มาก
5.	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อครู และวิชาที่เรียน	4.32	0.49	มาก	4.72	0.47	มากที่สุด
6.	นักเรียนวางแผนการเรียนรู้อย่างมีระบบและมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.15	0.56	มาก	4.35	0.54	มาก
7.	นักเรียนรักโรงเรียน และชอบมาโรงเรียน	4.39	0.47	มาก	4.79	0.47	มากที่สุด
8.	นักเรียนกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	4.32	0.56	มาก	4.72	0.54	มากที่สุด
9.	นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนและผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข	3.99	0.66	มาก	4.39	0.58	มาก

ตารางที่ 25 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
10.	นักเรียนกล้าแสดงออกในทางความคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์	4.47	0.42	มาก	4.87	0.40	มากที่สุด
	เฉลี่ย	**4.23**	**0.33**	**มาก**	**4.61**	**0.31**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนตามความคิดเห็นของ**นักเรียน** พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.23 S.D. = 0.33) อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการนักเรียนกล้าแสดงออกในทางความคิด และการกระทำอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.47 S.D. = 0.42) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ รายการนักเรียนรักโรงเรียน และชอบมาโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.39 S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการนักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนและผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.99 S.D. = 0.66) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.61 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการนักเรียนกล้าแสดงออกในทางความคิด และการกระทำอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.87 S.D. = 0.40) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ รายการนักเรียนรักโรงเรียน และชอบมาโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.79 S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายการนักเรียนวางแผนการเรียนรู้อย่างมีระบบและมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.35 S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียน ตามความคิดเห็นของ**ผู้ปกครอง** ปรากฏผลดังนี้

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.	นักเรียนมีการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและท้องถิ่นอย่างหลากหลาย	4.32	0.52	มาก	4.42	0.38	มาก
2.	นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	4.27	0.47	มาก	4.57	0.45	มากที่สุด
3.	นักเรียนมีการซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ครู หรือผู้รู้อยู่สม่ำเสมอ	4.20	0.50	มาก	4.43	0.43	มาก
4.	นักเรียนมีความสุข สนุกกับการเรียนรู้	4.12	0.50	มาก	4.52	0.42	มากที่สุด
5.	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อครู และวิชาที่เรียน	4.23	0.52	มาก	4.43	0.38	มาก
6.	นักเรียนวางแผนการเรียนรู้อย่างมีระบบและมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	4.75	0.47	มากที่สุด	4.79	0.43	มากที่สุด
7.	นักเรียนรักโรงเรียน และชอบมาโรงเรียน	4.39	0.47	มาก	4.69	0.43	มากที่สุด
8.	นักเรียนกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	4.32	0.50	มาก	4.39	0.42	มาก
9.	นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนและผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข	4.12	0.52	มาก	4.39	0.44	มาก
10.	นักเรียนกล้าแสดงออกในทางความคิดและการกระทำอย่างสร้างสรรค์	4.27	0.32	มาก	4.48	0.30	มาก
	เฉลี่ย	**4.30**	**0.32**	**มาก**	**4.51**	**0.32**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.30 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการนักเรียนวางแผนการเรียนรู้อย่างมีระบบและมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.75 S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ รายการนักเรียนรักโรงเรียน และชอบมาโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.39 S.D. = 0.47) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการนักเรียนมีความสุข สนุกกับการเรียนรู้ และรายการนักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนและผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.12 S.D. = 0.50,0.52) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.51 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการนักเรียนวางแผนการเรียนรู้อย่างมีระบบและมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.79 S.D. = 0.43) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ รายการนักเรียนรักโรงเรียน และชอบมาโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.69 S.D. = 0.43) อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนรายการนักเรียนกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน และรายการนักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนและผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.39 S.D. = 0.42,0.44) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 27 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ของนักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนาตามความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง

กลุ่มผู้ประเมิน	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
นักเรียน	4.23	0.33	มาก	4.61	0.31	มากที่สุด
ผู้ปกครอง	4.30	0.32	มาก	4.51	0.32	มากที่สุด
เฉลี่ย	**ทั้งสองกลุ่มที่ประเมินอยู่ในระดับมาก**			**ทั้งสองกลุ่มที่ประเมินอยู่ในระดับ มากที่สุด**		

จากตารางที่ 27 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ของนักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนาตามความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมสองกลุ่มที่ประเมิน มีคุณภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มผู้ประเมิน พบว่า กลุ่มผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.30 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมาก สูงกว่ากลุ่มกลุ่มนักเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.23 S.D. = 0.33) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมทั้งสองกลุ่มที่ประเมิน มีคุณภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มผู้ประเมิน พบว่า กลุ่มนักเรียนมีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\overline{X}$ = 4.61 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่ากลุ่มผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.51 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน

2.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 ปรากฏดังตาราง 28-33

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	การสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	3.64	0.75	มาก	4.20	0.40	มาก
2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.63	0.74	มาก	4.21	0.41	มาก
3	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.64	0.75	มาก	4.21	0.41	มาก
4	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.64	0.75	มาก	4.22	0.41	มาก

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
5	ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด	3.63	0.75	มาก	4.20	0.40	มาก
6	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body)	3.64	0.75	มาก	4.21	0.41	มาก
7	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจน้ำใจงาม (Happy Heart)	3.63	0.74	มาก	4.21	0.41	มาก
8	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดีโรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Socirty)	3.64	0.75	มาก	4.21	0.41	มาก
9	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relex)	3.63	0.74	มาก	4.22	0.41	มาก
10	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain)	3.64	0.74	มาก	4.22	0.41	มาก
11	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul)	3.65	0.75	มาก	4.22	0.41	มาก
12	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัด และออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money)	3.64	0.74	มาก	4.21	0.41	มาก
13	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family)	3.64	0.75	มาก	4.22	0.41	มาก
14	การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.65	0.75	มาก	4.21	0.41	มาก

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
15	นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.64	0.74	มาก	4.21	0.41	มาก
เฉลี่ย		**3.64**	**0.73**	**มาก**	**4.21**	**0.40**	**มาก**

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.64 , S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายการ พบว่า นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.65 , S.D. = 0.75) อยู่ในระดับมาก รองลงมา รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดี โรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Socirty) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัดและออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family) และรายการนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 3.64 , S.D. = 0.75,0.74) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการ การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด และรายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจน้ำใจงาม (Happy Heart) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.63 , S.D. = 0.75,0.74) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.21 , S.D. = 0.40) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relex) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul) และรายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.22 , S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก รองลงมา รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจ น้ำใจงาม (Happy Heart) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดี โรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Socirty) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัด และออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money) รายการการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และรายการนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และรายการความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.20 , S.D. = 0.40) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครูที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=10)			ปีการศึกษา 2562 (n=10)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	การสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	3.59	0.71	มาก	4.33	0.48	มาก
2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.53	0.62	มาก	4.33	0.48	มาก
3	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.59	0.71	มาก	4.27	0.45	มาก
4	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.53	0.71	มาก	4.20	0.41	มาก
5	ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด	3.53	0.71	มาก	4.20	0.41	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=10)			ปีการศึกษา 2562 (n=10)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
6	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body)	3.59	0.71	มาก	4.20	0.41	มาก
7	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจน้ำใจงาม (Happy Heart)	3.59	0.71	มาก	4.27	0.45	มาก
8	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดี โรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Socirty)	3.59	0.71	มาก	4.20	0.41	มาก
9	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relex)	3.47	0.62	ปานกลาง	4.20	0.41	มาก
10	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain)	3.59	0.71	มาก	4.27	0.45	มาก
11	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul)	3.47	0.62	ปานกลาง	4.27	0.45	มาก
12	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัด และออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money)	3.47	0.62	ปานกลาง	4.27	0.45	มาก
13	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family)	3.59	0.71	มาก	4.20	0.41	มาก

ตารางที่ 29 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=10)			ปีการศึกษา 2562 (n=10)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
14	การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.41	0.61	ปานกลาง	4.20	0.41	มาก
15	นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.47	0.62	ปานกลาง	4.33	0.48	มาก
	เฉลี่ย	**3.53**	**0.62**	**มาก**	**4.25**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของครู ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.53 , S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจ น้ำใจงาม (Happy Heart) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดี โรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Socirty) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain) และรายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครูอาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family) มีค่าเฉลี่สุงสุด ($\overline{X}$ = 3.59 , S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก รองลงมา รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และรายการความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด ($\overline{X}$ = 3.53 , S.D. = 0.62,0.71) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.41 , S.D. = 0.61) อยู่ในระดับปานกลาง

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.25 , S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และรายการนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่สูงสุด ($\overline{X}$ = 4.33 , S.D. = 0.48) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจน้ำใจงาม (Happy Heart) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul) และรายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัด และออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money) ($\overline{X}$ = 4.27 , S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดี โรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Socirty) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relex) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family) และรายการการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.20 , S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	การสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	3.63	0.74	มาก	4.23	0.42	มาก
2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.62	0.73	มาก	4.22	0.41	มาก
3	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.63	0.73	มาก	4.23	0.42	มาก
4	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.58	0.72	มาก	4.23	0.42	มาก
5	ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด	3.61	0.74	มาก	4.22	0.41	มาก

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
6	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body)	3.61	0.73	มาก	4.22	0.41	มาก
7	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจน้ำใจงาม (Happy Heart)	3.62	0.73	มาก	4.21	0.41	มาก
8	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดี โรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Socirty)	3.61	0.73	มาก	4.24	0.43	มาก
9	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relex)	3.61	0.74	มาก	4.24	0.43	มาก
10	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain)	3.60	0.73	มาก	4.22	0.41	มาก
11	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul)	3.62	0.74	มาก	4.23	0.42	มาก
12	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัด และออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money)	3.58	0.72	มาก	4.23	0.42	มาก
13	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family)	3.62	0.74	มาก	4.24	0.43	มาก

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=73)			ปีการศึกษา 2562 (n=75)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
14	การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.59	0.72	มาก	4.22	0.41	มาก
15	นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.61	0.74	มาก	4.23	0.42	มาก
	เฉลี่ย	**3.61**	**0.71**	**มาก**	**4.23**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 30 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้ปกครองที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.61 , S.D. = 0.71) อยู่ในรดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และรายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.63 , S.D. = 0.74,0.73) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ รายการ การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจน้ำใจงาม (Happy Heart) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul) และรายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family) ($\overline{X}$ = 3.62 , S.D. = 0.73,0.74) อยู่ในระดับมาก ส่นรายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และรายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัดและออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.58 , S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.23 , S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดี โรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Socirty)รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relex) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.24 , S.D. = 0.43) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัด และออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money) และรายการนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 4.23 , S.D. = 0.42) อยู่ใสนระดับมาก ส่วนรายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจน้ำใจงาม (Happy Heart) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.21 , S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียน วัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=7)			ปีการศึกษา 2562 (n=7)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	การสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.57	0.78	มาก	4.29	0.48	มาก
2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.71	0.75	มาก	4.29	0.48	มาก
3	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.43	0.78	ปานกลาง	4.14	0.37	มาก
4	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.71	0.75	มาก	4.29	0.48	มาก
5	ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด	3.57	0.78	มาก	4.14	0.37	มาก

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=7)			ปีการศึกษา 2562 (n=7)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
6	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body)	3.43	0.78	ปานกลาง	4.29	0.48	มาก
7	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจน้ำใจงาม (Happy Heart)	3.71	0.75	มาก	4.29	0.48	มาก
8	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดี โรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Socirty)	3.57	0.78	มาก	4.14	0.37	มาก
9	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relex)	3.43	0.78	ปานกลาง	4.29	0.48	มาก
10	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain)	3.57	0.78	มาก	4.29	0.48	มาก
11	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul)	3.57	0.78	มาก	4.29	0.48	มาก
12	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัด และออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money)	3.71	0.75	มาก	4.29	0.48	มาก
13	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family)	3.43	0.78	ปานกลาง	4.29	0.48	มาก
14	การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.57	0.78	มาก	4.29	0.48	มาก
15	นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.71	0.75	มาก	4.14	0.37	มาก
	เฉลี่ย	**3.58**	**0.56**	**มาก**	**4.25**	**0.41**	**มาก**

จากตารางที่ 31 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีต่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.58 , S.D. = 0.56) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจ น้ำใจงาม (Happy Heart) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัด และออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money) และรายการนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.71 , S.D. = 0.75) อยู่ในระดับมาก รองลงมมาคือ รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุขตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดี โรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Socirty) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul) และรายการการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 3.57 , S.D. = 0.78) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body) รายการ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relex) และรายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.43 , S.D. = 0.78) อยู่ในระดับปานกลาง

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.25 , S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body) รายการการจัดกิจกรรม

ที่ส่งเสริมด้านจิตใจ น้ำใจงาม (Happy Heart) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relex) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัด และออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง(Happy Money) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family) และรายการการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.29 , S.D. = 0.48) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดี โรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Socirty) และรายการนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 4.14 , S.D. = 0.37) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=18)			ปีการศึกษา 2562 (n=18)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	การสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.44	0.70	ปานกลาง	4.17	0.38	มาก
2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.50	0.70	ปานกลาง	4.11	0.32	มาก

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=18)			ปีการศึกษา 2562 (n=18)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
3	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.33	0.59	ปานกลาง	4.22	0.42	มาก
4	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	3.50	0.61	ปานกลาง	4.11	0.32	มาก
5	ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด	3.61	0.77	มาก	4.17	0.38	มาก
6	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body)	3.44	0.70	ปานกลาง	4.22	0.42	มาก
7	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจน้ำใจงาม (Happy Heart)	3.50	0.70	ปานกลาง	4.22	0.42	มาก
8	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดีโรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Socirty)	3.44	0.70	ปานกลาง	4.17	0.38	มาก
9	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relex)	3.50	0.70	ปานกลาง	4.11	0.32	มาก
10	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain)	3.33	0.59	ปานกลาง	4.17	0.38	มาก

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	ปีการศึกษา 2561 (n=18)			ปีการศึกษา 2562 (n=18)		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
11	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul)	3.50	0.61	ปานกลาง	4.17	0.38	มาก
12	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัด และออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money)	3.44	0.70	ปานกลาง	4.22	0.42	มาก
13	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family)	3.50	0.70	ปานกลาง	4.22	0.42	มาก
14	การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.39	0.60	ปานกลาง	4.17	0.38	มาก
15	นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข	3.50	0.61	ปานกลาง	4.17	0.38	มาก
	เฉลี่ย	**3.46**	**0.58**	**ปานกลาง**	**4.17**	**0.35**	**มาก**

จากตารางที่ 32 แสดงว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 3.46 , S.D. = 0.58) อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณา แต่ละรายการ พบว่า รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.61 , S.D. = 0.77) อยู่ในระดับมาก รองลงมา รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจ น้ำใจงาม (Happy Heart) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relex) รายการการ

จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family) และรายการนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 3.50 , S.D. = 0.70,0.61) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และรายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.33 , S.D. = 0.59) อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.17 , S.D. = 0.35) อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจน้ำใจงาม (Happy Heart) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัด และออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money) และรายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.22 , S.D. = 0.42) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดี โรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Socirty) รายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain) รายการ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul) รายการการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และรายการนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 4.17 , S.D. = 0.38) อยู่ในระดับมาก ส่วนรายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข รายการการสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข และรายการการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relex) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.11 , S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ตารางที่ 33 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 จำแนกตามกลุ่มที่ประมิน

กลุ่มผู้ประเมิน	ปีการศึกษา 2561			ปีการศึกษา 2562		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
นักเรียน	3.64	0.73	มาก	4.21	0.40	มาก
ครู	3.53	0.62	มาก	4.25	0.41	มาก
ผู้ปกครอง	3.61	0.71	มาก	4.23	0.41	มาก
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	3.58	0.56	มาก	4.25	0.41	มาก
เครือข่ายชุมชน	3.46	0.58	ปานกลาง	4.17	0.35	มาก
เฉลี่ย	**ทุกกลุ่มที่ประเมินอยู่ในระดับปานกลาง-มาก**			**ทุกกลุ่มที่ประเมินอยู่ในระดับ มาก**		

จากตารางที่ 33 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 จำแนกตามกลุ่มที่ประมิน พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมทุกกลุ่มที่ประเมิน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่มที่ประเมิน พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.64 , S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมาก รองลาได้แก่ คือ ผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 3.61 , S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก ส่วนเครือข่ายชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.46 , S.D. = 0.58) อยู่ในรดับปานกลาง

ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมทุกกลุ่มที่ประเมิน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในรดับมาก และเมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่มที่ประเมิน พบว่า ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.25 , S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได่แก่ ผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 4.23 , S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.17 , S.D. = 0.35) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ปีการศึกษา 2561-2562 ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 3) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 4) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการเรียนอย่างมีความสุขของนักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 และ 5) เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-6 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 73 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 75 2) ครู (ยกเว้นครูผู้สอนระดับชั้นอนุบาล 2-3) ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 10 คน 3) ผู้ปกครองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-6 ปีการศึกษา 2561 จำนวน 73 คน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 75 คน 4) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้นผู้บริหารสถานศึกษา และผู้แทนครู ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 7 คน และ 5) เครือข่ายชุมชน จาก 6 เครือข่ายละ 3 คน ปีการศึกษา 2561 และปีการศึกษา 2562 จำนวน 18 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 1 แบบสอบถามคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 ฉบับที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 ฉบับที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครูโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 ฉบับที่ 4 แบบสอบระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 ฉบับที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา

2561-2562 เครื่องมือทุกฉบับมีการตรวจสอบคุณภาพ ได้ค่าความเชื่อมั่น ระหว่าง 0.95-0.98 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยเก็บข้อมูล 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 หลังการพัฒนาเมื่อสิ้นปีการศึกษา 2561 ช่วงเดือน มีนาคม 2562 ครั้งที่ หลังการพัฒนา เมื่อสิ้นปีการศึกษา 2562 ช่วงเดือนกุมภาพันธ์-18 มีนาคม 2563 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินงานตามกระบวนการวิจัย สามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 ความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน หลังการพัฒนา

ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่มที่ประเมิน มีคุณภาพปานกลาง-มาก ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่มที่ประเมิน มีคุณภาพมากเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มที่ประเมินพบว่า ปีการศึกษา 2561 ผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.64, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ นักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62 , S.D. = 0.70) ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.45 , S.D. = 0.60) อยู่ในระดับปานกลาง

ปีการศึกษา 2562 ครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ นักเรียน และผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก เท่ากัน ($\overline{X}$ =4.20, S.D.=0.38) ส่วนเครือข่ายชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =4.08,S.D.=0.45)อยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 ตามความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน หลังการพัฒนา พบว่า

ปีการศึกษษา 2561 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่มที่ประเมินมีคุณภาพปานกลาง-มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มที่ประเมิน พบว่านักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.63 S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 3.60 S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.45 S.D. = 0.61) อยู่ในระดับปานกลาง

ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่มที่ประเมินมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มที่ประเมิน พบว่า ผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.26 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมาก รองลงมา กลุ่มครู ($\overline{X}$ = 4.25 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.16 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 ตามความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง พบว่า

ปีการศึกษา 2561 ทั้งสองกลุ่มที่ประเมิน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.28 S.D. = 0.46) อยู่ในระดับมาก สูงกว่ากลุ่มนักเรียน ซึ่งมีค่า ($\overline{X}$ = 4.27 S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 ทั้งสองกลุ่มที่ประเมินมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มนักเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.69 S.D. = 0.39) อยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่ากลุ่มผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.66 S.D. = 0.44) อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ของนักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562ตามความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมสองกลุ่มที่ประเมิน มีคุณภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มผู้วิจัย พบว่า กลุ่มผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\overline{X}$ = 4.30 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมาก สูงกว่ากลุ่มนักเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.23 S.D. = 0.33) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมทั้งสองกลุ่มที่ประเมิน มีคุณภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มผู้ประเมิน พบว่า กลุ่มนักเรียน มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\overline{X}$ = 4.61 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่ากลุ่มผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.51 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

5. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน ครุ ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 จำแนกตามกลุ่มที่ประมิน พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมทุกกลุ่มที่ประเมิน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่มที่ประเมิน พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.64 , S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมาก รองลาได้แก่ คือ ผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 3.61 , S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.46 , S.D. = 0.58) อยู่ในระดับปานกลาง

ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมทุกกลุ่มที่ประเมิน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในรดับมาก และเมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่มที่ประเมิน พบว่า ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.25 , S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 4.23 ,

S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.17 , S.D. = 0.35) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 ความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน หลังการพัฒนา

ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่มที่ประเมิน มีคุณภาพปานกลาง-มาก ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่มที่ประเมิน มีคุณภาพมากเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายกลุ่มที่ประเมินพบว่า ปีการศึกษา 2561 ผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =3.64 , S.D. = 0.70) รองลงมา คือ นักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.62 , S.D. = 0.53) ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.45 , S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมาก

ปีการศึกษา 2562 ครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ นักเรียน และผู้ปกครอง อยู่ในระดับมาก เท่ากัน ($\overline{X}$ =4.20, S.D.=0.38) ส่วนเครือข่ายชุมชนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ =3.95,S.D.=0.45)อยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

ที่ผลปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนและบริหารจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ครอบคลุมความสุข 8 มิติ โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โดยให้ความสำคัญกับการระดมความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายและถือเป็นหน้าที่ของทุกคน ไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และชุมชน ซึ่งจะต้องให้ความร่วมมือในการดูแลและพัฒนาโรงเรียน และนักเรียนโดยมีหน้าที่บทบาทสำคัญตามบริบทของตนเอง และที่สำคัญผู้บริหารใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างแยบยลและสร้างสรรค์ภายใต้รูปแบบ “กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ” ซึ่งประกอบด้วย 1) การสื่อสารสร้างความเข้าใจ ส่งผลให้นักเรียน ครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย มีความเข้าใจ ความตระหนัก ร่วมกำหนดเป้าหมาย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน 2) สร้างการมีส่วนร่วม ส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียทุกคนทุกกลุ่มมีโอกาสได้ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา และชื่นชมความสำเร็จ คือองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข ครอบคลุม 8 มิติ ของความสุข 3) สอบถามติดตาม(นิเทศกำกับติดตามอย่างกัลยาณมิตร) ส่งผลให้ ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้นแนะนำ เสริมแรง สร้างขวัญกำลังใจอย่างกัลยาณมิตร เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมทั้งโรงเรียน นอกจากนี้ยังทำให้นักเรียนเห็นคุณค่าของตนเอง

และมีพฤติกรรมที่แสดงถึงคุณลักษณะความเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข 4) เสริมแรงเชิงบวก สร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้กระบวนการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นไปอย่างอบอุ่น เป็นกันเอง เพิ่มแรงบันดาลใจในการร่วมกันพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุขของโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และทุกคนภูมิใจกับการ พัมนาโรงเรียน และ“ช่วยกันสร้างคนดีคนเก่ง และมีความสุข ให้บ้านเมือง” และ 5) สร้างและขยายเครือข่าย ส่งผลให้ มีเครือข่ายโรงเรียนแห่งความสุขในการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เผยแพร่และขยายผลกระบวนการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียนให้เป็นคนดี เก่ง สุข โดยนำนักเรียนและครูแกนนำอบรมกระบวนการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียนให้เป็นคนดี เก่ง สุข ซึ่งจากกระบวนการที่แยบยลและสร้างสรรค์ภายใต้รูปแบบ “กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ” นี้ส่งผลให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดร่วมกัน คือ โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ครูปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนโดยส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข และนักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขซึ่งสอดคล้องกับ พิจินดารัตน์ โพธิ์-นอก (2557) ได้อธิบายว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงานสถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กรหลักการที่สำคัญ คือ ความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่ายและที่จะขาดไม่ได้คือความสุขของทุกคน เนื่องจากคำว่า “องค์กรแห่งความสุข” มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนที่ทำงานเกี่ยวข้องกันในองค์กร

บุษกร วัฒนบุตร (2558) ได้อธิบายว่า เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กร อย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กรซึ่งเป็นการจัดการองค์กรโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2558 : 7) ได้กล่าวว่า องค์กรที่เป็นเสมือนบ้าน และห้องเรียนหลังใหญ่ ที่ให้ทั้งความรู้การทำงาน ทั้งเรื่องการใช้ชีวิตที่ดี ตลอดจนรู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่และร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ นำมาซึ่งความสมดุลในการดำเนินชีวิต แม้ Happy Workplace จะดูเหมือนแนวคิดในสังคมอุดมคติ เพียงแต่หากเราสามารถเข้าใจแนวคิด เรียนรู้จากความสุขทั้ง แปดประการ ค่อย ๆ ศึกษาและหาความรู้อย่างมีสติและมีขั้นตอนเชื่อว่า Happy 8” จะเป็นกุญแจสำคัญในการเสริมสร้างสุข ภาวะที่ดีขึ้นในองค์กรได้ เพียงแค่เราเข้าใจ และใส่ใจ

1) สุขภาพดี (Happy Body) การที่คนในองค์กร ใส่ใจดูแลสุขภาพให้มีสุขภาพดี แข็งแรงทั้งกายและใจ

2) น้ำใจงาม (Happy Heart) การที่คนในองค์กรมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน

3) สังคมดี (Happy Society) การที่คนในองค์กรมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย มีสังคม และสภาพแวดล้อมที่ดี

4) รู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax) การที่ในองค์กร รู้จักผ่อนคลาย ยืดหยุ่นในการดำเนินชีวิต และการทำงาน

5) การพัฒนาตนเอง (Happy Brain) การที่คนในองค์กรหมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ

6) มีศีลธรรม (Happy Soul) การที่คนในองค์กร ปฏิบัติตนที่ไม่ขัดต่อหลักศีลธรรม ยึดมั่นคุณธรรมในการดำเนินชีวิต และการทำงาน

7) ปลอดหนี้ Happy Money) การที่คนในองค์กร รู้จักการออมและการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

8) ครอบครัวอบอุ่น (Happy Family) การที่คนในองค์กรมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง รู้จักวางแผนในการบริหารครอบครัว

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 ตามความคิดเห็นของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง และเครือข่ายชุมชน หลังการพัฒนา พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่มที่ประเมินมีคุณภาพปานกลาง-มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มที่ประเมิน พบว่านักเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.63 S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 3.60 S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.45 S.D. = 0.61) อยู่ในระดับปานกลาง

ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมทั้งสี่กลุ่มที่ประเมินมีคุณภาพอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มที่ประเมิน พบว่า ผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.26 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมาก รองลงมา กลุ่มครู ($\overline{X}$ = 4.25 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.16 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

ผลปรากฏเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะ ตลอดระยะเวลา 2 ปีที่ผ่านมาโรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขพบว่าองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุข มี 8 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body)

2) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart)

3) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society)

4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relex)

5) ความสุขทางสมอง (Happy Brain)

6) ความสุขทางด้านวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul)

7) ความสุขทางด้านการเงิน (Happy Money)

8) ความสุขของครอบครัว (Happy Family

ซึ่งสารสนเทศข้างต้นมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม ภายใต้การมีส่วนร่วมโดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ เพื่อปรับปรุง/พัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้การพัฒนาความสุขทั้ง 8 ด้าน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ได้แก่

1) ความสุขทางด้านร่างกาย (Happy Body) คือ การมีสุขภาพดีจากความแข็งแรงทั้งกายและใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการรู้จักใช้ชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ สอดคล้องกับแนวคิดของ กัญญาภักษณ์ พะระนะพันธ์ (2556 : 97) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพกายและจิตใจแข็งแรงและพร้อมต่อการทำงานอยู่ในระดับมากและรองลงมาคือองค์กรสามารถสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี อยู่ในระดับมาก และองค์กรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพและบุคลากรอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีตัวชี้วัดประกอบไปด้วยการมีสุขภาพและจิตใจเข้มแข็งและพร้อมต่อการทำงาน การให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี และมีการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

2) ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) กล่าวคือ สิ่งที่จำเป็นที่สุดในการเป็นมนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรกัน เพราะคนเราอยู่ด้วยกันในโลก ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม ความสุขทางด้านจิตใจ (Happy Heart) สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด ปิ่นทอง (2556 : 168) จากงานวิจัยกล่าวว่า บุคลากรเน้นการมีน้ำใจให้กับองค์กร พยายามให้องค์กรเป็นเสมือนบ้าน จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่สำคัญ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานกันเต็มที่ และประกอบไปด้วยตัวชี้วัด คือ การมีเพื่อนร่วมงานและมิตรสหายคอยช่วยเหลือเสมอเมื่อต้องการ การพร้อมที่จะช่วยเหลือทุกคนในองค์กรในยามที่เขาเดือดร้อนได้ไม่ต้องร้องขอ และครอบครัวได้รับความรักและความเอื้ออาทรจากผู้ร่วมองค์กร และการให้ความสำคัญต่อความมีน้ำใจ ไม่ตรีต่อกันและกันมากกว่าการแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

3) ความสุขทางด้านสังคม (Happy Society) สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.150) การอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างมีความสุขมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมกล่าวว่าความ สุขทางด้านสังคมจะต้องประกอบไปด้วยการมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ การทำกิจกรรมที่เป็น

ประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า/การบริจาคสิ่งของ การทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม

4) ความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลาย สิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็จะต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่ชีวิตส่วนตัวก็ด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสมจากการศึกษาตัวชี้วัดขององค์ประกอบความสุขจากการผ่อนคลาย สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด ปิ่นทอง (2556,น.168) กล่าวว่า การทำกิจกรรมการผ่อนคลาย โดยให้พนักงานใช้เวลาว่างในการพักผ่อนเพียงพอ ในบริเวณใกล้เคียงกับที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อม มีฟิตเนส มีสนามพักผ่อน และสนามอยู่ใกล้ห้างสรรพสินค้า ซึ่งพบตัวชี้วัดคือ การรู้จักจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุลใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอ ใช้เวลาบางส่วนไปกับการทำงานอดิเรกที่ตนชื่นชอบเมื่อมีความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีการหยุดพักสมอง เพื่อให้ความพร้อมในการแก้ปัญหามากกว่าจะหมกมุ่นในเรื่องที่เครียด

5) ความสุขทางสมอง (Happy Brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้สอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556, น. 47) ผลการวิจัยกล่าวว่า พนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และความก้าวหน้าในการทำงาน และพบตัวชี้วัดประกอบไปด้วยมีการพัฒนาด้านทักษะในการทำงานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การพัฒนาการสื่อสาร ทักษะด้านภาษาอังกฤษ ทักษะจากการศึกษาดูงานนอกสถานที่ มีการพัฒนาด้านความรู้และการพัฒนาความเข้าใจในงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.150) ผลการวิจัยพบว่า มีการเปิดรับ สิ่งใหม่ ๆ พัฒนาสมองมีความพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานการหาความรู้ จะต้องประกอบด้วยตัวชี้วัด คือ การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีโอกาสได้รับการอบรม ได้รับการศึกษาต่อ ไปศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากร และความเหมาะสมระหว่างความรู้และความสามารถในตำแหน่งงานของบุคลากร

6) ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา (Happy Soul) เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมี หิริโอตตัปปะ ในการทำงานเป็นทีม หิริโอตัปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมา ซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับแนวคิดของกัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์ (2556, น.102) กล่าวว่า องค์กรปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการกับบุคคลทุกคนอยู่ในระดับมาก รองลงคือ องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาอยู่ในระดับมาก และองค์กรให้ความสำคัญกับการให้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา หรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับมากมีตัวชี้วัด

ประกอบด้วยมีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการให้บริการกับบุคลากรทุกคน การใช้เหตุผลเหนืออารมณ์ในการทำงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนาการให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนาหรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต ปัจจุบันบุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานตามกรอบของศีลธรรมวินัยและจรรยาบรรณอย่างเหมาะสม

7) ความสุขทางด้านการเงิน (Happy Money) คือรู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ มีเงินรู้จักเก็บรู้จัดใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง เพราะทุกวันนี้ คงปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้สอดคล้องกับแนวคิดของไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555, น.150) กล่าวว่า การเงินมั่นคง รู้จักออม รู้จักใช้ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานการปลอดหนี้ จะต้องประกอบไปด้วยการผ่อนชำระหนี้สินตามกำหนดเวลาทุกครั้ง มีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน ได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

8) ความสุขของครอบครัว (Happy Family) โรงเรียนเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบการดูแลเข้มแข็งเป็นการให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่งคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ สอดคล้องกับแนวคิดของสมคิด ปิ่นทอง (2556, น.104) การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคงมาจากการที่คนในองค์กรอยู่สภาพแวดล้อมครอบครัวที่อบอุ่น ได้รับกำลังใจที่ดีจากครอบครัวซึ่งจะส่งผลต่อกำลังใจที่ดีในการทำงาน มีตัวชี้วัดที่พบคือ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และเป็นกำลังใจในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัวเพราะจัดระเบียบได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในการทำงานคนในครอบครัว จะมีส่วนรับรู้และช่วยให้คำปรึกษาสมาชิกในครอบครัวภูมิใจในงานทุกคนจะรับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ไข เป็นกำลังใจให้กันและกันไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555 : 149) กล่าวว่า การรักและให้เวลากับครอบครัวมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงานการมีครอบครัวที่ดีมีตัวชี้วัดคือ การมีเวลาอยู่ด้วยกัน การทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัว มีการประเมินความพึงพอใจต่อสถานภาพครอบครัว สอดคล้องกับขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556 : 37) ได้กล่าวว่า การพัฒนาสุขภาวะในองค์กรที่ผ่านมาพบว่า สมดุลแห่งความสุขในองค์กรสะท้อนได้ด้วยดัชนีตรวจสอบสุขภาวะองค์กร โดยอาศัยหลักความเชื่อมโยง “สุขภาวะ 5 มิติ” เรียกว่า MapHR Model ประกอบด้วย

1) สุขด้วยการจัดการ (M : Management) ระบบและการบริหารจัดการมุ่งเน้นเกี่ยวกับการดูแลปัจจัยพื้นฐานในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ซึ่งอาศัยศาสตร์และศิลป์ในการจัดการระบบต่าง ๆ เช่น ผลตอบแทนที่เหมาะสมนโยบายคุ้มครอง พนักงาน สวัสดิการพนักงาน การให้รางวัลยกย่องพนักงาน การประเมินผลงานให้เป็นที่ยอมรับระบบและกลไกใน

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตามศักยภาพของพนักงาน ทำให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมกับได้พัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขร่วมกันของบุคลากรในองค์กร

2) สุขด้วยบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (A : Atmosphere & Environment) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ได้อย่างเป็นสุขในทางตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมหรือมีความไม่ปลอดภัยก็บั่นทอน หรือลดประสิทธิภาพการทำงานลง ทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงานเสื่อมโทรม เกิดความเครียดมีความขัดแย้ง มีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการประกอบอาชีพหรือเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดโรคภัยต่าง ๆ ง่ายขึ้น

3) สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข (P : Process) องค์กรแต่ละแห่งมีสภาพปัญหาและบริบทที่แตกต่างกันไป หากกิจกรรมที่องค์กรคัดเลือก นำมาประยุกต์ใช้มีความเหมาะสมกับลักษณะและวัฒนธรรมขององค์กร ก็จะสามารถทำให้เกิดสุขได้มาก-น้อย ตามวิธีการออกแบบ และการสร้าง ความเชื่อมโยงระหว่างกิจกรรม รวมทั้งการสร้างการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึงเพื่อให้เกิดผลในวงกว้าง เช่น การมีผู้รับผิดชอบการกำกับดูแลนโยบายองค์กรแห่งความสุข สร้างช่องทางการสื่อสารเรื่องการสร้างสุขในองค์กร เรียนรู้เรื่ององค์กรการสร้างสุข สนับสนุนทรัพยากรให้ความสำคัญเรื่องสุขภาวะว่าเป็นทุนแบบหนึ่ง การมีส่วนร่วมของบุคลากรและคุณภาพของกระบวนการประเมินผลองค์กรสร้างสุข

