

แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข



นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

APPROACH TO DEVELOPING HAPPY SCHOOL MANAGEMENT
FOR PRIVATE KINDERGARTENS



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Management
Department of Educational Policy Management and Leadership

Faculty of Education
Chulalongkorn University

Academic Year 2017

Copyright of Chulalongkorn University



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

หัวข้อวิทยานิพนธ์

แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้
เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

โดย

นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์

สาขาวิชา

บริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

อาจารย์ ดร.รับขวัญ ภูเขาแก้ว

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท

.....คนบดีคณะครุศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(อาจารย์ ดร.รับขวัญ ภูเขาแก้ว)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กมลพรรณ เอกณรงค์ : แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข (APPROACH TO DEVELOPING HAPPY SCHOOL MANAGEMENT FOR PRIVATE KINDERGARTENS) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: อ. ดร.รับขวัญ ภูเขาแก้ว, หน้า.

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน และนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 107 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย

โรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนที่ส่งเสริมการจัดการศึกษา โดยเคารพในความหลากหลาย การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม โดยมีหลักเกณฑ์ ได้แก่ 1.คน ในด้านมนุษยสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 2.กระบวนการสอนและการเรียนรู้ ที่มีความสนุกสนานและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ 3.สถานที่ ภายในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมากที่สุด ($\bar{x} = 4.51, SD = .676$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.53, SD = .641$) ด้านที่มีการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านคน ($\bar{x} = 4.52, SD = .662$) และในด้านการปฏิบัติที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสถานที่ ($\bar{x} = 4.47, SD = .724$)

แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ได้ทั้งหมด 17 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และทิศทางในการพัฒนาสถานที่ภายในโรงเรียน 2) ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลจากการประชุมมาวิเคราะห์ 3) ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุข 4) คณะกรรมการฯ สรรวจและประเมินความสุข 5) คณะกรรมการฯ กำหนดแนวทางการพัฒนา 6) คณะกรรมการฯ นำผลที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญตามความเร่งด่วนของปัญหา 7) คณะกรรมการฯ วางแผนและกำหนดเกณฑ์การประเมินผลในแต่ละด้าน 8) คณะกรรมการฯ กำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานตามแผน 9) คณะกรรมการฯ กำหนดระยะเวลาในการประเมินผล 10) ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนลงมือปฏิบัติตามแผน 11) คณะกรรมการฯ ติดตามการปฏิบัติตามแผน 12) คณะกรรมการฯ ประเมินผล 13) คณะกรรมการฯ ประเมินปัญหาและอุปสรรคที่พบ 14) คณะกรรมการฯ ดำเนินการการแก้ปัญหาและอุปสรรค 15) คณะกรรมการฯ นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนา 16) คณะกรรมการฯ เสนอที่ประชุมเพื่อรายงานผล 17) ที่ประชุมแลกเปลี่ยน และสะท้อนการเรียนรู้

ภาควิชา นโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทาง ลายมือชื่อนิสิต

การศึกษา

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

สาขาวิชา บริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2560

5883302327 : MAJOR EDUCATIONAL MANAGEMENT

KEYWORDS: HAPPY SCHOOL / HAPPY SCHOOL MANAGEMENT

KAMONPHUN EKNARONG: APPROACH TO DEVELOPING HAPPY SCHOOL MANAGEMENT FOR PRIVATE KINDERGARTENS. ADVISOR: RABKWAN POOSAKAEW, Ph.D., pp.

This descriptive research aims to study the present condition to be school of happiness of the private kindergartens, and also provides a guideline for the administrative development to be a school of happiness to the private kindergartens in Bangkok. The sample was 107 private kindergartens in Bangkok. Data was collected via questionnaire. That were using statistical analysis by frequency, percentage, mean, standard deviation and statistic data analysis.

Happy School means a school which promotes education by respecting diversity, communication and teamwork by criteria include: 1. the people. In the field of human relations and interactions between them. 2. process of teaching and learning that is fun and encourage learners to develop their skills and performance in addition to academic, 3. location within the school and the learning of the school. The results showed that the overall high level ($\bar{x} = 4.51$, $SD = .676$). Considering each side found that the highest side is Process ($\bar{x} = 4.53$, $SD = .641$). The second side is People ($\bar{x} = 4.52$, $SD = .662$). And the last side is Place ($\bar{x} = 4.47$, $SD = .724$).

There are 17 steps of guideline for the administrative development of the private kindergartens in Bangkok to be a school of happiness which are 1) The administrators and staffs collectively set policies, visions and directions for the location development in the school., 2) The school administrators analyze information received from the meeting., 3) The administrators set up the happy school board to run the project., 4) The Board explores and assesses happiness., 5) The Board sets guidelines for development., 6) The Board takes the results from the assessment to prioritize the problem., 7) The Board plans and sets the criteria for each evaluation., 8) The Board set the timeline on the working plan., 9) The Board set the timeline on the assessment., 10) Administrators, teachers, staff and students start to do as a plan., 11) The Board follows up the plan operation., 12) The Board evaluates., 13) The Board assessed the problems found during the project., 14) The Board solves the problems., 15) The Board evaluate the results, analyze or improve., 16) The Board report the results in the meeting., 17) Exchange and reflect the learning in the meeting.

Department: Educational Policy Management Student's Signature
and Leadership Advisor's Signature

Field of Study: Educational Management

Academic Year: 2017

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้มอบ "ทุนสนับสนุนวิทยานิพนธ์" สนับสนุนการดำเนินงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วง

กราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.รับขวัญ ภูเขาแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้สละเวลามาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ และให้กำลังใจพร้อมผลักดันผู้วิจัยให้สามารถดำเนินการวิจัยได้สำเร็จ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโท ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และ รองศาสตราจารย์ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ และข้อปรับปรุงแก้ไขให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่สละเวลา และให้ความกรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้วิจัย เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ และน้อง ๆ ทุกคนที่ให้การช่วยเหลือ ให้กำลังใจ และให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ด้วยดีเสมอมา โดยเฉพาะ คุณพรณิอร อินทราเวช คุณจิตโสภิน โสหา คุณณัฐธิดา หงส์ชัย คุณโกศล ตามะทะ คุณปรารถนา ลิ้มหุตะเศรณี คุณภาคี เดชตรัยรัตน์ ที่คอยรับฟังและให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยเสมอ ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพิชัยญาติ นางสาว สุชาวดี ศรีศิลา ที่สนับสนุนและให้กำลังใจผู้วิจัย

สุดท้ายนี้หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ ผู้วิจัยขอขอบคุณความดีนี้แต่ คุณแม่จิราวรรณ เอกณรงค์ และคุณพ่อสุชาติ เอกณรงค์ ผู้วางรากฐาน สนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ยิ่งใหญ่ในการสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและสำคัญ.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	7
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับ.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ตอนที่ 1 โรงเรียนแห่งความสุข.....	10
1. ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุข.....	10
2. ความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุข.....	11
3. ประโยชน์ของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข.....	12
4. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข.....	14
5. ปัจจัยของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข.....	22
6. การพัฒนาการบริหารให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข.....	25

ตอนที่ 2 โรงเรียนอนุบาล	30
1. ความหมายและความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับอนุบาล (ปฐมวัย)	30
2. หลักการการจัดการศึกษาอนุบาล.....	31
3. การบริหารงานการศึกษาปฐมวัย.....	33
4. บทบาทหน้าที่ของครูอนุบาล.....	33
5. นโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย.....	36
ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	40
3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	40
3.1.1 ประชากร.....	40
3.1.2 ตัวอย่าง	40
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
3.2.2 การสร้างเครื่องมือ.....	42
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	46
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ตอนที่ 1 ลักษณะการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร .	49
1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	49
2. สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนเรียนอนุบาลเอกชน.....	51
3. การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข.....	53
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข.....	62

1. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	62
6 แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ...	67
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ	71
5.1 สรุปผลการวิจัย	71
5.1.1 สภาพปัจจุบันในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานคร	71
5.1.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็น โรงเรียนแห่งความสุข	72
5.2 อภิปรายผล	75
5.3 ข้อเสนอแนะ	77
1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	77
2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	77
.....	78
รายการอ้างอิง	78
ภาคผนวก.....	83
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	85
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	86
ภาคผนวก ค ตัวอย่างจดหมายที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย	99
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	106

สารบัญตาราง

ตาราง 1	ประโยชน์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข	12
ตาราง 2	วิเคราะห์ข้อคำถาม	42
ตาราง 3	สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตาราง 4	สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข	51
ตาราง 5	การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	54
ตาราง 6	ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้มีความสุข	57
ตาราง 7	ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เป็น โรงเรียนแห่งความสุข	59
ตาราง 8	ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาคารสถานที่ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	60
ตาราง 9	ความเหมาะสมและความเป็นได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารในโรงเรียน เอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	62
ตาราง 10	แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	67

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	9
แผนภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์และการมีอิทธิพลของตัวแปรคุณภาพชีวิตและความสุข ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงาน (จิราพร ระโหฐาน, 2559).....	13
แผนภาพที่ 3 HOME Model หรือ โมเดลความสุขหลากหลายมุมมอง (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2556)	15
แผนภาพที่ 4 แนวคิดของโรงเรียนแห่งความสุข (UNESCO Bangkok, 2016).....	18
แผนภาพที่ 5 แนวคิดขององค์กรแห่งความสุข (Burton, 2010)	23
แผนภาพที่ 6 กระบวนการในการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Burton, 2010)	27

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและสำคัญ

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร ซึ่งเผยแพร่โดย กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (2556) ได้พระราชทานให้แก่ นักวิชาการสุขภาพจิต อาจารย์จากมหาวิทยาลัย และ ผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันต่าง ๆ ที่ได้เข้าเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาท ณ พระตำหนักภูพิงคราชนิเวศน์ วันอังคารที่ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2520 ไว้ว่า

“สุขภาพจิตและสุขภาพกายนั้น พุดได้ว่าสุขภาพจิตสำคัญกว่าสุขภาพกายด้วยซ้ำ เพราะว่าคนไหนที่ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงแต่จิตใจฟั่นเฟือนไม่ได้เรื่องนั้น ถ้าทำอะไรก็จะยุ่งกันไม่ได้ กายที่แข็งแรงนั้นก็จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือสังคมอย่างใด ส่วนคนที่สุขภาพกายไม่สู้จะแข็งแรงแต่สุขภาพจิตดี หมายความว่าจิตใจดี รู้จักจิตใจของตัวเอง และรู้จักปฏิบัติให้ถูกต้อง ย่อมเป็นประโยชน์ต่อตัวเองมาก และเป็นประโยชน์ต่อสังคมได้มาก ในที่สุดสุขภาพจิตที่ดีก็อาจจะพามาซึ่งสุขภาพทางกายได้ หรือถ้าสุขภาพกายไม่ดีขึ้น ก็ไม่ต้องถือว่าเป็นของสำคัญ”

นอกจากนั้นแล้ว ความสุขยังเป็นอีกหนึ่งในเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทย ซึ่งปรากฏขึ้นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้คนไทยในประเทศมีความสุข จนกระทั่งถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ได้กล่าวไว้ในหลักการสำคัญของแผนฯ ว่า เพื่อให้ทุกคนในสังคมได้ดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข โดยการมุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย โดยการยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและการยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

รายงานผลการจัดอันดับความสุขให้แก่องค์การสหประชาชาติ (Helliwell, Layard, & Sachs, 2016) โดยศึกษาเกี่ยวกับกับความสุข (Happiness) และ สุขภาวะ (Well-being) จากการศึกษาของผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เช่น เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยา สถิติ สุขภาพ นโยบายสาธารณะ เป็นต้น การศึกษานี้จัดทำขึ้นเนื่องจากความสุขและสุขภาวะเป็นตัวบ่งชี้เบื้องต้นของคุณภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าประเทศไทยอยู่ที่อันดับที่ 33 จาก 157 ประเทศทั่วโลก นอกจากนี้

แล้วรายงานฉบับนี้ยังได้นำเสนอถึงความไม่เท่าเทียมกันในสังคมที่ส่งผลให้สุขภาพของคนในสังคมนั้นให้ลดลง โดยเปรียบเทียบกับรายงานในฉบับก่อน ซึ่งในปีนี้ (พ.ศ.2560) องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2017) ได้กำหนดคำขวัญของวันอนามัยโลกที่จะจัดขึ้นในวันที่ 7 เมษายน พ.ศ.2560 ว่า Depression: Let's talk เนื่องจากองค์การอนามัยโลกได้เล็งเห็นถึงภัยคุกคามของโรคซึมเศร้าที่กำลังเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน เช่นเดียวกับในประเทศไทยที่มีอัตราการฆ่าตัวตายอยู่ที่ 1.30 ชั่วโมงต่อ 1 ราย โดยสาเหตุหลักมาจากโรคซึมเศร้า (สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2551) ซึ่งอาการซึมเศร้านั้นจะส่งผลกระทบต่อการทำงาน การดำเนินชีวิตประจำวัน และการทำางาน โดยสาเหตุของอาการซึมเศร้านั้นมีหลายปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ พันธุกรรม การเปลี่ยนแปลงของสารเคมีในสมอง การมองโลกในแง่ร้าย โรคทางกาย การเปลี่ยนแปลงระดับฮอร์โมน อาการเจ็บปวด และความเครียด ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างการศึกษา และสร้างคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ ครูจึงมีบทบาทในการจัดการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต

สำหรับในด้านการบริหารงานนั้น งานทุกประเภทในทุกองค์การนั้นจะต้องมีทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหาร 4 ด้าน หรือ 4 M's (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553) ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ โดยองค์การจะต้องมีการวางแผนในการใช้ทรัพยากรทั้ง 4 ด้าน ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์การได้ โดยคนนั้นมีความสำคัญต่อทุกองค์การเนื่องจากเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์การให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์การตั้งไว้ได้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถสรุปเป็นขอบข่ายของงานในองค์การได้ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2554) ดังนี้ การสรรหาและคัดเลือก การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการให้บุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, 2559) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการเป็นองค์การแห่งความสุขว่าเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานและองค์การ โดยประโยชน์ต่อพนักงาน ได้แก่ พนักงานมีความเครียดลดลง พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์การ เป็นต้น สำหรับองค์การจะได้ประโยชน์ ได้แก่ สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น ลดอัตราการขาดงาน ลดอัตราการลาออก องค์การมีผลการดำเนินงานที่ดี เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ Kelly and Littman (2011) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ The Art of Innovation ว่า สถานที่ทำงานที่มีการออกแบบสภาพแวดล้อมให้มีลักษณะเหมือนบ้าน และไม่มีแนวอัด จะมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งทำให้พนักงานมีความสุขและสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตามเวลา

ด้านการศึกษาในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตเห็นได้จากการกำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาของประเทศไทย จาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ในหมวดที่ 1 มาตราที่ 6 ที่บอกว่า

“การจัดการศึกษานั้นจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งใน
ด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้
อย่างมีความสุข”

ในทางจิตวิทยาพบว่า โรงเรียนมีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาเด็ก จากทฤษฎีระบบชีวิตวิทยา
แขนงที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ของสิ่งมีชีวิตต่อตัวเองและต่อสิ่งแวดล้อม (Ecological Models of
Human Development) ของ Bronfenbrenner (1994) ได้กล่าวถึงรูปแบบปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อ
สิ่งแวดล้อม โดยในส่วนของ 2 หรือ Mesosystems คือ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับโรงเรียน
ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางเรียนรู้ของ Bandura ได้กล่าวว่า เด็กสามารถเรียนรู้ได้จากการ
เลียนแบบพฤติกรรมของผู้เลี้ยงดูและผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องเป็นตัวแบบที่ดี สอดคล้อง
กับทฤษฎีพัฒนาการทางสติปัญญาของ Piaget (อ้างถึงใน Oswald ,2010) ที่กล่าวว่า พัฒนาการทาง
สติปัญญาเป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่แต่ละคนพยายามปรับตัวให้อยู่ใน
สภาวะที่สมดุลด้วยกระบวนการดูดซับและปรับกระบวนการให้เหมาะสมกับการเรียนรู้

ดังนั้นการสร้างบรรยากาศให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งความสุขจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะ
ในโรงเรียนระดับอนุบาล เนื่องจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนจะต้องใช้เวลาในการทำงานในโรงเรียน
และอยู่ภายใต้บรรยากาศนั้นเป็นเวลาประมาณ 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 1 ใน 3 ของแต่ละวัน และจาก
โรงเรียนที่ได้รับการคัดเลือกว่าเป็นโรงเรียนแห่งความสุขจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้าง
เสริมสุขภาพ (สสส.) (จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, & สมบัติ กุสุมาวดี, 2558) ได้แก่
โรงเรียนพระหฤทัยคอนแวนต์ โรงเรียนเพลินพัฒนา และโรงเรียนสัตยาไส ทั้งสามโรงเรียนได้ให้
ความสำคัญกับความสุขภายในโรงเรียน เนื่องจากคาดหวังว่า เมื่อบุคลากรมีความสุขแล้ว จะสามารถ
สร้างความสุขให้เกิดแก่ผู้เรียนได้โดยการเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้เรียน ซึ่งคำนึงถึงการสร้างความสุขทั้ง
ในด้านกายภาพและจิตใจควบคู่กัน และ วินิตา แก้วเกื้อ (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ
ความสุขของนักเรียน พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของนักเรียนมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านโรงเรียน
โดยมีคุณลักษณะของครูที่เป็นตัวแปรที่มีค่ามากที่สุดที่สามารถสังเกตได้

สำหรับการจัดการศึกษาในระดับอนุบาลมีลักษณะที่พิเศษว่าการจัดการศึกษาใน
ระดับชั้นอื่น คือ ครูประจำชั้นนั้นจะดูแลผู้เรียนอย่างใกล้ชิดอยู่ตลอดเวลาที่ผู้เรียนอยู่ในโรงเรียน
ดังนั้นผู้เรียนจึงมีโอกาสที่จะเลียนแบบพฤติกรรมการแสดงออกของครูประจำชั้นได้ นอกจากนั้นแล้ว
ในการจัดการศึกษาปฐมวัยที่จะต้องจัดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำกิจกรรมนั้น

จำเป็นต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ของครูประจำชั้นในการสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆและหลากหลายที่เหมาะสมกับหน่วยการเรียนรู้และพัฒนาการตามวัย

อย่างไรก็ตามในประเทศไทยผู้ปกครองของเด็กอนุบาลมีค่านิยมที่จะส่งบุตรหลานเรียนต่อในโรงเรียนประถมศึกษาที่มีชื่อเสียง ซึ่งการที่จะเข้าโรงเรียนที่มีชื่อเสียงเหล่านั้นได้จะต้องผ่านการสอบข้อสอบของแต่ละโรงเรียนส่วนใหญ่จึงเน้นไปที่ความสามารถในการอ่าน การเขียน คณิตศาสตร์ และตรรกศาสตร์ของเด็ก ดังนั้นโรงเรียนอนุบาลจึงต้องมีการสอนที่เกินพัฒนาการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ปกครอง และจากการเร่งพัฒนาการนั้นส่งผลให้เด็กอนุบาลนั้นเกิดความเครียดจากการเร่งเรียน ซึ่งความเครียดของเด็กนั้นจะส่งผลกระทบต่อไปสู่พัฒนาการในด้านอื่น ๆ (ภรณ์ คุรุรัตน์ และคณะ, 2542)

ในกรุงเทพมหานครที่เป็นศูนย์กลางทางการศึกษา เทคโนโลยี การคมนาคม เศรษฐกิจ และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ของประเทศ นั้นมีสถานศึกษาที่เปิดการสอนเฉพาะในระดับอนุบาลเป็นจำนวนมาก โดยส่วนใหญ่แล้วจะเป็นโรงเรียนที่สังกัดในสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ที่จะต้องบริหารจัดการงบประมาณของตนเอง ซึ่งการพัฒนาโรงเรียนอนุบาลให้โรงเรียนแห่งความสุขนั้นจะช่วยให้โรงเรียนสามารถดงบประมาณในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรลงได้ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อพัฒนาแนวทางการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อให้บุคลากรภายในโรงเรียนมีความสุข และสามารถจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุขได้

1.2 คำถามการวิจัย

1. โรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครมีลักษณะเป็นโรงเรียนแห่งความสุขหรือไม่อย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ควรเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

1.4 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

โรงเรียนอนุบาลเอกชน หมายถึง โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ที่มีการจัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษาในระดับชั้น เตรียมอนุบาล - อนุบาลปีที่ 3 หรือ อนุบาลปีที่ 1 - 3

โรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนที่ส่งเสริมการจัดการศึกษา โดยเคารพในความหลากหลาย การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม โดยมีหลักเกณฑ์ ได้แก่ 1.คน ในด้านมนุษยสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 2.กระบวนการสอนและการเรียนรู้ ที่มีความสนุกสนานและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ 3.สถานที่ ภายในโรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน

คน (People) หมายถึง การสร้างมนุษยสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างโรงเรียนแห่งความสุข โดยการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ สร้างทัศนคติและคุณลักษณะทางบวกของครู สร้างความเคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย สร้างคุณค่าและการทำงานร่วมกันเชิงบวก สร้างเงื่อนไขในการทำงานและสุขภาวะของครู สร้างทักษะและสมรรถนะของครู

กระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Process) หมายถึง การจัดกระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่สนุกและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ โดยจะต้องคำนึงถึงภาระงานและการบ้านของผู้เรียนที่เหมาะสมและยุติธรรม การทำงานเป็นทีม และมีจิตวิญญาณร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน วิธีการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของครูที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีความสุขสนุกสนานให้แก่ผู้เรียน เสรีภาพในการได้เรียนรู้อย่างอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การรับรู้ถึงความสำเร็จและความสำเร็จของนักเรียน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรและกิจกรรมโรงเรียนของครู การเรียนรู้การเป็นทีมระหว่างครูและนักเรียนโดยปรับเปลี่ยนวิธีการสอบ การจัดเนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ น่าสนใจ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการสอนของครู และสุขภาพจิตและการจัดการความเครียดในการเรียนของผู้เรียน

สถานที่ (Place) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ปราศจากการถูกกั้นกั๊ก มีความอบอุ่นและเป็นมิตร เป็นพื้นที่สีเขียวและเปิดการเรียนรู้และการเล่น การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของโรงเรียน การมีวินัยเชิงบวก สุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี และการจัดการโรงเรียนประชาธิปไตย

การพัฒนาองค์การแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาองค์การที่เป็นวงจร โดยมีทั้งหมด 8 ขั้นตอนได้แก่ 1.การประชุม 2.สัมมนา 3.การประเมิน 4.การจัดลำดับความสำคัญ 5.การวางแผน 6.การปฏิบัติ 7.การประเมินผล และ 8.การปรับปรุง

การประชุม (Mobilize) หมายถึง การประชุมของผู้บริหารและบุคลากร เพื่อร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และทิศทางของโรงเรียนอนุบาลที่เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

สัมมนา (Assemble) หมายถึง ผู้บริหารนำข้อมูลที่ได้จากการประชุมมาวิเคราะห์ เพื่อวางแผนและจัดตั้งทีมงานความสุข เพื่อดูแลการพัฒนาโรงเรียนอนุบาลให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

