

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

THE GUIDELINES FOR DEVELOPING A HAPPY SCHOOL UNDER THE CHAINAT PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE.

ศราวุฒ ภูไทย¹, ปพนสรค์ โพธิพิทักษ์², สายทิพย์ ยะฟู³
Sarawut Phoothai¹, Paponsan Potipitak², Saythit Yafu³

Corresponding Author E-mail: Sarawutphoothai@gmail.com

Received: Sep 04, 2025; Revised: Sep 26, 2025; Accepted: Oct 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข 2) หาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขและ 3) ประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข การสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพโรงเรียนแห่งความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.65, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.82) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข (ค่าเฉลี่ย = 3.73, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.93) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 3.68, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.84) และด้านสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัวมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.60, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.76)

2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขมี 6 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมความสุขของบุคลากรทั้งด้านกาย ใจ สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จัดอบรมด้านเทคโนโลยีและสร้างระบบพี่เลี้ยงเพื่อความก้าวหน้า ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น จัดสภาพแวดล้อมให้สะอาดปลอดภัย ส่งเสริมการฝึกสมาธิ การออกกำลังกาย และมอบหมายงานเหมาะสม เพื่อสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน นำไปสู่องค์กรที่มีความสุข

3. ผลการประเมินกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.81, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.11) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ ด้านความเหมาะสม ด้านความถูกต้อง และด้านความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ : สภาพโรงเรียนแห่งความสุข, การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

¹ นักศึกษาลัทธิสุตรครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

¹ Student in Master of Education degree Educational Administration, Nakhon Sawan Rajabhat University

^{2,3} ที่ปรึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

^{2,3} Advisor, Faculty of Education, Nakhon Sawan Rajabhat University

Abstract

This research aimed to 1) study the conditions of Happy School development, 2) find the guidelines for developing Happy Schools, and 3) evaluate the approaches for developing Happy Schools. The sample was 317 school administrators and teachers under the Chai Nat Primary Educational Service Area Office. The research instrument was a questionnaire on the conditions of Happy Schools. Data were analyzed using basic statistics, including the mean and standard deviation. The guidelines for developing Happy Schools were obtained from focus group discussions with seven experts, and the information gathered was analyzed through content analysis. The research results were found as follows;

1) The overall condition of Happy Schools was at a high level (mean = 3.65, standard deviation = 0.82). When considered by aspect, the highest average score was found in creating a conducive environment for happiness (mean = 3.73, standard deviation = 0.93), followed by building healthy interpersonal relationships (mean = 3.68, standard deviation = 0.84), while the lowest average was found in maintaining a balance between work and family life (mean = 3.60, standard deviation = 0.76).

2) The guidelines for developing Happy Schools consist of six aspects: promoting physical and mental well-being, supporting continuous development, providing technology training and mentoring for career growth, fostering good relationships and open communication, maintaining a safe environment, encouraging meditation, exercise, and balanced workloads to create a happy organization

3) The evaluation results of the strategies for developing the competencies of school administrators in the digital era indicated that the overall level was at the highest level (mean = 4.81, standard deviation = 0.11). All aspects usefulness, appropriateness, accuracy, and feasibility were rated at the highest level.