4) สุขด้วยสุขภาพกายและสุขภาพใจ (H : Health) ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่าสุขภายและสุขภาพใจนั้น เชื่อมโยงกันเป็นสิ่งเดียว และเป็นสิ่งสำคัญที่เกื้อหนุนต่อความสุขสมบูรณ์ และคุณภาพชีวิตที่ดีผู้ที่มีสุขภาพกายดี คือ มีร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ ไม่บาดเจ็บหรือป่วย มีสุขภาพใจดี คือ จิตใจมีความสุข รู้สึกเบิกบานอิ่มเอมใจ มีความพึงพอใจในชีวิตจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ในงานประจำและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมสุขภายและใจจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับทุกคน หากเรามีกิจกรรมที่ดูแลสุขภาพทั้งกายและใจในช่วงเวลาทำงานแล้ว ก็จะส่งผลดีในเบื้องต้นให้เรามีความสุขสมบูรณ์และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5) สุขด้วยผลลัพธ์องค์กร (R : Result) ประโยชน์ที่ได้จากกิจกรรมสร้างสุขเกิดผลได้ทั้งต่อบุคลากรและองค์กรเช่น การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และลดโรคที่เกิดจากการทำงาน เป็นการลดต้นทุนการผลิตเนื่องจากอัตราการขาดงานของพนักงานลดลง ทำให้การจัดการทรัพยากรบุคคลดีขึ้น เพราะรู้ว่าจะเลือกคนลักษณะอย่างไรเข้ามาทำงานลดอัตราการลาออกจากงาน ลดระดับของความเครียดของคนทำงาน รวมทั้งทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น เนื่องจากพนักงานมีสุขภาพดี เป็นที่ยอมรับในสังคม ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อคุณภาพของสินค้าและการบริการที่เกิดขึ้นจากพนักงานที่ให้บริการด้วยความสุข

กล่าวได้ว่า ดัชนีสุขภาวะองค์กรทั้ง 5 มิติ ช่วยสะท้อนสภาพและปัจจัยการดำเนินงานที่เชื่อมโยงต่อการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นอย่างสมดุล และยั่งยืนในองค์กร ซึ่งการตรวจสอบความสุขขององค์กรผู้บริหารจะทำให้ทราบสุขภาวะเกี่ยวกับองค์กรได้ดังนี้

1) ผู้บริหารองค์กรรับรู้สภาพปัจจัยความสมดุลของสภาวะที่เกื้อกูลต่อสุขและปัจจัยที่ก่อให้เกิดทุกข์ในองค์กร

2) เป็นเครื่องมือสื่อสารเกี่ยวกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขระหว่างพนักงาน นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหาร

3) ผู้ปฏิบัติได้รับรู้จัดอ่อน-จุดแข็ง การพัฒนาและการสร้างองค์กร

เพราะว่า “องค์กรสุขภาวะหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ” ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ดี ดัชนีที่มีการใช้ตรวจสอบองค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย (1) การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร (2) การได้รับการสนับสนุนและมีส่วนร่วมจากพนักงาน (3) การได้รับการสนับสนุนให้เป็นนโยบายขององค์กร (4) การบูรณาการไว้ในยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบและมีกระบวนการทำงาน (5) มีโครงสร้างการดำเนินงานและมีการวิเคราะห์งาน (6) การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น (7) มีการจัดเตรียมข้อมูลและฝึกอบรมทีมงาน (8) มีการประเมินและกำกับติดตาม (9) ใช้เครื่องมือการวัดที่มีประสิทธิภาพ และ (10) มีวิธีการสร้างความเข้าใจ ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของขจรศักดิ์ เพ็ชรรัตน์ (2555 อ้างถึงใน ศิริพร ครุฑกาศ และดวงเนตร ธรรมกุล. 2557, น.34) ได้กล่าวถึงการสร้างความสุขในที่ทำงานหรือการสร้างองค์กรแห่งความสุข มีแนวทาง 3 ประการ ดังนี้

1. คนทำงานมีความสุขคือการให้ความสำคัญกับคนในองค์กรจะทำให้คนในองค์กรเกิดความจงรักภักดีและเสียสละให้กับองค์กรอย่างแท้จริง

2. ที่ทำงานน่าอยู่คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงานเพื่อให้เกิดความสุขกายสุขใจในที่ทำงาน

3. ชุมชนสมานฉันท์คือการสร้างความรักและความสามัคคีภายในองค์กรการกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อสุขภาวะขององค์กรอาจมีความแตกต่างจาก 3 แนวทางดังกล่าว ซึ่งแนวปฏิบัติประกอบด้วย ได้แก่

3.1 ความก้าวหน้าและการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน เป็นการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเพิ่มเติมความรู้และทักษะ สามารถประยุกต์ความรู้และทักษะในสถานการณ์ที่แตกต่างได้โดยการฝึกงานที่ก้าวหน้ามากขึ้น

3.2 การแสดงความยอมรับผู้ปฏิบัติงาน เป็นการให้รางวัลทั้งในรูปของเงินและไม่ใช่เงิน เช่น การให้เงินโบนัส การเฉลิมฉลองภายในองค์กรและการให้รางวัลที่ไม่ได้อยู่ในรูปของเงิน

3.3 ความสมดุลในชีวิต เน้นในเรื่องความสมดุลของชีวิตขณะทำงานและไม่ทำงาน เช่น ความยืดหยุ่นต่อการจัดลำดับงาน

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 ตามความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง พบว่า

ปีการศึกษา 2561 ทั้งสองกลุ่มที่ประเมิน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพในการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.28 S.D. = 0.46) อยู่ในระดับมาก สูงกว่ากลุ่มนักเรียน ซึ่งมีค่า ($\overline{X}$ = 4.27 S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 ทั้งสองกลุ่มที่ประเมินมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพในการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่ม พบว่า กลุ่มนักเรียน มีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.69 S.D. = 0.39) อยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่ากลุ่มผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.66 S.D. = 0.44) อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

ผลปรากฏเป็นเช่นนี้ เพราะว่า ครูโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ใช้หลัก Active learning ในการจัดการเรียนรู้ให้กับนักเรียน วิธีการนี้มุ่งผลของการเรียนการสอนที่ต่อเนื่องจากการที่มีความรู้ความเข้าใจมี ทัศนคติและความสามารถที่จะปฏิบัติได้ โดยมีความต้องการให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมด้วยตนเอง ตามความสามารถที่แตกต่างของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของกิติยวดี บุญซื่อ (กิติยวดี บุญซื่อ และคณะ 2560) เป็นหัวหน้าคณะผู้เชี่ยวชาญทำการพัฒนาขึ้น โดยมีจุดประสงค์จะหาวิธีเรียนแบบใหม่ที่ทำให้ผู้เรียนเรียนอย่างสนุกสนานทุกครั้ง ทุกชั่วโมง ผู้เรียนมาโรงเรียนด้วยความตื่นเต้นและมุ่งมั่น อยากรู้ในสิ่งที่เขายังไม่รู้ อยากทำในสิ่งที่เขาไม่เคยทำ อยากเป็นในสิ่งที่เขายังไม่เคยเป็น การเรียนรู้อย่างมีความสุขมีองค์ประกอบอยู่ 6 ประการได้แก่

1. เด็กแต่ละคนได้รับการยอมรับว่า เป็นมนุษย์คนหนึ่งที่มีหัวใจและสมอง มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว และมีสิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติจากผู้ใหญ่อย่างมนุษย์คนหนึ่ง

2. ครูให้ความเมตตา จริงใจ และอ่อนโยนต่อเด็กทุกคนโดยทั่วถึง เอาใจใส่ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม สม่ำเสมอ อารมณ์มั่นคง สดชื่นแจ่มใส วางตนเป็นแบบอย่างที่ดี เสียสละและอดทน

3. เด็กเกิดความรัก และภูมิใจในตนเอง รู้จักปรับตัวได้ทุกที่ทุกเวลา เห็นคุณค่าของชีวิตและความเป็นมนุษย์ของตน ยอมรับจุดดี จุดด้อยของตน รู้วิธีปรับตัวให้อยู่ในสภาพแวดล้อมต่าง ๆโดยไม่เสียสุขภาพจิต

4. เด็กแต่ละคนมีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัด และความสนใจ

5. บทเรียนสนุก แปลกใหม่ จูงใจให้ติดตามและเร้าใจให้อยากค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเองในสิ่งที่สนใจ การเรียนไม่ขีดวงจำกัดอยู่ภายในห้องเรียน การเรียนสัมพันธ์กับวิถีชีวิต

6. สิ่งที่เรียนรู้สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน เกิดประโยชน์และเกิดความหมายต่อตัวเขา

4. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ของนักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา ปีการศึกษา 2561-2562 ตามความคิดเห็นของนักเรียน และผู้ปกครอง พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยรวมสองกลุ่มที่ประเมิน มีคุณภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มผู้ประเมิน พบว่า กลุ่มผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\overline{X}$ = 4.30 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมาก สูงกว่ากลุ่มนักเรียน ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.23 S.D. = 0.33) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน

ปีการศึกษา 2562 โดยรวมทั้งสองกลุ่มที่ประเมิน มีคุณภาพการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มผู้ประเมิน พบว่า กลุ่มนักเรียน มีค่าเฉลี่ย สูงสุด ($\overline{X}$ = 4.61 S.D. = 0.31) อยู่ในระดับมากที่สุด สูงกว่ากลุ่มผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.51 S.D. = 0.32) อยู่ในระดับมากที่สุด เช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

ผลปรากฏเช่นนี้ เป็นเพราะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ มุ่งหวังให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ครู จึงเป็นบุคคลที่สำคัญอย่าง ยิ่งที่จะต้องสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข ซึ่งบรรยากาศการเรียนรู้อย่างมีความสุข คือ การจัดสภาพการเรียนการสอนให้มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย นักเรียนรู้สึกเป็นอิสระ ได้เรียนรู้โดยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย การสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนทั้งปัจจุบันและอนาคต ดังนี้

1. ทำให้ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดีมีความสุข สดชื่น เบิกบาน ซึ่งเป็นพื้นฐานของการเป็นผู้ใหญ่ที่มีสุขภาพที่ดีในอนาคต

2. ทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ ใฝ่เรียนรู้ไม่ท้อแท้

3. ทำให้ผู้เรียนมีจิตใจที่ดีงาม เพราะเด็กที่เจริญเติบโตขึ้นในบรรยากาศแห่งความรักก็จะรู้จักรักผู้อื่น

4. ทำให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของตนเอง และมีกำลังใจที่จะทำสิ่งที่ดีงามตลอดไป

5. ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้การอยู่ร่วมกับผู้อื่น เพราะการเรียนรู้ที่มีความสุขเป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน เป็นการฝึกการยอมรับ การรู้จักเข้าใจ และเห็นใจผู้อื่น สอดคล้องกับ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2552, น.545) ได้จัดแบบของการเรียนรู้อย่างมีความสุขไว้ 2 แบบ คือ

1. ความสุขที่อาศัยปัจจัยภายนอก เป็นความสุขที่เกิดจากสภาพแวดล้อม คือมีกัลยาณมิตร เช่นครูอาจารย์เป็นผู้สร้างบรรยากาศแห่งความรัก ความเมตตา

2. ความสุขที่เกิดจากปัจจัยภายใน เป็นความสุขที่เกิดจากภายในตัวผู้เรียนเองซึ่งเป็นอิสระไม่ต้องพึ่งผู้อื่น กล่าวคือ ผู้เรียนเกิดนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียน ใฝ่สร้างสรรค์

ดังนั้น การสร้างบรรยากาศให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุขจึงควรมุ่งสร้างความสุขจากปัจจัยภายใน โดยมีปัจจัยภายนอกเป็นองค์ประกอบนำทาง ก็จะช่วยพัฒนานักเรียนให้เป็นผู้รักการเรียนรู้อย่างแท้จริง

5. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจของนักเรียน ครุ ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 จำแนกตามกลุ่มที่ประมิน พบว่า

ปีการศึกษา 2561 โดยภาพรวมทุกกลุ่มที่ประเมิน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่มที่ประเมิน พบว่า นักเรียนมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\overline{X}$ = 3.64 , S.D. = 0.73) อยู่ในระดับมาก รองลาได้แก่ คือ ผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 3.61 , S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.46 , S.D. = 0.58) อยู่ในระดับปานกลาง

ปีการศึกษา 2562 โดยภาพรวมทุกกลุ่มที่ประเมิน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ อยู่ในรดับมาก และเมื่อพิจารณา แต่ละกลุ่มที่ประเมิน พบว่า ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.25 , S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ผู้ปกครอง ($\overline{X}$ = 4.23 , S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก ส่วนเครือข่ายชุมชน มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด ($\overline{X}$ = 4.17 , S.D. = 0.35) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน สอดคล้องตามสมมติฐาน

ที่ผลปรากฏเช่นนี้เป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการวางแผนงานโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างแยบยลและสร้างสรรค์ภายใต้รูปแบบ “กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ” ซึ่งประกอบด้วย การสื่อสารสร้างความเข้าใจ การสร้างการมีส่วนร่วม การสอบถามติดตาม (นิเทศกำกับติดตามอย่างกัลยาณมิตร การเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ และ การสร้างและขยายเครือข่าย ทำให้เกิดความเชื่อมั่นกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะการสื่อสารสร้างความเข้าใจ เป็นขั้นแรกที่สำคัญมาก เพราะการสื่อสารสร้างความเข้าใจและแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ถือเป็นการสร้างการรับรู้และสร้างความเข้าใจให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าใจตรงกัน ทั้งเป้าหมาย วิธีการและเนื้อหาสาระในการปรับปรุงหรือพัมนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อยย่างมีความสุข (Happy Workplace) ซึ่งเมื่อเมื่อทุกฝ่ายเข้าใจตรงกันก็จะนำมาซึ่งความร่วมมือ และความสำเร็จ นอกจากนี้ผู้บริหารยังได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดพลังความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ได้แก่ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาชุมชน และหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วม ร่วมคิดร่วมวางแผน แนะนำ เพื่อพัฒนาโรงเรียน/นักเรียน การสอบถาม/นิเทศกำกับติดตาม และเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ ก็ยิ่งมีความสำคัญไม่ด้อยไปกว่ากันในการดำเนินกิจกรรม เพราะจะทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีความตระหนักตั้งใจให้การดำเนินกิจกรรมสำเร็จและภาคภูมิใจร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารได้ใช้วิธีการอย่างหลากหลาย ทั้งเป็น

ทางการไม่เป็นทางการ โดยมุ่งเน้นความเป็นกัลยานมิตร และสุดท้ายกระบวนการที่ช่วยเสริมหนุนความสำเร็จและการต่อยอดในการพัฒนาโรงเรียน/นักเรียนหนึ่งก็คือการสร้างและขยายเครือข่าย

สอดคล้องกับผุสดี แสงหล่อ (2555) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียนสวนป่าอุปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นที่พึงปรารถนาของบุคคลทุกคนเพราะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพผลสูงสุด การสร้างความพึงพอใจนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับกระบวนการเทคนิคและวิธีการด้วยการอาศัยการจูงใจเป็นเครื่องมือสำคัญการจูงใจบุคลากรให้ได้ผลนั้นผู้บริหารต้องใช้สิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคลและมีความรู้พื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สอดคล้องกับสุเมธ แสงนิ่มนวล (2545, น.11 อ้างถึงใน พัชรี คงดี. 2556) ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน นับเป็นสิ่งที่ดีทำให้คนอยากทำงาน เพราะงานดี เงินดี มีความก้าวหน้า เมื่อมีทัศนคติที่ดี ขวัญและกำลังใจย่อมดีด้วย

2. วางมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน กล่าวคือ เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานต้องการมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้ชัดเจนดังนั้นการสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลการทำงานรวมทั้งการวางมาตรฐานจะทำให้เขาเกิดขวัญและกำลังใจที่ดี

3. เงินเดือนและค่าจ้างคนเราทำงานสิ่งแรกที่เขาต้องการเป็นค่าตอบแทนคือ “เงินเดือน” หรือ “ค่าจ้าง” ถ้าได้น้อยไม่คุ้มค่าขวัญกำลังใจของเขาก็จะตกต่ำถ้าได้มากเขาประเมินว่าคุ้มค่าและมันเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่างเหมาะสมตามที่เขาคาดหวังขวัญและกำลังใจก็จะดี

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำถ้างานที่ทำเป็นงานที่เขาชอบเขารักเขาถนัดเขาจะพึงพอใจและทำได้ดี เมื่อเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจก็ย่อมดี แต่หากเขาไม่รักไม่ชอบไม่ถนัดก็จะเกิดภาวะที่ตรงกันข้าม ผู้บริหารถ้าต้องการสั่งใช้งานคนหรือมอบหมายงานหน้าที่ให้ทำจึงต้องดูให้รอบคอบ ถือหลัก “ ใช้คนให้ถูกกับงาน” หรือ “Put the Right Man to the Right Job”

5. ความเป็นส่วนหนึ่งของงานเนื่องจากความต้องการของคนทำงานอยากได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของงานดังนั้นต้องพยายามสร้างความเป็นหนึ่งให้เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจ

6. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องนี้นับว่าสำคัญมาก ถ้าสัมพันธภาพระหว่างลูกพี่ลูกน้องอยู่ในเกณฑ์ดีมีความสุขทำงานราบรื่นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานก็ย่อมดีด้วยดังนั้นผู้บริหารจึงควรคำนึงเรื่องสัมพันธภาพระหว่างกันและกันให้ดีที่สุด

สอดคล้องกับ บลูม(Bloom. 1976 : 72-74 อ้างถึงใน พิสมัย แก้วทาสี. 2551 : 6) กล่าวว่า ถ้าสามารถจัดให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมที่ตนต้องการ ก็น่าจะคาดหวังได้แน่นอนว่านักเรียน