การประเมิน (Assess) หมายถึง ทีมงานความสุขเก็บข้อมูลความสุขเบื้องต้นจากผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน เพื่อประเมินสภาพเบื้องต้นของโรงเรียนอนุบาล และจัดทำแนวทางของโรงเรียนให้ตรงกับแนวทางโรงเรียนแห่งความสุข

การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritize) หมายถึง ทีมงานความสุขนำข้อมูลจากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญที่เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาโรงเรียนอนุบาลให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

การวางแผน (Plan) หมายถึง ทีมงานความสุขวางแผนเพื่อพัฒนาโรงเรียนอนุบาลให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขโดยเป็นการวางแผนเพื่อพัฒนาตามปัญหาที่ได้จัดลำดับความสำคัญเอาไว้ และกำหนดระยะเวลาการดำเนินการ การประเมินผลทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

การดำเนินการ (Do) หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ โดยมีทีมงานแห่งความสุขควบคุมให้ปฏิบัติตามแผน ให้บรรลุเป้าหมายของแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และมีการติดตามและประเมินผลตามระยะที่กำหนด

การประเมินผล (Evaluate) หมายถึง ทีมงานแห่งความสุขประเมินผลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผน เพื่อประเมินผลการดำเนินการตามแผน สิ่งที่ไม่ได้ดำเนินการตามแผน ปัญหาที่เกิดขึ้น วิธีการแก้ปัญหา และผลลัพธ์ที่ได้ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ในแต่ละโครงการและในภาพรวมของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

การปรับปรุง (Improve) หมายถึง ทีมงานแห่งความสุขนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผน เพื่อให้สามารถดำเนินการแล้วบรรลุผลลัพธ์ตามที่ตั้งไว้ และสะท้อนให้แก่ที่ประชุมของโรงเรียนเพื่อกำหนดการพัฒนาโรงเรียนอนุบาลให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขต่อไป

บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง บุคคลที่ทำงานอยู่ภายในโรงเรียนในตำแหน่งทางด้านการบริหารและ/หรือการจัดการศึกษา ได้แก่ บุคลากรด้านทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรด้าน

งบประมาณและการเงิน บุคลากรด้านอาคารสถานที่ บุคลากรด้านวิชาการ บุคลากรด้านการบริหารทั่วไป และบุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงเด็ก

ครู หมายถึง บุคลากรที่ทำหน้าที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อพัฒนาการของเด็กอนุบาล และดูแลเด็กในระดับอนุบาลอยู่ตลอดเวลาที่อยู่ภายในโรงเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่มีบทบาทหน้าที่สูงสุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการศึกษา ผู้จัดการโรงเรียน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1) ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยใช้กรอบแนวคิดการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของ UNESCO Bangkok ที่มี 3 หลักเกณฑ์ ได้แก่ คน กระบวนการสอนและการเรียนรู้ และสถานที่ และแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งความสุขของ Barton ทั้งหมด 8 ขั้นตอน ได้แก่ ประชุม สัมมนา การประเมิน การจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการปรับปรุง

2) ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ที่มีการจัดการศึกษาปฐมวัยในระดับเตรียมอนุบาล - อนุบาล 3 และอนุบาล 1 - อนุบาล 3 ในกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูประจำชั้นในระดับอนุบาลจำนวน 2 คน และบุคลากรทางการศึกษา 1 คน รวมทั้งหมด 4 คนต่อโรงเรียน

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้กรอบแนวคิดการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของ UNESCO Bangkok (2016) เนื่องจากเป็นการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุขของภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก และแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งความสุขของ Burton (2010) ที่จัดทำและเผยแพร่ในนามขององค์การอนามัยโลก ซึ่งทั้งสองหน่วยงานนั้นได้ให้ความสำคัญและมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุข อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับในประเทศไทย

แนวคิดการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วย 3 หลักเกณฑ์ และตัวบ่งชี้ทั้งหมด 22 ตัว ได้แก่

1. คน (People)

การสร้างมนุษยสัมพันธ์และมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างโรงเรียนแห่งความสุข โดยการสร้างมิตรภาพและความสัมพันธ์ สร้างทัศนคติและคุณลักษณะทางบวกของครู สร้างความเคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย สร้างคุณค่าและการทำงานร่วมกันเชิงบวก สร้างเงื่อนไขในการทำงานและสุขภาวะของครู สร้างทักษะและสมรรถนะของครู

2. กระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Process)

การจัดกระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่สนุกและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ โดยจะต้องคำนึงถึงภาระงานและการบ้านของผู้เรียนที่เหมาะสมและยุติธรรม การทำงานเป็นทีมและมีจิตวิญญาณร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน วิธีการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของครูที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีความสุขสนานให้แก่ผู้เรียน เสรีภาพในการได้เรียนรู้อย่างอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน การรับรู้ถึงความสำเร็จและความสำเร็จของนักเรียน การจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรและกิจกรรมโรงเรียนของครู การเรียนรู้การเป็นทีมระหว่างครูและนักเรียนโดยปรับเปลี่ยนวิธีการสอน การจัดเนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ น่าสนใจ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการสอนของครู และสุขภาพจิตและการจัดการความเครียดในการการเรียนของผู้เรียน

3. สถานที่ (Place)

สภาพแวดล้อมที่ปราศจากการถูกกั้นแกล้ง มีความอบอุ่นและเป็นมิตร เป็นพื้นที่สีเขียวและเปิดการเรียนรู้และการเล่น การมีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของโรงเรียน การมีวินัยเชิงบวก สุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี และการจัดการโรงเรียนประชาธิปไตย

และแนวทางการพัฒนาองค์การแห่งความสุขของ Burton (2010) โดยมีทั้งหมด 8 ขั้นตอน ได้แก่

1. การประชุม (Mobilize)
2. สมัชชา (Assemble)
3. การประเมิน (Assess)
4. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritize)
5. การวางแผน (Plan)
6. การดำเนินการ (Do)
7. การประเมินผล (Evaluate)

8. การปรับปรุง (Improve)



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนใน กรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

1.7 ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. นักเรียนมีความสุขมากขึ้น และได้รับการจุดประกายให้เกิดความรักในการเรียนและการเรียนรู้
2. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนมีความสุขเพิ่มมากขึ้น สุขภาพที่แข็งแรง มีความคิดสร้างสรรค์ และสนุกไปกับการทำงาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางการในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข และทำให้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในโรงเรียนได้ง่ายขึ้น
4. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนมีแนวทางในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนอนุบาลพัฒนาเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมและศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนแห่งความสุข โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 โรงเรียนแห่งความสุข (องค์การแห่งความสุข) ตอนที่ 2 โรงเรียนอนุบาลเอกชน และตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 โรงเรียนแห่งความสุข

โรงเรียนเป็นองค์การในรูปแบบหนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอในขอบเขตขององค์การแห่งความสุขเป็นด้วย เนื่องจากโรงเรียนแห่งความสุขนั้นยังไม่ได้ถูกกล่าวถึงมากนัก เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงที่มาในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

1. ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุข

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552 อ้างถึงใน จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2556) ได้ให้ความหมายขององค์การแห่งความสุขว่า เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์การอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์การไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

Luthans (2002) ได้ให้นิยามของความสุขในการทำงาน ว่าเป็นการรับรู้และตัดสินใจเหตุการณ์ โดยเกิดจากการตีความมากกว่าการประเมินจากเงื่อนไขของการเกิดเหตุการณ์ ซึ่งบุคคลจะต้องรับมือและจัดการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้สามารถผ่านเหตุการณ์นั้นไปได้

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้ให้นิยามขององค์การแห่งความสุข ว่าเป็นการทำให้พนักงานและผู้บริหารมีการร่วมมือที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการปกป้อง และดูแลเกี่ยวกับ สุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี และเกิดความยั่งยืนของพนักงานทุกคนในองค์การ

Education Policy and Reform Unit ใน Education Policy and Reform Unit UNESCO Bangkok (2015) ได้ให้ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุขว่า โรงเรียนที่เป็นสถานที่มากกว่าการจัดการศึกษา แต่ต้องเป็นสถานที่ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาทางสังคมและอารมณ์ และการพัฒนาอย่างองค์รวมของผู้เรียน ให้เป็นสถานที่ที่มีความสุข

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า โรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนที่เป็นมากกว่าสถานที่ที่มีการจัดการเรียนสอน โดยการส่งเสริมให้มีความสุขเกิดขึ้นทั้งในนักเรียน ครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. ความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การ ให้เป็นองค์การแห่งความสุข ทั้งหมด 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียวจะส่งผลให้พนักงานเครียด ดังนั้นองค์การควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน ในมุมมองของพนักงานนั้น พนักงานจะต้องเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรจะได้รับตามกฎหมาย และพบว่าพนักงานยังต้องการความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีขึ้น และความเป็นอยู่ที่ยั่งยืนทั้งของตนเอง ชุมชน และสังคม

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์การขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความปลอดภัยของพนักงาน

3. กฎหมายได้กำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงานอย่างน้อยที่สุดคือการป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน ดังนั้นองค์การจึงควรดำเนินการในเชิงรุก ในด้านการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบกฎหมายแรงงานในประเทศต่าง ๆ

4. องค์การแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก ซึ่งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและครอบครัว ซึ่งเป็นส่วนให้องค์การสามารถแข่งขันได้ในด้านการผลิต และการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมการพัฒนาในการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน

Allen and McCarthy (2016) ได้ร่วมกันสังเคราะห์งานวิจัย และกล่าวถึงความสำคัญของความสุขที่เกิดในองค์การ ว่าความสุขของบุคคลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในแต่ละชีวิตโดยเฉพาะในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเห็นได้ว่าความสุขจะสามารถนำไปสู่การประสบความสำเร็จในการทำงาน และลักษณะงานเชิงบวกจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของความสุข ซึ่งเกิดจากการที่คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะเสียสละความสะดวกสบายของตนเองมากขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น

และเกิดความยืดหยุ่นในการทำงาน อย่างไรก็ตามการพัฒนาความสุขในองค์กรนั้นจะต้องใส่ใจถึงรายละเอียดในการเปลี่ยนแปลงของความสุขที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วอีกด้วย

องค์กรแห่งความสุขมีความสำคัญกับองค์กรในด้านของการทำงานของบุคลากรที่จะช่วยให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินการได้ ทั้งในด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรกับองค์กรอื่น อีกทั้งยังช่วยในการลดภาระค่าสวัสดิการที่องค์กรจะต้องจ่ายเมื่อเกิดอันตรายหรือการเจ็บป่วยของบุคลากรอีกด้วย

3. ประโยชน์ของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2556) ได้กล่าวถึงประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญในการแข่งขันกับองค์กรอื่นที่ส่งผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงานภายในองค์กรนั้น โดยสรุปมาเป็นตาราง ดังนี้

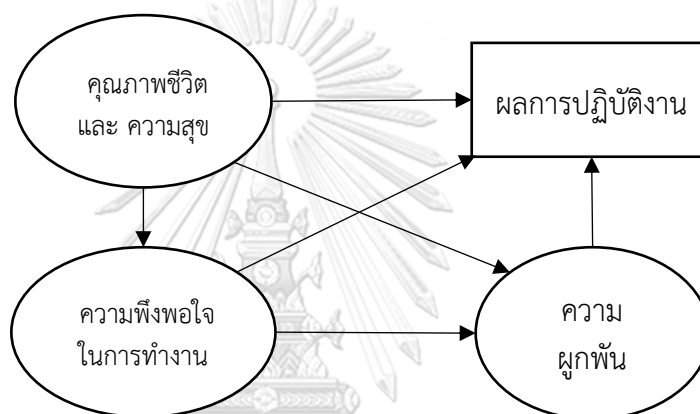
ตาราง 1 ประโยชน์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ระดับบุคคล	ระดับองค์กร
- พนักงานได้รับการดูแลอย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด	- ลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ และลดอัตราการเรียนร้องสิทธิจากการทำงาน
- พนักงานมีความเครียดน้อยลง	- ลดความเหลื่อมล้ำในองค์กร
- ลดการลาออกของพนักงาน	- พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กร
- ลดการป่วยของพนักงาน	- บรรยากาศในการทำงานที่ดี
- ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ	- สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ง่ายขึ้น
- พนักงานตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ	- สามารถสรรหาและคัดเลือกพนักงานได้ง่ายขึ้น
- พนักงานมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น	- ลดอัตราการขาดงาน
- พนักงานมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี	- ลดอัตราการลาออกของพนักงาน
- พนักงานมีคุณธรรม	- พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร
- พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน	- พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น
- พนักงานมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร	

ระดับบุคคล	ระดับองค์กร
- พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร	- องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี
	- สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

(จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2556)

จิราพร ระโหฐาน (2559) ได้นำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์และการมีอิทธิพลของตัวแปรคุณภาพชีวิตและความสุข ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข ดังนี้



แผนภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์และการมีอิทธิพลของตัวแปรคุณภาพชีวิตและความสุข ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรความผูกพันต่อองค์กร ที่ส่งผลต่อ ผลการปฏิบัติงาน (จิราพร ระโหฐาน, 2559)

National Heart Foundation of Australia (2016) ได้นำเสนอเพิ่มเติมว่าองค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออกการขาดงานการป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจ ความรัก และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร และทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

อย่างไรก็ตามได้มีงานวิจัยที่ปฏิเสธความสุขในสถานที่ทำงาน (Spicer & Cederström, 2015) โดยกล่าวว่าเมื่อใดที่มุ่งหวังที่จะมีความสุข จะยิ่งทำให้รู้สึกถึงความสุขที่น้อยลง โดยอาจส่งผลต่อความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อน และครอบครัวที่ไม่ได้รับการตอบสนองความรู้สึกตามที่คาดการณ์ไว้ อาจก่อให้เกิดความรู้สึกถูกทอดทิ้งและอ่อนไหวได้ อีกทั้งยังอาจส่งผลต่องานได้เมื่อตั้งความหวังที่จะทำงานอย่างมีความสุขแล้วถูกไล่ออกจะก่อให้เกิดอารมณ์อ่อนไหวอย่างรุนแรง และอาจก่อให้เกิดความเห็นแก่ตัวและความเหงามาที่เกิดจากการมุ่งเน้นที่จะแสวงหาความสุข

ประโยชน์ขององค์การแห่งความสุขนั้นมีทั้งต่อบุคลากรในด้านของสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และประโยชน์ต่อองค์การในด้านของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถบริหารจัดการได้ง่ายขึ้นและยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ทำให้องค์การมีผลการดำเนินการ และภาพลักษณ์ขององค์การที่ดียิ่งขึ้น

4. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข

เดล คาร์เนกี (2539) ได้นำเสนอเกี่ยวกับแนวคิดการทำงานอย่างมีความสุข ว่า ความสุขที่แท้จริงนั้นเกิดจากการได้ทำในสิ่งที่รัก เมื่อนั้นแล้วก็จะสามารถประสบความสำเร็จของชีวิตในรูปแบบของตนเองได้ โดยมีขั้นตอนที่จะทำให้เกิดการทำงานไปพร้อมกับการมีความสุขทั้งหมด 7 ข้อ ได้แก่

1. การสร้างทัศนคติเชิงบวก ต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่องาน โดยการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง การหาข้อดีทั้งในตนเองและผู้อื่น และการมองเห็นถึงคุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย
2. การสร้างลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน โดยการจัดระเบียบการทำงาน ด้วยการจัดลำดับของความสำคัญของงาน และวิเคราะห์เชื่อมโยงงานที่มีความเกี่ยวข้องกันเพื่อลดระยะเวลาในการทำงาน และสามารถทำงานไปพร้อมกันได้ การจัดเก็บข้อมูลให้เป็นระเบียบเพื่อเตรียมพร้อมที่จะใช้ในการแก้ปัญหาที่อาจเกี่ยวข้อง และการแบ่งงานให้กับผู้อื่นที่มีความสามารถเหมาะสมกับการทำงานนั้น
3. การขจัดความเบื่อหน่ายและความอ่อนล้า โดยในการทำงานนั้นอาจก่อให้เกิดความเมื่อยล้าและความเครียดขึ้น จึงควรจัดกิจกรรมที่ช่วยในการผ่อนคลายอารมณ์ร่างกาย และจิตใจ
4. การเพิ่มคุณค่าแก่ชีวิต โดยการหาบุคคลต้นแบบที่เป็นแบบอย่างที่จะสามารถเป็นแบบอย่างในการพัฒนาตนเอง โดยเป็นแบบอย่างในด้านวิธีการที่บุคคลใช้แก้ปัญหา และการไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จ
5. การจัดการการใส่ร้าย โดยการทำในสิ่งที่ดีต่อไป ไม่หวั่นไหวของเหตุการณ์ใส่ร้ายของบุคคลอื่น เพื่อพิสูจน์ตนเองในระยะยาว
6. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เพื่อเข้าใจบทบาทที่แต่ละบุคคลแสดงออก และลดพฤติกรรมที่ตนเองไม่ชอบโดยการไม่แสดงออกสิ่งนั้นแก่บุคคลอื่น
7. การสร้างความชื่นชอบ โดยการแสดงออกและปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการให้ผู้อื่นปฏิบัติกับตนเอง และกระทำด้วยความเหมาะสมเพื่อให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้อื่น

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2556) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งความสุขที่เรียกว่า HOME Model หรือ โมเดลความสุขหลากหลายมุมมอง โดยประกอบด้วย 3 แนวคิดย่อย ได้แก่



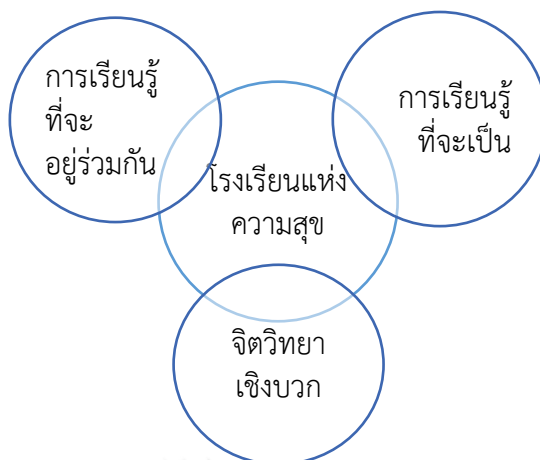
แผนภาพที่ 3 HOME Model หรือ โมเดลความสุขหลากหลายมุมมอง
(จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2556)

1. องค์การแห่งความสุข (Happy Organization) แบ่งได้เป็น 3 ลักษณะโดยจำแนกตามอัตลักษณ์ขององค์การ
 - 1.1. องค์การที่เน้นความเรียบง่ายได้ดุลยภาพ (Simplified Organization) เป็นองค์การเน้นที่การเติบโตอย่างช้า ๆ แต่มั่นคง โดยการสร้างวัฒนธรรมในองค์การให้รู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน มีรูปแบบการบริหารจัดการให้บุคลากรมีความสุขอย่างเรียบง่ายเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
 - 1.2. องค์การที่เน้นความสร้างสรรค์ (Creative Organization) เป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่นสูง เน้นที่การบริหารจัดการความรู้และการจัดสภาพแวดล้อมโดยยึดหลักการให้เกียรติ ให้ความเคารพ และเชื่อมั่นในศักยภาพของบุคลากร
 - 1.3. องค์การที่เน้นความยั่งยืน (Sustainable Organization) เป็นองค์การที่มีอุดมการณ์ในการดำเนินการและยึดมั่นในการพัฒนาและรักษาคุณภาพของสินค้าและบริการ โดยมีจุดเน้นที่ความสมดุลระหว่างองค์การกับสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกกลุ่ม โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ทำให้บุคลากรเชื่อมั่นและปฏิบัติตามอุดมการณ์ขององค์การ
2. การจัดการความสุข (Happy Management) : โมเดล เป็น อยู่ คือ การคำนึงถึงองค์ประกอบความสุขของบุคลากรที่ประกอบด้วย ลักษณะของบุคคลที่มีความสุขวิธีการสร้างความสุขในที่ทำงาน และผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีความสุข
 - 1.1 บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน จะต้องมึลักษณะ ดังนี้

- 1.1.1 “เป็น” ประกอบด้วย เป็นตัวของตัวเอง เป็นสุขทางใจ เป็นคนที่เต็มศักยภาพ และเป็นคนที่ครอบครัว ชุมชน และสังคมพอใจ
 - 1.1.2 “อยู่” ประกอบด้วย อยู่ดีกินดี อยู่อย่างมีความมุ่งมั่นปรารถนา อยู่ในองค์กรที่ดีมีผู้นำและผู้ร่วมงานที่ดี และอยู่ในตำแหน่งและอาชีพที่เหมาะสมเป็นที่ยอมรับ
 - 1.1.3 “คือ” ประกอบด้วย คือผลงานขององค์กร คือความหวังขององค์กร และคือภาพลักษณ์ขององค์กร
- 1.2 วิธีการสร้างความสุขในที่ทำงานด้วยการสร้าง “อยู่” ได้แก่
- 1.2.1 อยู่ด้วยการให้เกียรติและโอกาส
 - 1.2.2 อยู่ด้วยการสื่อสารอย่างจริงจัง
 - 1.2.3 อยู่ด้วยการพัฒนาและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- 1.3 ผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีความสุข
- 1.3.1 การทำให้บุคลากรมีลักษณะ “คือ” ได้แก่ คือผลงานขององค์กร คือความหวังขององค์กร และคือภาพลักษณ์ขององค์กร
 - 1.3.2 องค์กรมีผลงาน
 - 1.3.3 ครอบครัวของบุคลากรได้รับการดูแลเอาใจใส่
3. พนักงานที่มีความสุข (Happy Employee) : โหมดความสุขจากความสุข - หมุนรหัสขจัดทุกข์ บำรุงสุข
- 3.1 ปัจจัยที่ 1 พื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญา และการฝึกฝนของบุคลากรในการรับรู้ถึงความสุข
 - 3.2 ปัจจัยที่ 2 ลักษณะงาน : ลักษณะงานที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดกับบุคลากร ได้แก่ งานถนัด งานที่ตรงกับความชอบ งานที่มีคุณค่าและความสำคัญ งานที่มีความก้าวหน้า งานที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนา งานที่มีกระบวนการทำงานที่น่าสนใจ งานที่มีความท้าทาย งานที่มีความยากง่ายในระดับที่เหมาะสม งานที่มีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน งานที่มีประโยชน์ต่อตัวบุคลากรเอง รวมไปถึงการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ทำ
 - 3.3 ปัจจัยที่ 3 หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง : การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันในการทำงาน

- 3.4 ปัจจัยที่ 4 วัฒนธรรมองค์การ และบรรยากาศในการทำงาน : การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานให้สำเร็จ ได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นกลุ่ม การสร้างความผูกพันเหมือนครอบครัว มีความสะดวกสบาย และปลอดภัย
- 3.5 ปัจจัยที่ 5 รูปแบบการใช้ชีวิต : พฤติกรรมการบริโภคอุปโภค การดูแลสุขภาพกายและใจ ได้แก่ ความสามารถในการใช้จ่าย การเล่นการพนัน การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ภาระหนี้สิน
- 3.6 ปัจจัยที่ 6 ครอบครัว : ความรักใคร่กลมเกลียว ความอบอุ่น การห่วงใยซึ่งกันและกัน เป็นการให้กำลังใจและสนับสนุนในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
- 3.7 ปัจจัยที่ 7 สังคม สถานการณ์/ปัจจัยสิ่งแวดล้อม : การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และธรรมชาติ