Keywords : Happy School Condition, Happy School Development

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ได้กำหนดทิศทาง การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยควรได้รับการพัฒนาทุกมิติ ในการพัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ มีการพัฒนาดังนี้ 1) การแก้ไขภาวะการถดถอยของความรู้ในวัยเรียน โดยสถานศึกษาพัฒนาแนวปฏิบัติและระบบสนับสนุนที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสาน และการเรียนรู้ที่บ้านในสถานการณ์ฉุกเฉิน 2) การพัฒนาระบบแนะแนวให้มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนาครูและบุคลากรอาชีพแนะแนวให้สามารถร่วมวางแผนเส้นทางการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้ตามความสนใจ ความถนัด 3) พัฒนาสถานศึกษาและสร้างสังคมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างปลอดภัยทั้ง ในสังคมจริง และสังคมเสมือน โดยพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพที่เหมาะสมกับการเรียนรู้ สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียนถึงแนวทางการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข บนหลักของการเคารพความหลากหลาย ซึ่งนำไปสู่การดำเนินงานของกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งน่านโยบายของรัฐบาลมาขับเคลื่อน เพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพการศึกษาเต็มกำลังความสามารถอย่างเป็นกลยุธมิตรต่อกัน ภายใต้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” และใช้สำนวนที่เข้าใจง่ายคือ “เรียนดี มีความสุข” เพื่อเดินทางยกระดับคุณภาพการศึกษาไปด้วยกัน ซึ่งการเรียนการสอนจำเป็นต้องเริ่มจากความสุขทั้งผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง เมื่อมีความสุขจะส่งผลให้การเรียนรู้ดีขึ้น เมื่อการเรียนรู้ดีขึ้นจะส่งผลกลับไปทำให้มีความสุขมากยิ่งขึ้น (กระทรวงศึกษาธิการ. 2566: 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ร่วมกับสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น รวมถึงนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 4 ด้าน ได้แก่ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา ด้านคุณภาพการศึกษา และด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการต่อยอดการศึกษาสร้างสรรค์เป็น “ซอฟต์แวร์แววเวอร์” ในการสื่อสารภาพลักษณ์ของประเทศและนำเสนอความเป็นไทยสู่สากล โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือ การพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของประเทศชาติต่อไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทจึงได้ขับเคลื่อนตามนโยบายและจุดเน้นของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานคือ “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุข” ซึ่งปัญหาที่พบมากคือ บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินมากส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ สถานศึกษาบางแห่งขาดแคลนครูวิชาเอกในสาขาหลักส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียนขนาดเล็กมีครูไม่ครบชั้นและมีบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อย (บรรจุใหม่) ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานขาดความชัดเจนในการปฏิบัติงานและไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ บุคลากรมีเวลาในการปฏิบัติกิจกรรมภายในกลุ่มน้อย เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มขึ้นสถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณวุฒิด้านการเงินการบัญชีและพัสดุ ขาดแคลนครูภาษาต่างประเทศในโรงเรียน บุคลากรบางคนไม่มีความรู้และขาดทักษะด้านเทคโนโลยี ขาดการส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อีกทั้งการทำงานของเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับความสุขของบุคลากรและผู้เรียนมักเกี่ยวข้องกับหลายประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อทั้งการบริหารงานในสถานศึกษาและคุณภาพชีวิตของผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบการศึกษา ดังนี้ ภาระงานที่หนักเกินไปบุคลากรทางการศึกษา เช่น ผู้บริหารและครู มักประสบกับภาระงานที่มากเกินไป ทั้งในเรื่องการสอนและงานเอกสาร ทำให้เกิดความเครียดและขาดความสุขในการทำงาน การมีทรัพยากรที่จำกัด การขาดแคลนทรัพยากร ทั้งทางด้านการเงินและอุปกรณ์การเรียนการสอน ส่งผลให้การจัดการศึกษาไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ วางไว้ และก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจทั้งในหมู่ครูและนักเรียน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บุคลากรอาจรู้สึกว่าเขาไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือวางแผนการดำเนินงานในเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งสามารถลดความรู้สึกเป็นเจ้าของและลดแรงจูงใจในการทำงาน ความกดดันด้านนโยบาย การเปลี่ยนแปลงนโยบายที่บ่อยครั้งหรือการออกนโยบายใหม่ที่ไม่ชัดเจนสามารถสร้างความสับสนและกดดันให้กับบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ขาดความมั่นใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ปัญหาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน หรือความขัดแย้งในองค์กร สามารถส่งผลต่อความสุขของบุคลากร การพัฒนาทางวิชาชีพ ขาดโอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ๆ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าไม่สามารถเติบโตในสายอาชีพ และขาดความท้าทายในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรและการบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จช้ากว่าระยะเวลาที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. 2567: 48 - 51)

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีความสุขและสามารถจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุขได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท
3. เพื่อประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุข

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2565: 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า โรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนที่มีการจัดการในการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี เกื้อหนุนให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความสุขในการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ บุคลากรในโรงเรียน มีความรักความสามัคคีกัน มีกระบวนการพัฒนาคนในโรงเรียนอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาโรงเรียนไปสู่การเจริญเติบโต