ทุกคนได้เตรียมใจสำหรับกิจกรรมที่ตนเลือกนั้นด้วย ความกระตือรือร้นพร้อมทั้งความมั่นใจเราสามารถสังเกตเห็นความแตกต่างของความพร้อมด้านจิตใจได้ชัดเจน จากการปฏิบัติของนักเรียนต่องานที่เป็นวิชาบังคับกับวิชาเลือกจากสิ่งนอกโรงเรียนที่นักเรียนอยากเรียน เช่น การขับรถยนต์ ดนตรี บางชนิดเกมหรืออะไรบางอย่างที่นักเรียนอาสาสมัครและตัดสินใจได้โดยเสรีในการเรียน การมีความกระตือรือร้น และความสนใจเมื่อเริ่มเรียนจะทำให้นักเรียน เรียนได้เร็วและประสบความสำเร็จสูง

อย่างไรก็ตาม บลูม (Bloom) เห็นว่า วิธีนี้ค่อนข้างเป็นอุดมคติที่จัดได้ลำบาก ความพึงพอใจของนักเรียนในการศึกษาเล่าเรียนจะเกิดจากองค์ประกอบต่างๆ เหล่านี้คือหลักสูตรวิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอนครูผู้สอนที่จะสั่งสอนให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่จะสร้างความสุขในการเรียนให้กับนักเรียนเพื่อให้นักเรียนมีความพึงพอใจมีความรักและกระตือรือร้นในการเล่าเรียนโดยการปรับปรุงองค์ประกอบต่างๆ ของครูมีการยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนที่กระทำความดีมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความเจริญก้าวหน้า การสร้างสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับอาคารสถานที่ที่เหมาะสมน่าอยู่เปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็น รวมทั้งรับฟังและให้ความช่วยเหลือเมื่อนักเรียนมีปัญหาทุกข์ร้อนปัจจัยความพึงพอใจจึงเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะส่งผลให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการศึกษาเล่าเรียน

สอดคล้องกับทฤษฎีบาร์นาร์ด (Barnard. 1972 : 142 อ้างถึงใน เสนอ ทองจีน.2549 : 38) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่หน่วยงาน หรือผู้บริหารหน่วยงานใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ 3 ประการ ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทนเป็นการชดเชย หรือเป็นรางวัล

2. งานนั้นต้องสามารถวางแผนและวัดความสำเร็จได้โดยใช้ระบบการทำงานและการควบคุมที่มีประสิทธิผล

3. เพื่อให้ผลในการสร้างสิ่งจูงใจในเป้าหมายของงาน จะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

   3.1 คนทำงานมีส่วนในการตั้งเป้าหมาย

   3.2 มีผลงานกลับมาให้ผู้ทำทราบโดยตรง

   3.3 งานนั้นเป็นสิ่งที่พึงปรารถนา

   3.4 งานนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่าแรงจูงใจที่มาจากความต้องการของมนุษย์ทำให้เกิดความพึงพอใจ นั่นคือ ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องการให้นักเรียนเป็นคนดี เมื่อผลเป็นไปตามเป้าหมายจึงเกิดความพึงพอใจ เป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะเกิดขึ้นต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้

ข้อเสนอแนะ

จากการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ครั้งนี้ ทำให้ค้นพบจุดเด่นคือ จุดเด่นด้านองค์ความรู้และจุดเด่นด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งเป็นประโยชน์ในเป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียนต่อไป

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงเรียนควรชี้แจงให้ความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักให้แก่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และเครือข่ายชุมชน ให้รับทราบ เข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ซึ่งต้องเข้าใจอย่างชัดเจนทั้งกระบวนการและบทบาท และการใช้กระบวนการวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียนให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

1.2 การดำเนินกิจกรรมทั้ง 5 ลักษณะ ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และควรประเมินผลสำเร็จที่สะท้อนถึงองค์กรแห่งความสุขตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนดอย่างต่อเนื่องเพื่อดูการพัฒนา และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนแนวโน้มความเป็นองค์กรแห่งความสุขให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีผลต่อองค์กรแห่งความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมบ่งชี้ที่บุคคลากร/นักเรียนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) กับความเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีทั้งความดี ความเก่ง และความสุขอย่างยั่งยืน

2.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในลักษณะอื่นๆ เพื่อสามารถพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กกกร ขลายแย้ม และอธิวัฒน์ เจี๋ยวิวรรธน์กุล. (2556). *ความสุขมวลรวมของการทำงาน.* ค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2563, จาก:http://www.happyworkplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article= 100&Hit=y

กฤษณา รักนุช. (2560). *การพัฒนาชุดกิจกรรมสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Gesell เพื่อพัฒนาความสามารถในการกล้ามเนื้อมัดเล็กของนักเรียนระดับปฐมวัย.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.

กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์. (2556). *การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.* มหาวิทยาลัยมหิดล, นครปฐม.

กัลยาณี คำแดง. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างสรรค์องค์กรแห่การเรียนรู้ กรณีศึกษา: องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย.* สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กาญจนา โพธิบา. (2553). *การปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ :กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านหนองหัวลิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

กิ่งกาญจน์ เพชรศรี. (2542). *ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพฯ.* สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

กิ่งแก้ว ใหม่สุวรรณ. (2550). *การศึกษาผลการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์โดยใช้สีน้ำประกอบคำถามปลายเปิดในระดับชั้นอนุบาล 1/2 โรงเรียนเทศบาล 4 (อุดมวิทย์สมใจ).* โรงเรียนเทศบาล 4 (อุดมวิทย์สมใจ), ปราจีนบุรี.

กิติยวดี บุญซื่อและคณะ. (2560). *การเรียนรู้อย่างมีความสุข การปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวคิด 5 ทฤษฎี.* กรุงเทพฯ : เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมนเนจเม้นท์ จำกัด.

กุณฑี วงศ์จันทรมณี. (2551). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคเหนือ.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต.มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ขนิฏฐา กาญจนรังษีนนท์. (2556). *การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา.* ค้นเมื่อ 7 มกราคม 2562, จาก: https://www.researchgate.net/publication/237077426_karsrangkheruxkhaypheuxkarphathna

บรรณานุกรม (ต่อ)

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). *เอกสารประกอบการออกแบบกิจกรรมสร้างสุขในองค์กร.* มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

คมสันต์ ณ รังสี. (2550). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนบ่อไร่วิทยาคม อำเภอบ่อไร่ จังหวัดตราด.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, *ชลบุรี.*

คลังความรู้ออนไลน์. (2561). *ความหมายของการสื่อสาร.* ค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2562, จาก: https://www.im2market.com

จันทร์ทร ปานคล้ำ. (2557). *การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขใน สถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

จันทิมา คีรีวรรณ. (2550). *การพัฒนาตน องค์กรแห่งการเรียนรู้ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

จารุภัทร วงศ์จักร. (2545). *ศึกษาการรับรู้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร และครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี.* การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

จิตพล รอนไพริน. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนเพี้ยนพินอนุสรณ์ สำนักงานเขตบางนา สังกัดกรุงเทพมหานคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จิตใส เกตุแก้ว. (2556). *ความพึงพอใจของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาครูด้วนชุดฝึก E-Training.* สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.

จินดารัตน์ โพธินอก. (2557). *องค์ความรู้ภาษาวัฒนธรรม ความฉลาดทางสุขภาวะ*. ค้นเมื่อวันที่ 16 พฤศจิกายน 2563, จาก: https://www.gotoknow.org/posts/659944

จุฑารัตน์ วรรณศรียพงษ์. (2558). *กิจกรรมสร้างสรรค์เด็กอนุบาล.* ค้นเมื่อวันที่ 27 มกราคม 2560, จาก: https://www.gotoknow.org/posts/592849

ชนกนารถ ชื่นเชย. (2550). *รูปแบบการจัดการศึกษาต่อเนื่องในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.*วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ชยากานต์ เปี่ยมถาวรพจน์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ชวินท์ ธัมมนันท์กุล. (2540). *Learning organization (workshop).* กรุงเทพฯ : บีสิเนส.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2553). *สอนเด็กให้มีจิตสาธารณะ.* กรุงเทพฯ: วีพริ้นท์

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2554). *การสัมมนาเครือข่ายสถาบันเพื่อการป้องกันประเทศและความมั่นคง (Network of Institutes for Defence and Security : NIDaS) เกี่ยวกับการดำเนินการความร่วมมือทางเครือข่ายที่แท้จริง.* ค้นเมื่อ 27 มกราคม 2560, จาก: http://www.dti.or.th/page_bx.php?cid=24&cno=431

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *HR and Happy Workplace 8.* กรุงเทพฯ : แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน.

_____. (2553). Change... *เพื่อสร้างความสุขในองค์กร.* ค้นเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2560, จาก: http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XM0jYg4j

_____. (2556). *องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace).* ค้นเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2560, จาก: http://mrslaongtip.wordpress.com/2013/09/11/องค์กรแห่งความสุข-happy-workplace

ชุติกาญจน์ เปาทุย. (2553). *ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล* : กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

ชุติมา วงษ์พระลับ. (2553). “ความคิดสร้างสรรค์ที่สรรค์สร้างได้.” *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีที่ 33 (ฉบับที่ 4).* ค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2562 จาก: https://docs.google.com/document/d/1WasdWOqLCtvPxTizFjroIGK7Sskz5NJUHtgnYVXf1U/edit.

ชูเกียรติ บุญกะนันท์. (2550). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงเส้นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.* ปริญญานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ณัฐพันธ์ มีมุข. (2560). *อิทธิพลขององค์กรแห่งความสุขที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง.* วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ณีรนุช นรินทร์. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ดวงเนตร ธรรมกุล. (2557*). ก้าวตาม.....ก้าวไปสู่โรงพยาบาลสุขภาวะ. ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ "พัฒนานักสร้างสุขโรงพยาบาล"*รุ่นที่ 2 (หน้า 47-48). วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, นนทบุรี.

ทศ คณนาพร และพันโท อนันท์ ชินบุตร. (2555*). The Best CEOs คัมภีร์สร้าง "มืออาชีพ" และ "เพิ่มความสุข" ในองค์กร ของ เดอะ เบสท์ ซี อี โอ.* กรุงเทพฯ, แฮ็ปปี้บุ๊ค.

ทองจันทร์ หงส์ลดารมย์. (2551). "การเรียนรู้โดยการพึ่งตนเอง Self-Directed Learning" *สารพัฒนา 33 คณาจารย์* ปีที่ 11. ฉบับที่ 5 พฤศจิกายน-ธันวาคม 2551

ทิศนา แขมมณี. (2555). *ศาสตร์การสอน.* พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธงชัย ธนสถิต. *เครือข่าย "Network" และการสร้างเครือข่าย "Networking".* จังหวัดฉะเชิงเทรา : สำนักงานพัฒนาชุมชน ค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2562, จาก: http://chachoengsao.cdd.go.th/wp-content/uploads/sites/9/2017/06

ธานิชา มุลอามาตย์. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.*" วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ธารณ์ ทองงอก. (2552). *ความสุขและความต้องการความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี.* วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

นภดล อินทร์จันทร์ , ปิยวดี มากพา , กานต์รวี ชมเชย . (2554*). การศึกษาความพึงพอใจของผู้ใช้บริการหอจดหมายเหตุ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* สถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

นฤมล แสวงผล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร และคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

นลินทิพย์ พรหมสังข์และเด่น ชะเนติยัง. (2558). “รูปแบบการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่ นักเรียนประถมศึกษาให้เติบโตเป็นคนดีของสังคมไทย”,*วารสารปาริชาต มหาวิทยาลัย ทักษิณ. 28 (1), 37.*

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. (2550). *แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน.* กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย.

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). *ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลจังหวัดสมุทรสาคร.* มหาวิทยาลัยศิลปากร เนตรสวรรค์ จินตนาวลี, นครปฐม.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่มที่ 1.* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญสืบ พันธุ์ดี. (2537). *การพัฒนาบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอนวิชาชีววิทยาระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย.วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต.* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

บุปผา เรืองรอง. (2558). *กิจกรรมสร้างสรรค์ (CreativeActivities).* ค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2562, จาก: https://web.facebook.com/SamakomAnuban/posts/395693957268856/

บุษกร วัฒนบุตร. (2558). *การบูรณาการพุทธศาสนาเพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์แบบคนเก่งคนดีในศตวรรษที่ 21.* การประชุมวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนาศาสตร์แห่งชาติ ครั้งที่ 15

ประจวบ เพิ่มสุวรรณ. (2553). *ความพึงพอใจของนักศึกษา ต่อการเรียนการสอนโดยใช้วิธีกรณีศึกษา.* BU Academic Review. 9(2) : 37-46.

ประเวศ วะสี. (2541). *ปฏิรูปการศึกษาไทย : ยกเครื่องทางปัญญาทางรอดจากหายนะ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรีสฤษดิ์วงศ์.

ปอวลี ผลประทุม. (2555). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ปัญญา วารปรีดี. (2550). *การพัฒนาระบบการบริหารจัดการในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน.* ภาคนิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ปิยะพร วงษ์อุดม. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสุขในการทางานของครูโรงเรียนประถมศึกษาพื้นที่ทุรกันดาร ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ผุสดี แสงหล่อ. (2555). *ศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกปกครองต่อการบริหารงานของโรงเรียน สวนป่าอุปถัมภ์ส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.* มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

พจนรินทร์ เหลืองอรัญนภา. (2556). *ทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

พระพรหมคณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2554). *แก่นแท้ของพระพุทธศาสนาและลักษณะแห่งพระพุทธศาสนา.* โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, กรุงเทพฯ.

พัชรี คงดี. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกัดนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์.* วิทยานิพนธ์. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทาลัย.

พิริยา วีระมาชา และ สาวีตรี คล้ายจันทร์. (2551). *การสร้างเสริมองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสาธิต ระดับมัธยมศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

พิสิฐ เทพไกรวัล. (2554). *การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก.* วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ไพฑูรย์ วิรบุตร์. (2550). *การพัฒนางานวิชาการโดยใช้แนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้.*ม.ป.ท

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2552). *อุดมศึกษาโลกาภิวัตน์รายงานการดูงานและประชุมวิชาการต่างประเทศ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ไพรัช จันทสุวรรณโณ. (2555). *รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

บรรณานุกรม (ต่อ)

มธุรดา ศรีรัตน์. (2554). *การบริหารแบบมีส่วนร่วม.* ค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2562, จาก: www.http://gotoknow.org/blog/mathu/33443

มนตา ตุลย์เมธาการ และคณะ. (2560). *การสังเคราะห์องค์ความรู้กระบวนการขยายผลโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรมในส่วนภูมิภาค และการประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรม สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน.* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

เมธาพร ผังลักษณ์. (2559). *ความสุขในการทำงานของครูในอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.* วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เมธี วงศ์วีระพันธุ์. (2556). *การพัฒนารูปแบบภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการส่งเสริมสุขภาวะในผู้สูงอายุ : กรณีภาคเหนือตอนบน.* โรงพยาบาลนครพิงค์ ม.ป.ท. , เชียงใหม่.

ยุรพร ศุทธรัตน์. (2552). *องค์การแห่งการเรียนรู้.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีนักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.* สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.

รัชนี ทีปกากร. (2556). *การศึกษาความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานของโรงเรียนเทศบาล1 (สถาวร) สังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึง จังหวัดชลบุรี.* งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

รัตนะ บัวสนธ์. (2550). *รายงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมโรงเรียนกับการพัฒนาองค์แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก.* มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่กัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554.* กรุงเทพฯ : นามมีบุคส์

รุ่งนภา ชุณหวรชัย. (2556***).*** *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข “คึกฤทธิ์อาร์คิเทค”.* วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์. (2561). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2561.* สงขลา : โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

_____. (2561). *สารสนเทศโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561*. สงขลา : โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์.
มหาวิทยาลัยราชภัฏ, เชียงราย.

วนิดา ไหมพรม. (2560). *การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นคนดีของนักเรียนโดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนตะเครียะวิทยาคม.* โรงเรียนตะเครียะวิทยาคม, สงขลา.

วรัญญา ลิ้มประเสริฐ. (2558). *การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้บนเว็บไซต์ Weebly เพื่อส่งเสริมการทำโครงงานคอมพิวเตอร์ สำหรับนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3.* การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและการสื่อสารการศึกษา แขนงวิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.

วราภรณ์ แสงพลสิทธิ์. (2554). *ความต้องการการนิเทศการสอนของครูเครือข่ายโรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม.* งานวิจัย. โรงเรียนอัสสัมชัญแผนกประถม ประจำปีการศึกษา 2554.

วารุณี ภาชนนท์. (2551). *ความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนต่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา.* ปริญญานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). *การวิจัยพัฒนารูปแบบ วารสารมหาวิทยาราชภัฏสกลนคร,* ปีที่ 2 (ฉบับที่ 4), 2-15 มหาวิทยาราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

วิชา เลียดประถม. (2551). *การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ในสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 ภาคกลาง*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

วิมล จันทร์แก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.

วิมลรัตน์ พูลหน่าย. (2555). *บุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้คุณลักษณะงาน และความสุขในการทำงานของครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39.* งานวิจัยส่วนบุคคลปรัชญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม และองค์กร.

วิศิษฐ์ ชูวงษ์. (2542). *แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ : สู่บ้านใหม่.* กรุงเทพฯ : สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ศักดิ์นิพน สว่างวงศ์. (2557). *เครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.* บทความวิชาการ วารสาร บริหารการศึกษาบัวบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. Vol 14 No 2 (2014) : กุมภาพันธ์-พฤษภาคม 2557.

ศิริพร ครุฑกาศ และดวงเนตร ธรรมกุล. (2557). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ) : การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชชนี. นนทบุรี : วิทยาศาสตร์พยาบาลบรมราชชนนี.*

ศิริวรรณ พิริยคุณธร และคณะ. (2559). “การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมเด็กวัยเรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และสุข ของนักเรียนในระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จังหวัดสงขลา. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” *วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์* มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.36(3) 150-171.