UNESCO Bangkok (2016) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข ว่า โรงเรียนแห่งความสุขเป็นกุญแจในการนำไปสู่สุขภาพและสุขอนามัยที่ดียิ่งขึ้น และประสบความสำเร็จมีความสุขและชีวิตและการทำงานในอนาคต ดังนั้นระบบการศึกษาจึงต้องมีคุณค่าต่อพลังและความท้าทายของผู้เรียนที่จะต้องมีความฉลาดในหลากหลายด้าน ซึ่งการทำโรงเรียนแห่งความสุข จะช่วยทำให้เกิดการจุดประกายความรักในการเรียนและการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน โดยทาง UNESCO Bangkok ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุขในหลากหลายรูปแบบทั้งจากการค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติม การสำรวจ การจัดสัมมนา และการจัดประชุมปฏิบัติการ ในประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก โดยทาง UNESCO Bangkok ได้เสนอแนวคิดของโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา การอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของการเคารพในความหลากหลาย การสื่อสาร และการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีองค์ประกอบ ได้แก่ การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน การเรียนรู้ที่จะเป็น และจิตวิทยาเชิงบวก



แผนภาพที่ 4 แนวคิดของโรงเรียนแห่งความสุข (UNESCO Bangkok, 2016)

และได้เสนอหลักเกณฑ์ของโรงเรียนที่มีความสุขไว้ 3 เกณฑ์ 22 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. คน (People) : เกี่ยวข้องกับมนุษย์สัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน

1.1) มิตรภาพและความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน :

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน การสร้างกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ของนักเรียนที่ต่างชั้นเรียนกันให้มีลักษณะเหมือนบ้านที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน และการสร้างความสัมพันธ์แบบเครือข่ายกับโรงเรียนอื่น

1.2) ทักษะและคุณลักษณะทางบวกของครู :

การสร้างความรู้สึกลึกเหมือนครอบครัวโดยการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน การให้ความสำคัญในการสรรหา คัดเลือก และประเมินครูในด้านบุคลิกภาพ เจตคติ และจริยธรรม และการสร้างระบบที่นักเรียนสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ครูได้

1.3) การเคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย :

การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนโดยเพิ่มความตระหนักในความหลากหลายของวัฒนธรรมในประเทศให้นำไปสู่ความเข้าใจของวัฒนธรรมของประเทศและวัฒนธรรมอื่น ๆ การส่งเสริมบทบาทและการอภิปรายเพื่อสร้างความเข้าใจและการเอาใจใส่ซึ่งกันและกันโดยผ่านการเล่นบทบาทสมมติ การส่งเสริมการสร้างความเข้าใจความแตกต่างทางศาสนาและภาษาอื่น และการเรียนรู้ร่วมระหว่างเด็กปกติและเด็กพิเศษ

1.4) คุณค่าและการทำงานร่วมร่วมกันเชิงบวก :

การสร้างทัศนคติทางบวกและการปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเคารพ การชื่นชม ความอยากรู้อยากเห็น ความร่วมมือ ความอดทน ความสนใจใฝ่รู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การมองโลกในแง่ดี และความมั่นใจ และการเชื่อมโยงความรู้ในแต่ละวิชาโดยการสะท้อนความรู้และการอภิปราย

1.5) เจือใจในการทำงานและสุขภาวะของครู :

การสร้างความตระหนักถึงการทำงานและผลงานของครูที่มีต่อโรงเรียนและสังคมในวันสำคัญที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น วันครู วันไหว้ครู และการมอบรางวัลให้แก่ครูเพื่อเสริมแรงในการทำงาน และการประเมินครูในด้านการทำงาน และความเป็นอยู่

1.6) ทักษะและสมรรถนะของครู :

การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูโดยการฝึกอบรมในด้านของนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เพื่อเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เป็นกิจกรรมการมีส่วนร่วมและสนุกสนาน รวมถึงการแลกเปลี่ยนระหว่างโรงเรียนในเครือข่ายทั้งการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ และวิธีการจัดการเรียนรู้

2. กระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Process) : กระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่สนุกและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ

2.1) ภาระงานที่เหมาะสมและยุติธรรม:

ภาระงานและการบ้านที่เหมาะสมกับนักเรียน โดยการมุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และการประเมินตามสภาพจริงนอกเหนือจากการสอบ รวมไปถึงการให้คุณค่าในด้านอื่นนอกเหนือจากวิชาการ เช่น ทักษะ บุคลิกภาพ โดยอาจใช้วิธีการลดการสอบ การทำความเข้าใจกับผู้ปกครองเกี่ยวกับผลดีของการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย นอกจากนั้นแล้วการลดปริมาณการบ้านด้วยการใช้กิจกรรมเสริมทดแทนในหัวข้อที่นักเรียนสนใจ

2.2) การทำงานเป็นทีมและมีจิตวิญญาณในการทำงานร่วมกัน:

การสร้างความรู้สึกร่วมกันของการเป็นเจ้าของโดยผ่านการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน โดยการจัด

กิจกรรมที่ท้าทายให้นักเรียนร่วมแก้ปัญหา ผ่านการสำรวจ การอภิปราย เกม ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในการเรียนรู้

2.3) วิธีการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีความสุขสนุกสนาน:

การจัดการเรียนการสอนที่มีมีส่วนร่วมและมีความสุขสนุกสนานจะช่วยให้เกิดความรักในการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ด้วยวิธีการสร้างและเผยแพร่สิ่งที่ได้เรียนรู้ การนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติให้เกิดประสบการณ์จริง

2.4) เสรีภาพในการได้เรียนรู้อย่างอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม:

โรงเรียนจะต้องส่งเสริมให้เกิดเสรีภาพในการแสดงออกและแบ่งปันความรับผิดชอบที่ไม่เป็นอันตรายเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ด้วยวิธีการส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนแสดงออกถึงความรู้สึกและประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้ และการให้นักเรียนได้เรียนรู้ที่จะยอมรับข้อผิดพลาดและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเพื่อแก้ปัญหา การรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น และส่งเสริมให้นักเรียนมีความกล้าที่จะถามเพื่อเชื่อมโยงความรู้ของตนเอง

2.5) การรับรู้ถึงความสำเร็จ และความสำนึก:

การรับรู้ถึงความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นจากการที่มีผลคะแนนสอบสูง แต่เป็นความรู้สึกของนักเรียนที่ได้รับการยอมรับและกำลังใจจากครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านการได้รับข้อเสนอแนะเชิงบวกที่ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถประสบความสำเร็จ การให้คำแนะนำสำหรับอนาคตแก่นักเรียนและเสนอแนะการพัฒนาตนเองของนักเรียนให้สามารถเดินตามความฝันที่ตั้งไว้ และการให้รางวัลแก่นักเรียนที่แสดงถึงการพัฒนาของนักเรียน การแข่งขันที่นอกเหนือจากด้านวิชาการ เช่น ศิลปะ กีฬา

2.6) กิจกรรมนอกหลักสูตรและกิจกรรมโรงเรียน:

กิจกรรมนอกหลักสูตรจะช่วยให้ส่งเสริมความเมตตา ความพากเพียร การทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ โดยกิจกรรมนั้นนักเรียนควรเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมหรือเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน

2.7) การเรียนรู้การเป็นทีมระหว่างครูและนักเรียน:

การเปิดโอกาสให้สร้างมิตรภาพระหว่างครูและนักเรียนที่มีโอกาสในการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียม โดยปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้มีขั้นตอนการทำงานร่วมกัน การให้นักเรียนสามารถสะท้อนการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อให้แผนการเรียนรู้เกิดจากการออกแบบร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน

2.8) เนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ น่าสนใจ และการมีส่วนร่วม:

การส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างเนื้อหาแต่ละวิชา และนำสิ่งที่เรียนไปใช้ประโยชน์จริงในชีวิตประจำวัน

2.9) สุขภาพจิตและการจัดการความเครียด:

การมีนักจิตวิทยาหรือที่ปรึกษาประจำโรงเรียน เพื่อช่วยในการให้คำปรึกษาเพื่อจัดการความเครียดและภาวะซึมเศร้า และส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับความสุข การจัดการความเครียด การทำสมาธิในห้องเรียน

3. สถานที่ (Place) : โรงเรียน แหล่งเรียนรู้ในบริบทของโรงเรียน

3.1) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากการถูกกั่นแก้ง:

สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างกันผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และการเล่นเพื่อลดความรู้สึกโดดเดี่ยว การจัดกิจกรรมจับคู่ดูแลกันเพื่อลดการกั่นแก้งและสร้างมิตรภาพระหว่างนักเรียน

3.2) สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและเป็นมิตร:

การให้ความสำคัญในการกล่าวคำทักทายและรอยยิ้มเพื่อสร้างความอบอุ่นและเป็นกันเอง การขยายพื้นที่ของห้องเรียนโดยการถอดประตูและผนังออกบางส่วนเพื่อให้ได้ใกล้ชิดกับธรรมชาติมากยิ่งขึ้น การเปลี่ยนเสียงระฆังของโรงเรียนเป็นเสียงเพลงตามกิจกรรมเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายและความเพลิดเพลิน และการใช้ภาพประกอบในป้ายนิเทศก์ หรือป้ายประชาสัมพันธ์ด้วยรูปภาพที่สื่อความหมายและมีสีสันสดใส

3.3) พื้นที่สีเขียวและเปิดการเรียนรู้และการเล่น:

การให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมการเรียนรู้และการเล่นในพื้นที่กลางแจ้งที่ได้ใกล้ชิดกับต้นไม้และธรรมชาติ ทั้งการสร้างสถานที่พักผ่อนที่สร้างสรรค์และการสร้างสวนภายในโรงเรียน

3.4) ทัศนียภาพและภาวะผู้นำของโรงเรียน:

การกำหนดทัศนียภาพของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความสุข เช่น การได้รับความรัก การได้รับการชื่นชม การได้รับการยอมรับ และการได้รับการสรรเสริญ

3.5) วินัยเชิงบวก:

การสร้างวินัยเชิงบวกจะให้ผลที่ดีกว่าการลงโทษ หรือการเปรียบเทียบนักเรียนแต่ละคน อีกทั้งการสร้างวินัยเชิงบวกจะช่วยให้เด็กได้พัฒนาความเข้มแข็ง ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์

3.6) สุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี:

การให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสะอาด โภชนาการ และการมีสุขภาพดี ในด้านการเตรียมอาหารให้นักเรียนที่สะอาด การปลูกผักภายในโรงเรียน การจัดตารางอาหารให้ถูกต้องตามหลักโดยนักโภชนาการ และการทำความสะอาดสถานที่ต่าง ๆ ภายในและรอบโรงเรียน

3.7) การจัดการโรงเรียนประชาธิปไตย:

การออกกฎระเบียบและข้อบังคับจะต้องมาจากการยอมรับ การรับฟังความคิดเห็น และมาจากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ครู นักเรียน

5. ปัจจัยของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

Manion (2003) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานว่ามีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ การสื่อสาร ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การสื่อสาร (Connection) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ได้แก่ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ความร่วมมือในการทำงาน การให้ความรัก และความปรารถนาดีในการทำงานร่วมกัน
2. ความรักในงาน (Love of The Work) หมายถึง ความรู้สึกยินดี ผูกพัน และเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานของตนเอง

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง และมีความพยายามในการทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้
4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้นำเสนอแนวคิดขององค์การแห่งความสุข ว่า องค์การแห่งความสุขนั้น เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารที่จะพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่องในการปกป้องและส่งเสริมในด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรบนพื้นฐานความต้องการของแต่ละบุคคล และเสนอสิ่งที่มีอิทธิพลต่อองค์การแห่งความสุขใน 4 ด้าน



แผนภาพที่ 5 แนวคิดขององค์การแห่งความสุข (Burton, 2010)

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ (The Physical Work Environment)

เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพ และความปลอดภัย : องค์การต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรที่มากที่สุด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัยเป็นพื้นฐาน ได้แก่ โครงสร้างอาคาร สภาพอากาศ เครื่องจักร เครื่องใช้ ผลิตภัณฑ์ ยานพาหนะ การคำนึงถึงอันตรายจากสารเคมี มลพิษทางเสียง อุณหภูมิ สุขอนามัย และพลังงาน เป็นต้น โดยการแก้ไขปรับปรุงนั้นอาจทำได้โดยการปรับปรุงทางวิศวกรรม เช่น การติดตั้งเครื่องกรองอากาศ

2. สภาวะในการทำงาน (The Psychosocial Work Environment)

เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพและจิตใจของบุคลากร ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และวัฒนธรรมองค์กร เช่น ความต้องการในการทำงาน รางวัล การชื่นชม การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความชัดเจนในงาน การออกแบบงาน การสื่อสารภายในองค์กร การเคารพซึ่งกันและกัน การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง การไม่ยอมรับในความหลากหลาย การสนับสนุนให้เกิดสมดุลในชีวิต ภาระงานที่เหมาะสม การล่วงละเมิด การปกป้องบุคลากร และความซื่อสัตย์ในการทำงาน

3. สุขภาพส่วนบุคคลในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace)

เป็นการบริการด้านสุขภาพ ข้อมูล ทรัพยากร โอกาส โดยเป็นการสนับสนุนขององค์กร ในด้านสุขภาพส่วนบุคคลของบุคลากรทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เช่น เงื่อนไข การจ้างงาน การออกกำลังกาย อาหาร ระยะเวลาที่ได้หยุดพัก การบริการด้านสุขภาพ การฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายด้านการดูแลสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค

4. ชุมชนสัมพันธ์ (Enterprise Community Involvement)

การมีส่วนร่วมของชุมชนในองค์กร เนื่องจากองค์กรและชุมชนส่งผลซึ่งกันและกัน จากผลกระทบทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสังคมที่ส่งผลต่อองค์กร ซึ่งองค์กรอาจดำเนินการในการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาชุมชนผ่านการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมและคนในชุมชน

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2558) ได้กล่าวถึงความสุขของคนที่เกิดขึ้นในองค์กรแห่งความสุขในประเทศไทย พบว่ามีปัจจัยร่วมกันทั้งหมด 4 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในองค์กร ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์กร

ที่จะมีบรรยากาศในการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัย และสามารถสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้กับพนักงานรู้สึกพอใจในสิ่งที่พนักงานได้รับ ซึ่งรวมถึงการพัฒนาทักษะในการทำงาน การทำงานเป็นกลุ่ม ความยืดหยุ่นที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเอง โดยมีผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นตัวแบบและเป็นผู้ขับเคลื่อนและปลูกฝังวัฒนธรรมและทัศนคติที่ดีขององค์กรให้แก่พนักงาน

2. ระบบการบริหารจัดการขององค์กร

ที่ควรจะเป็นการบริหารที่ทุกฝ่ายสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อขับเคลื่อนองค์กร การมีช่องทางในการสื่อสารสำหรับสื่อสารระหว่างพนักงานกับ

องค์การที่เข้าถึงได้ง่ายหลายช่องทางโดยคำนึงถึงพนักงานเป็นหลัก และการมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และสร้างความภาคภูมิใจในการได้ทำงานในองค์การของพนักงานด้วยการช่วยเหลือและแบ่งปันทั้งภายในองค์การและสังคม

3. ความสุขจากงานที่ทำ

พนักงานรู้สึกรักและพอใจในงานที่ทำ ได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับตนเอง และเกิดความสุขในเนื้องานที่ทำ โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างานนั้นต้องเป็นที่ปรึกษาได้ มีความใส่ใจและเข้าใจในความต้องการของพนักงาน สามารถเข้าถึงได้ง่าย และสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

4. สิ่งที่ได้รับจากองค์การ

พนักงานรู้สึกได้ถึงการยอมรับและการส่งเสริมในการพัฒนาตนเองจากองค์การ ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจทางบวก การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม อีกทั้งจะต้องเป็นองค์การที่ทำให้พนักงานรู้สึกสะดวกปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีของพนักงานให้สามารถทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันได้

6. การพัฒนาการบริหารให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) ได้กล่าวถึงความสุข 8 ประการ หรือ Happy8 โดยการทำให้องค์การนั้นกลายเป็นองค์การแห่งความสุขได้ จะต้องมีการสร้างและพัฒนาความสุขทั้ง 8 ประการนี้ ให้เกิดขึ้นก่อน ได้แก่

1. ความสุขทางกาย (Happy Body) คือ ความสุขที่เกิดจากการมีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง ที่เกิดจากการใช้ชีวิต การกิน การพักผ่อน
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจต่อกัน รู้จักการเอื้อเฟื้อและแบ่งปันให้แก่ผู้อื่น และรู้จักบทบาทที่แตกต่างของแต่ละบุคคล
3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต
4. การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การได้พัฒนาสมองตนเอง โดยการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้
5. คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมีศีลธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน
6. การใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ การรู้จักใช้เงิน การมีเงินเก็บ และการไม่เป็นหนี้ที่ไม่มีหนี้ความจำเป็นที่เกิดจากความฟุ่มเฟือย โดยสามารถบริหารจัดการการเงินในครอบครัว และรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน

7. ความสุขจากครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง จะช่วยในการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้กับสมาชิกในครอบครัว
8. ความสุขจากสังคม (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคี และ ความเอื้อเฟื้อต่อคนในชุมชน และเพื่อนร่วมงาน

จุฬามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2558) ได้สรุปแนวทางในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งความสุขในประเทศไทยไว้ทั้งหมด 4 แบบ ได้แก่

1. การเป็นตัวแบบที่ดีของผู้บริหารและหัวหน้างาน

ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย ใส่ใจ เข้าใจในความต้องการพื้นฐานของพนักงาน เป็นผู้สร้างบรรยากาศและทัศนคติที่ดีในการทำงาน สามารถเลือกใช้รูปแบบในการบริหารจัดการที่เหมาะสม และสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานได้

2. การให้ความสำคัญระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ที่ให้ความสำคัญกับการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับตำแหน่งทั้งในด้านความสามารถและทัศนคติ โดยเน้นที่การปลูกฝังให้เกิดความรักในงานที่ทำ พัฒนาความสามารถของพนักงานตามศักยภาพและเปิดโอกาสในการเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่คำนึงถึงความปลอดภัย ความเหมาะสม และความต้องการของพนักงานเป็นหลัก

3. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

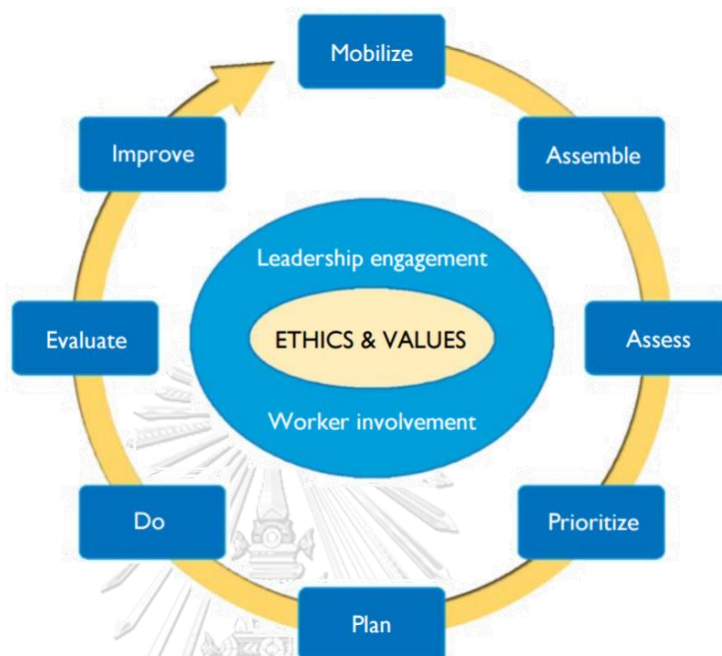
โดยจะต้องมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร ไม่กดดัน การแก้ปัญหา ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และเอื้อต่อ การทำงานของพนักงาน พร้อมกับการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ดีของ องค์กร และการให้ความสำคัญกับคุณค่าของพนักงานทุกคนในองค์กร

4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ผ่านการจัดกิจกรรมโครงการที่พัฒนาคุณภาพชีวิต การมีค่าตอบแทนและ สวัสดิการที่ตอบสนองและเหมาะสมกับการใช้ชีวิตของพนักงาน และการยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานได้ดีเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

องค์กรอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการสร้างองค์กรแห่งความสุขว่ามีหลากหลายกระบวนการในการสร้างองค์กรแห่งความสุข แต่โดยทั่วไปแล้วการสร้าง องค์กรแห่งความสุขจะเน้นไปที่การสร้างโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย และ ความเป็นอยู่ที่ดี ที่ตรงกับความต้องการของทุกคนและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ซึ่งทางองค์การอนามัยโลกได้นำเสนอขั้นตอนการพัฒนาองค์การแห่งความสุข ซึ่งแต่ละขั้นตอนจะต้องคำนึงถึง การมีส่วนร่วมของผู้นำและบุคลากรภายใต้จริยธรรมและคุณค่าขององค์การ ดังนี้



แผนภาพที่ 6 กระบวนการในการสร้างองค์การแห่งความสุข (Burton, 2010)

1. การประชุม Mobilize

การประชุมจากทั้งบุคลากรและผู้บริหารเพื่อในการเปลี่ยนแปลงจะต้องจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการค่านิยมและประเด็นสำคัญ ๆ ที่คนในองค์กรยึดถือเป็นกรอบจริยธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการโดยสิ่งต่าง ๆ ทั้งข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ ตรรกะ ความเชื่อทางศาสนา รู้ว่าใครเป็นผู้นำด้านความคิดเห็นที่สำคัญ และผู้มีอิทธิพลอยู่ในองค์กร และสิ่งที่คาดว่าจะมีแนวโน้มในการสร้างปัญหาที่มีความสำคัญต่อการสร้างความมุ่งมั่นในการดำเนินการหรือการริเริ่มในการทำงาน

2. สัมมนา Assemble

เมื่อมีการประชุมแล้ว นำข้อมูลที่ได้มารวบรวม เพื่อสร้าง "ทีมงานที่มีสุขภาพดี" และทรัพยากรเพื่อวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์กรโดยเฉพาะ โดยอาจเพิ่มเติมบทบาทหรือจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่มาจากผู้แทนบุคลากรจากหลายระดับขององค์กร โดยอาจรวมถึงผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพและความปลอดภัย บุคลากร วิศวกร และบุคลากรทางการแพทย์ที่ให้บริการในองค์กร