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) (2016: 17) ได้ให้ความหมายของ โรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนที่เป็นสถานที่ ที่มากกว่าการจัดการศึกษา ต้องเป็นสถานที่ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนากาย สังคม และอารมณ์ และการพัฒนาอย่างองค์รวมของผู้เรียน ให้เป็นสถานที่ ที่มีมีความสุข

สรุปได้ว่า โรงเรียนแห่งความสุขคือโรงเรียนที่จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรและ ผู้เรียน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และอารมณ์ โดยมีกระบวนการพัฒนาคนในโรงเรียนอย่างมีเป้าหมายและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เพื่อให้ทุกคนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและนำพาโรงเรียนไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุข

ศูนย์ Happy Workplace Center (2563: 14) ได้ให้ความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุข ดังนี้ โรงเรียนแห่งความสุขมีความสำคัญในสามระดับ คือ ระดับบุคลากร โรงเรียน และประเทศชาติ โดยในระดับบุคลากรช่วยลดความเครียด เพิ่มสุขภาพกายใจ แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ระดับโรงเรียนช่วยลดการขาดงาน สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม เสริมความสัมพันธ์และภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ส่วนในระดับประเทศช่วยพัฒนาประชากรวัยแรงงานให้มีคุณภาพ เสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นสังคมแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่าโรงเรียนแห่งความสุขมีความสำคัญทั้งต่อบุคลากร โรงเรียน และประเทศชาติ เพราะช่วยลดความเครียด เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรโดยรวม

ลักษณะของโรงเรียนแห่งความสุข

ธนวุฒิ แก้วนุช (2561: 62) ได้กล่าวถึงลักษณะของโรงเรียนแห่งความสุข ระบุว่าโรงเรียนแห่งความสุขมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ 1) การมีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดี สะอาด เป็นระเบียบ และเอื้อต่อการทำงาน 2) การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน ซึ่งส่งเสริมการช่วยเหลือและสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ และ 3) การมีความรู้สึกพึงพอใจในงานและความสำเร็จของตน รวมถึงความภูมิใจในองค์กรและบรรยากาศการทำงาน ซึ่งทั้งหมดล้วนส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานภายในโรงเรียน

Martin Seligman (2011: 20) ได้กล่าวถึงลักษณะการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ควรมีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีอารมณ์ที่ดี มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีความหมายในสิ่งที่ทำและมีความรู้สึกรู้ว่าประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตั้งใจเชื่อว่าการสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนที่จะทำให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนการสอน แต่ยังส่งเสริมการพัฒนาทางจิตใจและสังคมของครูและนักเรียน

สรุปได้ว่าโรงเรียนแห่งความสุขควรมีทั้งสภาพแวดล้อมที่ดีและความสัมพันธ์ที่อบอุ่นภายในองค์กร โดยส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีอารมณ์เชิงบวก มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ รู้สึกภาคภูมิใจและมีความหมายในสิ่งที่ทำ รวมถึงพึงพอใจในงานและความสำเร็จของตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่เพียงสร้างความสุขในการทำงานและการเรียนรู้ แต่ยังช่วยพัฒนาทางด้านจิตใจและสังคมของทุกคนในโรงเรียนอย่างยั่งยืน