ศิริโสภาคย์ บูรพาเดชะ. (2550). *จิตวิทยาธุรกิจ.* คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

ศิริอร จุลทา. (2556). *ความสุขในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2560). *กระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมทำอย่างไรให้ประสบผลสำเร็จ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2560). คู่มือการนิเทศติดตามโรงเรียนคุณธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บริษัทสหมิตรพริ้นติ้งแอนด์พับลิสชิ่ง จำกัด.

สนธยา พลศรี. (2550). *เครือข่ายของการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สมคิด แตงพรม. (2555*). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู อำเภอโนนดินแดง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3.* งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สมคิด อิสระวัฒน์. (2541). *รายงานการวิจัยเรื่อง ลักษณะการอบรมเลี้ยงดูเด็กของคนไทย ซึ่งมีผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง.* คณะสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมคิด ปิ่นทอง. (2556). *รูปแบบการจัดการการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข.* วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สมนึก ทองเอี่ยม. (2550). *การพัฒนารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับกลาง ในมหาวิทยาลัยในการกำกับของรัฐ.* วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

สมบูรณ์ สุริยวงศ์, สมจิตรา เรืองศรี และเพ็ญศรี เศรษฐวงศ์. (2544). *ระเบียบวิธีวิจัยทาง การศึกษา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวชิาการ.

สมุทร ชำนาญ. (2556). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา.* ศูนย์นวัตกรรมการบริหาร และ ผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2554). *องค์กรเปี่ยมสุข Happy workplace.* สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, กรุงทพฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา. (2561). *คู่มือการนิเทศการศึกษา.* มุกดาหาร : สานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร. (เอกสารอัดสาเนา).

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *นโยบาย และกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2559.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ. (2550). *แผนการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10.* กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานวิชาการ และมาตรฐานการศึกษา. (2554). *หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2554.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุธี วรประดิษฐ์. (2553). *การมีส่วนร่วมของชุมชนงานสารสนเทศ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดตราด.* สำนักงานการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย, ตราด.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุพักตร์ พิบูลย์. (2555). *การกำกับติดตามและการนิเทศงานทางการศึกษา.* ค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2562, จาก: www.gotoknow.org/posts/195247

สุรชาติ ณ หนองคาย. (2550). “แนวคิดและแนวปฏิบัติในการจัดการความรู้เพื่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ของหน่วยงานภาครัฐ.” วารสารบริหารงานสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล ,13(2), 31-32.

เสาวนีย์ เดือนเด่น และคณะ. (2557). *การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร.* ปริญญาศิลปศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล. (2553). *กระบวนทัศน์ใหม่ของความสำนึกต่อชุมชนของครู : การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุพหุระดับ และพหุกรณีศึกษา.* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อนันต์ เพียรพานิชย์. (2550). *การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบที่ครูและชุมชนมีบทบาทหลักตามความคิดเห็นของครูและผู้นำชุมชนกลุ่มโรงเรียนขามใหญ่พัฒนา จังหวัดอุบลราชธานี.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

อภิชัย มงคล. (2552). *การพัฒนา และทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย.* กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตร แห่งประเทศไทย.

อภิชาต นิลภาทย์. (2556). *ความสุขในการทำงานกับสมรรถนะข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตบางพลัด.* วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

อรกัญญา พงษ์พิมาย. (Orkunya Phongphimal). (2557). *ผลกระทบของคุณลักษณะของงานที่มีต่อความสำเร็จในการทำงานผ่านความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนนาคประสิทธิ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.* โรงเรียนนาคประสิทธิ์, นครปฐม.

อรวรรณ วงษ์ประคอง. (ม.ป.ป.). *การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.* ค้นเมื่อ 8 มีนาคม 2562, จาก: http://ejournal.nidtep.go.th/PDF/pdf5bd95bfb5bff1.pd

อัมพร พงษ์กังสนานันท์. (2550). *การศึกษารูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต.* วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อาภรณ์ สำมะนา. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์กรแห่งการเรียนรู้และผลการดำเนินงานของสาขาธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน).* วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการตลาด.

อิสรีย์ ทองคำ. (2554). *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่นฯ.

Alderfer, Clayton P. (1976). *ERG Theory of Motivation Clayton Alderfer's revision of Abraham Maslow.* New York : Harper and Row.

AliEryilmaz. (2015). *"Positive Psychology in the Class: The Effectiveness of a Teaching Method Based on Subjective Well-Being and Engagement Increasing Activity."* International Journal of Instruction. July 2015. 8(2),17-32.

Borg, Walter R. and Gall, Merigith D. (1979). *Educational Research.* : An Introduction. 5th ed. New York: Longman.

Brown and Moberg. (1980). *Organization Theory and Managerment : A Macro Approach.* New York : John Wiley and Sons.

Brunner,J.S. (1956). *Toward a theory of instruction .* New York : Norton.

Burton, J . (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting literature and Practices. Submitted to Evelyn Kortum.* (WHO Headquarters, Geneva, Geneva, Switzerland February 2010)

Chiumento Sarah. (2007). *Happiness at Work Index Research report 2007.*Chiumento London, 24 Park Square East, Regent's Park. London Retrieved December 15 , 2012 from http://www.arboraglobal.com/documents/Happiness% 20at%20Work%20Index%20 20.pdf.

David K Berlo. (1960). *The Process of communication.* New York : Holt,Rinehart and Winston.Inc

บรรณานุกรม (ต่อ)

Dewey,John. (1965). Principles in Education.

Diener, Ed, & Oishi, S. *"Are Scandinavian a Happier than Asians Issues in Comparing Nations on Subjective Well-Being?"* Asian Economic and Political Issues 10, 1 (January 2013), 59.

Dive, B. (2004). *The healthy organization.* USA : DMA Consultancy Limited.Freyermuth, Paul A. and Drs. Reinder J. Schonewille. "HAPPY WORKPLACES! HAPPY? ARE YOU NUTS" *The Journal of The Conference for Global* Transformation 9, 2009.

Ellinger, A.D., Yang, B. And Ellinger, A.E. (2018). *IS the learning organization for real examining the impacts of the dimentions of the learning organization on organizational performance.* Retrieved 1 May 2018, from: http://www.edst.educ.ubc.ca/aerc/2000/ellingera et all-final Pdf

Faure and Other. (1972). *Learning to be the world of Education to day and tomorrow.* Paris Unesco.

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

Good. (1973). *Dictionnary of Education.* New York : McGraw-Hill Book Company.

Howard Gardner. (1992). *Multiple Intelligences :* Theory in Practice John Dewey, *Art as Experience.* (New York, 1934), p. 4. Quoted in Monroe C. Beardsley,Aesthetics : From Classical Greece to the Present., p. 335.

Jerry; Purkey, Stuart; & Parker, Jackson. (1986). *Guiding Beliefs of Our School District,* In Productive School System for a No rational World. Arlington, Va :Association for Supervision and Curriculum Development. Paul A.

Keeves. (1988). *Model and Building. Education Research Methodology and Measurement: An International Handbook.* Oxford: Pergamon Press.

Knowles, Malcolm.S. (1975). *Self-directed Learning. AGuide for Learners and Teachers.* NewYork : Association Press.

Koontz,&Other. (1986). *Management.* New York : McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Lowe, G. S. (2004). *Health workplace strategies : creating change and achieving results.* USA : The Graham Lowe Group Inc.

Manion, J. (2003). *Joy at work: Creating a positive workplace*. Nursing Administration.

Miller, G.A. (1951). *Statistical approach, language and communication.* New York : McGraw-Hill.

Muylaert, K., Beeck, R., & Broek, K. (2007). *Company health check: An instrument to promote health at the workplace.* Retrieved from: http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/7th_Initiative_MoveEU/Review_and_Catalogue_CHC.pdf.

National Heart Foundation of Australia. (2011). *Health workplace Guide Retrieved.* January 20,2012 from www.heart foundation.org-au/stte collection Douments/HF_workplace Health.pdf

Negro, P. (1995). *Morale of Elementary School Teacher.* New York: Happier and Row Publisher.

Neto, F. (2001). "Personality predictors of happiness". *Psychological Report* 88: 817-824.

New Economic Foundation. (2013). "Happy Planet Index 2006" *Accessed May* 17,2013, Available from Http://neweconomics.org/sites/newecono mics.org /files/The_Happy_Planet_Index_1.pdf

New Economics Foundation. *Happy Planet index. (2013).* Accessed 1 July 2016 available from http//www. neweconomics.org/files/The_Happy_Planet_ lndex_1.pdf.

Osborne. (2018). The learning organization and leadership for the college system.

Overstreet, Harry A. (1949). *The Man Mind.* New York : W.W. Norton Company.

Peterson. (1958). *Kindergarten : The Key to Child Growth. New York:* Exposition Press.

Putti J.M. (1987). *Management : function approach.* Singapore : McGraw-Hill.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Shelly, M. W. (1975). *Responding to Social Change.* Pennsylvania: Dowden Huntchisam Press. Inc.

Sillins, Zarins and Mulford. (2018). *What Characteristics and Processes Define a School as a Learning Organization?.*

Skinner. (1953). *Applied History of psychology/Learing Theories science and Human. Behavior.* New York : Macmillan Vygotsky.

Smet, A. D., Loch, M., & Schaninger, B. (2007). *Anatomy of a healthy corporation.* The McKinsey Quarterly

Smith and others. (1980). *Measurement : Making Organization Perform.* New York : Macmillan.

Suwannachin. (2018). *Planning for Learning Organization in a Private Vocational School in Thailand.* Dissertation PH.D. Available from : http ://www.lib.com/disertations/fullcit/ 3064541.Illinois State University DAI-A63/09.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ และสำเนาหนังสือติดต่อ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จรัส อติวิทยาภรณ์	ผู้อำนวยการหลักสูตรศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
2. นายสมสุข เพชรกาญจน์	ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านคลองนกกระทุง วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2
3. นายถาวร หนูสงวน	ผู้อำนวยการ โรงเรียนอนุบาลปากพะยูน วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1
4. นายสนิท จินดาวงศ์	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเทพชุมนุม วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2
5. นายสว่าง จันทฤทธิ์	ข้าราชการบำนาญ อดีตผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนเนียง วิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สงขลา เขต 2



ที่ ศธ. 04146.122/ว 196

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หมู่ 5
ตำบลฉลุง อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110

21 กรกฎาคม 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามความคิดเห็นด้านบริบทและด้านปัจจัยนำเข้า จำนวน 2 ฉบับ
2. แบบสอบถามความคิดเห็นด้านกระบวนการ 7 ขั้นตอน จำนวน 1 ฉบับ
3. แบบสอบถามความคิดเห็นด้านผลผลิต จำนวน 1 ฉบับ
4. แบบประเมินความพึงพอใจ จำนวน 4 ฉบับ
5. ซีดีรอม รายงานการประเมินโครงการฯ บทที่ 1- 3 จำนวน 1 แผ่น

ด้วยนายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ ข้าพเจ้าพิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการวิจัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

โทร . 08 7293 5405

ภาคผนวก ข

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาค่า IOC

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ข้อ	รายการ	ผลการพิจารณา ผู้เชี่ยวชาญ $\sum R$					$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ความสอดคล้อง
		1	2	3	4	5		
ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ								
1	การสื่อสารสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้กับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน เพื่อการสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกำหนดตัวบ่งชี้โรงเรียนแห่งความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	การสื่อสารสร้างความเข้าใจในการร่วมกำหนดกรอบแนวทาง และวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	การร่วมทบทวนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม								
6	การร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร นักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนเพื่อส่งเสริม/พัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผลการพิจารณา ผู้เชี่ยวชาญ $\sum R$					$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ความสอดคล้อง
		1	2	3	4	5		
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม								
7	การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ทุกคนตระหนักและเห็นคุณค่าในการช่วยกันสร้างคนดี คนเก่ง และมีความสุข ให้บ้านเมือง	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
8	การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และหรือการช่วยเหลือนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	การมีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษา ให้การแนะนำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนด้านความรู้ ทักษะ และวัสดุอุปกรณ์ สำหรับการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการสอบถามติดตาม (การนิเทศ)								
13	มีประชุมวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบการนิเทศ กำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจวิธีการและเป้าหมายในการกำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศกำกับติดตามประเมินและร่วมชื่นชมความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผลการพิจารณา ผู้เชี่ยวชาญ $\sum R$					$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ความสอดคล้อง
		1	2	3	4	5		
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม								
16	มีการนำผลการนิเทศ แนะนำ และผลการประเมินติดตามไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
17	นักเรียนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้นสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ								
18	การร่วมกำหนดรูปแบบการเสริมแรง สร้างขวัญกำลังใจ ในโอกาสและลักษณะต่างๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
19	ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการชื่นชมผลการพัฒนาโดยการร่วมติดดาว เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจครู และนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
20	การส่งเสริมให้นักเรียนและครูได้นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และผลการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน แก่โรงเรียนที่สนใจมาศึกษาดูงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
21	การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียนและนักเรียน ต่อหน่วยงานต่างๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
22	การส่งเสริมให้ครู และนักเรียนร่วมนำเสนอผลงานและรับการประเมิน เพื่อรับเกียรติบัตรการประกาศเกียรติคุณในระดับเขตพื้นที่ ระดับเขตตรวจราชการและระดับชาติ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
23	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
24	นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผลการพิจารณา ผู้เชี่ยวชาญ $\sum R$					$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ความสอดคล้อง
		1	2	3	4	5		
ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย								
25	การร่วมประชุมวางแผนในการสร้างและขยายเครือข่าย ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
26	การร่วมกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนเครือข่าย เป้าหมายเพื่อขยายผลการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
27	การร่วมวางแผนในการดูแลและพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข เป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
28	การขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุขโดยการจัดนิทรรศการเพื่อประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
29	การร่วมพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข โดยการจัดอบรมนักเรียนและครูให้กับโรงเรียนเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
30	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุขตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด และเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
31	นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นที่ชื่นชมและยอมรับของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
32	การส่งเสริมให้เครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข ได้พัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขประสบความสำเร็จเป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งศึกษาดูงาน และสามารถขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ข้อ	รายการ	ผลการพิจารณา ผู้เชี่ยวชาญ $\sum R$					$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ความสอดคล้อง
		1	2	3	4	5		
1	ครู และบุคลากรมีสภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	นักเรียนมีภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีมและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	นักเรียนมีจิตสาธารณะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวม	+1	+1	+1	0	+1	0.80	ใช้ได้
5	ครูมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	นักเรียนปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือมีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ผ่อนคลาย สังสรรค์ ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	ครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	นักเรียนมีกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	ครูปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน รู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	นักเรียนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนรู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความพอเพียงเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผลการพิจารณา ผู้เชี่ยวชาญ $\sum R$					$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ความสอดคล้อง
		1	2	3	4	5		
13	นักเรียนมีการออมเงิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	ครูและนักเรียนมีความผูกพันที่ดีต่อกัน “เด็กรักครู ครูรักเด็ก”	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ข้อ	รายการ	ผลการพิจารณา ผู้เชี่ยวชาญ $\sum R$					$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ความสอดคล้อง
		1	2	3	4	5		
1	กิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูล ข่าวสารสารสนเทศ สู่การสร้างความคิดรวบยอด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	กิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	กิจกรรมการเรียนรู้สอดแทรกคุณธรรมและค่านิยมที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ ความคิดในการ สร้างสรรค์ชิ้นงาน/ภาระงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	วัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ นักเรียนได้ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	กิจกรรมเน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	การเรียนรู้ได้บูรณาการกับการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยการให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	กิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เช่น การทำโครงงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	มีการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลมีความหลากหลายมีเกณฑ์ที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	เครื่องมือการวัดและประเมินผลมีความหลากหลาย มีคุณภาพตรงตามตัวชี้วัด และเหมาะสมกับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุข ของนักเรียน โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา

ข้อ	รายการ	ผลการพิจารณา ผู้เชี่ยวชาญ $\sum R$					$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ความสอดคล้อง
		1	2	3	4	5		
1	นักเรียนมีการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และท้องถิ่นอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	นักเรียนมีการซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ครู หรือผู้รู้อยู่สม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	นักเรียนมีความสุข สนุกกับการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อครู และวิชาที่เรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	นักเรียนวางแผนการเรียนรู้อย่างมีระบบและมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	นักเรียนรักโรงเรียน และชอบมาโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	นักเรียนกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
9	นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนและผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	นักเรียนกล้าแสดงออกในทางความคิด และการกระทำอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ข้อ	รายการ	ผลการพิจารณา ผู้เชี่ยวชาญ $\sum R$					$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ความสอดคล้อง
		1	2	3	4	5		
1	การสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
5	ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจน้ำใจงาม (Happy Heart)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดี โรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Society)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผลการพิจารณา ผู้เชี่ยวชาญ $\sum R$					$IOC = \frac{\sum R}{N}$	ความสอดคล้อง
		1	2	3	4	5		
9	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relax)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
10	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
11	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
12	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัดและออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
13	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family)	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
14	การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
15	นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การหาค่าความเชื่อมั่น

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ฉบับที่ 1

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100.0
Excluded(a)	0	.0
Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.982	.984	32

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	4.506	4.033	4.767	.733	1.182	.028	32

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	175.93	444.271	.520	.982
A2	175.77	438.599	.710	.982
A3	175.57	435.495	.863	.981
A4	176.20	438.166	.632	.982
A5	175.70	436.562	.789	.981
B6	175.77	432.875	.750	.982
B7	175.83	436.075	.698	.982
B8	175.57	435.495	.863	.981
B9	175.57	435.495	.863	.981
B10	175.93	435.306	.657	.982
B11	175.90	431.197	.736	.982
B12	176.00	441.517	.551	.982
C13	175.53	435.430	.881	.981
C14	175.70	436.562	.789	.981
C15	175.87	431.775	.713	.981
C16	175.77	438.599	.710	.982
C17	175.67	437.126	.771	.982
D18	175.57	434.875	.888	.981
D19	176.10	434.162	.670	.981
D20	175.53	435.430	.881	.982