3. การประเมิน Assess

การประเมินมักเป็นงานแรกของทีมที่ทำงานมีสุขภาพดีอยู่ โดยใช้เครื่องมือและมาตรการที่หลากหลาย เช่น ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการตรวจสอบที่ทำงานการระบุถึงอันตรายและขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงสุขภาพและความปลอดภัย โดยบันทึกจัดเก็บข้อมูลไว้ เพื่อการประเมินความเสี่ยง การทบทวน และการจัดทำนโยบาย ซึ่งสุขภาพของบุคลากรเป็นอีกปัจจัยสำคัญในการประเมินในแง่ของข้อมูลด้านอาชีวอนามัย เช่น อัตราการลาป่วย การบาดเจ็บ และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นภายในองค์กร รวมถึงความพิการระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงด้านอื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ สุขภาพส่วนบุคคลของพนักงาน โดยจัดเก็บข้อมูลจากการสำรวจ การใช้แบบสอบถาม และ/หรือ การพูดคุยระหว่างผู้จัดการ บุคลากร และเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพ จะต้องมีการประเมินเพื่อคาดการณ์สุขภาพในอนาคต รวมถึงการทบทวนความรู้เพื่ออ่านคำแนะนำหรือกรณีศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติที่ดี สำหรับบุคลากรแต่ละคน และความจำเป็นที่จะสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการที่บุคลากรต้องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และสุขภาพของตนเอง และสิ่งที่พวกเขาคิดว่าผู้บริหารสามารถทำเพื่อช่วยเหลือพวกเขาได้

4. การจัดลำดับความสำคัญ Prioritize

การจัดลำดับความสำคัญโดยวิธีการตั้งเกณฑ์จะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ และตระหนักถึงความสำคัญต่อสุขภาพโดยตรง เช่น

- การจำกัดโอกาสในการทำงานอันตราย
- ความยากง่ายในการดำเนินการให้สำเร็จที่ช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
- ความเสี่ยงอันตรายต่อบุคลากร (ความรุนแรงของการสัมผัสกับอันตรายและความน่าจะเป็นที่จะเกิดขึ้น)
- สามารถสร้างความแตกต่างได้ เช่น การมีอยู่ของการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพความพร้อมของผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงโอกาสในการประสบความสำเร็จและประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายหรือการเมืองในที่ทำงาน
- ค่าใช้จ่ายที่เป็นไปได้ในที่อาจถูกละเลย
- ความคิดเห็นและความชอบส่วนตัวของบุคลากรในที่ทำงานรวมถึงผู้บริหารและตัวแทนของบุคลากร

5. การวางแผน Plan

การวางแผนการพัฒนาแผนสุขภาพ ในตอนแรกอาจมุ่งเน้นไปที่ส่วนสำคัญที่สุดต่อสุขภาพ เช่นเดียวกับเป้าหมายที่สามารถบรรลุได้มากที่สุด พร้อมกับการกำหนดกรอบเวลาในแผนงานประจำปี รวมไปถึงการวางแผนระยะยาว 3-5 ปี โดยแผนนี้จะกำหนดกิจกรรมทั่วไปเพื่อแก้ไขปัญหาที่สำคัญด้วยกรอบเวลาที่กว้างขึ้น มีการกำหนดเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อวัดความสำเร็จ เพื่อแก้ไขปัญหาตามลำดับความสำคัญ หลักการสำคัญในการแก้ปัญหา คือ การเรียนรู้จากผู้อื่น การหาวิธีแก้ปัญหา การเรียนรู้จากข้อผิดพลาดทั่วไป คือ การคิดว่าแนวทางแก้ไขปัญหาในสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพต้องเป็นทางออกทางกายภาพ เช่น การฝึกอบรมหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอาจแก้ปัญหานี้ได้เช่นกัน หลังจากได้รับการอนุมัติแผนแล้ว การพัฒนาแผนปฏิบัติการที่เฉพาะเจาะจงในแต่ละปัญหาจะทำให้ได้ผลลัพธ์ตามที่คาดการณ์ไว้ในกรอบเวลาที่กำหนด สำหรับโครงการด้านสุขศึกษานั้นเป็นสิ่งสำคัญ นอกเหนือไปจากการสร้างความตระหนักให้ครอบคลุมถึงการพัฒนาทักษะและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ควรมีการกำหนดงบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากร รวมทั้งวางแผนสำหรับการเปิดตัวการตลาด และการส่งเสริมโครงการหรือนโยบายการฝึกอบรม สำหรับนโยบายการบำรุงรักษาและการประเมินผลแผนใหม่ใด ๆ จะต้องมีการระบุเป้าหมายที่ชัดเจนสามารถวัดได้ และตรงตามวัตถุประสงค์จะทำให้การประเมินผลทำได้ง่ายขึ้น

6. การดำเนินการ Do

การปฏิบัติจะต้องมีการกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละขั้นตอน สำหรับการดำเนินการตามแผนแต่ละครั้งจะต้องมอบหมายงานให้กับบุคลากรหลายคน ภายในคณะปฏิบัติงานในการควบคุมและการติดตามผล

7. การประเมินผล Evaluate

การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญเพื่อประเมินระหว่างดำเนินการตามแผนและสิ่งที่ไม่เป็นไปตามแผน เพื่อหาสาเหตุ ในขั้นตอนการประเมินผลและผลลัพธ์จะต้องมีการประเมินทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การประเมินความคิดริเริ่มในแต่ละครั้ง และการประเมินผลสำเร็จโดยรวมของโครงการในทุก 3-5 ปี หรือหลังจากเกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เช่น การเปลี่ยนระบบการบริหาร

8. การปรับปรุง Improve

การปรับปรุงนั้นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจรนี้ และเป็นขั้นตอนแรกในรอบการดำเนินการครั้งถัดไป เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงตามผลการประเมินผล

ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้สามารถปรับปรุงโครงการที่เดิมหรือเพิ่มเป็นโครงการใหม่ในรอบการดำเนินการถัดไป ในทางกลับกันความสำเร็จของโครงการที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะต้องตระหนักถึงกระบวนการที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จ

Allen and McCarthy (2016) ได้กล่าวถึงการทำอย่างไรให้บุคคลมีความสุขในที่ทำงานได้ โดยพูดถึงความสุขนั้นเกิดจากการที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งที่กำลังเผชิญอยู่ได้ ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม สุขภาพกาย การเลี้ยงดู กระบวนการในการทำงาน ผู้บริหารอาคารสถานที่ รวมไปถึงความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์ต่อความสุขที่เกิดขึ้นในชีวิต เห็นได้จากการที่บุคคลที่ว่างงานนั้นมีความรู้สึกทางลบต่อความสุขมากกว่าบุคคลที่ทำงาน

ตอนที่ 2 โรงเรียนอนุบาล

โรงเรียนที่จัดการเรียนสอนในระดับชั้นอนุบาลในกรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 4 สังกัด ได้แก่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และสังกัดกรุงเทพมหานคร

1. ความหมายและความสำคัญของการจัดการศึกษาระดับอนุบาล (ปฐมวัย)

เยาวพา เตชะคุปต์ (2542b) ได้ให้ความหมายและความสำคัญของการจัดการศึกษาในระดับอนุบาล โดยเด็กปฐมวัยนั้นหมายถึงเด็กก่อนวัยเรียน ซึ่งในระดับชั้นอนุบาลจะเป็นเด็กในช่วงอายุ 3 – 6 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยของการพัฒนาทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างเต็มที่ และเป็นช่วงวัยของการวางรากฐานของชีวิต

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาปฐมวัยเป็นการจัดการเพื่อพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 5 ปี 11 เดือน 29 วัน บนพื้นฐานการเลี้ยงดู และการส่งเสริมการเรียนรู้ที่สนองต่อธรรมชาติและพัฒนาการของเด็กแต่ละคน ภายใต้บริบทที่เด็กอาศัยอยู่ ด้วยความรัก ความเอื้ออาทร และความเข้าใจของบุคคลที่อยู่รอบตัวเด็ก เพื่อสร้างรากฐานการพัฒนาไปสู่การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และมีคุณค่าทั้งต่อตนเองและสังคม สำหรับเด็กวัย 3 – 5 ปี จะเป็นการจัดการศึกษาในลักษณะของการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษา เพื่อให้เด็กมีการพัฒนาทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัยและความสามารถของแต่ละบุคคล

นภเนตร ธรรมบวร (2551) ได้กล่าวว่าการศึกษาระดับปฐมวัยนั้น คือ การจัดการศึกษาสำหรับเด็กอายุ 0 – 5 ปี โดยสามารถจัดได้ทั้งในรูปแบบ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษา

ตามอัยยาศัย ซึ่งการจัดการศึกษาสำหรับเด็กในช่วง 5 ปีแรกของชีวิตนั้นมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า เป็นช่วงเวลาที่ดีที่สุดสำหรับการเรียนรู้ ดังนั้นเด็กในช่วงวัยนี้จึงควรได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่จากพ่อแม่ ผู้ปกครอง หรือผู้ที่ดูแลเด็กอย่างใกล้ชิด เพื่อให้สมองของเด็กได้พัฒนาอย่างเต็มที่

พัชรา เอื้อยมกิจการ (2556) ได้กล่าวถึงการจัดการศึกษาว่าตามหลักยุทธศาสตร์ชาติ ด้านเด็กปฐมวัยจะหมายถึงเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงก่อนเข้าประถมศึกษาปีที่ 1 และยังคงกล่าวถึงความสำคัญว่า เป็นช่วงวัยที่ลงทุนในการศึกษามีความคุ้มค่ามากที่สุดเนื่องจากการเพิ่มคุณภาพของทรัพยากรบุคคลในอนาคตของประเทศ ซึ่งเป็นช่วงวัยที่มีพัฒนาในด้านสติปัญญาและความฉลาดทางอารมณ์ที่สูง

การจัดการศึกษาในระดับอนุบาลเป็นการจัดการศึกษาสำหรับเด็กในวัย 3 – 5 ปี ซึ่งเป็นช่วงในการจัดการศึกษาสำหรับช่วงวัยที่มีพัฒนาการสูง ดังนั้นจึงเป็นช่วงสำคัญในการสร้างพื้นฐานให้แก่เด็กในการพัฒนาตลอดชีวิต อีกทั้งยังเป็นช่วงวัยที่มีความคุ้มค่าในการลงทุนทางด้านการจัดการศึกษาสูงสุด

2. หลักการการจัดการศึกษาอนุบาล

กระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการจัดการศึกษาอนุบาล ว่าเป็นสิทธิของเด็กทุกคนที่จะได้รับการเลี้ยงดู การส่งเสริมพัฒนาการ และการเรียนรู้ที่เหมาะสม ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เลี้ยงดู เพื่อให้เด็กสามารถพัฒนาตนเองตามลำดับขั้นของพัฒนาในทุกด้านอย่างสมดุล และเต็มศักยภาพ ได้แก่ ร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา

- 1) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาการที่ครอบคลุมเด็กปฐมวัย ทุกประเภท
- 2) ยึดหลักการอบรมเลี้ยงดูและให้การศึกษาที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล และวิถีชีวิตของเด็กตามบริบทของชุมชน สังคม และวัฒนธรรมไทย
- 3) พัฒนาเด็กโดยองค์รวมผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย
- 4) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้สามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีคุณภาพและมีความสุข
- 5) ประสานความร่วมมือระหว่างครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก

นภเนตร ธรรมบวร (2551) กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษาในระดับอนุบาลที่มีคุณภาพตามที่สมาคมการอนุบาลศึกษาแห่งประเทศไทยกำหนดไว้เป็นมาตรฐานในการจัดการศึกษาที่ดีไว้ ดังนี้

- 1) การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างเด็กและผู้ใหญ่ เพื่อให้เด็กได้พัฒนาความเข้าใจในตนเอง และผู้อื่น
- 2) การจัดการเรียนการสอนจะต้องเป็นการส่งเสริมให้เด็กได้เป็นผู้ลงมือกระทำ โดยผ่านกิจกรรมที่เหมาะสม และจัดขึ้นโดยคำนึงถึงความสนใจ และประสบการณ์เดิมของเด็ก
- 3) การสื่อสารระหว่างบ้านกับโรงเรียน โดยส่งเสริมให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของเด็ก
- 4) บุคลากรจะต้องมีความตระหนักถึงความต้องการ พัฒนาการ และการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก ให้มีคุณภาพ
- 5) การให้ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มั่นใจว่า บุคลากรจะคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของเด็ก รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเด็กได้
- 6) การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียน
- 7) การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของเด็กตามกิจวัตรประจำวัน
- 8) การดูแลสุขภาพ และความปลอดภัยทั้งของเด็กและผู้ใหญ่
- 9) การดูแลเรื่องโภชนาการให้ถูกต้องตามหลักโภชนาการ
- 10) การประเมินผลที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา



นฤมล เนียมหอม (มปท.) กล่าวถึง การจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัยจะต้องจัดในรูปแบบกิจกรรมบูรณาการผ่านการเล่นที่มีจุดมุ่งหมายและไม่ได้ยึดเหนี่ยวหาของระดับประถมศึกษาให้แก่เด็ก ซึ่งมีหลักการสำคัญในการจัดการศึกษา ดังนี้

- 1) จัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นที่สามารถพัฒนาเด็กแบบองค์รวมได้อย่างต่อเนื่อง
- 2) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ ทั้งสนองต่อความต้องการและความสนใจของเด็ก ความแตกต่างของเด็กแต่ละคน และสอดคล้องกับบริบทของสังคม
- 3) จัดประสบการณ์ที่ให้ความสำคัญทั้งกระบวนการและผลผลิต
- 4) จัดการประเมินพัฒนาการอย่างเป็นกระบวนการ มีความต่อเนื่อง และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
- 5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในการพัฒนาเด็ก

หลักการจัดการศึกษาอนุบาลที่สำคัญ คือ การจัดการศึกษาที่เน้นเด็กเป็นศูนย์กลาง มุ่งส่งเสริมและพัฒนาพัฒนาการทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์-จิตใจ สังคม และสติปัญญา โดยคำนึงถึง บริบทที่อยู่อาศัยของเด็กอย่างต่อเนื่อง และมีการประสานความร่วมมือกันระหว่างโรงเรียน บ้าน และ ชุมชนในการจัดประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมที่หลากหลายให้แก่เด็ก

3. การบริหารงานการศึกษาปฐมวัย

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542a) การบริหารงานการศึกษาปฐมวัย เป็นกระบวนการดำเนินงาน ภายในสถานศึกษาที่บุคคลต่าง ๆ ร่วมมือกันทำงานโดยมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยงาน 6 งาน ได้แก่ งานบริหารด้านวิชาการ งานด้านบุคลากร งานบริหารด้านกิจการนักเรียน งานบริหารด้าน ธุรการ การเงิน และพัสดุ งานบริหารด้านอาคารสถานที่ และงานบริหารด้านความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน สำหรับการบริหารให้ประสบความสำเร็จนั้นจะมีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ แนวความเชื่อของผู้บริหารการศึกษา ลักษณะของการบริหารงานในโรงเรียน ปัจจัยในการบริหารงาน และหลักการบริหารงาน โดยมีการแบ่งประเภทของการบริหารการศึกษาปฐมวัยไว้ 3 ประเภท ได้แก่

- 1) สถานศึกษาปฐมวัยที่จัดตั้ง ดำเนินการ และใช้งบประมาณของรัฐ และดำเนินการภายใต้ ระเบียบของรัฐ
- 2) สถานศึกษาปฐมวัยที่จัดตั้งโดยเอกชน สมาคม มูลนิธิ หรือองค์การใดองค์การหนึ่ง การ บริหารจะขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายของเจ้าของโรงเรียน แต่ยังคงต้องปฏิบัติตามระเบียบของ ทางราชการเป็นหลัก
- 3) สถานศึกษาปฐมวัยที่จัดตั้งโดยชุมชน มีการบริหารงานในรูปแบบของกรรมการการศึกษา เป็นผู้กำหนด

4. บทบาทหน้าที่ของครูอนุบาล

เยาวพา เดชะคุปต์ (2542b) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของครูอนุบาล ดังนี้

- 1) บทบาทการเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เด็ก ทั้งในด้านบุคลิกภาพ การพูด ความมีระเบียบ รวมถึงการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน
- 2) บทบาทการเสริมสร้างบุคลิกภาพและความคิดสร้างสรรค์ของเด็ก
- 3) บทบาทการส่งเสริมโภชนาการของเด็กที่เหมาะสม
- 4) บทบาทการส่งเสริมลักษณะนิสัยทั้งต่อตนเองและสังคม
- 5) บทบาทการส่งเสริมความเข้าใจด้านภาษา
- 6) บทบาทหน้าที่ทางวิชาการ: กระบวนการจัดประสบการณ์และการพัฒนาเด็ก

- 7) บทบาทหน้าที่ทางธุรกิจ: การเก็บรวบรวมข้อมูลเด็ก และการดูแลความสะอาด ความเรียบร้อย และความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน
- 8) บทบาทหน้าที่ในการจัดการชั้นเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) ได้จัดทำคู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2546 โดยกล่าวถึงบทบาทสำคัญของครูอนุบาลในการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้เด็กสามารถพัฒนาตนเองให้เต็มศักยภาพตามธรรมชาติและสอดคล้องกับพัฒนาการตามช่วงวัย ดังนั้นครูอนุบาลจึงมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

- 1) บทบาทการเป็นผู้เสริมสร้างการเรียนรู้: โดยการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการ ให้เด็กรู้จักการแสวงหาคำตอบ ใฝ่รู้ การแก้ปัญหา การจัดสภาพแวดล้อมและสภาพบรรยากาศ การอบรมด้านจริยธรรมและค่านิยม การจัดกิจกรรมการเล่น การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน การประเมินพัฒนาการของเด็กตามสภาพจริง
- 2) บทบาทในฐานะผู้ดูแลเด็ก: สังเกตและส่งเสริมพัฒนาการในทุกด้าน ฝึกให้เด็กสามารถช่วยเหลือตนเองในชีวิตประจำวัน มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าแสดงออก มีระเบียบวินัย ลักษณะนิสัยที่ดี และการประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา บ้าน และชุมชน
- 3) บทบาทในฐานะนักพัฒนาเทคโนโลยีการสอน: นำนวัตกรรม เทคโนโลยีทางการสอน และแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทและเสริมสร้างการเรียนรู้ให้แก่เด็ก การทำวิจัยในชั้นเรียน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้
- 4) บทบาทในฐานะผู้บริหารหลักสูตร : ทำหน้าที่วางแผนกำหนดหลักสูตร หน่วยการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนรู้ การจัดแผนการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ การประเมินผลการใช้หลักสูตร

นภเนตร ธรรมบวร (2551) ได้กล่าวว่าบทบาทของครูมีด้วยกันหลากหลายบทบาท ซึ่งแต่ละบทบาทนั้นมีจุดประสงค์เพื่อให้เกิดการพัฒนาเด็ก ดังนี้

- 1) บทบาทของครูในการส่งเสริมการเล่น
 - 1.1) การบูรณาการหลักสูตรผ่านการเล่น
 - 1.2) การส่งเสริมกระบวนการคิดของเด็กผ่านการเล่น
 - 1.3) การสื่อสารกับผู้อื่นให้ตระหนักถึงคุณค่าของการเล่นของเด็ก
 - 1.4) การเป็นแบบอย่างในการเล่นของครูให้แก่เด็ก
 - 1.5) การจัดเตรียมสิ่งแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์ และใช้เวลาแก่เด็กในการเล่น

- 1.6) การเปิดโอกาสให้เด็กได้ตั้งกฎในการเล่น และแก้ปัญหาในการเล่นของตนเอง
- 1.7) การประเมินพัฒนาการของเด็กผ่านการเล่น
- 2) การจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ทั้งในและนอกห้องเรียน
- 3) บทบาทของครูตามแนวคิดของการจัดการศึกษา
 - 3.1) การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ: ครูเป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำ เป็นผู้นำในการสำรวจส่งเสริมความสนใจในการหาคำตอบของเด็ก รวมถึงเป็นผู้จัดการและ ผู้ควบคุมเวลาในการทำงานของเด็ก
 - 3.2) การจัดการเรียนการสอนภาษาแบบธรรมชาติ หรือแบบองค์รวม: ครูเป็นผู้จัด ประสบการณ์การเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมของเด็ก โดยเน้นที่ทักษะ ทางด้านภาษา ได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน
 - 3.3) การจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดมอนเตสซอรี: ครูเป็นผู้จัดสภาพแวดล้อมที่มี จุดมุ่งหมาย และเปิดโอกาสให้เด็กได้เรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ เป็นผู้ให้ คำแนะนำการทำกิจกรรมของเด็ก รวมไปถึงการให้ความเคารพ ความอบอุ่น ความปลอดภัย การยอมรับในความแตกต่าง และความมั่นคงแก่เด็ก
 - 3.4) การจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดไฮ/สโคป: ครูเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ของเด็ก ได้แก่ สนับสนุนการวางแผนของเด็ก การส่งเสริม การให้คำแนะนำ และกระตุ้นเด็ก ในการแก้ปัญหาระหว่างการลงมือกระทำ การส่งเสริมการทบทวนความรู้ของเด็ก ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
 - 3.5) การจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดวอลดอร์ฟ: ครูจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมที่เปิด โอกาสให้เด็กได้เล่น และได้ใช้จินตนาการของตนเองผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมงานบ้าน กิจกรรมศิลปะ การเล่านิทาน การร้องเพลง และการเล่นเกม ที่สอดคล้องกับจังหวะชีวิตและตามธรรมชาติของเด็ก โดยไม่ใช้สื่อที่เป็นเครื่องมือ อิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2556) ได้กล่าวถึงบทบาทของ ครูที่เลี้ยงในการเลี้ยงดูเด็กและพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่

- 1) การทำความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างของแต่ละบุคคลของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ
- 2) หลีกเลี่ยงการเปรียบเทียบระหว่างเด็กแต่ละคน
- 3) หลีกเลี่ยงการทดสอบความรู้ความสามารถของเด็กเพื่อตัดสินเด็ก

- 4) ไม่ควรปกป้องเชื่อว่าเด็กเป็นอัจฉริยะหรือว่าไม่ฉลาด แต่ควรเฝ้าสังเกตพฤติกรรม และส่งเสริมให้เด็กมีพฤติกรรมและความสามารถที่เหมาะสมตามวัย
- 5) สร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศให้เด็กสามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่ และมีความปลอดภัย

บทบาทหน้าที่ของครูอนุบาล คือ การจัดเตรียมประสบการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมและช่วยในการส่งเสริมพัฒนาการของเด็กโดยมีการประเมินตามสภาพจริงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยคำนึงถึงพัฒนาการตามช่วงวัย ประสบการณ์ที่เด็กจะได้รับ และความปลอดภัยในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

5. นโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ได้มีนโยบายที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัยดังนี้