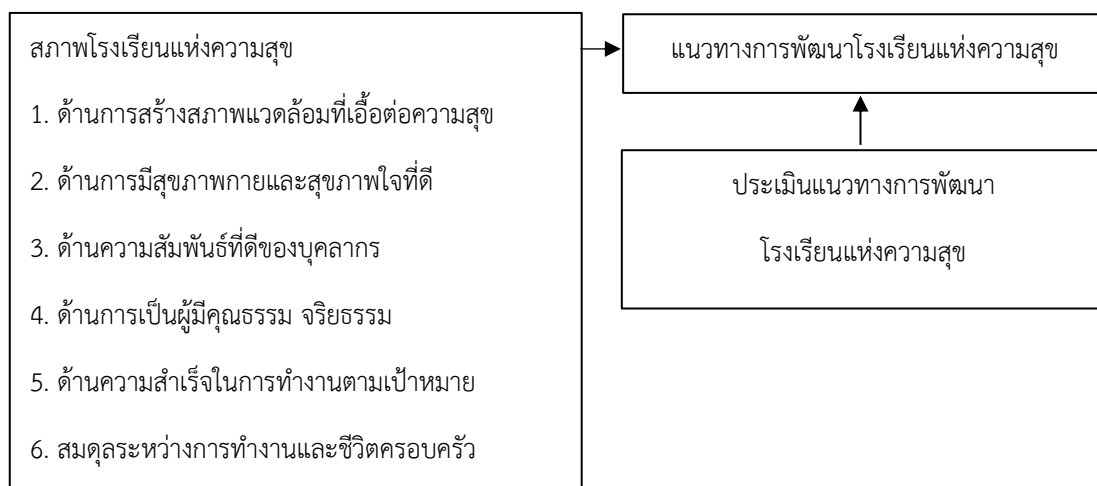
องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข

เกษมสันต์ วีระกุล (2567: 56-70) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุขประกอบด้วย 6 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและผู้บริหาร 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น 4) การยอมรับผลงานและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ 5) การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อลดความเครียด และ 6) การมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างโรงเรียนที่มีความสุข

โรงเรียนแห่งความสุขมีองค์ประกอบสำคัญ 6 ประการ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การยอมรับและส่งเสริมความก้าวหน้า การสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างโรงเรียนที่มีความสุขอย่างยั่งยืน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์กำหนดเป็นขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมุ่งหวังที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยผู้วิจัยดำเนินการศึกษาจากประชากรได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท เป็นหน่วยวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีรายละเอียดการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 181 คน ครูจำนวน 1,539 คน รวม 1,720 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 161 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครชีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 34 คน และครูจำนวน 283 คน รวม 317 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการเทียบสัดส่วนและการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยการสุ่มโรงเรียนในแต่ละขนาดด้วยการสุ่มแบบกลุ่ม จากนั้นสุ่มจำนวนในแต่ละโรงเรียนด้วยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพโรงเรียนแห่งความสุข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้น เป็นแบบสอบถามสภาพโรงเรียนแห่งความสุข เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีลักษณะให้เลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สภาพโรงเรียนแห่งความสุข ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (สายทิพย์ ยะฟู, 2560: 126-128)

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

เครื่องมือที่ใช้ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ได้จากผลสรุประดับสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขต่ำสุด 3 อันดับสุดท้าย และแบบบันทึกการสนทนากลุ่มที่เป็นแบบบันทึกลงความคิดเห็นพิจารณาตรวจสอบ

ขั้นตอนที่ 3 แบบประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 การประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านเป็นประโยชน์

วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพโรงเรียนแห่งความสุข

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ และแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้วยตนเองและทำการเก็บแบบสอบถามคืนโดยวิธีเดียวกัน

2. หลังจากทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยตรวจสอบจำนวน ความสมบูรณ์ ความถูกต้องของแบบสอบถาม

3. นำแบบประเมินมาบันทึกค่าคะแนนตามน้ำหนักของคะแนนในแต่ละข้อเพื่อที่จะได้รวบรวมคะแนนในแต่ละข้อไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

4. วิเคราะห์ระดับสภาพการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ โดยใช้สถิติพื้นฐานวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลความหมายของคะแนน (สายทิพย์ ยะฟู 2560: 126-128) ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง สภาพโรงเรียนแห่งความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง สภาพโรงเรียนแห่งความสุข อยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง สภาพโรงเรียนแห่งความสุข อยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง สภาพโรงเรียนแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง สภาพโรงเรียนแห่งความสุข อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 หาแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

1. จัดประชุมสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน ผู้ทรงคุณวุฒิผู้วิจัยกำหนดให้มีคุณสมบัติ คือ ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท หรือมีประสบการณ์ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาครูหรือมีผลงานเกี่ยวกับการพัฒนาครูในหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องที่ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจงตัวบุคคล (Purposive sampling)

2. ผู้วิจัยนำแบบบันทึกการสนทนากลุ่มเรื่อง แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ไปบันทึกการสนทนากลุ่มกับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อบันทึกข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบบันทึกการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์เป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ขั้นตอนที่ 3 แบบประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

1. ประธานผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อขออนุญาตในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

2. ขอนหนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ถึงผู้อำนวยการโรงเรียน ทั้ง 18 คน เพื่อขออนุญาตประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้อำนวยการโรงเรียนลงความเห็นว่าคุณค่าของแต่ละข้อวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ ซึ่งกำหนดความคิดเห็นไว้ ดังเกณฑ์การพิจารณาของ (สายทิพย์ ยะฟู, 2560)

1.2 การคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา/ วัตถุประสงค์ของแต่ละข้อคำถาม โดยจะนำผลการประเมินของผู้บริหารโรงเรียน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม/ วัตถุประสงค์ มาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่

2.1 ความถี่ (f)

2.2 ค่าร้อยละ (%)

2.3 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)

2.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพโรงเรียนแห่งความสุข

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพโรงเรียนแห่งความสุข

ข้อ	สภาพโรงเรียนแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น		ระดับสภาพ	อันดับ
		$\bar{X}$	S.D.		
1	ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข	3.73	0.93	มาก	1
2	ด้านที่มีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี	3.67	0.92	มาก	4
3	ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคล	3.68	0.84	มาก	2
4	ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม	3.67	0.88	มาก	3
5	ด้านความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย	3.60	0.84	มาก	6
6	ด้านสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว	3.60	0.76	มาก	5
	รวมเฉลี่ย	3.65	0.82	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพโรงเรียนแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.65, S.D.=0.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.73,

S.D.=0.93) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.68, S.D.=0.84) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.60, S.D.=0.76)

2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข พบว่า 6 ด้าน มีด้านละ 9 แนวทาง รวม 54 แนวทาง โดยภาพรวมคือ โรงเรียนส่งเสริมการพัฒนาทักษะให้กับบุคลากร สนับสนุนให้บุคลากรได้รับโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้อำนวยการโรงเรียนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูบุคลากร จัดสภาพแวดล้อมด้านความสะอาดและความปลอดภัยให้เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน ส่งเสริมให้การฝึกสมาธิหรือการบริหารจิตใจเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตประจำวัน จัดกิจกรรมการออกกำลังกายร่วมกันสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ส่งเสริมให้ครูคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ส่งเสริมให้บุคลากรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากตนเอง อบรมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีการอบรมเกี่ยวกับการใช้ซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชัน ส่งเสริมการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงให้บุคลากรได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือขยายบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม มอบหมายงานที่เหมาะสมลดงานเอกสารที่ไม่จำเป็นโดยบุคลากรมีเวลาพักและจัดสรรงานอย่างเหมาะสม เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและให้การยอมรับเป็นความสำเร็จของแต่ละบุคคลและ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับคำปรึกษาและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์

3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

ตารางที่ 2 ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

ที่	สภาพโรงเรียนแห่งความสุข	ด้านความถูกต้อง			ด้านความเหมาะสม			ด้านความเป็นไปได้			ด้านความเป็นประโยชน์		
		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข	4.93	0.24	มากที่สุด	4.73	0.44	มากที่สุด	4.85	0.31	มากที่สุด	4.97	0.13	มากที่สุด
2	ด้านการมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี	4.96	0.17	มากที่สุด	4.74	0.43	มากที่สุด	4.82	0.38	มากที่สุด	4.87	0.31	มากที่สุด
3	ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคล	4.93	0.24	มากที่สุด	4.76	0.42	มากที่สุด	4.47	0.41	มากที่สุด	4.78	0.41	มากที่สุด
4	ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม	4.93	0.24	มากที่สุด	4.90	0.28	มากที่สุด	4.84	0.32	มากที่สุด	4.86	0.21	มากที่สุด
5	ด้านความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย	4.93	0.23	มากที่สุด	4.91	0.26	มากที่สุด	4.86	0.30	มากที่สุด	4.82	0.32	มากที่สุด
6	ด้านสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว	4.76	0.40	มากที่สุด	4.87	0.33	มากที่สุด	4.82	0.36	มากที่สุด	4.90	0.26	มากที่สุด
	รวมเฉลี่ย	4.91	0.05	มากที่สุด	4.82	0.08	มากที่สุด	4.83	0.14	มากที่สุด	4.87	0.07	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข มีความถูกต้องอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.91$, S.D.=0.05) มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.82$, S.D.=0.08) มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.83$, S.D.=0.14) และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.87$, S.D.=0.07)