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D21	175.70	434.424	.747	.982
D22	175.57	434.875	.888	.981
D23	175.90	431.197	.736	.982
D24	175.77	431.702	.788	.981
E25	175.87	433.154	.710	.982
E26	175.63	432.723	.874	.981
E27	175.80	433.683	.686	.982
E28	175.80	436.441	.639	.982
E29	175.47	437.913	.818	.981
E30	175.57	434.875	.888	.981
E31	175.63	433.482	.846	.981
E32	175.60	433.421	.856	.981

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
180.23	457.702	21.394	32

ฉบับที่ 2

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100.0
Excluded(a)	0	.0
Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.960	.963	15

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.169	.093	.340	.247	3.654	.003	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	76.87	34.671	.748	.957
A2	76.87	34.671	.748	.957
A3	77.00	34.000	.724	.958
A4	76.90	34.507	.694	.958
A5	77.03	34.102	.578	.961
A6	76.90	34.576	.854	.956
A7	76.87	34.947	.925	.956
A8	76.87	34.671	.748	.957
A9	76.97	36.378	.416	.961
A10	76.97	36.378	.416	.961
A11	76.90	34.576	.854	.956
A12	76.87	34.671	.748	.957
A13	76.90	34.576	.854	.956
A14	76.93	34.271	.674	.959
A15	76.93	33.857	.903	.955

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80.97	38.378	6.195	15

ฉบับที่ 3

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100.0
Excluded(a)	0	.0
Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.960	.963	10

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.169	.093	.340	.247	3.654	.003	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	76.87	34.671	.748	.957
A2	76.87	34.671	.748	.957
A3	77.00	34.000	.724	.958
A4	76.90	34.507	.694	.958
A5	77.03	34.102	.578	.961
A6	76.90	34.576	.854	.956
A7	76.87	34.947	.925	.956
A8	76.87	34.671	.748	.957
A9	76.97	36.378	.416	.961
A10	76.97	36.378	.416	.961

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
80.97	38.378	6.195	10

ฉบับที่ 4

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	30	100.0
Excluded (a)	0	.0
Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.959	.963	10

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.248	.072	.448	.375	6.182	.013	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	76.87	34.671	.748	.957
A2	76.87	34.671	.748	.957
A3	77.00	34.000	.724	.958
A4	76.90	34.507	.694	.958
A5	77.03	34.102	.578	.961
A6	76.90	34.576	.854	.956
A7	76.87	34.947	.925	.956
A8	76.87	34.671	.748	.957
A9	76.97	36.378	.416	.961
A10	76.97	36.378	.416	.961

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
93.21	56.092	7.489	10

ฉบับที่ 5

Case Processing Summary		
	N	%
Cases	30	100.0
Excluded(a)	0	.0
Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.962	.960	15

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.613	.267	.967	.700	3.625	.034	15

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	77.33	122.667	.949	.957
A2	77.17	127.367	.844	.959
A3	77.00	131.600	.878	.959
A4	77.00	131.600	.534	.963
A5	77.17	127.367	.844	.959
A6	76.83	136.167	.454	.963
A7	77.33	122.667	.949	.957
A8	77.00	131.600	.534	.963
A9	77.33	122.667	.949	.957
A10	77.67	129.467	.653	.961
A11	77.50	121.900	.894	.958
A12	76.83	136.167	.454	.963
A13	77.33	122.667	.949	.957
A14	77.17	127.367	.844	.959
A15	77.17	127.367	.844	.959

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
81.33	142.267	11.928	15

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ฉบับที่ 1 แบบสอบถามระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561 - 25362

.....

คำชี้แจง : 1. แบบสอบถามระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

☐ ครู ☐ นักเรียน ☐ ผู้ปกครอง ☐ เครือข่ายชุมชน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านโดยแต่ละข้อคำถามมีตัวเลือกให้ตอบ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับ มีความหมาย ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ/คุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1	**ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ** การสื่อสารสร้างความเข้าใจและความตระหนักให้กับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน เพื่อการสื่อสารสร้างความเข้าใจต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace)					
2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกำหนดเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace)					
3	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกำหนดตัวบ่งชี้โรงเรียนแห่งความสุข					
4	การสื่อสารสร้างความเข้าใจในการร่วมกำหนดกรอบ แนวทาง และวิธีการปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด					
5	การร่วมทบทวนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสะท้อนโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)					
6	**ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม** การร่วมกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร นักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนเพื่อส่งเสริม/พัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace)					
7	การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานอื่น เพื่อให้ทุกคนตระหนักและเห็นคุณค่าในการช่วยกันสร้างคนดี คนเก่ง และมีความสุข ให้บ้านเมือง					
8	การมีส่วนร่วมในการสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และหรือการช่วยเหลือนักเรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ/คุณภาพ				
		5	4	3	2	1
9	การมีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษา ให้การแนะนำ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรมพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน					
10	การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนด้านความรู้ ทักษะ และวัสดุอุปกรณ์ สำหรับการทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน					
11	การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน					
12	การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน					
13	**ด้านการสอบถามติดตาม(การนิเทศ กำกับ)** มีประชุมวางแผนเพื่อกำหนดรูปแบบการนิเทศ กำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ					
14	มีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจวิธีการและเป้าหมายในการกำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างชัดเจน					
15	การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องในการนิเทศกำกับติดตามประเมินและร่วมชื่นชมความสำเร็จ					
16	มีการนำผลการนิเทศ แนะนำ และผลการประเมินติดตามไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา					
17	นักเรียนมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้นสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน					
18	**ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ** การร่วมกำหนดรูปแบบการเสริมแรง สร้างขวัญกำลังใจ ในโอกาสและลักษณะต่างๆ เพื่อพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน					
19	ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการชื่นชมผลการพัฒนาโดยการร่วมติดดาว เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจครู และนักเรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ/คุณภาพ				
		5	4	3	2	1
20	การส่งเสริมให้นักเรียนและครูได้นำเสนอแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และผลการดำเนินงานพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน แก่โรงเรียนที่สนใจ มาศึกษาดูงาน					
21	การนำเสนอผลการดำเนินงานการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียน ต่อหน่วยงานต่างๆ					
22	การส่งเสริมให้ครู และนักเรียนร่วมนำเสนอผลงานและรับการประเมิน เพื่อรับเกียรติบัตรการประกาศเกียรติคุณในระดับเขตพื้นที่ ระดับเขตตรวจราชการ และระดับชาติ					
23	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข					
24	นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข					
25	**ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย** การร่วมประชุมวางแผนในการสร้างและขยายเครือข่าย ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข					
26	การร่วมกำหนดคุณสมบัติ และจำนวนเครือข่ายเป้าหมายเพื่อขยายผลการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข					
27	การร่วมวางแผนในการดูแลและพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข เป้าหมาย					
28	การขยายเครือข่ายในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุขโดยการจัดนิทรรศการเพื่อประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนอื่น ๆ					
29	การร่วมพัฒนาเครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข โดยการจัดอบรมนักเรียนและครูให้กับโรงเรียนเป้าหมาย					
30	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด และเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม					

ข้อ	รายการ	ระดับการปฏิบัติ/คุณภาพ				
		5	4	3	2	1
31	นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข และมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เป็นที่ชื่นชมและยอมรับของครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และชุมชน					
32	การส่งเสริมให้เครือข่ายโรงเรียนดี เก่ง สุข ได้พัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขประสบความสำเร็จ เป็นแบบอย่าง เป็นแหล่งศึกษาดูงาน และสามารถขยายเครือข่ายเพิ่มขึ้น					

ฉบับที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

.....

คำชี้แจง : 1. แบบสอบถามระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

☐ ครู ☐ นักเรียน ☐ ผู้ปกครอง

☐ เครือข่ายชุมชน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน โดยแต่ละข้อคำถาม มีตัวเลือกให้ตอบ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ มาก
ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ น้อย
ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ/คุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1	ครู และบุคลากรมีสภาวะสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี					
2	นักเรียนมีภาวะสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง					
3	ครูและบุคลากรมีความเอื้ออาทร ทำงานเป็นทีม และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
4	นักเรียนมีจิตสาธารณะเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หรือส่วนรวม					
5	ครูมีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงามเป็นแบบอย่างแก่นักเรียน					
6	นักเรียนปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ มีความกตัญญูต่อผู้มีพระคุณ					
7	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมให้ครูและนักเรียนได้ผ่อนคลาย สังสรรค์ ตามวาระและโอกาสที่เหมาะสม					
8	ครูมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง					
9	นักเรียนมีกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน					
10	ครูปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน รู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข					
11	นักเรียนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของโรงเรียนรู้รักสามัคคีและอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข					
12	ครูมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความพอเพียงเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล					
13	นักเรียนมีการออมเงิน รู้จักใช้จ่ายอย่างประหยัด					
14	ครูและนักเรียนมีความผูกพันที่ดีต่อกัน “เด็กรักครู ครูรักเด็ก”					
15	โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข					

ฉบับที่ 3 แบบสอบถามระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

.....

คำชี้แจง : 1. แบบสอบถามระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

☐ นักเรียน ☐ ผู้ปกครอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ของครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน โดยแต่ละข้อคำถาม มีตัวเลือกให้ตอบ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมาย ดังต่อไปนี้

ระดับ 5	หมายถึง	การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ	มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ	มาก
ระดับ 3	หมายถึง	การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ	ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ	น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ/คุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1.	กิจกรรมการเรียนรู้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนบูรณาการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ สู่การสร้างความคิดรวบยอด					
2.	กิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติด้วยตนเอง ความรู้เกิดจากประสบการณ์ การสร้างองค์ความรู้และการสรุปทบทวนของผู้เรียน					
3.	กิจกรรมการเรียนรู้สอดแทรกคุณธรรมและค่านิยมที่ดี					
4.	กิจกรรมการเรียนรู้ส่งเสริมให้ได้ใช้ความรู้ ความคิด ในการ สร้างสรรค์ชิ้นงาน/ภาระงาน					
5.	วัสดุอุปกรณ์ สื่อและแหล่งเรียนรู้มีความหลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาสาระ นักเรียนได้ใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ด้วยตนเอง					
6.	กิจกรรมเน้นให้นักเรียนเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง					
7.	การเรียนรู้ได้บูรณาการกับการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยโดยการให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง					
8.	กิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เช่น การทำโครงงาน					
9.	มีการกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลมีความหลากหลายมีเกณฑ์ที่ชัดเจน					
10.	เครื่องมือการวัดและประเมินผลมีความหลากหลาย มีคุณภาพตรงตามตัวชี้วัด และเหมาะสมกับนักเรียน					

ฉบับที่ 4 แบบสอบถามระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุข ของนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา

.....

คำชี้แจง : 1. แบบสอบถามระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุข ของนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

☐ นักเรียน ☐ ผู้ปกครอง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพการเรียนรู้อย่างมีความสุข ของนักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านโดยแต่ละข้อคำถามมีตัวเลือกให้ตอบ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับ มีความหมาย ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ มาก

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติ/คุณภาพอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ/คุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1	นักเรียนมีการค้นคว้าหาความรู้ด้วยตนเองจากสื่อ แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และท้องถิ่นอย่างหลากหลาย					
2	นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์					
3	นักเรียนมีการซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อน ครู หรือผู้รู้อยู่สม่ำเสมอ					
4	นักเรียนมีความสุข สนุกกับการเรียนรู้					
5	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อครู และวิชาที่เรียน					
6	นักเรียนวางแผนการเรียนรู้อย่างมีระบบและมีความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย					
7	นักเรียนรักโรงเรียน และชอบมาโรงเรียน					
8	นักเรียนกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน					
9	นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับเพื่อนและผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข					
10	นักเรียนกล้าแสดงออกในทางความคิด และการกระทำอย่างสร้างสรรค์					

ฉบับที่ 5 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชนที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

.....

คำชี้แจง : 1. แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

☐ นักเรียน ☐ ครู ☐ ผู้ปกครอง

☐ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ☐ เครือข่ายชุมชน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ที่มีต่อการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่านโดยแต่ละข้อคำถามมีตัวเลือกให้ตอบ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับ มีความหมาย ดังต่อไปนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความพึงพอใจ มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความพึงพอใจ มาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความพึงพอใจ ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความพึงพอใจ น้อยที่สุด

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ/คุณภาพ				
		5	4	3	2	1
1	การสื่อสารสร้างความเข้าใจ/ความตระหนัก ของฝ่ายบริหารกับนักเรียน ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเครือข่ายชุมชน ในการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข					
2	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการ กำหนดเป้าหมายและพฤติกรรมบ่งชี้ที่สะท้อนถึงโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข					
3	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้อง ในการกำหนดกรอบแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข					
4	การสื่อสารสร้างความเข้าใจกับผู้เกี่ยวข้องในการเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับการพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข					
5	ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกิจกรรมเพื่อพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข ตามตัวบ่งชี้ที่โรงเรียนกำหนด					
6	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขทางร่างกาย (Happy body)					
7	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านจิตใจน้ำใจงาม (Happy Heart)					
8	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมด้านสังคมดี โรงเรียนน่าอยู่ ผู้คนน่ารัก (Happy Society)					
9	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการผ่อนคลายที่ดี (Happy Relax)					
10	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาด้านศักยภาพทางสมอง / การศึกษาค้นคว้า (Happy Brain)					
11	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม (Happy Soul)					
12	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประหยัด และออมใช้ชีวิตอย่างพอเพียง (Happy Money)					

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับปฏิบัติ/คุณภาพ				
		5	4	3	2	1
13	การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นเสมือนบ้าน ครูอาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบดูแลเข้มแข็ง (Happy Family)					
14	การจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข					
15	นักเรียนโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์เรียนรู้อย่างมีความสุข					

ภาคผนวก จ

หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ



ที่ ศธ. 04146.122 /ว276

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หมู่ 5
ตำบลฉลุล อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110

29 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดม่วงค่อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม ฉบับที่ 1-9

ด้วยข้าพเจ้านายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ อำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้ดำเนินการจัดทำงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 ขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการ จึงได้จัดส่งแบบสอบถาม มาเพื่อทดลองใช้กับ นักเรียน คณะครู ผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้น และเครือข่ายชุมชน จำนวน 5 ฉบับ ในโรงเรียนของท่าน

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานวิชาการดังกล่าวคงจะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

โทร . 087- 2935405



ที่ ศธ. 04146.122 /ว276

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หมู่ 5
ตำบลฉลุล อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110

29 ตุลาคม 2560

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังพา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม ฉบับที่ 1-9

ด้วยข้าพเจ้านายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ อำเภอหาดใหญ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ได้ดำเนินการจัดทำงานวิจัย เรื่อง การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 ขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการ จึงได้จัดส่งแบบสอบถาม มาเพื่อทดลองใช้กับ นักเรียน คณะครู ผู้ปกครองนักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้น และเครือข่ายชุมชน จำนวน 5 ฉบับ ในโรงเรียนของท่าน

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานวิชาการดังกล่าวคงจะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

โทร . 087- 2935405

ภาคผนวก ฉ

แบบตอบรับการเผยแพร่ผลงาน

และ การเผยแพร่ผลงาน



ที่ ศธ 04146.123/157

โรงเรียนวัดทุ่งลุงมิตรภาพที่ 198
ตำบลพะตง อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90230

6 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายชวลิต คงคาเนรมิตร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งลุงมิตรภาพที่ 198

สำเนาถูกต้อง

บริหารงานวิชาการ
โทร 0 7429 1686

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.139/55

โรงเรียนวัดเลียบ หมู่ที่ 3
ตำบลคลองหลา อำเภอคลองหอยโข่ง
จังหวัดสงขลา 90110

7 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางวิลาวรรณ แก่นจันทร์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเลียบ

สำเนาถูกต้อง

งานบริหารวิชาการ
โทร : 089 6581629

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.004/178

โรงเรียนชุมชนบ้านนาสีทอง หมู่ที่ 1
ตำบลเขาพระ อำเภอรัตภูมิ
จังหวัดสงขลา 90180

7 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายกฤตภาส บุญศาสตร์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านนาสีทอง

สำเนาถูกต้อง

บริหารงานวิชาการ
โทร. 0 7449 6521

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ สข 52104.2/306

โรงเรียนเทศบาล 2 (บ้านหาดใหญ่)
13 ถนนพลพิชัย อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110

7 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวศุภรา ปางนิติคณากร)
ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาล 2 (บ้านหาดใหญ่)

สำเนาถูกต้อง

งานบริหารวิชาการ
โทร : 074 252324

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.053/65

โรงเรียนบ้านทุ่งตำเสา หมู่ที่ 2
ตำบลทุ่งตำเสา อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110

8 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายจันทแสน วงศ์ชนะ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งตำเสา

สำเนาถูกต้อง

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

งานบริหารวิชาการ
โทร. 08 9873 2194



ที่ ศธ 04146.040/213

โรงเรียนบ้านโคกเมา
ตำบลท่าช้าง อำเภอบากล่ำ
จังหวัดสงขลา 90110

10 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางมารีหยาม มากจังหวัด)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกเมา

สำเนาถูกต้อง

งานบริหารวิชาการ
โทร : 074 554191

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.094/125

โรงเรียนบ้านหินผุด หมู่ที 5
ตำบลทุ่งตำเสา อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110

10 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศศิพัชร สินสโมสร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหินผุด

สำเนาถูกต้อง

บริหารงานวิชาการ
โทร. 074 536508

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.084/224

โรงเรียนบ้านหนองม่วง หมู่ที่ 1
ตำบลแม่ทอม อำเภอบางกล่ำ
จังหวัดสงขลา 90230

11 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางเพียงใจ สุขศรีสังข์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองม่วง

บริหารงานวิชาการ
โทร. 09 1314 2971

สำเนาถูกต้อง

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.013/123

โรงเรียนบ้านเก่าร้าง หมู่ที่ 6
ตำบลคลองหอยโข่ง
อำเภอคลองหอยโข่
จังหวัดสงขลา 90230

14 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายรัฐเขต ณ นคร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเก่าร้าง

บริหารงานวิชาการ
โทร. 09 7354 9009

สำเนาถูกต้อง

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.070/137

โรงเรียนบ้านโป๊ะหมอ(พรหมเทพราษฎร์บำรุง)
ตำบลบ้านพรุ อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90250