- 1) ผลการพัฒนาการศึกษาไทยที่ผ่านมา พบว่า พัฒนาการของเด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 5 ปี มีพัฒนาการสมวัยที่ลดลงจากร้อยละ 73.4 เป็นร้อยละ 72.7
- 2) เป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติ
 - 2.1) การเข้าถึงโอกาสทางการศึกษาของนักเรียนปฐมวัยเพิ่มมากขึ้น
 - 2.2) เด็กแรกเกิด – 5 ปี มีพัฒนาการที่สมวัย
 - 2.3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบบริหารงานบุคคล ครูและบุคลากรทางการศึกษามีประสิทธิภาพ
- 3) ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ
 - 3.1) การจัดการศึกษาให้แก่นักเรียนทุกช่วงวัยมีความรักสถาบันหลักของชาติ และยึดหมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - 3.2) การได้รับการศึกษา การดูแล และการป้องกันภัยคุกคามในชีวิตของคนทุกช่วงวัย
 - 3.3) การพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทย และทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
 - 3.4) การพัฒนาผู้เรียนในทุกช่วงวัยให้มีทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามมาตรฐานการศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ตามศักยภาพ
 - 3.5) สถานศึกษาสามารถจัดกิจกรรม/กระบวนการเรียนตามหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ และมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน
 - 3.6) สถานศึกษามีระบบและกลไกการวัด ติดตามและประเมินผลผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพ

4) แผนงานส่งเสริมการจัดการศึกษาปฐมวัย

- 4.1) โครงการสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลและพัฒนาเด็กปฐมวัย
- 4.2) โครงการส่งเสริมสนับสนุนการผลิตสื่อ ตำรา สิ่งพิมพ์ สื่อวีดิทัศน์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่มีคุณภาพมาตรฐาน ผ่านการรับรองมาตรฐาน
- 4.3) โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามมาตรฐานของแหล่งเรียนรู้แต่ละประเภท

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถให้มีพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ด้วยวิธีการให้ความรู้แก่ผู้ปกครองในด้านวิธีการเลี้ยงดูที่เหมาะสม การพัฒนาหลักสูตรการสอนที่อิงตามผลการวิจัย มีการปรับปรุงสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยมีคุณภาพตามมาตรฐานโดยเน้นที่การพัฒนาทักษะที่สำคัญในแต่ละด้าน เช่น ทักษะทางสมอง ทักษะด้านความคิดความจำ ทักษะการควบคุมอารมณ์ ทักษะการวางแผนและการจัดระบบ ทักษะการรู้จักประเมินตนเองควบคู่กับการยกระดับคุณภาพของบุคลากรภายในสถานศึกษาให้มีทักษะ ความรู้ จริยธรรม และความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน

นโยบายการดำเนินงานสุขภาพจิตเด็กปฐมวัยและวัยเรียน ปี 2560 (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2560) มีจุดเน้นของแนวทางการพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการที่สมวัย การเตรียมความพร้อมในการเป็นคนไทยที่มีความมั่นคงในชีวิต และการสร้างความอบอุ่นให้เด็กปฐมวัย โดยการพัฒนาสุขภาพจิตใน 4 กลุ่ม ได้แก่

- 1) กลุ่มเด็กที่มีพัฒนาการล่าช้า โดยการจัดตั้งเครือข่ายบริการกระตุ้นพัฒนาการเด็ก
- 2) เด็กกลุ่มปกติ โดยการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์
- 3) พ่อแม่หรือผู้ดูแลเด็ก โดยการส่งเสริมและกระตุ้นพัฒนาการเด็กโดยเฉพาะพัฒนาการด้านอารมณ์-จิตใจ
- 4) บุคลากรสาธารณสุข โดยการพัฒนาคู่มือแนวทางการดูแลเด็กปฐมวัยจากแม่วัยรุ่น

ตอนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คณิง สายแก้ว (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1: จากข้อเสนอนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบ

มีส่วนร่วม โดยการศึกษาผลการดำเนินงานในขั้นตอนการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การประเมินผล และการมีผลสะท้อนกลับในการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย พบว่า บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัย โดยผลการประเมินความสำเร็จ พบว่า การบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยมีความชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกับนโยบาย โดยมี องค์ความรู้จากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับหน่วยงาน ได้แก่ การที่มีบุคคล ที่ไม่เรียนรู้ พัฒนาการเองอย่างสม่ำเสมอ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการทำงาน และมีการแลกเปลี่ยนความรู้อย่างสม่ำเสมอ ในระดับกลุ่มจะต้องมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีความสามัคคี สนับสนุนในการทำงานร่วมกัน มีภาวะผู้นำ และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และในระดับหน่วยงาน จะต้องสร้างวัฒนธรรมนโยบายที่เน้นคุณภาพ วัตถุประสงค์การเปลี่ยนแปลง มีนโยบายที่ชัดเจน และความโปร่งใส และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

วินิตา แก้วเกื้อ (2554) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความสุขของนักเรียน : การวิเคราะห์กลุ่มพหุ โดยศึกษากับนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 และนักเรียนระดับ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 และ 3 จำนวน 900 คน พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของนักเรียนเรียง จากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยโรงเรียน (มีขนาดอิทธิพลเท่ากับ .760) ปัจจัยด้านตนเอง และปัจจัย ด้านครอบครัว โดยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านโรงเรียน โดยมีตัวแปรที่สังเกตได้ที่มีค่ามากที่สุด คือ คุณลักษณะของครูที่ทำให้นักเรียนเกิดความรักและความศรัทธาต่อครูและวิชาที่เรียน เป็นมิตรและ เอาใจใส่นักเรียนในระดับสูง

ช่อผกา แซ่โค้ว (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการส่งผ่านความสุขในการทำงาน จากพนักงานที่นับถือศาสนาพุทธ พบว่า การมองโลกในแง่ดีมีอิทธิพลทางตรงต่อความสุขใน การทำงานและการผูกใจมั่นในงาน

สุมาลินี มธุรพจน์พงศ์ (2555) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และ ความสามารถในการฟื้นคืนได้: ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและ ความผูกพันกับองค์กร พบว่า ความหวังสามารถทำนายความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจ ในงาน และความผูกพันกับองค์กร

ธรินทร์ มาลา (2558) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า วัฒนธรรมองค์การใน ลักษณะสร้างสรรค์ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านบรรยากาศ องค์การที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและการให้รางวัลตอบแทนอย่างยุติธรรมมีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงาน

จิราพร ระโหฐาน (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ สุขภาวะ เขตพื้นที่ภาคตะวันออก โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ เพื่อศึกษาความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์การสุขภาวะในเขตภาคตะวันออก และนำเสนอรูปแบบความสัมพันธ์และอิทธิพลปัจจัยคุณภาพชีวิตและความสุข ความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร กับผลการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 4,094 คนจาก 17 องค์การสุขภาวะต้นแบบ พบว่า ค่าความผูกพันที่สูงที่สุด คือ การภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในด้านความพึงพอใจสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน และเมื่อวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตและความสุข มีอิทธิพลทางตรงที่เป็นบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การ

เรชา ศรีวิชัย (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา การตอบสนองความต้องการชุมชนและแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน นโยบายของภาครัฐ นโยบายของสถานศึกษา ผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และงบประมาณ โดยมีกระบวนการที่สำคัญในรูปแบบการบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลการเรียน และมีผลผลิตของรูปแบบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนและความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องพบว่า การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศในอนาคต และความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลให้เด็กได้เกิดการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งการทำให้โรงเรียนอนุบาลเป็นโรงเรียนแห่งความสุขนั้นจะส่งผลให้ทุกคนในโรงเรียนมีความสุข และสามารถจัดการศึกษาได้อย่างเต็มศักยภาพ ผู้วิจัยจึงนำเกณฑ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของ UNESCO Bangkok (2016) และแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ Burton (2010) มาเป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัยในครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขใน กรุงเทพมหานคร ได้ใช้แบบสอบถามและระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพปัจจุบันในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และ เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียน แห่งความสุข ดังนั้นในบทนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอระเบียบวิธีวิจัย และขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่จะศึกษา ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลที่เปิดการจัดการเรียนสอนเฉพาะ ใน ระดับเตรียมอนุบาลถึงอนุบาล 3 จำนวน 96 โรงเรียน และระดับอนุบาล 1 ถึงอนุบาล 3 จำนวน 247 โรงเรียน รวมทั้งหมด 343 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูประจำชั้นในระดับอนุบาล และบุคลากรทางการศึกษา

3.1.2 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอม ให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5% โดยใช้สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน จำนวนตัวอย่างที่ต้องการ
	N	แทน จำนวนประชากร
	E	แทน ความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้

และเมื่อแทนค่าลงในสูตรแล้ว จะได้ตัวอย่างที่ต้องการมาทั้งสิ้นอย่างน้อย 185 โรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงส่งแบบสอบถามทั้งหมด 190 โรงเรียน

ผู้วิจัยจึงกำหนดผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูประจำชั้นในระดับ อนุบาลจำนวน 2 คน และบุคลากรทางการศึกษา 1 คนรวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 4 คน ต่อ 1 โรงเรียน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยใช้เครื่องมือทั้งหมด 2 เครื่องมือ ได้แก่ แบบสอบถามการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน และ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1) แบบสอบถามการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน และแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข ในกรุงเทพมหานคร โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีลักษณะให้เลือกตอบ (Check List) จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ทั้งหมด 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาในแต่ละข้อ ดังนี้

5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง ปฏิบัติมาก

3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย

1 หมายถึง ไม่เคยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

1. ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ทั้งหมด 5 ระดับ จำนวน 21 ข้อ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาในแต่ละข้อ ดังนี้

5 หมายถึง สามารถปฏิบัติมากที่สุด

4 หมายถึง สามารถปฏิบัติมาก

3 หมายถึง สามารถปฏิบัติปานกลาง

2 หมายถึง สามารถปฏิบัติเล็กน้อย

1 หมายถึง สามารถปฏิบัติน้อยที่สุด

2. ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

- 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ทั้งหมด 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาในแต่ละข้อ ดังนี้
- 5 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด
 - 4 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
 - 3 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ปานกลาง
 - 2 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อย
 - 1 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด

3.2.2 การสร้างเครื่องมือ

- 1) แบบสอบถามการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน และแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข ในกรุงเทพมหานคร
- 1.1) การศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดของโรงเรียนแห่งความสุข ปัจจัยของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข หลักการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาปฐมวัย เพื่อนำมารวบรวมและจัดทำเป็นข้อคำถาม
 - 1.2) การสร้างแบบสอบถาม โดยใช้เกณฑ์การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของ UNESCO Bangkok (2016) มากำหนดนิยามของตัวแปร และออกแบบข้อคำถามทั้ง 2 ตอน ซึ่งได้วิเคราะห์เป็นข้อคำถาม ดังนี้

ตาราง 2 วิเคราะห์ข้อคำถาม

หลักเกณฑ์	ข้อคำถาม
1. คน	
1.1 มิตรภาพและความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน	1. บุคลากรยิ้มแย้มแจ่มใส มีการทักทายระหว่างกัน
1.2 ทักษะและคุณลักษณะทางบวกของครู	2. บุคลากรมีทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวก เช่น การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและนักเรียน การยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

หลักเกณฑ์	ข้อความ
1.3 การเคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย	<p>การมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพดี การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>3. บุคลากรมีความเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น การให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตนตามศาสนาที่ตนเองนับถือ การเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง การไม่แบ่งแยกการปฏิบัติระหว่างเพศหรือเชื้อชาติ</p>
1.4 คุณค่าและการทำงานร่วมกันเชิงบวก	<p>4. บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน</p>
1.5 เจือใจในการทำงานและสภาวะของครู	<p>5. บุคลากรได้รับการเสริมแรงในการทำงาน เช่น การมอบรางวัลครูดีเด่น การเป็นวิทยากร การเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทนพิเศษ</p> <p>6. บุคลากรได้รับการดูแลด้านความเป็นอยู่ เช่น อาหารที่มีประโยชน์ การตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพ</p>
1.6 ทักษะและสมรรถนะของครู	<p>7. บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ เช่น การฝึกอบรมการจัดการเรียนรู้ที่สนุกสนาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้</p>
2. กระบวนการสอนและการเรียนรู้	<p>8. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะผ่านการประเมินตามสภาพจริง และรอบด้าน เช่น การประเมินด้านทักษะ พัฒนาการ การประเมินผ่านการทำกิจกรรม ที่นอกเหนือจากการสอบ</p>

หลักเกณฑ์	ข้อคำถาม
2.2 การรับรู้ถึงความสำเร็จและความสำเร็จ	9. ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ เช่น การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงอารมณ์ ความรู้สึก/ประสบการณ์ การเรียนรู้จากการทดลอง การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าพูด การทำในสิ่งที่เหมาะสม
2.3 การทำงานเป็นทีมและมีจิตวิญญาณในการทำงานร่วมกัน	10. ครูจัดการเรียนการสอนที่ครูและนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และทำงานร่วมกันอย่างสนุกสนาน เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม การทำกิจกรรมที่ท้าทาย การลงมือปฏิบัติ
2.4 วิธีการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีความสนุกสนาน	
2.5 การเรียนรู้การเป็นทีมระหว่างครูและนักเรียน	
2.6 เนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ น่าสนใจ และการมีส่วนร่วม	11. ครูจัดกิจกรรมที่มีเนื้อหาการเรียนรู้ที่มีความหมายเหมาะสมกับวัย เกิดคุณค่าต่อผู้เรียนและสังคม เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ การจัดการเรียนการสอนแบบปัญหาเป็นฐาน
2.7 เสรีภาพในการได้เรียนรู้อย่างอิสระมีความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม	12. ครูจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนสนใจและมีส่วนร่วม เช่น การร่วมกันวางแผนการเรียน การออกแบบผลงานร่วมกัน
2.8 ภาระงานที่เหมาะสมและยุติธรรม	13. ครูมอบภาระงานและ/หรือการบ้านที่เหมาะสมตามความสามารถ
2.9 สุขภาพจิตและการจัดการความเครียด	14. โรงเรียนได้จัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีสุขภาพจิตที่ดี

หลักเกณฑ์	ข้อคำถาม
3. สถานที่	
3.1 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากการถูก กลั่นแกล้ง	15. โรงเรียนดูแลพื้นที่ในโรงเรียนให้มีความ ปลอดภัย เช่น มีกล้องวงจรปิด ไม่มีมุมอับ สายตา มีบุคลากรเดินตรวจตราสม่ำเสมอ
3.2 พื้นที่สีเขียวและเปิดการเรียนรู้และการ เล่น	16. โรงเรียนจัดพื้นที่และเวลาให้ผู้เรียนได้เล่น และเรียนรู้ตามพัฒนาการในสภาพแวดล้อม ที่เป็นธรรมชาติ เช่น บ่อทราย บ่อน้ำ สนาม หญ้า เป็นต้น
3.3 วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของโรงเรียน	17. โรงเรียนสนับสนุนให้มีการสร้างวินัยเชิง บวกแก่ผู้เรียน ผ่านการให้ความรัก การชื่นชม การได้รับการยอมรับ
3.4 วินัยเชิงบวก	
3.5 สุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี	18. โรงเรียนคำนึงถึง สุขภาพ สุขอนามัย และ โภชนาการของบุคลากรและผู้เรียน เช่น ความสะอาดของห้องน้ำและอาคาร การ เตรียมอาหารตามหลักโภชนาการและ เพียงพอต่อความต้องการ
3.6 สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและเป็นมิตร	19. โรงเรียนจัดสถานที่ภายในโรงเรียนให้ บุคลากรและนักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน
3.7 การจัดการโรงเรียนประชาธิปไตย	20. โรงเรียนจัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงความ เป็นประชาธิปไตย เช่น การเลือกตั้ง คณะกรรมการนักเรียน การเลือกตั้งตัวแทน บุคลากร

- 1.3) การตรวจสอบเครื่องมือ ด้วยวิธีการตรวจสอบความครอบคลุมของ
โครงสร้างเนื้อหา ความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์ที่
ต้องการ (Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสม
ของจำนวนข้อคำถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความ
สอดคล้องทั้งฉบับเท่ากับ 0.67
- 1.4) การปรับปรุงเครื่องมือ ด้วยการพิจารณาค่า IOC ที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ
โดยพิจารณาใช้ข้อที่มีค่า IOC > 0.50 และในส่วนของข้อคำถามที่มี

ค่า $IOC \leq 0.50$ ผู้วิจัยจะนำไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

- 1.5) การนำแบบสอบถามไปทดลองใช้จำนวน 30 ชุดในประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่าง และได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .934
- 1.6) การนำแบบสอบถามไปจัดพิมพ์โดยผ่านการนำเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และทำหนังสือเพื่อขอเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

2.1) การสร้าง (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จาก แบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ในโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร มาวิเคราะห์ และกำหนดเป็นร่างแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข แล้วนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและแก้ไข

2.2) การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) แบบสอบถามการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน และแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข ในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และรับคืนทางไปรษณีย์และทางออนไลน์ โดยแต่ละโรงเรียนจะส่งแบบสอบถามทั้งหมด 4 ชุด โดยมีผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูประจำชั้นในระดับอนุบาลจำนวน 2 คน และบุคลากรทางการศึกษา 1 คน

- 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
ผู้วิจัยส่งและรับแบบประเมินทางออนไลน์

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) แบบสอบถามการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน และแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข ในกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Statistics 22 ในการวิเคราะห์ ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งสถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีการปฏิบัติมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มีการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง มีการปฏิบัติค่อนข้างบ่อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีการปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง ไม่เคยปฏิบัติ

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสมและ
เป็นไปได้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและ
เป็นไปได้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและ
เป็นไปได้น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสมและ
เป็นไปได้น้อยที่สุด

และวิเคราะห์คำถามปลายเปิดโดยการสรุปและแจกแจงความถี่

- 2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข นำมาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีความเหมาะสม/เป็นไปได้น้อยที่สุด

และสรุปข้อเสนอแนะ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบสอบถามชนิดปลายเปิด โดยนำไปทดลองใช้และทดสอบความเชื่อมั่นอยู่ที่ .975 เมื่อนำไปสอบถามในกลุ่มตัวอย่าง สามารถนำผลมาวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบบรรยาย และตาราง โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอนตามวัตถุประสงค์ ดังนี้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน
3. การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

1. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
2. แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ตอนที่ 1 ลักษณะการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 245 คนจากทั้งหมด 107 โรงเรียน แบ่งออกเป็นโรงเรียนเปิดสอนในระดับชั้นเตรียมอนุบาล - อนุบาลปีที่ 3 จำนวน 58 โรงเรียน และเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนในระดับอนุบาล 1 - 3 จำนวน 49 โรงเรียน ซึ่งมีอัตราการตอบกลับอยู่ที่ร้อยละ 57.83 โดยจำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 3 สภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูประจำชั้น		บุคลากรทางการศึกษา	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนรวม	50	20.4	138	56.3	57	23.3
1. เพศ						
1.1 ชาย	3	1.2	2	0.8	8	3.3
1.2 หญิง	47	19.2	135	55.1	48	19.6
1.3 ไม่ประสงค์เปิดเผย	0	0	1	0.4	1	0.4
2. อายุ						
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	1	0.4	34	13.9	16	6.5
2.2 31 – 40 ปี	5	2.0	45	18.4	25	10.2
2.3 41 – 50 ปี	4	1.6	31	12.7	8	3.3
2.4 50 ขึ้นไป	40	16.3	28	11.4	8	3.3
3. สถานภาพ						
3.1 โสด	14	5.7	63	25.7	22	9.0
3.2 สมรส	34	13.9	71	29.0	31	12.7
3.3 ไม่ประสงค์เปิดเผย	2	0.8	4	1.6	4	1.6
4. ตำแหน่ง						
4.1 ผู้บริหารโรงเรียน	0	0	10	4.1	15	6.1
4.2 ครูประจำชั้น	11	4.5	121	49.4	39	15.9
4.3 บุคลากรทางการศึกษา	39	15.9	7	2.9	3	1.2
5. ระดับการศึกษา						
5.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	10	4.1	15	6.1
5.2 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	11	4.5	121	49.4	39	15.9
5.3 ระดับปริญญาโท	38	15.5	7	2.9	2	0.8
5.4 ระดับปริญญาเอก	1	0.4	0	0	1	0.4
6. ประสบการณ์ในการทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน						
6.1 1 – 5 ปี	3	1.2	51	20.8	20	8.2
6.2 6 – 10 ปี	4	1.6	26	10.6	18	7.3
6.3 11 – 15 ปี	3	1.2	24	9.8	8	3.3
6.4 16 ปีขึ้นไป	40	16.3	37	15.1	11	4.5

จากตารางที่ 3 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครูประจำชั้นจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 เป็นเพศหญิงจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 93.9 มีอายุตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 31 มีสถานภาพสมรสจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 16 ปีขึ้นไปจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9

2. สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนเรียนอนุบาลเอกชน

ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขซึ่งสามารถจำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคน ด้านกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ และด้านสถานที่ มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 4 สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข

สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข	Mean	SD	แปลผล	อันดับ
1. คน				
1.1 มิตรภาพและความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน	4.68	.524	ปฏิบัติมากที่สุด	2
1.2 ทักษะและคุณลักษณะทางบวก	4.66	.534	ปฏิบัติมากที่สุด	3
1.3 การเคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย	4.75	.472	ปฏิบัติมากที่สุด	1
1.4 คุณค่าและการทำงานร่วมกันเชิงบวก	4.56	.660	ปฏิบัติมากที่สุด	4
1.5 เจือใจในการทำงานและสุขภาวะของครู	4.09	1.022	ปฏิบัติมาก	6
1.6 ทักษะและสมรรถนะของครู	4.38	.761	ปฏิบัติมาก	5
เฉลี่ย	4.52	.662	ปฏิบัติมากที่สุด	
2. ด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้				
2.1 ภาระงานที่เหมาะสมและยุติธรรม	4.53	.604	ปฏิบัติมากที่สุด	5
2.2 การทำงานเป็นทีมและมีจิตวิญญาณในการทำงานร่วมกัน	4.59	.591	ปฏิบัติมากที่สุด	1
2.3 วิธีการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีความสุขสนุกสนาน	4.59	.591	ปฏิบัติมากที่สุด	1
2.4 เสรีภาพในการได้เรียนรู้อย่างอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วม	4.45	.68	ปฏิบัติมาก	8
2.5 การรับรู้ถึงความสำเร็จ และความสำเร็จ	4.59	.605	ปฏิบัติมากที่สุด	1
2.6 กิจกรรมนอกหลักสูตรและกิจกรรมโรงเรียน	4.50	.687	ปฏิบัติมากที่สุด	7
	4.59	.591	ปฏิบัติมากที่สุด	1

สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข	Mean	SD	แปลผล	อันดับ
2.7 การเรียนรู้การเป็นทีมระหว่างครูและนักเรียน	4.38	.741	ปฏิบัติมาก	9
2.8 เนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ น่าสนใจ และการมีส่วนร่วม	4.53	.675	ปฏิบัติมากที่สุด	5
2.9 สุขภาพจิตและการจัดการความเครียด				
เฉลี่ย	4.53	.641	ปฏิบัติมากที่สุด	
3. ด้านสถานที่				
3.1 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากการถูกลั่นแกล้ง	4.51	.761	ปฏิบัติมากที่สุด	5
3.2 สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและเป็นมิตร	4.68	.549	ปฏิบัติมากที่สุด	2
3.3 พื้นที่สีเขียวและเปิดการเรียนรู้และการเล่น	4.26	.899	ปฏิบัติมาก	6
3.4 วิทยุทัศน์และภาวะผู้นำของโรงเรียน	4.60	.616	ปฏิบัติมากที่สุด	3
3.5 วินัยเชิงบวก	4.60	.616	ปฏิบัติมากที่สุด	3
3.6 สุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี	4.70	.540	ปฏิบัติมากที่สุด	1
3.7 การจัดการโรงเรียนประชาธิปไตย	3.96	1.084	ปฏิบัติมาก	7
เฉลี่ย	4.47	.724	ปฏิบัติมาก	
เฉลี่ยทุกด้าน	4.51	.674	ปฏิบัติมากที่สุด	