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาสภาพโรงเรียนแห่งความสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการในโรงเรียนสามารถส่งเสริมให้เกิดความสุขอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในเรื่องของความสัมพันธ์ภายในองค์กร การสื่อสารที่ชัดเจน การสนับสนุนด้านจิตใจ และสภาวะของบุคลากรที่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกษมสันต์ วีระกุล (2567) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างโรงเรียนแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21. ผลการวิจัยพบว่า การสร้างโรงเรียนแห่งความสุขต้องเริ่มจากการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคลากร การสนับสนุนให้ครูมีความสุขในการทำงาน และการจัดการที่เอื้อต่อความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้หากมีการประเมินและรับรู้สภาพที่แท้จริงของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข พบว่า 6 ด้าน มีด้านละ 9 แนวทาง รวม 54 แนวทาง ดังนี้

2.1 ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขคือ โรงเรียนมีการพัฒนาทักษะของบุคลากรต่อการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงาน โรงเรียนควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อเพิ่มความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน โรงเรียนควรดูแลรักษาความสะอาดและความปลอดภัยของอาคารและสถานที่ให้เหมาะสมกับบริบทปัจจุบัน มีการตรวจสอบระบบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนมีจิตสำนึกรักโรงเรียนเหมือนบ้าน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่และปลอดภัยในการทำงานและการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรเวชม์ สุพรรณเภสัช (2564) พบว่า อาคารที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสุขและสภาวะของบุคลากรในสถานศึกษา ช่วยลดความเครียดในการทำงานและเพิ่มความรู้สึกผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ยังมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความรู้สึกรักโรงเรียนเป็นบ้านหลังที่สองของครูและนักเรียนอย่างแท้จริง

2.2 ด้านการมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขคือ การบริหารจัดการด้วยการทำสมาธิช่วยสร้างเสริมความสุขและลดความเครียด โรงเรียนควรจัดสภาพแวดล้อมที่สงบและปลอดภัยจากสิ่งรบกวน เพื่อเอื้อต่อการมีสมาธิ จัดกิจกรรมฝึกสมาธิอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้การบริหารจัดการเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตประจำวันของบุคลากร เพื่อสร้างสมดุลทางอารมณ์และลดความเครียดในการทำงาน มีการส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจอย่างสมดุล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณวรุณ อินปักษิ และเพ็ญวรา ชูประวัตติ (2563) พบว่า การมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการฝึกสมาธิ เช่น บรรยากาศที่สงบ ปลอดภัยจากเสียงรบกวน และมีพื้นที่สำหรับการฝึกจิตใจอย่างเป็นระบบ ช่วยลดความเครียดของบุคลากรในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มสมาธิ ความมั่นคงทางอารมณ์ และส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ รวมถึงสร้างความสุขในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร

2.3 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคล แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขคือ ส่งเสริมการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในโรงเรียนการสื่อสารที่ดีสามารถเพิ่มความยืดหยุ่นในการเผชิญกับปัญหาในที่ทำงานได้ โรงเรียนควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการทำงาน จัดให้มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย และสนับสนุนให้บุคลากรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา ชัยสุวรรณ (2562) พบว่า การนำเสนอสาระสำคัญและการสรุปใจความในการประชุมอย่างชัดเจน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจตรงกัน ลดความคลาดเคลื่อนในการสื่อสาร และเสริมสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีและเพิ่มระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านการเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข คือ โรงเรียนมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีสติและมองโลกในแง่ดีช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร การมองโลกในแง่ดีช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน โรงเรียนควรสนับสนุนการให้กำลังใจบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดพื้นที่ทำงานที่ผ่อนคลายเพื่อส่งเสริม Work-Life Balance และลดความเครียด พร้อมทั้งจัดกิจกรรมสร้างทีมและสร้างระบบสนับสนุนทางอารมณ์