18 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางวีดา ภู่กัน)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโป๊ะหมอ(พรหมเทพราษฎร์บำรุง)

สำเนาถูกต้อง

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

บริหารงานวิชาการ
โทร. 074 384680



ที่ ศธ 04146.28/276

โรงเรียนรัตนพลวิทยา
ตำบลคลองหอยโข่ง
อำเภอคลองหอยโข่ง
จังหวัดสงขลา 90230

20 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวณลิชา ผลยะฤทธิ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนรัตนพลวิยา

บริหารงานวิชาการ
โทร. 074 242607

สำเนาถูกต้อง

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04338.37/211

โรงเรียนหาดใหญ่เจริญราษฎร์พิทยา
อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110

25 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเอกพล ดำรงจิรธนากร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนหาดใหญ่เจริญราษฎร์พิทยา

สำเนาถูกต้อง

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

บริหารงานวิชาการ
โทร. 08 1963 2708



ที่ ศธ 04146.127/152

โรงเรียนวัดเนินพิชัย หมู่ที่ 14
ตำบลท่าช้าง อำเภอบางกล่ำ
จังหวัดสงขลา 90110

27 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมพร แก้วเสถียร)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

บริหารงานวิชาการ
โทร. 0 7445 7187

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.142/156

โรงเรียนวัดหูแร่ หมู่ที่ 3
ตำบลทุ่งตำเสา อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110

28 สิงหาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางประภา อัครพงศ์พันธุ์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหูแร่

บริหารงานวิชาการ
โทร. 0 7450 2708

สำเนาถูกต้อง

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.124/101

โรงเรียนวัดเทพชุมนุม
ตำบลบ้านพรุ อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90250

10 กันยายน 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุชาติ ขวัญกลับ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเทพชุมนุม

สำเนาถูกต้อง

บริหารงานวิชาการ
โทร. 074 266878

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.019/184

โรงเรียนบ้านเขารักเกียรติ
อำเภอรัตภูมิ
จังหวัดสงขลา 90180

13 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางอาลีญา หีมเหม)
ครูชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขารักเกียรติ

สำเนาถูกต้อง

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

บริหารงานวิชาการ
โทร. 08 6263 2898



ที่ ศธ 04146.122/172

โรงเรียนวัดทุ่งคา หมู่ที่ 8
ตำบลกำแพงเพชร อำเภอรัตภูมิ
จังหวัดสงขลา 90180

17 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุปราณี กาญจนะ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทุ่งคา

สำเนาถูกต้อง

บริหารงานวิชาการ
โทร. 0 7480 2572

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.031/89

โรงเรียนบ้านควนกบ หมู่ที่ 7
ตำบลคลองหอยโข่
อำเภอคลองหอยโข่
จังหวัดสงขลา 90230

18 พฤศจิกายน 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางเกษสุดา ฉิมล่องดำ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านควนกบ

สำเนาถูกต้อง

บริหารงานวิชาการ
โทร. 087 3994447

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.065/182

โรงเรียนบ้านบางเหรียง หมู่ที่ 3
ตำบลบางเหรียง อำเภอควนเนียง
จังหวัดสงขลา 90220

9 ธันวาคม 2563

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางนันทิกา ตันประสงค์)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางเหรียง

สำเนาถูกต้อง

บริหารงานวิชาการ
โทร. 09 3883 3996

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.003/23

โรงเรียนชุมชนบ้านโคกค่าย
อำเภอรัตภูมิ
จังหวัดสงขลา 90220

3 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายแนว ศิริมุสิกะ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านโคกค่าย

บริหารงานวิชาการ
โทร. 08 1897 5669

สำเนาถูกต้อง

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.074/25

โรงเรียนบ้านยวนยาง หมู่ที่ 6
ตำบลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ
จังหวัดสงขลา 90110

4 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุไหลหมาน หมู่ห๋ำหมัด)
ครูโรงเรียนบ้านยวนยาง รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยวนยาง

สำเนาถูกต้อง

บริหารงานวิชาการ
โทร. 083 195 4834

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.045/21

โรงเรียนบ้านต้นส้าน หมู่ที่ 6
ตำบลคลองหลา อำเภอคลองหอยโข่ง
จังหวัดสงขลา 90230

8 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางเบญจมาศ ณรงค์กูล)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้นส้าน

บริหารงานวิชาการ
โทร. 08 9598 9334

สำเนาถูกต้อง

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04146.057/21

โรงเรียนบ้านทุ่งเลียบ
ตำบลทุ่งตำเสา อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110

18 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางศิริสรณ์ เอกะโรหิต)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งเลียบ

สำเนาถูกต้อง

งานบริหารวิชาการ
โทร : 074 502244

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ที่ ศธ 04145.86/33

โรงเรียนวัดทำนบตางหน 121 หมู่ที่ 7
ตำบลทำนบ อำเภอสิงหนคร
จังหวัดสงขลา 90280

18 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสุชาดา สงนุ้ย)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดทำนบตางหน

สำเนาถูกต้อง

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

งานบริหารวิชาการ
โทร : 089-7321418



ที่ ศธ 04145.35/85

โรงเรียนบ้านบ่ออิฐ หมู่ที่ 8
ตำบลเกาะแต้ว อำเภอเมือง
จังหวัดสงขลา ๙๐110

22 กุมภาพันธ์ 2564

เรื่อง ตอบรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

อ้างถึง หนังสือโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ที่ ศธ 04146.122/ว 142 ลงวันที่ 3 สิงหาคม 2563

ตามหนังสือที่อ้างถึง โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ได้ขออนุญาตประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ได้จัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเสนอในการขอให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ จำนวน 2 เรื่อง คือ

1. รายงานการประเมินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียน
ตามแนวทางการดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

2. การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข
(Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ
โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ทางโรงเรียน ได้รับผลงานทางวิชาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว และได้นำผลงานดังกล่าวมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารและจัดการศึกษาของโรงเรียนได้เป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ ร.ต.

(ประสาน โรหิโตปะการ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ่ออิฐ

สำเนาถูกต้อง

.....
(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

งานบริหารวิชาการ
โทร : 088 7842613



สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ส่งผลงานวิจัย ระบุคำค้นหา ค้นหา

ขณะนี้ 1 คน
สถิติวันนี้ 27 คน
สถิติเดือนนี้ 166 คน
สถิติปีนี้ 5800 คน
สถิติทั้งหมด 48774 คน

ชื่องานวิจัย รายงานการประเมินโครงการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนวัดสลักได
ชื่อผู้วิจัย นายฐิติศักดิ์ เพิ่มพูน
หน่วยงาน สพป.นครราชสีมา เขต 2 **ปีที่สำเร็จ** 2563
อ่านรายละเอียด | แชร์ | เข้าชม 7615

ชื่องานวิจัย การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562
ชื่อผู้วิจัย นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ
หน่วยงาน สพป.สงขลา เขต 2 **ปีที่สำเร็จ** 2562
อ่านรายละเอียด | แชร์ | เข้าชม 37

ชื่องานวิจัย รายงานการประเมินโครงการ เรื่อง พัฒนาห้องสมุด 3 ดี เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนบ้านเก่าร้าง ปีการศึกษา 2562
ชื่อผู้วิจัย นายรัฐเขต ณ นคร
หน่วยงาน สพป.สงขลา เขต 2 **ปีที่สำเร็จ** 2562
อ่านรายละเอียด | แชร์ | เข้าชม 62

ชื่องานวิจัย พัฒนาแบบฝึกทักษะคณิตศาสตร์ที่จัดการเรียนรู้โดยเน้นเทคนิค KWDL เรื่อง กราฟของความสัมพันธ์และฟังก์ชัน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2563
ชื่อผู้วิจัย นางจรรยา ศรศรี
หน่วยงาน สพม. เขต 4 **ปีที่สำเร็จ** 2563
อ่านรายละเอียด | แชร์ | เข้าชม 94

ชื่องานวิจัย การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์เพิ่มเติม 4 หน่วยการเรียนรู้ จำนวนเชิงซ้อน เรื่อง จำนวนเชิงซ้อนในรูปเชิงขั้วและรากที่ n ของจำนวนเชิงซ้อน โดยใช้สื่อผสมในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 ปีการศึกษา 2562
ชื่อผู้วิจัย นางจรรยา ศรศรี
หน่วยงาน สพม. เขต 4 **ปีที่สำเร็จ** 2562
อ่านรายละเอียด | แชร์ | เข้าชม 87

ชื่องานวิจัย การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้วิชาคณิตศาสตร์เพิ่มเติม 2 เรื่อง ภาคตัดกรวย โดยใช้ชุดการสอนที่เน้นการเรียนแบบสืบเสาะหาความรู้ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ปีการศึกษา 2561
ชื่อผู้วิจัย นางจรรยา ศรศรี
หน่วยงาน สพม. เขต 4 **ปีที่สำเร็จ** 2561
อ่านรายละเอียด | แชร์ | เข้าชม 114

ชื่องานวิจัย รายงานการพัฒนาแบบฝึกทักษะคณิตศาสตร์ เรื่อง เซต ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 โรงเรียนธรรมศาสตร์คลองหลวงวิทยาคม ปีการศึกษา 2560
ชื่อผู้วิจัย นางจรรยา ศรศรี
หน่วยงาน สพม. เขต 4 **ปีที่สำเร็จ** 2560
อ่านรายละเอียด | แชร์ | เข้าชม 109

จำนวน 35 หน้า<< 1 2 3 4 5 6 7 8 9 >>

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย





ผลงานทางวิชาการการศึกษา เรื่องที่ 594 วันอังคารที่ 16 กุมภาพันธ์ 2564
จำนวนผู้เข้าชมทั้งหมด 14 ท่าน ผู้ชมขณะนี้ 2 ท่าน

คลิกอ่านผลงานอื่น ๆ

คลิกเลือกอ่านผลงานย้อนหลัง

การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562

ชื่อเรื่อง การพัฒนาโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างมีความสุข (Happy Workplace) โดยใช้กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ปีการศึกษา 2561-2562 ผู้รายงาน นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ ปีที่รายงาน 2562

คลิกดาวน์โหลดดูเอกสารประกอบ.....

คลิ๊กเพื่อพิมพ์หน้านี้

ผลงานโดย :



นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ
โรงเรียนวัดเนินพิชัย สพป.สข.2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39 (พิษณุโลก-อุตรดิตถ์)
ถนนเลี่ยงเมืองพิษณุโลก-สุโขทัย ต.ท่าทอง จ.พิษณุโลก รหัสไปรษณีย์ 65000
โทร.055-267235 โทรสาร.055-267234 e-Mail : sec39pl@hotmail.com
[เข้าสู่ระบบ]

©พัฒนาโปรแกรมโดย นายอภิวัฒน์ กันศรีเวียง

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

ภาคผนวก ช

ผลสำเร็จ/ผลกระทบเชิงบวกที่ปรากฏต่อนักเรียน ครู โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ หลังการพัฒนา และประมวลภาพกิจกรรมการดำเนินการพัฒนา

กิจกรรมสร้างสรรค์ 5 ลักษณะ

1. ด้านการสื่อสารสร้างความเข้าใจ













2. ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม













3. ด้านการสอบถามติดตาม(การนิเทศ)













4. ด้านการเสริมแรงเชิงบวก/สร้างขวัญกำลังใจ













5. ด้านการสร้างและขยายเครือข่าย













กิจกรรม 8 Happy

1. Happy Body (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสุขภาพของนักเรียน)













(2) Happy Heart (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมให้นักเรียนมีน้ำใจงาม มีความเอื้ออาทร รู้รักสามัคคี)













(3) Happy Society (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม/โรงเรียนน่าอยู่/ผู้คนน่ารัก













(4) Happy Relax (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักผ่อนคลาย)















(5) Happy Brain (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง)









(6) Happy Soul (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามพื้นฐาน ใช้หลักศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ มีสติ สมาธิ และเกื้อกูลผู้อื่น คิดดี ทำดี)













(7) Happy Money (สภาพปัญหา และความตองการจำเป็นในการใช้จ่ายเงินอย่างประหยัด บนพื้นฐานความพอเพียง รู้จักประหยัด และออมมีการทำบัญชี รับจ่ายเงินของตนเองได้)



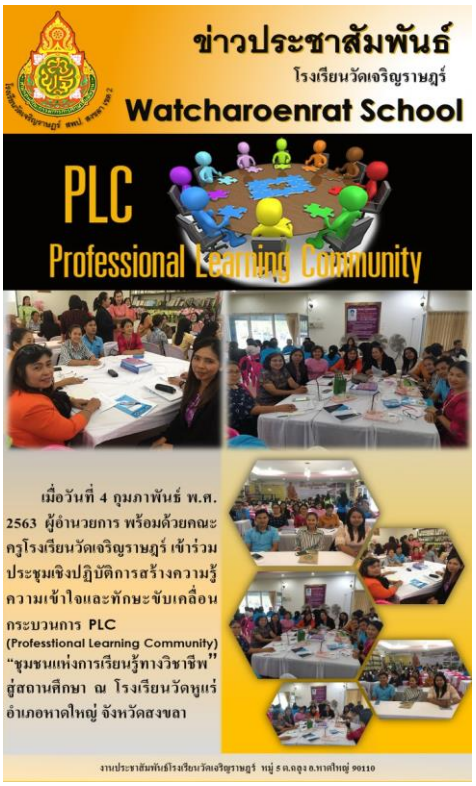








(8) Happy Family (สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นในการจัดให้ครอบครัวดี : คือทำโรงเรียนเสมือนบ้าน ครู อาจารย์เสมือนพ่อแม่ ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเข้มแข็ง)









กิจกรรมร่วมเครือข่ายโรงเรียนวัดม่วงค่อม













กิจกรรมร่วมเครือข่ายโรงเรียนบ้านวังพา

















สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

เป็นโรงเรียนที่ผลการสอบนักเรียนชั้น ป. ๖ ได้คะแนนเฉลี่ยในภาพรวม ๕ สาระการเรียนรู้สูงกว่า
คะแนนเฉลี่ยในระดับสังกัด (สพฐ) ได้ลำดับที่ ๕๖
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๕๐.๑๗
ในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ปีการศึกษา ๒๕๕๕
สมควรได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาความสำเร็จไว้ยั่งยืน ตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

(นายสุรศักดิ์ อินศรีไกร)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

เป็นโรงเรียนที่ผลการสอบนักเรียนชั้น ป. ๓ ได้คะแนนเฉลี่ยในภาพรวม สูงกว่า
คะแนนเฉลี่ยในระดับสังกัด (สพฐ.) ได้ลำดับที่ ๒๕
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๕๘.๔๖
ในการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ปีการศึกษา ๒๕๕๕
สมควรได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาความสำเร็จไว้ยั่งยืน ตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

(นายสุรศักดิ์ อินศรีใกร)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



สำเนาถูกต้อง

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



กระทรวงศึกษาธิการ

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ได้รับคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาแบบอย่าง
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการ
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงประจำปี ๒๕๕๖
"สถานศึกษาพอเพียง ๒๕๕๖"

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๕๗

(นางสุทธศรี วงษ์สมาน)
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปฏิบัติราชการแทน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ



สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

เป็นโรงเรียนที่มีผลการสอบนักเรียนชั้น ป. ๓ ได้คะแนนรวม ๓ ด้าน (ด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผล) สูงกว่า

คะแนนรวม ๓ ด้าน ระดับประเทศ ได้ลำดับที่ ๑๖

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๕๙.๗๒

ในการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ปีการศึกษา ๒๕๕๖

สมควรได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาความสำเร็จไว้ยั่งยืน ตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

(นายสุรศักดิ์ อินศรีไกร)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

เป็นโรงเรียนที่ผลการสอบนักเรียนชั้น ป. ๖ ได้คะแนนเฉลี่ยรวม ๕ สาระการเรียนรู้สูงกว่า
คะแนนเฉลี่ยรวม ๕ สาระการเรียนรู้ระดับประเทศ ได้ลำดับที่ ๒๓
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔๕.๒๑
ในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O – NET) ปีการศึกษา ๒๕๕๖
สมควรได้รับการยกย่องเป็นตัวอย่างที่ดีและรักษาความสำเร็จไว้ยั่งยืน ตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗

(นายสุรศักดิ์ อินศรีไกร)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

เลขที่ ๐๓๒๒ /๒๕๕๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

เป็นโรงเรียนที่ผลการสอบนักเรียนชั้น ป.๖ ได้คะแนนเฉลี่ยรวม ๕ สาระการเรียนรู้หลัก สูงกว่า
คะแนนเฉลี่ยรวม ๕ สาระการเรียนรู้หลักระดับประเทศ ได้ลำดับที่ ๓๘
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔๖.๐๔
ในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา ๒๕๕๗
สมควรได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาความสำเร็จไว้ยั่งยืน ตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายสมนึก ผิวทอง)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



เลขที่ ๐๓๕๕/๒๕๕๘

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒
ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

เป็นโรงเรียนที่ผลการสอบนักเรียนชั้น ป. ๓ ได้คะแนนรวม ๓ ด้าน (ด้านภาษา ด้านคำนวณ และด้านเหตุผล)สูงกว่า
คะแนนรวม ๓ ด้าน ระดับประเทศ ได้ลำดับที่ ๒๙
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๕๗.๙๒
ในการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพผู้เรียน (NT) ปีการศึกษา ๒๕๕๗
สมควรได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาความสำเร็จไว้ยั่งยืน ตลอดไป
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(นายสมนึก ผิวทอง)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

(นายสมนึก ผิวทอง)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

สมศ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและ
ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

ที่ สมศ.๒๕๓๙๓/๒๕๕๘

หนังสือสำคัญฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษา รอบสาม (พ.ศ.๒๕๕๔-๒๕๕๘)
จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานด้าน ปฐมวัย และประถมศึกษา
ตั้งแต่วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๘

ออกให้ ณ วันที่ ๓๐ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(ศาสตราจารย์ ดร.ชาญณรงค์ พรรุ่งโรจน์)
ผู้อำนวยการ
สำนักงานรับรองมาตรฐานและ
ประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน)