จากตารางที่ 4 สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.51 (SD = .676) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคนอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 (SD = .662) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ด้านการเคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.75 (SD = .472) และต่ำสุดที่ด้านเงื่อนไขในการทำงานและสุขภาพของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 (SD = 1.022)

ด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้อยู่ในระดับมีการปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.53 (SD = .641) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีจิตวิญญาณในการทำงานร่วมกัน (SD = .591) ด้านวิธีการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีความสนุกสนาน (SD = .591) ด้านการรับรู้ถึงความสำเร็จและความสำเร็จ (SD = .605) และด้านการเรียนรู้การเป็นทีมระหว่างครูและนักเรียน (SD = .591) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.59 และต่ำสุดที่ด้านเนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ น่าสนใจ และการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.38 (SD = .741) และด้านสถานที่อยู่ในระดับมีการปฏิบัติมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.47 (SD = .724) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่

ด้านสุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70 (SD = .540) และต่ำสุดที่ด้านการจัดการโรงเรียนประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 (SD = 1.084)

ด้านคน (People) ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 (SD = .662) เมื่อพิจารณาพบว่า โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ด้านการเคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.75 (SD = .472) รองลงมาคือด้านมิตรภาพและความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.68 (SD = .524) และต่ำสุดที่ด้านเงื่อนไขในการทำงานและสุขภาพของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.09 (SD = 1.022)

ด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Process) ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.53 (SD = .641) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีจิตวิญญาณในการทำงานร่วมกัน (SD = .591) ด้านวิธีการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีความสนุกสนาน (SD = .591) ด้านการรับรู้ถึงความสำเร็จและความสำเร็จ (SD = .605) และด้านการเรียนรู้การเป็นทีมระหว่างครูและนักเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.59 (SD = .591) รองลงมามี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาระงานที่เหมาะสมและยุติธรรม (SD = .604) และด้านสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด มีค่าเฉลี่ย 4.53 (SD = .675) และต่ำสุดที่ด้านเนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ น่าสนใจ และการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.38 (SD = .741)

ด้านสถานที่ (Place) ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.47 (SD = .724) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ด้านสุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70 (SD = .540) รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ย 4.68 (SD = .549) และน้อยที่สุดคือด้านการจัดการโรงเรียนประชาธิปไตย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 (SD = 1.084)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ผลการวิเคราะห์ การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขซึ่งสามารถจำแนกเป็น 8 ชั้น ได้แก่ มีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 5 การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็น โรงเรียนแห่งความสุข	\bar{x}	SD	แปลผล	
1. การประชุม				
1.1 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ และทิศทางใน การพัฒนาครูและบุคลากรให้มี ความสุขภายในโรงเรียน	4.50	.644	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด	
1.2 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ และทิศทางใน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ที่สนุกสนาน	4.51	.635	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด	
1.3 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนด นโยบาย วิสัยทัศน์ และทิศทาง ในการพัฒนาสถานที่ภายในโรงเรียนที่ ก่อให้เกิดความสุข	4.48	.631	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก	
	เฉลี่ย	4.50	.637	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด
2. สมัชชา				
2.1 ที่ประชุมนำข้อมูลจากการประชุม มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาให้เป็นโรงเรียน แห่งความสุข	4.34	.715	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก	
2.2 ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานบริหาร โรงเรียนแห่งความสุขที่เป็นตัวแทน จากทุกฝ่ายภายในโรงเรียน	4.23	.773	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก	
	เฉลี่ย	4.29	.744	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
3. การประเมิน				
3.1 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขสำรวจและประเมินความสุข ของผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน	4.11	.817	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก	
3.2 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขกำหนดแนวทางการพัฒนา เพื่อให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่ง ความสุข	4.24	.776	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก	

การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็น โรงเรียนแห่งความสุข	\bar{x}	SD	แปลผล
เฉลี่ย	4.18	.797	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
4. การจัดลำดับความสำคัญ			
4.1 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขนำผลที่ได้จากการประเมินมา จัดลำดับความสำคัญตามปัญหา การพัฒนาครูและบุคลากรภายใน โรงเรียนให้มีความสุข	4.16	.791	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
4.2 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขนำผลที่ได้จากการประเมินมา จัดลำดับความสำคัญตามปัญหา การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ที่สนุกสนาน	4.43	3.329	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
4.3 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขนำผลที่ได้จากการประเมินมา จัดลำดับความสำคัญตามปัญหา การพัฒนาสถานที่ภายในโรงเรียนที่ ก่อให้เกิดความสุข	4.15	.770	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
เฉลี่ย	4.25	1.630	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
5. การวางแผน			
5.1 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขวางแผนและกำหนดเกณฑ์ การประเมินผลการพัฒนาโรงเรียน แห่งความสุขตามลำดับความสำคัญ ในแต่ละด้าน	4.18	.784	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
5.2 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขกำหนดระยะเวลาใน การดำเนินงานตามแผน	4.21	.771	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
5.3 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขกำหนดระยะเวลาใน การประเมินผล ทั้งในระหว่างและ สิ้นสุดการดำเนินงาน	4.21	.759	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
เฉลี่ย	4.20	.771	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
6. การดำเนินการ			

การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็น โรงเรียนแห่งความสุข	\bar{x}	SD	แปลผล
6.1 ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน ลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้	4.32	.717	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
6.2 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขติดตามการปฏิบัติตามแผน	4.26	.743	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
เฉลี่ย	4.29	.730	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
7. การประเมินผล			
7.1 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขประเมินผลตามระยะเวลา และแผนที่กำหนด	4.24	.753	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
7.2 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขประเมินปัญหาและอุปสรรค ที่พบ	4.23	.729	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
7.3 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขได้ดำเนินการการแก้ปัญหา และอุปสรรคที่พบ	4.25	.736	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
เฉลี่ย	4.24	.739	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
8. การปรับปรุง			
8.1 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผน การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข	4.26	.777	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
8.2 คณะทำงานบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขนำผลการวิเคราะห์เสนอ ที่ประชุมเพื่อรายงานผล	4.21	.790	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
8.3 ที่ประชุมแลกเปลี่ยน และสะท้อน การเรียนรู้จากการปฏิบัติตามแผน การบริหารโรงเรียนแห่งความสุข การพัฒนาความสุขภายในโรงเรียน	4.23	.740	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
เฉลี่ย	4.23	.769	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
เฉลี่ยทุกชั้น	4.27	.852	มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก

จากตารางที่ 5 การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข อยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก

($\bar{X} = 4.27$, $SD = .852$) เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอนพบว่า ขั้นตอนการประชุมอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, $SD = .637$) ขั้นตอนสัมภาษณ์อยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = .744$) ขั้นตอนการประเมินอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ($\bar{X} = 4.18$, $SD = .797$) ขั้นตอนการจัดลำดับความสำคัญอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 1.630$) ขั้นตอนวางแผนอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = .771$) ขั้นตอนดำเนินการอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ($\bar{X} = 4.29$, $SD = .730$) ขั้นตอนประเมินผลอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = .739$) และขั้นตอนปรับปรุงอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ($\bar{X} = 4.23$, $SD = .769$)

การตอบคำถามปลายเปิดด้านข้อมูลแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข มีผู้ตอบคำถามปลายเปิดทั้งหมด 124 คน โดยมีผลการวิเคราะห์ ดังนี้

- 1) แนวทางการพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้มีความสุข

ตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้มีความสุข

ความคิดเห็น	ความถี่	ร้อยละ
ให้ความรัก ความเมตตา ความเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน	20	17.70
การจัดอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงานของครู	15	13.27
การจัดกิจกรรมการสอนให้เด็กได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สนุกสนาน	13	11.50
ส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากรกับนักเรียน	11	9.73
ส่งเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากร	10	8.85
การมีส่วนร่วมของบุคลากร ผู้บริหาร และเด็ก การให้คำปรึกษา	9	7.96
การยอมรับในความแตกต่าง		
การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดจากการปฏิบัติจริง	8	7.08
ส่งเสริมทัศนคติและวินัยเชิงบวก	8	7.08
การสร้างบรรยากาศที่ดี ยิ้มแย้ม อารมณ์ดี จิตใจดี เป็นมิตร	7	6.19
ช่วยเหลือกันและกัน		
การแลกเปลี่ยน และรับฟังความคิดเห็น	7	6.19
พัฒนาความสุขของบุคลากร	6	5.31
มีความสามัคคี	6	5.31

ความคิดเห็น	ความถี่	ร้อยละ
การจัดกิจกรรมแนววิถีพุทธ (การทำสมาธิ สวดมนต์ ไหว้พระ)	5	4.42
ครูต้องเข้าใจความต้องการและพัฒนาการตามวัยของเด็ก	5	4.42
พัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม	5	4.42
การจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัยของเด็ก	4	3.54
ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา (สะอาด ปลอดภัย)	4	3.54
นำเสนอจุดประสงค์ให้ทุกคนเข้าใจในแนวทางเดียวกัน	4	3.54
การยอมรับในความแตกต่าง และความเสมอภาค	4	3.54
การทำงานร่วมกันเป็นทีม	3	2.65
การร่วมกันดูแลทุกคนในโรงเรียน	3	2.65
การมอบรางวัลเพื่อชมเชยแก่คนที่ทำดี	3	2.65
จัดหาสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร	3	2.65
การจัดกิจกรรมให้เด็กมีส่วนร่วม	3	2.65
พัฒนาภาวะผู้นำ	2	1.77
การจัดกิจกรรมที่ผ่อนคลาย	2	1.77
การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	2	1.77
ส่งเสริมให้รู้จักการชื่นชมตนเองและผู้อื่น (การพึงพอใจในตนเอง)	2	1.77
นำเทคโนโลยีมาใช้ในห้องเรียน	2	1.77
การยอมรับในข้อตกลงในการอยู่ร่วมกัน	2	1.77
มีประกันสุขภาพให้บุคลากร	1	0.88
การเลื่อนตำแหน่ง	1	0.88
การบริหารงานแบบกระจายอำนาจ	1	0.88
ลดภาระงานอื่นของครูที่ไม่จำเป็น	1	0.88

จากตาราง 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้มีความสุข มีผู้ตอบคำถามนี้จำนวน 113 คน พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่คิดว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรและนักเรียนที่ดีที่สุด คือ การให้ความรัก ความเมตตา และเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 รองลงมา คือ การจัดอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงานของครู จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 และอันดับที่ 3 คือ การจัดกิจกรรมการให้เด็กได้เรียนรู้ อย่างมีความสุข สนุกสนาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50

2) แนวทางการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ความคิดเห็น	ความถี่	ร้อยละ
จัดการเรียนการสอนให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติ	17	14.29
จัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ	16	13.45
จัดการเรียนการสอนที่มีความสุข สนุกสนาน	13	10.92
เปิดโอกาสให้เด็กมีส่วนร่วม	9	7.56
การจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้	8	6.72
จัดการเรียนการสอนที่ให้เด็กเป็นศูนย์กลาง	7	5.88
จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ	6	5.04
พัฒนาครูในการนำสื่อ เทคนิค และนวัตกรรมใหม่ ๆ การสอนมาใช้	5	4.20
ในการจัดการเรียนการสอน		
จัดการเรียนการสอนที่พัฒนาเด็กทั้ง 4 ด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา	5	4.20
จัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อพัฒนาการของเด็กตามช่วงวัย	5	4.20
จัดการเรียนการสอนตามแผนที่วางได้	4	3.36
ไม่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบเขียน อ่าน	4	3.36
การใช้เพลงในการจัดกิจกรรม และการจัดการเรียนการสอน	4	3.36
จัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน	3	2.52
จัดเตรียมสื่อ และอุปกรณ์ที่เหมาะสมกับเด็ก	3	2.52
ครูเข้าใจความแตกต่างของเด็ก	3	2.52
จัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย	3	2.52
จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องหลักสูตรปฐมวัย	2	1.68
เปิดโอกาสให้เด็กได้เลือกหัวข้อการเรียนรู้ด้วยตนเอง	2	1.68
จัดการเรียนการสอนแบบโครงงาน	2	1.68
ครูมีบุคลิกภาพดี มีอารมณ์แจ่มใส เชิงบวก	2	1.68
ครูให้ความรัก ความอบอุ่นแก่เด็ก ๆ	2	1.68
การร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอนจากผู้บริหาร บุคลากร	2	1.68
เด็ก และผู้ปกครอง		
จัดการเรียนการสอนที่พัฒนาด้าน EF	1	0.84

ความคิดเห็น	ความถี่	ร้อยละ
จัดการเรียนการสอนให้เข้าไปในทิศทางเดียวกัน	1	0.84
จัดการเรียนการสอนให้เข้าไปตามธรรมชาติ	1	0.84
จัดการเรียนการสอนตามหลัก B-BBL (Buddhist Brain-Based Education)	1	0.84

จากตาราง 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขมีผู้ตอบคำถามนี้ทั้งหมด 119 คน พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่คิดว่าแนวทางที่จะพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนได้มากที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอนแบบลงมือปฏิบัติ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.45 และอันดับที่ 3 คือ การจัดการเรียนการสอนที่มีความสุข สนุกสนาน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.92

3) แนวทางการพัฒนาอาคารสถานที่ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาคารสถานที่ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ความคิดเห็น	ความถี่	ร้อยละ
สภาพแวดล้อม สะอาด ปลอดภัย เป็นสัดส่วน	64	54.07
อาคารสถานที่ต้องร่มรื่น	28	23.93
จัดสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม เป็นระเบียบ	21	17.95
จัดสถานที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้มากที่สุด	17	14.53
ปลูกต้นไม้ ดอกไม้ หรือพืชผักสวนครัว ให้เป็นธรรมชาติ (ต้นไม้ไม่มีหนาม)	13	11.11
ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มั่นคง แข็งแรง	9	7.69
มีเวลาให้เด็กได้เล่น เรียนรู้ เหมาะสมตามพัฒนาการ	7	5.98
พัฒนาและส่งเสริมให้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายบริเวณโดยรอบโรงเรียน	6	5.13
ทาสีอาคาร เครื่องเล่น และพื้นที่ให้มีสีสันสวยงาม	5	4.27
กำจัดขยะมูลฝอย	5	4.27
การพัฒนาสุขอนามัย และโภชนาการ	5	4.27
พัฒนาให้มีความทันสมัย มีแอร์ เทคโนโลยีที่ทันสมัย	5	4.27
วัสดุอุปกรณ์พร้อมและเพียงพอต่อจำนวนเด็ก	5	4.27

ความคิดเห็น	ความถี่	ร้อยละ
มีของเล่น เครื่องเล่น ที่เหมาะสมตามวัย	4	3.42
กว้างขวางเพียงพอต่อจำนวนเด็ก	4	3.42
ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง มีส่วนร่วมในการดูแล	3	2.56
การเรียนรู้มีความหมาย มีความสุข สนุกสนาน	3	2.56
เพิ่มแสงสว่างในตัวอาคาร โดยเฉพาะห้องน้ำ	3	2.56
ดูแลซ่อมแซมและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามสภาพที่เปลี่ยนไป	3	2.56
จัดสิ่งแวดล้อมให้สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา	3	2.56
มีการจัดคนดูแลสถานที่ให้ทั่วถึงและสม่ำเสมอ	3	2.56
จัดสถานที่ให้ทำกิจกรรมร่วมกัน	3	2.56
มีบรรยากาศอบอุ่น	2	1.71
มีสิ่งอำนวยความสะดวก	2	1.71
จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นธรรมชาติ ไม่หรูหรา หรือแตกต่าง กับสภาพที่เป็นอยู่	2	1.71
มีพื้นที่ให้นักเรียนได้วิ่งเล่น	2	1.71
จัดมุมการเรียนรู้ตามแผนจัดประสบการณ์	2	1.71
ปรับปรุงดูแล บำรุง รักษาอาคารให้เป็นแหล่งเรียนรู้	2	1.71
พัฒนาให้อาคารสามารถถ่ายเทได้สะดวก	2	1.71
จัดบอร์ดในโรงเรียนที่มาจากผลงานเด็ก ๆ	1	0.85
ติดกล้องวงจรปิด	1	0.85
มีสื่อที่สามารถสัมผัสได้	1	0.85

จากตาราง 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาคารสถานที่ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขผู้ตอบแบบคำถามนี้ทั้งหมด 117 คน ผู้ตอบส่วนใหญ่คิดว่า แนวทางการพัฒนาอาคารสถานที่ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขมากที่สุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นสัดส่วน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 รองลงมา คือ การจัดอาคารสถานที่ให้ร่มรื่น จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.93 และอันดับที่ 3 คือ การจัดสภาพแวดล้อมให้สวยงาม เป็นระเบียบ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 17.95

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

1. ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาล เอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ผลการวิเคราะห์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารในโรงเรียนเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยใช้แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของ Burton (2010) ในการพัฒนาด้านสถานที่ของโรงเรียนแห่งความสุข ดังนี้

ตาราง 9 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารในโรงเรียนเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ข้อ ที่	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารในโรงเรียนเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ข้อเสนอแนะ
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	
1	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และทิศทางการพัฒนาสถานที่ภายในโรงเรียน	5	.000	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด	
1.1	การรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	5	.000	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด	
1.2	การดูแลความสะอาดของโรงเรียน	5	.000	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด	
1.3	ความปลอดภัยในโรงเรียน	5	.000	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด	
1.4	การปรับปรุงสภาพแวดล้อมนอกอาคาร	5	.000	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด	
1.5	การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในอาคาร	5	.000	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด	
1.6	การจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน	5	.000	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด	

ข้อ ที่	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการ บริหารในโรงเรียนเอกชนให้ เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ข้อเสนอแนะ
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	
2	ที่ประชุมนำข้อมูลจากการ ประชุมมาวิเคราะห์เพื่อ พัฒนาให้เป็นโรงเรียนแห่ง ความสุข	4.33	1.15	มาก	4.33	1.15	มาก	ควรเปลี่ยนคำ ว่า “ที่ ประชุม” เป็น ชื่อตำแหน่งที่ ชัดเจนกว่านี้ ว่าระบุถึงใครที่ เป็น ผู้รับผิดชอบ
3	ผู้บริหารจัดตั้ง คณะกรรมการดำเนิน โครงการโรงเรียนแห่ง ความสุข	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
4	คณะกรรมการดำเนิน โครงการโรงเรียนแห่ง ความสุขสำรวจและประเมิน ความสุขของผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
5	คณะกรรมการดำเนิน โครงการโรงเรียนแห่ง ความสุขกำหนดแนว ทางการพัฒนาเพื่อให้ โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่ง ความสุข	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
5.1	การดูแลรักษาความ สะอาดของโรงเรียน	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
1)	การจัดกิจกรรม แยกขยะ	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
2)	การจัดกิจกรรม ทำความสะอาด โรงเรียน	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
5.2	ความปลอดภัยใน โรงเรียน	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
1)	การติดกล้อง วงจรปิดภายใน โรงเรียน	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	

ข้อ ที่	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการ บริหารในโรงเรียนเอกชนให้ เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ข้อเสนอแนะ
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	
	2) การจัดเวรยาม รักษาความ ปลอดภัย	4.33	1.15	มาก	4.33	1.15	มาก	
	3) การจัดกิจกรรม ช่วยเหลือดูแลกัน และกัน	4.33	.577	มาก	4.33	.577	มาก	ควรระบุเรื่องที่ ดูแลให้ชัดเจน มากขึ้น
5.3	การปรับปรุง สภาพแวดล้อมนอก อาคาร	5	.000	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด	
	1) การทำกิจกรรม นอกห้องเรียน	4.33	1.15	มาก	4.33	1.15	มาก	ควรระบุ กิจกรรมให้ ชัดเจน
	2) การปลูกต้นไม้ เพื่อให้เกิดความ ร่มรื่น	5	.000	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด	
	3) การจัดสวนและ สถานที่พักผ่อน นอกอาคาร	5	.000	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด	
5.4	การปรับปรุง สภาพแวดล้อมใน อาคาร	5	.000	มากที่สุด	5	.000	มากที่สุด	
	1) การทาสีอาคารให้ สดใส	3.67	1.15	มาก	3.67	1.15	มาก	- สีของอาคาร ขึ้นอยู่กับ theme ของ แต่ละโรงเรียน ซึ่งอาจไม่ใช่ สีสดใสก็ได้ - ใช้ งบประมาณ มาก
	2) การซ่อมแซม อาคารในส่วนที่ ชำรุดให้พร้อมใช้ งาน	4.33	1.15	มาก	4.33	1.15	มาก	

ข้อ ที่	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการ บริหารในโรงเรียนเอกชนให้ เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ข้อเสนอแนะ
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	
5.5	การจัดสถานที่ให้อื้อ ต่อการเรียนรู้ทั้งใน และนอกห้องเรียน	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
	1) การเปิดเพลงให้ ความเพลิดเพลิน	4.33	1.15	มาก	4.33	1.15	มาก	ควรระบุ ช่วงเวลา
	2) การจัดป้ายนิเทศ หรือป้าย ประชาสัมพันธ์ที่ มีสีสันสดใส	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	ควรใช้คำว่า “ที่สร้างสรรค์ และน่าสนใจ” แทนคำว่า “มี สีสันสดใส”
6	คณะกรรมการดำเนิน โครงการโรงเรียนแห่ง ความสุขนำผลที่ได้จากการ ประเมินมาจัดลำดับ ความสำคัญตามความ เร่งด่วนของปัญหาการ พัฒนาสถานที่ภายใน โรงเรียนที่ก่อให้เกิด ความสุข	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
7	คณะกรรมการดำเนิน โครงการโรงเรียนแห่ง ความสุขวางแผนและ กำหนดเกณฑ์การ ประเมินผลการพัฒนา โรงเรียนแห่งความสุข ตามลำดับความสำคัญในแต่ละ ด้าน	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
8	คณะกรรมการดำเนิน โครงการโรงเรียนแห่ง ความสุขกำหนดระยะเวลา ในการดำเนินงานตามแผน	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	