เพื่อส่งเสริมการทำงานที่ราบรื่นและเต็มไปด้วยความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญา อัจจงงค์ (2562) พบว่า การให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอและการสร้างทีมงานที่มีความสัมพันธ์แบบสนับสนุนซึ่งกันและกันในด้านอารมณ์ เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างพลังใจและลดความเครียดในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงาน เกิดความไว้วางใจในทีม และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เกื้อกูล และเต็มไปด้วยความสุข ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

2.5 ด้านความสำเร็จในการทำงานตามเป้าหมาย แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข คือโรงเรียนมีการส่งเสริมการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในโรงเรียนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโรงเรียนควรเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผ่านการให้รางวัลและการยอมรับผลงาน ส่งเสริมการให้คำปรึกษาและโค้ชชิ่งเพื่อให้บุคลากรมองเห็นคุณค่าในงาน พร้อมทั้งพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า โดยจัดระบบพี่เลี้ยงเพื่อเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือขยายบทบาทหน้าที่อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณี พุ่มพันธุ์ (2561) พบว่า การให้รางวัลเชิงบวก เช่น การชมเชย การยกย่องในที่ประชุม หรือการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม มีส่วนช่วยสร้างความหมายในการทำงานให้แก่บุคลากร ทำให้รู้สึกว่าการที่ตนได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการพัฒนาตนเองและทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และความภาคภูมิใจในหน้าที่ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

2.6 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตครอบครัว แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขคือ การรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานช่วยลดความเครียดของบุคลากร โรงเรียนควรมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ลดภาระงานเอกสารที่ไม่จำเป็น และจัดสรรเวลาให้บุคลากรได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ พร้อมทั้งจัดกิจกรรมผ่อนคลาย เช่น การออกกำลังกายหรือกิจกรรมสันทนาการ เพื่อคลายเครียด และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรณภา อยู่เย็น (2562) พบว่า การบริหารจัดการงานภายในโรงเรียนด้วยการลดภาระงานเอกสารที่ไม่จำเป็น การจัดตารางเวลาพักอย่างเหมาะสม และการจัดกิจกรรมผ่อนคลาย เช่น การออกกำลังกาย เบา ๆ หรือกิจกรรมนันทนาการในช่วงเวลาว่างมีส่วนช่วยลดระดับความเครียดของบุคลากรลงอย่างชัดเจน นอกจากนี้ยังช่วยฟื้นฟูพลังใจ เพิ่มพลังงานบวก และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

3. จากการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 18 คน ซึ่งทำการประเมินแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยประเมินใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ พบว่า แนวทางการพัฒนาที่เสนอได้รับการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดในทุกด้าน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของแนวทางดังกล่าวในการนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาจริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านความถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่เห็นพ้องว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับหลักวิชาการ ทฤษฎี และแนวคิดจากงานวิจัยเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุขอย่างชัดเจน มีการจัดโครงสร้างและองค์ประกอบที่ชัดเจน ครอบคลุมมิติของความสุขในหลากหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาวะ ความสัมพันธ์ คุณธรรม หรือความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งถือเป็นข้อบ่งชี้ว่าแนวทางมีความถูกต้องตามหลักการทางวิชาการและเหมาะสมแก่การนำไปใช้ในเชิงปฏิบัติ ในด้านความเหมาะสม แนวทางดังกล่าวได้รับการประเมินว่าสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในพื้นที่จังหวัดชัยนาท ในด้านความเป็นไปได้ แนวทางที่เสนอมีกระบวนการดำเนินงานที่ไม่ซับซ้อน มีลำดับขั้นตอนชัดเจน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยสามารถดำเนินการได้จริงภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และเวลา มีการเสนอแนวทางที่สามารถเริ่มต้นได้ทันที รวมถึงแนวทางที่ควรใช้ในระยะพัฒนาต่อเนื่อง ทำให้โรงเรียนสามารถวางแผนได้ตามความพร้อมและทรัพยากรของตนเอง สุดท้ายในด้านความเป็นประโยชน์ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินว่า แนวทาง การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขนี้สามารถส่งผลในเชิงบวกต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักเรียนในสถานศึกษาอย่างแท้จริง ไม่เพียงช่วยลดความตึงเครียดและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แต่ยังส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เพิ่มความผูกพันกับองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 การขยายผลแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข แนวทางที่พัฒนาขึ้นควรถูกนำไปใช้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทอย่างกว้างขวาง เพื่อส่งเสริมความสุขของครูและบุคลากรทั้งในมิติของ