การรับรองมาตรฐานการศึกษาจะมีผลอยู่จนถึงรอบการประเมิน
เพื่อรับรองมาตรฐานคราวต่อไป ซึ่งจะต้องดำเนินการภายในระยะเวลา ๕ ปี
นับแต่การรับรองมาตรฐานในรอบการประเมินนี้ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด

หนังสือรับรองฉบับนี้จะสมบูรณ์เมื่อประทับตราสำนักงานฯ

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอหาดใหญ่

ร่วมกับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

ขอมอบโล่ประกาศเกียรติคุณ เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ ๑

โครงการผนึกพลังเยาวชนไทยต้านภัยโรคไข้เลือดออก

ประจำปี ๒๕๕๙ (นอกเขตเทศบาล)

(สารวัตรปราบยุงลาย)

(นายปราโมทย์ ส่งสิงห์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

(นายทวีวุฒิ สังข์สิริ)

นายอำเภอหาดใหญ่

(นายแพทย์กุลเดช เดชะนภารักษ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

79. วัดเจริญราษฎร์

เลขที่ ๒๕๖/ ๒๕๕๙

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา ๒๕๕๘

ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ กลุ่มสาระการเรียนรู้สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศลำดับที่ ๑๙ (ภาครัฐ)

ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔๖.๔๖

สมควรได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาความสำเร็จไว้ตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๕๙

(นายปราโมทย์ สังข์ทอง)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย


ประกาศเกียรติคุณ
ให้ไว้
ลูกเสือสามัญ
ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่
ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่พิเศษ
ลูกเสือวิสามัญ
ลูกเสือวิสามัญรุ่นใหญ่
ลูกเสือวิสามัญรุ่นใหญ่พิเศษ
ผู้กำกับลูกเสือ
ผู้ช่วยผู้กำกับลูกเสือ
ผู้ช่วยผู้กำกับลูกเสือรุ่นใหญ่
ผู้ช่วยผู้กำกับลูกเสือรุ่นใหญ่พิเศษ
ผู้บังคับบัญชาลูกเสือ
ผู้บังคับบัญชาลูกเสือรุ่นใหญ่
ผู้บังคับบัญชาลูกเสือรุ่นใหญ่พิเศษ
ผู้ช่วยผู้บังคับบัญชาลูกเสือ
ผู้ช่วยผู้บังคับบัญชาลูกเสือรุ่นใหญ่
ผู้ช่วยผู้บังคับบัญชาลูกเสือรุ่นใหญ่พิเศษ
ไว้ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๐
ให้

สำเนาถูกต้อง

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

เลขที่ สพป.สข ๒ - ๑๘๐ /๒๕๖๓

ขอมอบเกียรติบัตรนี้ ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเนินพิชัย

เป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนชั้น ป.๖ ได้คะแนนเฉลี่ยรวม ๔ สาระการเรียนรู้สูงกว่า

คะแนนเฉลี่ยรวม ๔ สาระการเรียนรู้ระดับประเทศ ได้ลำดับที่ ๒๔

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๔๔.๓๔

ในการทดสอบทางการศึกษาระดับพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา ๒๕๖๐

สมควรได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาความดีนี้ไว้ ตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายปราโมทย์ สังสิงห์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

ที่ศึกษา สพป.สข ๒ – ๑๖๘/๒๕๖๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเขรัญราษฎร์

เป็นโรงเรียนที่ผลการสอบนักเรียนชั้น ป. ๖ ได้คะแนนเฉลี่ยรวม ๔ สาระการเรียนรู้สูงกว่า
คะแนนเฉลี่ยรวม ๔ สาระการเรียนรู้ระดับประเทศ ได้ลำดับที่ ๑๑
ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๕๔.๕๘
ในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา ๒๕๖๑
สมควรได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาความสำเร็จไว้ยั่งยืน ตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายปราโมทย์ ส่งสิงห์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)
ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

เลขที่ สพป.สงข ๒-๑๔๔/๒๕๖๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

เป็นโรงเรียนที่ผลการสอบนักเรียนชั้น ป. ๖ ได้คะแนนเฉลี่ยสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
ได้ลำดับที่ ๓ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๓.๐๒ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒
ในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา ๒๕๖๑
สมควรได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาความสำเร็จไว้ยั่งยืน ตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายปราโมทย์ ส่งสิงห์)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

ที่ศธ สพป.สข ๒ – ๒๐๓ /๒๕๖๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โรงเรียนวัดเขาริยูราษฎร์

เป็นโรงเรียนที่ผลการสอบนักเรียนชั้น ป. ๓ ได้คะแนนเฉลี่ยรวม ๓ ด้าน (ด้านภาษา, ด้านคำนวณ และด้านเหตุผล)

สูงกว่า คะแนนเฉลี่ยรวม ๓ ด้าน ระดับประเทศ ได้ลำดับที่ ๑๔

ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๗๑.๔๕

ในการจัดสอบวัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ปีการศึกษา ๒๕๖๑

สมควรได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาความสำเร็จไว้ยั่งยืน คลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายปราโมทย์ ส่งสิงห์)

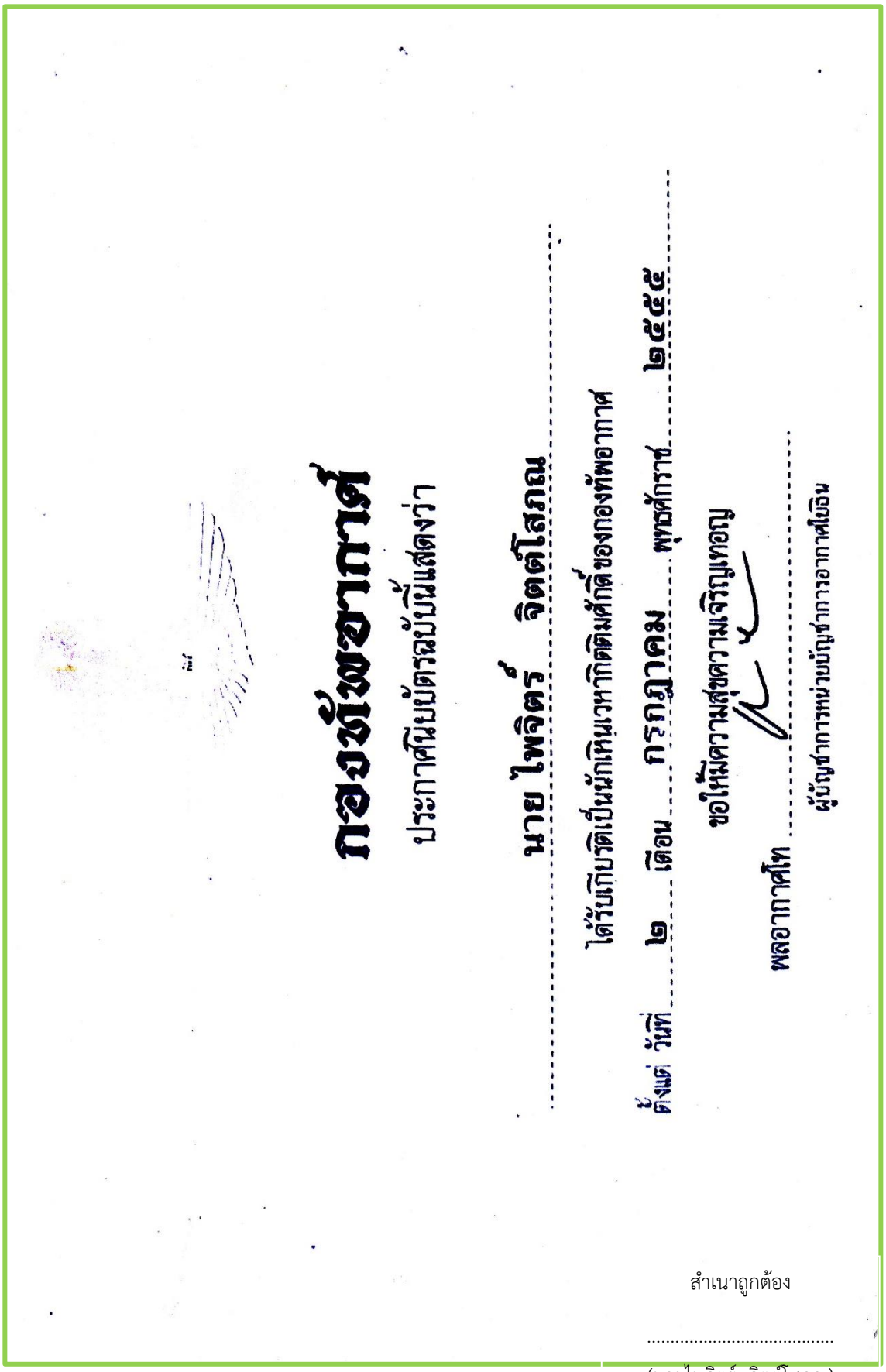
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



กองทัพอากาศ

ประกาศนียบัตรฉบับนี้แสดงว่า

นาย ไพจิตร์ จิตต์โสภณ

ได้รับเกียรติเป็นนักเหินเวหากิตติมศักดิ์ของกองทัพอากาศ

ตั้งแต่ วันที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๕๕

ขอให้มีความสุขความเจริญตลอดกาลนาน

พลอากาศโท .....

ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต ๒

ขอมอบเกียรติบัตร

ผู้บริหารดีในดวงใจ

นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ

เนื่องในวันครู ๑๖ มกราคม ๒๕๕๓

ขอให้รักษาเกียรติ ศักดิ์ศรี แห่งเกียรติบัตรนี้ต่อไป

(นายสงวน ศรีสุข)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต ๒

166

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

กองทัพอากาศ

ประกาศนียบัตรฉบับนี้แสดงว่า

นาย ไพจิตร์ จิตต์โสภณ

ได้รับเกียรติเป็นนักเหินเวหากิตติมศักดิ์ของกองทัพอากาศ

ตั้งแต่วันที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๕๕

ขอให้มีความสุขความเจริญเทอญ

พลอากาศโท .....

ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการอากาศโยธิน

สำเนาถูกต้อง

Scanned by CamScanner

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สโมสรโรตารีหาดใหญ่นครินทร์

ขอประกาศเกียรติคุณ

ผู้อำนวยการไพจิตร์ จิตต์โสภณ

ยกย่องให้เป็น

คนดีศรีโรตารี

ผู้ธำรงคุณธรรม บำเพ็ญประโยชน์ และสร้างคุณงามความดีเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติ

พึงครองสิริสวัสดิ์พัฒนามงคลตลอดกาลนาน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

(นย.กมลวรรณ เหมสุวรรณ์)
นายกสโมสรโรตารีหาดใหญ่นครินทร์

(อน.ดร.พรรณี วัฒนายากร)
ประธานคณะกรรมการฝ่ายบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

เลขที่ สพป.สฎ.-ค.๕๖๔๘/๒๕๖๐

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายไพจิตร จิตต์โสภณ

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

ครูผู้สอนนักเรียน ได้รับรางวัลระดับเหรียญทอง ชนะเลิศ

กิจกรรม การแข่งขันการร้อยมาลัยดอกไม้สด ประเภทนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ระดับชั้น ป.๑ - ป.๖

งานศิลปหัตถกรรมนักเรียน ระดับภาคใต้ ครั้งที่ ๖๗ ปีการศึกษา ๒๕๖๐ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

"หัตถศิลป์ค้ำชูงาน จิตตระการล้ำสมัย เด็กใต้สร้างสรรค์ไทย ก้าวไกลนาฏกรรม"

วันที่ ๑๗ - ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ขอให้มีความสุข ความเจริญตลอดไป

(นายนุญรักษ์ ยอดเพชร)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

เลขที่ สพฐ. ป.๑๗๖๐/๒๕๖๒

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มอบเป็นรางวัลระดับชาติ

รางวัลทรงคุณค่า สพฐ. (OBEC AWARDS)

เพื่อแสดงว่า

นายไพจิตร จิตต์โสภณ

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

รองชนะเลิศระดับเหรียญทอง

ผู้อำนวยการสถานศึกษายอดเยี่ยมระดับประถมศึกษาขนาดกลาง ด้านวิชาการ

โครงการประกวดหน่วยงานและผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสพผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ ครั้งที่ ๙ ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๒

ขอให้เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ศรัทธาสืบต่อไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอำนาจ วิชยานุวัติ)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

เลขที่ สพฐ. ค.ป.๒๒๐๗/๒๕๕๗

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางดารา มีสุขศรี

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ สพป. สงขลา เขต ๒

ครูผู้สอนนักเรียน รางวัลเกียรติบัตรระดับเหรียญทอง

กิจกรรม การแข่งขันการร้อยมาลัยดอกไม้สด ประเภทนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ระดับชั้น ป.๑ - ป.๖

งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ ครั้งที่ ๖๔ ปีการศึกษา ๒๕๕๗

วันที่ ๑๗ - ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี

ขอให้มีความสุข ความเจริญตลอดไป

(นายกมล รอดคล้าย)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



เลขที่ สพฐ. ค.ป.๒๒๐๖/๒๕๕๗

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางยุพา ชิตมณี

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ สพป. สงขลา เขต ๒

ครูผู้สอนนักเรียน รางวัลเกียรติบัตรระดับเหรียญทอง

กิจกรรม การแข่งขันการร้อยมาลัยดอกไม้สด ประเภทนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ระดับชั้น ป.๑ - ป.๖

งานศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ ครั้งที่ ๖๔ ปีการศึกษา ๒๕๕๗

วันที่ ๑๗ - ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ณ ศูนย์แสดงสินค้าและการประชุมอิมแพ็ค เมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี

ขอให้มีความสุข ความเจริญตลอดไป

(นายกมล รอดคล้าย)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

เลขที่ สพป.สข ๒- ๑๒๑ /๒๕๖๒

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสรัญญา เพชรชุม

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์

เป็นครูผู้สอนนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ในโรงเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
ได้ลำดับที่ ๓ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ๙๓.๐๒ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒
ในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O - NET) ปีการศึกษา ๒๕๖๑
สมควรได้รับการยกย่องเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาความสำเร็จไว้ยั่งยืน ตลอดไป

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายปราโมทย์ ส่งสิงห์)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต ๒

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

เลขที่ สพฐ. นร.ป.๔๗๖๓/๒๕๕๙

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

เด็กหญิงณัฐชา มุกดา

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ สพป. สงขลา เขต ๒

ได้รับรางวัลระดับเหรียญทอง

กิจกรรม การแข่งขันการร้อยมาลัยดอกไม้สด ประเภทนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ระดับชั้น ป.๑ - ป.๖

ศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ ครั้งที่ ๖๖ ปีการศึกษา ๒๕๕๙

วันที่ ๒๙-๓๑ มกราคม ๒๕๖๐

ณ ศูนย์ประชุมธรรมศาสตร์ รังสิต

ขอให้มีความสุข ความเจริญตลอดไป

(นายการุณ สกุลประดิษฐ์)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



เลขที่ สพฐ. นร.ป.๔๗๖๕/๒๕๕๙

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

เด็กหญิงทิพย์ธิดา พุททอง

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ สพป. สงขลา เขต ๒

ได้รับรางวัลระดับเหรียญทอง

กิจกรรม การแข่งขันการร้อยมาลัยดอกไม้สด ประเภทนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ระดับชั้น ป.๑ - ป.๖

ศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ ครั้งที่ ๖๖

ปีการศึกษา ๒๕๕๙

วันที่ ๒๙-๓๑ มกราคม ๒๕๖๐

ณ ศูนย์ประชุมธรรมศาสตร์ รังสิต

ขอให้มีความสุข ความเจริญตลอดไป

(นายการุณ สกุลประดิษฐ์)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เลขที่ สพฐ. นร.ป.๔๗๖๔/๒๕๕๙

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

เด็กหญิงทิวาพร เข็มทอง

โรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ สพป. สงขลา เขต ๒

ได้รับรางวัลระดับเหรียญทอง

กิจกรรม การแข่งขันการร้อยมาลัยดอกไม้สด ประเภทนักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ระดับชั้น ป.๑ - ป.๖

ศิลปหัตถกรรมนักเรียนระดับชาติ ครั้งที่ ๖๖

ปีการศึกษา ๒๕๕๙

วันที่ ๒๙-๓๑ มกราคม ๒๕๖๐

ณ ศูนย์ประชุมธรรมศาสตร์ รังสิต

ขอให้มีความสุข ความเจริญตลอดไป

(นายการุณ สกุลประดิษฐ์)

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำเนาถูกต้อง

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย

สำเนาถูกต้อง

.....

(นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ)

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล นายไพจิตร์ จิตต์โสภณ

วัน เดือน ปี สถานที่เกิด 7 กันยายน 2509
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 14 หมู่ที่ 2 ซอยสุภาพ 2 ตำบลคอหงส์
อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

ประวัติการศึกษา

ชื่อปริญญา	**ชื่อสถาบัน**	**ปีที่สำเร็จการศึกษา**
อนุปริญา (อวท) (วิชาเอกพืชศาสตร์)	วิทยาลัยครู นครศรีธรรมราช	พ.ศ. 2531
ครุศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.) (วิชาเอกเกษตรกรรม)	สหวิทยาลัยทักษิณ วิทยาลัยครูสงขลา	พ.ศ. 2533
การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.บ.) (สาขาการบริหารการศึกษา)	มหาวิทยาลัยทักษิณ	พ.ศ. 2549

ประวัติการทำงาน **ปี พ.ศ.**

ด้านผู้บริหาร

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดบางทึง ตั้งอยู่ที่หมู่ที่ 7 ตำบลบางเหรียง อำเภอควนเนียง จังหวัดสงขลา 90220 (สพป. สงขลา เขต 2) 2545-2551
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคงคาวดี (ศรีสุวรรรโณศึกษา) ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 3 ตำบลรัตภูมิ อำเภอ ควนเนียง จังหวัดสงขลา 90220 (สพป. สงขลา เขต 2) 2551-2553
3. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเจริญราษฎร์ ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 5 ตำบลฉลุง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110 (สพป. สงขลา เขต 2) 2553-2563
4. ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเนินพิชัย ตั้งอยู่ที่ หมู่ที่ 14 ตำบลท่าช้าง อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา 90110 (สพป. สงขลา เขต 2) 2563-ถึงปัจจุบัน