ข้อ ที่	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการ บริหารในโรงเรียนเอกชนให้ เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ข้อเสนอแนะ
		\bar{x}	SD	แปล ผล	\bar{x}	SD	แปล ผล	
9	คณะกรรมการดำเนิน โครงการโรงเรียนแห่ง ความสุขกำหนดระยะเวลา ในการประเมินผล ทั้งใน ระหว่างและสิ้นสุดการ ดำเนินงาน	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
10	ผู้บริหาร ครู บุคลากร และ นักเรียนลงมือปฏิบัติตาม แผนที่วางไว้	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
11	คณะกรรมการดำเนิน โครงการโรงเรียนแห่ง ความสุขติดตามการปฏิบัติ ตามแผน	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
12	คณะกรรมการดำเนิน โครงการโรงเรียนแห่ง ความสุขประเมินผลตาม ระยะเวลาและแผนที่ กำหนด	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
13	คณะกรรมการดำเนิน โครงการโรงเรียนแห่ง ความสุขประเมินปัญหาและ อุปสรรคที่พบ	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
14	คณะกรรมการดำเนิน โครงการโรงเรียนแห่ง ความสุขได้ดำเนินการการ แก้ปัญหาและอุปสรรคที่พบ	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
15	คณะกรรมการดำเนิน โครงการโรงเรียนแห่ง ความสุขนำผลการประเมิน มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง หรือพัฒนาแผนการบริหาร โรงเรียนแห่งความสุข	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
16	คณะกรรมการดำเนิน โครงการโรงเรียนแห่ง ความสุขนำผลการวิเคราะห์ เสนอที่ประชุมเพื่อรายงาน ผล	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	

ข้อ ที่	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการ บริหารในโรงเรียนเอกชนให้ เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ข้อเสนอแนะ
		\bar{X}	SD	แปล ผล	\bar{X}	SD	แปล ผล	
17	ที่ประชุมแลกเปลี่ยน และ สะท้อนการเรียนรู้จากการ ปฏิบัติตามแผนการบริหาร โรงเรียนแห่งความสุขการ พัฒนาความสุขภายใน โรงเรียน	5	.000	มาก ที่สุด	5	.000	มาก ที่สุด	
	รวม	4.87	.188	มาก ที่สุด	4.87	.188	มาก ที่สุด	

จากตารางที่ 9 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารในโรงเรียนเอกชนให้ เป็นโรงเรียนแห่งความสุข พบว่า ทั้งฉบับมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้แนวทางมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$, $SD = .188$) โดยส่วนใหญ่จะมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ($\bar{X} = 5$, $SD = .000$) ยกเว้น 6 ข้อที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ได้แก่ ที่ประชุมนำข้อมูลจากการประชุมมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 1.155$), การจัดเวรยามรักษาความปลอดภัย ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 1.155$), การจัดกิจกรรมช่วยเหลือดูแลกันและกัน ($\bar{X} = 4.33$, $SD = .577$), การทำกิจกรรมนอกห้องเรียน ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 1.155$), การทำสื่ออาคารให้สดใส ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 1.155$) และการเปิดเพลงให้ความเพลิดเพลิน ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 1.155$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

6 แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้ เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ตาราง 10 แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้ เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ขั้นตอน	แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน ให้ เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
1. การประชุม Mobilize	1. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และ ทิศทางในการพัฒนาสถานที่ภายในโรงเรียน 1.1 การรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ 1.2 การดูแลความสะอาดของโรงเรียน 1.3 ความปลอดภัยในโรงเรียน 1.4 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมนอกอาคาร

ขั้นตอน	แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
	1.5 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในอาคาร 1.6 การจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
2. สมัชชา Assemble	2. ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลจากการประชุมมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข 3. ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุข
3. การประเมิน Assess	4. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขสำรวจและประเมินความสุขของผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน 5. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งความสุข <ul style="list-style-type: none"> 5.1 การดูแลรักษาความสะอาดของโรงเรียน <ul style="list-style-type: none"> 1) การจัดกิจกรรมแยกขยะ 2) การจัดกิจกรรมทำความสะอาดโรงเรียน 5.2 ความปลอดภัยในโรงเรียน <ul style="list-style-type: none"> 1) การติดกล้องวงจรปิดภายในโรงเรียน 2) การจัดเวรยามรักษาความปลอดภัย 3) การจัดกิจกรรมช่วยเหลือดูแลกันและกันในด้านความปลอดภัย 5.3 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมนอกอาคาร <ul style="list-style-type: none"> 1) การทำกิจกรรมนอกห้องเรียน เช่น การดูแลเครื่องเล่น การรดน้ำต้นไม้ 2) การปลูกต้นไม้เพื่อให้เกิดความร่มรื่น 3) การจัดสวนและสถานที่พักผ่อนนอกอาคาร 5.4 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในอาคาร <ul style="list-style-type: none"> 1) การทาสีอาคารใหม่ตามแนวคิดของโรงเรียน 2) การซ่อมแซมอาคารในส่วนที่ชำรุดให้พร้อมใช้งาน

ขั้นตอน	แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
	5.5 การจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน 1) การเปิดเพลงให้ความเพลิดเพลินในช่วงกิจกรรมตอนเคารพธงชาติ และกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ 2) การจัดป้ายนิเทศ หรือป้ายประชาสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ และน่าสนใจ
4. การจัดลำดับความสำคัญ Prioritize	6. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขนำผลที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญตามความเร่งด่วนของปัญหาการพัฒนาสถานที่ภายในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดความสุข
5. การวางแผน Plan	7. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขวางแผนและกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขตามลำดับความสำคัญในแต่ละด้าน 8. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานตามแผน 9. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขกำหนดระยะเวลาในการประเมินผล ทั้งในระหว่างและสิ้นสุดการดำเนินงาน
6. การดำเนินการ Do	10. ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ 11. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขติดตามการปฏิบัติตามแผน
7. การประเมินผล Evaluate	12. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขประเมินผลตามระยะเวลาและแผนที่กำหนด 13. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขประเมินปัญหาและอุปสรรคที่พบ 14. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขได้ดำเนินการการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่พบ

ขั้นตอน	แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชน ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
8. การปรับปรุง Improve	15. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขนำผล การประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนการ บริหารโรงเรียนแห่งความสุข 16. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขนำผล การวิเคราะห์เสนอที่ประชุมเพื่อรายงานผล 17. ที่ประชุมแลกเปลี่ยน และสะท้อนการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ตามแผนการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขการพัฒนา ความสุขภายในโรงเรียน



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขนั้นมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน ในกรุงเทพมหานคร และเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะโรงเรียนอนุบาลที่สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน (สช.) ที่เปิดสอนระดับเตรียมอนุบาล - อนุบาลปีที่ 3 จำนวน 58 โรงเรียน และโรงเรียนอนุบาลที่เปิดสอนในระดับอนุบาลปีที่ 1 - 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 107 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน และ แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 สภาพปัจจุบันในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคนอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ด้านการเคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย และต่ำสุดที่ด้านเงื่อนไขในการทำงานและสุขภาวะของครู ด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้อยู่ในระดับมีการปฏิบัติมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีจิตวิญญาณในการทำงานร่วมกัน ด้านวิธีการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีความสนุกสนาน ด้านการรับรู้ถึงความสำเร็จและความสำเร็จ และด้านการเรียนรู้การเป็นทีมระหว่างครูและนักเรียน และต่ำสุดที่ด้านเนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ น่าสนใจ และการมีส่วนร่วม และด้านสถานที่อยู่ในระดับมีการปฏิบัติมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ด้านสุขอนามัย และโภชนาการที่ดี มี และต่ำสุดที่ด้านการจัดการโรงเรียนประชาธิปไตย ด้านคน (People) ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมากที่สุด เมื่อพิจารณาพบว่า โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ด้านการเคารพในความแตกต่างและความหลากหลาย รองลงมาคือด้านมิตรภาพและความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน และต่ำสุดที่ด้านเงื่อนไขในการทำงานและสุขภาวะของครู

ด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Process) ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการปฏิบัติมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีจิตวิญญาณในการทำงานร่วมกัน ด้านวิธีการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีความสุขสนุกสนาน ด้านการรับรู้ถึงความสำเร็จและความสำเร็จ และด้านการเรียนรู้การเป็นทีมระหว่างครูและนักเรียน รองลงมา มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านภาระงานที่เหมาะสมและยุติธรรม และด้านสุขภาพจิตและการจัดการความเครียด และต่ำสุดที่ด้านเนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ น่าสนใจ และการมีส่วนร่วม

ด้านสถานที่ (Place) ในภาพรวมอยู่ในระดับมีการปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ด้านสุขภาพสุขอนามัย และโภชนาการที่ดี รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและเป็นมิตร และน้อยที่สุดคือด้านการจัดการโรงเรียนประชาธิปไตย

5.1.2 แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ผลการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข พบว่า

- 1) ขั้นตอนแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก เมื่อพิจารณาในแต่ละขั้นตอนพบว่า ขั้นตอนประชุมอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด ขั้นสมัชชาอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ขั้นการประเมินอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ขั้นการจัดลำดับความสำคัญอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ขั้นวางแผนอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ขั้นการดำเนินการอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก ขั้นการประเมินผลอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก และขั้นการปรับปรุงอยู่ในระดับมีความเหมาะสมและเป็นไปได้มาก
- 2) การตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

2.1) แนวทางการพัฒนาบุคลากรและนักเรียนให้มีความสุข

ผู้ตอบส่วนใหญ่คิดว่าควรพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพมากที่สุด รองลงมาเป็นการพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาในรูปแบบประชาธิปไตย ได้แก่ การมีส่วนร่วมและได้แสดงความคิดเห็นในการพัฒนาโรงเรียน และอันดับที่ 3 คือ การสร้างทัศนคติที่ดีของบุคลากร

2.2) แนวทางการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ผู้ตอบส่วนใหญ่คิดว่าแนวทางที่จะพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนได้มากที่สุด คือ การจัดการเรียนการสอนแบบลงมือปฏิบัติ รองลงมา คือ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ และอันดับที่ 3 คือ การจัดการเรียนการสอนที่มีความสุข สนุกสนาน

2.3) แนวทางการพัฒนาอาคารสถานที่ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ผู้ตอบส่วนใหญ่คิดว่า แนวทางการพัฒนาอาคารสถานที่ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขมากที่สุด คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นสัดส่วน รองลงมา คือ การจัดอาคารสถานที่ให้ร่มรื่น และอันดับที่ 3 คือ การจัดสภาพแวดล้อมให้สวยงาม เป็นระเบียบ



ซึ่งเมื่อนำไปจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข พบว่า มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารในโรงเรียนเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข พบว่า ทั้งฉบับมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการใช้แนวทางมากที่สุด โดยส่วนใหญ่จะมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มากที่สุด ยกเว้น 6 ข้อที่มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้มาก ได้แก่ ที่ประชุมนำข้อมูลจากการประชุมมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข, การจัดเวรยามรักษาความปลอดภัย, การจัดกิจกรรมช่วยเหลือดูแลกันและกัน, การทำกิจกรรมนอกห้องเรียน, การทาสีอาคารให้สดใส และการเปิดเพลงให้ความเพลิดเพลิน

คลังกรณีมหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีทั้งหมด 17 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และทิศทางในการพัฒนาสถานที่ภายในโรงเรียน
 - 1.1 การรับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะ
 - 1.2 การดูแลความสะอาดของโรงเรียน
 - 1.3 ความปลอดภัยในโรงเรียน
 - 1.4 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมนอกอาคาร
 - 1.5 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในอาคาร

- 1.6 การจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
2. ผู้บริหารโรงเรียนนำข้อมูลจากการประชุมมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
3. ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุข
4. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขสำรวจและประเมินความสุขของผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน
5. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งความสุข
 - 5.1 การดูแลรักษาความสะอาดของโรงเรียน
 - 1) การจัดกิจกรรมแยกขยะ
 - 2) การจัดกิจกรรมทำความสะอาดโรงเรียน
 - 5.2 ความปลอดภัยในโรงเรียน
 - 1) การติดกล้องวงจรปิดภายในโรงเรียน
 - 2) การจัดเวรยามรักษาความปลอดภัย
 - 3) การจัดกิจกรรมช่วยเหลือดูแลกันและกันในด้านความปลอดภัย
 - 5.3 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมนอกอาคาร
 - 1) การทำกิจกรรมนอกห้องเรียน เช่น การดูแลเครื่องเล่น การรดน้ำต้นไม้
 - 2) การปลูกต้นไม้เพื่อให้เกิดความร่มรื่น
 - 3) การจัดสวนและสถานที่พักผ่อนนอกอาคาร
 - 5.4 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในอาคาร
 - 1) การทำสีอาคารใหม่ตามแนวคิดของโรงเรียน
 - 2) การซ่อมแซมอาคารในส่วนที่ชำรุดให้พร้อมใช้งาน
 - 5.5 การจัดสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน
 - 1) การเปิดเพลงให้ความเพลิดเพลินในช่วงกิจกรรมตอนเคารพธงชาติ และกิจกรรมเคลื่อนไหวและจังหวะ
 - 2) การจัดป้ายนิเทศ หรือป้ายประชาสัมพันธ์ที่สร้างสรรค์ และน่าสนใจ
6. คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขนำผลที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญตามความเร่งด่วนของปัญหาการพัฒนาสถานที่ภายในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดความสุข

- 7 คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขวางแผนและกำหนดเกณฑ์การประเมินผล การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขตามลำดับความสำคัญในแต่ละด้าน
- 8 คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานตามแผน
- 9 คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขกำหนดระยะเวลาในการประเมินผล ในระหว่างและสิ้นสุดการดำเนินงาน
- 10 ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- 11 คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขติดตามการปฏิบัติตามแผน
- 12 คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขประเมินผลตามระยะเวลาและแผนที่กำหนด
- 13 คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขประเมินปัญหาและอุปสรรคที่พบ
- 14 คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขได้ดำเนินการการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่พบ
- 15 คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง หรือพัฒนาแผนการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข
- 16 คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียนแห่งความสุขนำผลการวิเคราะห์เสนอที่ประชุมเพื่อ รายงานผล
- 17 ที่ประชุมแลกเปลี่ยน และสะท้อนการเรียนรู้จากการปฏิบัติตามแผนการบริหารโรงเรียนแห่ง ความสุขการพัฒนาความสุขภายในโรงเรียน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับศึกษาสภาพปัจจุบันในการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็น โรงเรียนแห่งความสุขผู้วิจัยขออภิปรายโดยแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1) ด้านคน

จากผลการวิจัยพบว่า ในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขด้านคนมีการปฏิบัติมากที่สุด และเมื่อ พิจารณาในรายข้อ พบว่า การปฏิบัติที่มากที่สุดในด้านนี้ คือ การเคารพในความแตกต่างและ ความหลากหลาย ซึ่งคนแต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ความเป็นอยู่ ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ ความต้องการในการเรียนรู้ และวัฒนธรรม ซึ่งการเคารพในความแตกต่าง และความหลากหลายจะเป็นการสร้างพื้นฐานการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิด HOME Model (จุฬามาศ แก้วพิจิตร และคณะ, 2556) ที่การจัดการความสุขผ่านโมเดล เป็น อยู่ คือ ที่เน้นให้บุคคลมีความสุขเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานอย่างมีความสุข โดยการอยู่ด้วย

การให้เกียรติให้ความเคารพในการทำงานด้วยกัน และยังสอดคล้องกับบทบาทของครูในการเลี้ยงดูและพัฒนาเด็กปฐมวัย ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2556) ที่ครูจะต้องทำความเข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคลของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปตามอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ, มปป.) ที่รัฐภาคีจะเคารพ และประกันสิทธิตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ และไม่คำนึงถึงความแตกต่างของ เชื้อชาติ เพศ สีผิว ภาษา ศาสนา สังคม และสถานะอื่น ๆ

2) ด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้

จากผลการวิจัยพบว่า ในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีการปฏิบัติเป็นประจำและมากที่สุดในทั้ง 3 ด้าน และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมและมีจิตวิญญาณในการทำงาน ด้านวิธีการจัดการเรียนการสอนและการเรียนรู้ที่สร้างการมีส่วนร่วมและมีความสุขสนาน ด้านการรับรู้ถึงความสำเร็จและความสำเร็จ และด้านการเรียนรู้การเป็นทีมระหว่างครูและนักเรียน ซึ่งการทำงานเป็นทีมและมีจิตวิญญาณในการทำงานนั้นจะทำให้ครูสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากครูมีบทบาทหน้าที่ที่หลากหลาย โดยการจะจัดการศึกษาระดับปฐมวัยให้สำเร็จจะต้องคำนึงถึงการจัดกิจกรรมที่让孩子ได้มีส่วนร่วมและสนุกสนานเพราะในวัยนี้ยังเรียนรู้ผ่านการเล่นเป็นสำคัญ และในการทำกิจกรรมนั้นไม่ควรยากหรือง่ายเกินไปเพื่อให้เด็กได้เกิดความท้าทายในการเรียนรู้และมีความภาคภูมิใจในการทำให้สำเร็จ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2546) ได้กล่าวถึงหลักการสำคัญในการจัดการศึกษาอนุบาลว่า จะต้องพัฒนาเด็กผ่านการเล่นและกิจกรรมที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงพัฒนาการและความแตกต่างของเด็กแต่ละคน และยังต้องมีการประสานความร่วมมือระหว่าง ครอบครัว ชุมชน และสถานศึกษาในการพัฒนาเด็ก สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษาของ (นภเนตร ธรรมบวร, 2551) ที่กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนจะต้องส่งเสริมให้เด็กได้เป็นผู้ลงมือกระทำในกิจกรรมที่จัดขึ้นโดยคำนึงถึงพัฒนาการ ความสนใจและประสบการณ์เดิมของเด็ก และเรขา ศรีวิชัย (2556) ที่พบว่าการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัยให้มีประสิทธิผลนั้นเกิดจากความร่วมมือของสถานศึกษา ชุมชนและเด็ก

3) ด้านสถานที่

จากผลการวิจัยพบว่า ในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขด้านสถานที่ที่มีการปฏิบัติมากแต่น้อยที่สุดจากทั้ง 3 ด้าน และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การปฏิบัติที่มากที่สุดในด้านนี้ คือ ด้านสุขอนามัย และโภชนาการที่ดี สำหรับการที่ด้านนี้มีการปฏิบัติมาก เนื่องจากเป็นปัจจัยพื้นฐานใน

ด้านสุขภาพที่จะส่งผลให้ร่างกายของเด็กเจริญเติบโตได้ตามวัยและสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งเป็นการส่งเสริมพัฒนาการทางร่างกายรูปแบบหนึ่ง สอดคล้องกับ นกนตธรรมบวร (2551) ที่กล่าวถึงมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยที่ต้นนั้นจะต้องดูแลในเรื่องของสุขภาพ ความปลอดภัย และโภชนาการตามวัย อีกทั้งเด็กมีภูมิคุ้มกันโรคที่ต่ำกว่าผู้ใหญ่จึงมีโอกาที่จะป่วย และติดต่อไปหาเด็กคนอื่น และอาจก่อให้เกิดโรคติดต่อในโรงเรียนได้ (สมจิต เกียรติวัฒนเจริญ, มปป.) นอกจากนั้นแล้วในเป้าหมายที่ 3 คุณภาพการศึกษา ของ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) คือการให้เด็กแรกเกิด – 5 ปี มีพัฒนาการที่สมวัย อีกทั้งยังเป็นการที่โรงเรียนได้ส่งเสริมได้สุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี นั้นยังเป็นที่ไปในทิศทางเดียวกันกับการประชุมสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ครั้งที่ 9 (2559) ที่ว่าการส่งเสริมในด้านนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพพื้นฐานของชีวิตและสุขภาพคน

5.3 ข้อเสนอแนะ

1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1) โรงเรียนควรส่งเสริมการเป็นโรงเรียนประชาธิปไตย ภายใต้ การแสดงความคิดเห็น การยอมรับ และการพัฒนาร่วมกันจากผู้บริหาร ครู บุคลากร เด็ก และผู้ปกครองควรส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนการสอน ในด้านเนื้อหาการเรียนรู้

1.2) ผู้บริหารควรส่งเสริมสุขภาวะของครูให้ดียิ่งขึ้น โดยการลดภาระงานอื่นของครูที่ไม่เกี่ยวข้องให้น้อยลง หรือการเพิ่มครูหรือผู้ดูแลเด็กให้มากขึ้น เพื่อให้ครูมีเวลาเพิ่มมากขึ้นในการเตรียมการจัดการกระบวนการเรียนการสอน

1.3) ครูและบุคลากรควรศึกษาหาข้อมูลในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้านเนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ น่าสนใจ และการมีส่วนร่วม ตามพัฒนาการในช่วงวัยของเด็ก เพื่อให้กิจกรรมนั้นเป็นประสบการณ์ที่สำคัญและมีประโยชน์ต่อตัวเด็ก

2) ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การทำวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลในแต่ละสังกัด เพื่อหาจุดเด่นและนำมารวบรวมและพัฒนาแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนอนุบาลในทุกสังกัดให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข อีกทั้งยังควรมีการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มจากผู้ที่เชี่ยวชาญด้านการศึกษาปฐมวัย เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมและหาลักษณะเฉพาะของโรงเรียนอนุบาลแห่งความสุขในประเทศไทย

2.2 การทำวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาระดับความสุขของโรงเรียน เพื่อนำมาพัฒนาความสุขของโรงเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

รายการอ้างอิง

- Allen, M. S., & McCarthy, P. J. (2016). Be Happy in your Work: The Role of Positive Psychology in Working with Change and Performance. *Journal of Change Management*, 16(1), 55-74.
- Bandura, A. *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological Models of Human Development *International Encyclopedia of Education* (Vol. 3). Oxford: Elsevier.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting Literature and Practice : World Health Organization* Retrieved from www.who.int/occupational/health/healthy_workplace_framework.pdf [2017, January 20]
- Education Policy and Reform Unit UNESCO Bangkok. (2015). *Happy School Project* Retrieved from http://www.unescobkk.org/fileadmin/user_upload/epr/Quality/Happy_Schools_Project/Happy_Schools_Project_Information_Note_Final.pdf [2017, April 22]
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2016). *World Happiness Report 2016, Update (Vol. 1)*. New York: Sustainable Development Solutions Network.
- Kelly, T., & Littman, J. (2011). *The Art of Innovation* (1st ed.). New York: Doubleday.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33, 625-655.
- National Heart Foundation of Australia. (2016). *Healthy Workplace Guide Ten Steps to implement a workplace health program Second Edition* Retrieved from https://www.heartfoundation.org.au/images/uploads/main/4_6_6_9_HF_-_Healthy_workplace_guide_booklet_update_2_0_1_6_Web_Email_FINAL.pdf [2017, February 3]