การทำงาน สภาพแวดล้อม สุขภาวะ และความสัมพันธ์ โดยควรสนับสนุนให้มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารและครู เพื่อทำความเข้าใจและสามารถนำแนวทางไปปรับใช้ในบริบทของโรงเรียนตนเองได้อย่างเหมาะสม

1.2 การสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีบทบาทในการกำกับ ติดตาม และ ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยอาจสนับสนุนงบประมาณ กำลังคน หรือทรัพยากร ด้านวิชาการ เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินกิจกรรมและสร้างบรรยากาศแห่งความสุขได้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

1.3 การบูรณาการแนวทางเข้ากับแผนพัฒนาสถานศึกษา โรงเรียนควรนำแนวทางที่พัฒนาขึ้นนี้ไปบูรณาการไว้ในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติราชการของโรงเรียน เพื่อให้การดำเนินงานมีทิศทางที่ชัดเจน และสามารถ ประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมในโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อศึกษารูปแบบ และกลยุทธ์การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันของบุคลากรภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสมดุลชีวิตและการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนแห่งความสุขเพื่อหา แนวทางหรือโมเดลที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาวะทางกายและใจ พร้อมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ความสุขและมีประสิทธิภาพ

2.3 แนวทางการเสริมสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารเชิงบวกเพื่อการลดความขัดแย้งในโรงเรียนแห่งความสุขเพื่อ ศึกษากระบวนการสร้างความเข้าใจ การบริหารความขัดแย้ง และการพัฒนาความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้เกิดบรรยากาศแห่ง ความร่วมมือและความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). นโยบายการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. 2567-2568 .

ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ.

เกษมสันต์ วีระกุล. (2567). แนวทางการพัฒนากระบวนการสร้างโรงเรียนแห่งความสุขในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์การศึกษาเพื่อความสุข

ชุดิมา ชัยสุวรรณ. (2562). การพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารเพื่อสร้างความสุขในโรงเรียน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต

(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธนวุฒิ แก้วนุช. (2561). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์ดุขศึกษิต

(การจัดการการศึกษา). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

ธัญญา อาจองค์. (2562). การมองโลกในแง่ดีและความสามารถในการทำงานของครูระดับ ประถมศึกษา. วารสารครู

ศาสตร์. 47(2): 97-114.

พรนภา อยู่เย็น. (2562). การจัดสมดุลชีวิตกับการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยบูรพา. 13(1): 55-68.

พรณิ พุ่มพันธุ์. (2561). การส่งเสริมสุขภาพองค์กรรวมเพื่อความสุขในการทำงานของครูระดับ ประถมศึกษา. วารสาร

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. 16(2): 125-140.

วรรณารุณ อินปัดดี, และเพ็ญวรา ชูประวัตติ. (2563). ความต้องการจำเป็นของครูกลุ่มโรงเรียนที่ปึงกรวิทยาพัฒนาในพระราช

ประณัมภ์ ระดับมัธยมศึกษา ตามแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 15(2): 1-13.

วรเวศม์ สุพรรณเณสซ์. (2564). องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์

และบุคลากรทางการศึกษา.

ศุณย์ Happy Workplace Center. (2563). ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข. คู่มือการสร้างองค์กรแห่งความสุข.

กรุงเทพฯ: ศุณย์ Happy Workplace Center.

สายทิพย์ ยะฟู. (2560). การวิจัยการศึกษา. ครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท. (2567). นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567. ชัยนาท: ผู้แต่ง.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2565). จากก้าวแรกสู่องค์กรสุขภาวะ. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

Seligman, M. E. P (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York, NY: Free Press.

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2016). *Happy Schools!: A framework for learner well-being in the Asia-Pacific*. Bangkok: UNESCO Bangkok Office.