- Oswalt, A. (2010). *Moral Development: Piaget's Theory* Retrieved from <https://www.mentalhelp.net/articles/moral-development-piaget-s-theory> [2017, January 22]
- Spicer, A., & Cederström, C. (2015). *The Research We've Ignored About Happiness at Work* Retrieved from <https://hbr.org/2015/07/the-research-weve-ignored-about-happiness-at-work> [2017, March 14]
- UNESCO Bangkok. (2016). *Happy School! A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific* Retrieved from <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002441/244140e.pdf> [2017, April 10]
- World Health Organization. (2017). *WHO Global Health Day* Retrieved from <http://www.who.int/campaigns/world-health-day/2017/handouts-depression/en/> [2017, January 25]
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed.). New York: Harper and Row Publication.
- เดล คาร์เนกี. (2539). *วิธีทำงานให้สนุกและสร้างสุขในชีวิต*. แปลโดย รุจิเรข เลขะวงศ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เดอะบอสส์.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542a). *การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์แม็ค จำกัด.
- เยาวพา เดชะคุปต์. (2542b). *การศึกษาปฐมวัย*. กรุงเทพมหานคร: เอพี. กราฟฟิกส์ ดีไซน์.
- เรขา ศรีวิชัย. (2556). รูปแบบการบริหารงานสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัยที่มีประสิทธิผล ใน *จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, 3(1), (มกราคม - มิถุนายน) : 187 - 197.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2560). *นโยบายการดำเนินงานสุขภาพจิตเด็กปฐมวัยและวัยรุ่น ปี 2560*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.sorponsor.com/component/dropfiles/?task=frontfile.download&id=527 [10 พฤษภาคม 2560].
- กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2556). *คำพอสอน: พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2520*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://stscholar.nstda.or.th/stks/hmk/royal-guidance/570-446-teaching-hmk-speech-2520-02-15.html> [20 มกราคม 2560].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย 2546*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 (สำหรับเด็กอายุ 3-5 ปี)*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณิง สายแก้ว. (2554). การจัดการศึกษาปฐมวัยในเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1: จากข้อเสนอเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยกระบวนการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 7(1)(มกราคม - มิถุนายน 2554), 1-9.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บั๊ค พอยท์.
- จิราพร ระโหฐาน. (2559). ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรสุภาพะ เขตพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียง. *วารสารวิชาการศรีปทุม*, 13(ตุลาคม - ธันวาคม 2559), 24-34.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, & สมบัติ กุสุมาวดี. (2558). *102 องค์กรหลากหลาย*. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ. (2556). *123 สูการเป็นองค์กรแห่งความสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 1. นนทบุรี: ศูนย์องค์กรสุภาพะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- ช่อผกา แซ่โค้ว. (2555). *อิทธิพลของความเชื่อในศาสนา การมองโลกในแง่ดี และการฟื้นคืนได้ ต่อความผูกใจมั่นในงาน : บทบาทการส่งผ่านความสุขในการทำงาน*. ปรินญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). *องค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.doctor.or.th/article/detail/5572> [28 กุมภาพันธ์ 2560].
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ จีระธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). *องค์กรแห่งความสุข*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์เรียนรู้สุภาพะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ธรินทร์ มาลา. (2558). *การศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2554). *หลักการ และทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ทิรณสาร จำกัด.
- นภเนตร ธรรมบวร. (2551). *หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- นฤมล เนียมหอม. (มปท.). *การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับเด็กปฐมวัย*. [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: http://www.nareumon.com/index.php?option=com_content&task=view&id=19&Itemid=50 [29 มีนาคม 2560].
- ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). (2539, 30 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 113 ตอนที่ 30 ง. หน้า 1-20.
- ประกาศ เรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). (2559, 30 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 113 ตอนที่ 155 ก. หน้า 1-215.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (2542, 19 สิงหาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 1-23.
- พัชรา เอื้อยมกิจการ. (2556). *พัฒนาการเด็กปฐมวัย รากแก้วแห่งชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพเยาวชน (สสค.).
- ภรณ์ คุรุรัตน์ และคณะ. (2542). *กระบวนทัศน์ใหม่ของการศึกษาปฐมวัย*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://admin.e-library.onecapps.org/Book/398.pdf> [15 พฤษภาคม 2560].
- วินิตา แก้วเกื้อ. (2554). *การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุความสุขของนักเรียน : การวิเคราะห์กลุ่มพหุ*. วิทยานิพนธ์ระดับครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษา ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิต เกียรติวัฒนเจริญ. (มปป.). *คู่มือการตรวจสอบสุขภาพเด็กปฐมวัยก่อนเข้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก* (Vol. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www3.nurse.cmu.ac.th/childcare2013/?page_id=628 [25 พฤษภาคม 2561]).
- สมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ครั้งที่ 9. (2559). *การสร้างเสริมสุขภาพวัยเด็กปฐมวัยด้วยการบูรณาการอย่างมีส่วนร่วม*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://kbphp.nationalhealth.or.th/> [25 พฤษภาคม 2561]
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *บทบาทของพ่อแม่ ครูพี่เลี้ยง และผู้ดูแลเด็กในการเลี้ยงดู และพัฒนาเด็กปฐมวัย*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1232-file.pdf> [28 มีนาคม 2560].
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1232-file.pdf> [28 มีนาคม 2560].
- สำนักงานพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2551). *ในปี พ.ศ.2563 โรคซิมเคร้า จะเป็นปัญหาการเจ็บป่วย อันดับ 2 ของประชากรโลก รองจากโรคหลอดเลือดและ*

หัวใจ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.hiso.or.th/hiso/health_event/ghealth_event16.php [20 มกราคม 2560].

สำนักงานส่งเสริมสวัสดิภาพและพิทักษ์เด็ก เยาวชน ผู้ด้อยโอกาส และผู้สูงอายุ. (มปป.). *อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก และพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก เรื่องการขายเด็ก การค้าประเวณีเด็ก และสื่อลามกที่เกี่ยวกับเด็ก ความเกี่ยวพันของเด็กในความขัดแย้งกันด้วยอาวุธ กระบวนการติดต่อร้องเรียน*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/crc.pdf> [25 พฤษภาคม 2561].

สุมาลี นมรุทพงษ์. (2555). *ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้ : ตัวแปรทำนาย ผบงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาประยุกต์ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.





รายการภาคผนวก

ภาคผนวก ก

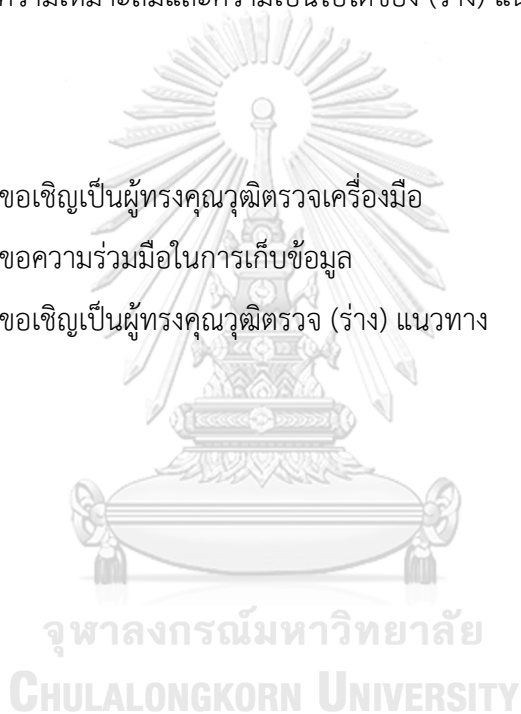
1. รายงานผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ
2. รายงานผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนา

ภาคผนวก ข

3. แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
4. แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนา

ภาคผนวก ค

5. จดหมาย
 - 1) จดหมายขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ
 - 2) จดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล
 - 3) จดหมายขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ (ร่าง) แนวทาง



ภาคผนวก ก
 รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือ
 - 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ
 คณาจารย์สาขาวิชาวิจัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 - 2) อาจารย์ ดร.อัญมณี บุญชื้อ
 คณาจารย์สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 - 3) อาจารย์ ดร.ธีรภัทร กุโลภาส
 คณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนา
 - 1) นางรพีพรรณ อินทราเวช
 ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลระพีพรรณ
 - 2) นางพรพิมล แก้วแดง
 ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ. โรงเรียนวัดมกุฏกษัตริยาราม
 - 3) อาจารย์ปวีณรัตน์ อศยาพร
 อาจารย์ประจำศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- 1) แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
- 2) แบบประเมินเพื่อการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข





แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโรงเรียนอนุบาลเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละโรงเรียน ประกอบด้วย

- ผู้บริหารโรงเรียน 1 ท่าน
- ครูประจำชั้น 2 ท่าน
- บุคลากรทางการศึกษา 1 ท่าน

2. แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 การพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข จำนวน 25 ข้อ

3. ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบแบบสอบถามได้ 2 ช่องทาง ได้แก่ ตอบในแบบสอบถามที่ได้แนบมา หรือตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านทางเว็บไซต์ <https://goo.gl/forms/Er60OnXe1ZORwN0u1> โดยสามารถเข้าสู่เว็บไซต์ผ่านการสแกน QR code ที่ด้านล่าง และผู้วิจัยจะส่งผลการวิจัยให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถามทางออนไลน์เมื่อวิจัยเสร็จสมบูรณ์

4. ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมาภายในวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ.2560

5. ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ใช้เพื่อการศึกษา วิจัย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น

นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



โทรศัพท์ 08-7700-8659

อีเมล WanEknarong@gmail.com

ตอนที่ 1 สถานะผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

- | | | | |
|---|---|---|---|
| 1. เพศ | <input type="checkbox"/> 1. ชาย | <input type="checkbox"/> 2. หญิง | <input type="checkbox"/> 3. ไม่ประสงค์เปิดเผย |
| 2. อายุ | <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 31 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 31 – 40 ปี | |
| | <input type="checkbox"/> 3. 41 - 50 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 51 ปีขึ้นไป | |
| 3. สถานภาพ | <input type="checkbox"/> 1. โสด | <input type="checkbox"/> 2. สมรส | |
| | <input type="checkbox"/> 3. ไม่ประสงค์เปิดเผย | <input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ _____ | |
| 4. ตำแหน่งหน้าที่ | <input type="checkbox"/> 1. ผู้บริหารโรงเรียน | <input type="checkbox"/> 2. ครูประจำชั้น | |
| | <input type="checkbox"/> 3. บุคลากรทางการศึกษา | | |
| 5. ระดับการศึกษา | <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> 2. ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | |
| | <input type="checkbox"/> 3. ระดับปริญญาโท | <input type="checkbox"/> 4. ระดับปริญญาเอก | |
| 6. ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน | <input type="checkbox"/> 1. 1 – 5 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 6 – 10 ปี | |
| | <input type="checkbox"/> 3. 11 – 15 ปี | <input type="checkbox"/> 4. 16 ปีขึ้นไป | |

ตอนที่ 2 การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลเอกชน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเพียงช่องเดียวในแต่ละข้อ โดยมีระดับคะแนนและความหมายของแต่ละ ระดับดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	เป็นประจำทุกครั้งที่
ระดับ 4	หมายถึง	บ่อยครั้ง
ระดับ 3	หมายถึง	ค่อนข้างบ่อย
ระดับ 2	หมายถึง	นานๆครั้ง
ระดับ 1	หมายถึง	ไม่เคยปฏิบัติ

ข้อ	คำถาม	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1	บุคลากรยิ้มแย้มแจ่มใส มีการทักทายระหว่างกัน	5	4	3	2	1
2	บุคลากรมีทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวก เช่น การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครูและนักเรียน การยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น การมองโลกในแง่ดี บุคลิกภาพดี การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	5	4	3	2	1
3	บุคลากรมีความเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล เช่น การให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตนตามศาสนาที่ตนเองนับถือ การเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง การไม่แบ่งแยกการปฏิบัติระหว่างเพศหรือเชื้อชาติ	5	4	3	2	1
4	บุคลากรในโรงเรียนทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การร่วมมือในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน	5	4	3	2	1
5	บุคลากรได้รับการเสริมแรงในการทำงาน เช่น การมอบรางวัลครูดีเด่น การเป็นวิทยากร การเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทนพิเศษ	5	4	3	2	1
6	บุคลากรได้รับการดูแลด้านความเป็นอยู่ เช่น อาหารที่มีประโยชน์ การตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพ	5	4	3	2	1
7	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ เช่น การฝึกอบรมการจัด การเรียนรู้ที่สนุกสนาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสร้างเครือข่าย การเรียนรู้	5	4	3	2	1
8	ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะ สมรรถนะผ่านการประเมินตามสภาพจริง และรอบด้าน เช่น การประเมินด้านทักษะ พัฒนาการ การประเมินผ่านการทำกิจกรรมที่นอกเหนือจากการสอบ	5	4	3	2	1
9	ผู้เรียนมีอิสระในการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ เช่น การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงอารมณ์ความรู้สึก/ประสบการณ์ การเรียนรู้จากการทดลอง การเรียนรู้จากข้อผิดพลาด การส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าคิด กล้าพูด การทำในสิ่งที่เหมาะสม	5	4	3	2	1

ข้อ	คำถาม	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
10	ครูจัดการเรียนการสอนที่ครูและนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ และทำงานร่วมกันอย่างสนุกสนาน เช่น การทำกิจกรรมกลุ่ม การทำกิจกรรมที่ท้าทาย การลงมือปฏิบัติ	5	4	3	2	1
11	ครูจัดกิจกรรมที่มีเนื้อหาการเรียนรู้ที่มีความหมายเหมาะสมกับวัย เกิดคุณค่าต่อผู้เรียนและสังคม เช่น การจัดการเรียนการสอนแบบโครงการ การจัดการเรียนการสอนแบบปัญหาเป็นฐาน	5	4	3	2	1
12	ครูจัดกิจกรรมที่ผู้เรียนสนใจและมีส่วนร่วม เช่น การร่วมกันวางแผน การเรียน การออกแบบผลงานร่วมกัน	5	4	3	2	1
13	ครูมอบภาระงานและ/หรือการบ้านที่เหมาะสมตามความสามารถ	5	4	3	2	1
14	โรงเรียนได้จัดระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้มีสุขภาพจิตที่ดี	5	4	3	2	1
15	โรงเรียนดูแลพื้นที่ในโรงเรียนให้มีความปลอดภัย เช่น มีกล้องวงจรปิด ไม่มีมุมอับสายตา มีบุคลากรเดินตรวจตราสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1
16	โรงเรียนจัดพื้นที่และเวลาให้ผู้เรียนได้เล่นและเรียนรู้ตามพัฒนาการในสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ เช่น บ่อทราย บ่อน้ำ สนามหญ้า เป็นต้น	5	4	3	2	1
17	โรงเรียนสนับสนุนให้มีการสร้างวินัยเชิงบวกแก่ผู้เรียน ผ่านการให้ความรัก การชื่นชม การได้รับการยอมรับ	5	4	3	2	1
18	โรงเรียนคำนึงถึง สุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการของบุคลากรและผู้เรียน เช่น ความสะอาดของห้องน้ำและอาคาร การเตรียมอาหารตามหลักโภชนาการและเพียงพอต่อความต้องการ	5	4	3	2	1
19	โรงเรียนจัดสถานที่ภายในโรงเรียนให้บุคลากรและนักเรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน	5	4	3	2	1
20	โรงเรียนจัดกิจกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นประชาธิปไตย เช่น การเลือกตั้งคณะกรรมการนักเรียน การเลือกตั้งตัวแทนบุคลากร	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 การพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเห็นด้วย และตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่านในการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีระดับคะแนนและความหมายของแต่ละระดับดังนี้

ระดับ 5	หมายถึง	สามารถปฏิบัติได้มากที่สุด
ระดับ 4	หมายถึง	สามารถปฏิบัติได้มาก
ระดับ 3	หมายถึง	สามารถปฏิบัติได้ปานกลาง
ระดับ 2	หมายถึง	สามารถปฏิบัติได้น้อย
ระดับ 1	หมายถึง	สามารถปฏิบัติได้น้อยที่สุด

ข้อ	คำถาม	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และทิศทางในการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความสุขภายในโรงเรียน	5	4	3	2	1
2	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และทิศทางในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่สนุกสนาน	5	4	3	2	1
3	ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และทิศทางในการพัฒนาสถานที่ภายในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดความสุข	5	4	3	2	1
4	ที่ประชุมนำข้อมูลจากการประชุมมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข	5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารจัดตั้งคณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขที่เป็นตัวแทนจากทุกฝ่ายภายในโรงเรียน	5	4	3	2	1
6	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขสำรวจและประเมินความสุขของผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน	5	4	3	2	1
7	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งความสุข	5	4	3	2	1
8	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขนำผลที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญตามปัญหาการพัฒนาครูและบุคลากรภายในโรงเรียนให้มีความสุข	5	4	3	2	1
9	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขนำผลที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญตามปัญหาการจัดการเรียนการสอนที่สนุกสนาน	5	4	3	2	1
10	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขนำผลที่ได้จากการประเมินมาจัดลำดับความสำคัญตามปัญหาการพัฒนาสถานที่ภายในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดความสุข	5	4	3	2	1

ข้อ	คำถาม	ระดับคะแนน				
		5	4	3	2	1
11	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขวางแผนและกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขตามลำดับความสำคัญในแต่ละด้าน	5	4	3	2	1
12	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานตามแผน	5	4	3	2	1
13	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขกำหนดระยะเวลาในการประเมินผล ทั้งในระหว่างและสิ้นสุดการดำเนินงาน	5	4	3	2	1
14	ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนลงมือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้	5	4	3	2	1
15	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขติดตามการปฏิบัติตามแผน	5	4	3	2	1
16	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขประเมินผลตามระยะเวลาและแผนที่กำหนด	5	4	3	2	1
17	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขประเมินปัญหาและอุปสรรคที่พบ	5	4	3	2	1
18	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขได้ดำเนินการการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่พบ	5	4	3	2	1
19	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขนำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาแผนการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข	5	4	3	2	1
20	คณะกรรมการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขนำผลการวิเคราะห์เสนอที่ประชุมเพื่อรายงานผล	5	4	3	2	1
21	ที่ประชุมแลกเปลี่ยน และสะท้อนการเรียนรู้จากการปฏิบัติตามแผนการบริหารโรงเรียนแห่งความสุขการพัฒนาความสุขภายในโรงเรียน	5	4	3	2	1

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

22) ท่านมีแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรและนักเรียนอย่างไรให้มีความสุข

23) ท่านมีแนวทางที่จะพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนอย่างไร ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

24) ท่านมีแนวทางที่จะพัฒนาอาคารสถานที่อย่างไร เพื่อส่งเสริมให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

----- ขอขอบคุณค่ะ -----



แบบประเมินเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
2. แบบประเมินนี้ ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเพื่อประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข
3. ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านตอบแบบประเมินแต่ละข้อที่กำหนดให้ครบถ้วน ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์

นิสิตมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

ภาคนโยบาย การจัดการ และความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โทรศัพท์ 08 7700 8659

Email : WanEknarong@gmail.com

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียน แห่งความสุข	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4	คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียน แห่งความสุขสำรวจและประเมิน ความสุขของผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน											
5	คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียน แห่งความสุขกำหนดแนวทางการ พัฒนาเพื่อให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่ง ความสุข											
	5.1 การดูแลรักษาความสะอาดของ โรงเรียน											
	1) การจัดกิจกรรมแยกขยะ											
	2) การจัดกิจกรรมทำความสะอาด สะอาดโรงเรียน											
	5.2 ความปลอดภัยในโรงเรียน											
	1) การติดกล้องวงจรปิดภายใน โรงเรียน											
	2) การจัดเวรยามรักษาความ ปลอดภัย											
	3) การจัดกิจกรรมช่วยเหลือ ดูแลกันและกัน											
	5.3 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมนอก อาคาร											
	1) การทำกิจกรรมนอก ห้องเรียน											
	2) การปลูกต้นไม้เพื่อให้เกิด ความร่มรื่น											
	3) การจัดสวนและสถานที่ พักผ่อนนอกอาคาร											

ข้อ	(ร่าง) แนวทางการพัฒนาการบริหาร โรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียน แห่งความสุข	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
10	ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนลง มือปฏิบัติตามแผนที่วางไว้											
11	คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียน แห่งความสุขติดตามการปฏิบัติตาม แผน											
12	คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียน แห่งความสุขประเมินผลตามระยะเวลา และแผนที่กำหนด											
13	คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียน แห่งความสุขประเมินปัญหาและ อุปสรรคที่พบ											
14	คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียน แห่งความสุขได้ดำเนินการการ แก้ปัญหาและอุปสรรคที่พบ											
15	คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียน แห่งความสุขนำผลการประเมินมา วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนา แผนการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข											
16	คณะกรรมการดำเนินโครงการโรงเรียน แห่งความสุขนำผลการวิเคราะห์เสนอที่ ประชุมเพื่อรายงานผล											
17	ที่ประชุมแลกเปลี่ยน และสะท้อนการ เรียนรู้จากการปฏิบัติตามแผนการ บริหารโรงเรียนแห่งความสุขการพัฒนา ความสุขภายในโรงเรียน											

ภาคผนวก ค ตัวอย่างจดหมายที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

1) จดหมายขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82595-97 ต่อ 7062

ที่ ศธ 0512.6(2747)/539

วันที่ 9 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ นิสิตครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระหว่างดำเนินงานวิจัยการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข” โดยมี อาจารย์ ดร.รับขวัญ ภูษาแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

โทร. 0 2218 2565-97 ต่อ 7062

โทรสาร 0 2218 2562

นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ 0877008659



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82595-97 ต่อ 7062
 ที่ ศธ 0512.6(2747)/540 วันที่ 9 มิถุนายน 2560
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.อัญมณี บุญชื่อ
 สิ่งส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ นิสิตครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระหว่างดำเนินงานวิจัยการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข” โดยมี อาจารย์ ดร.รับขวัญ ภูษาแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตั้งกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโห)
 ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา
 โทร. 0 2218 2565-97 ต่อ 7062
 โทรสาร 0 2218 2562
 นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ 0877008659



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบายฯ คณะครุศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 82595-97 ต่อ 7062
 ที่ ศธ 0512.6(2747)/541 วันที่ 9 มิถุนายน 2560
 เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.ธีรภัทร์ กุโลภาส
 สิ่งส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ด้วย นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ นิสิตครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระหว่างดำเนินงานวิจัยการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข” โดยมี อาจารย์ ดร.รับขวัญ ภูษาแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ใคร่ขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา
 โทร. 0 2218 2565-97 ต่อ 7062
 โทรสาร 0 2218 2562
 นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ 0877008659

2) จดหมายขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ที่ ศธ 0512.6 (2747)/542



สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. 10330

9 มิถุนายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามงานวิจัย

ด้วย นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ นิสิตครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระหว่างดำเนินงานวิจัยการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข” โดยมี อาจารย์ ดร.รับขวัญ ภูษาแก้ว ในกรณีนี้ นิสิตมีความจำเป็นที่จะต้องเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบและอนุญาตให้ดำเนินการนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลได้ ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตได้ทำการเก็บข้อมูลวิจัยดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโท)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

โทร. 0 2218-2565-97 ต่อ 7062

โทรสาร 0 2218-2562

นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ 0877008659

3) จดหมายขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจ (ร่าง) แนวทาง

ที่ ศธ 0512.6(2747)/๗๗๐



สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. 10330

18 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทาง

เรียน นางสาวพิมพ์ล แก้วแดง ครู รับเงินเดือนอันดับ คศ.1

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทาง

ด้วย นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ เลขประจำตัว 588 33023 27 นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุ
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการ
บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข” โดยมีอาจารย์ ดร.รับขวัญ ภูเขาแก้ว เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง)
แนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

โทร. 0 2218 2565-97 ต่อ 7062

นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ หมายเลข 08 7700 8659

ที่ ศธ 0512.6(2747)/ ๗๓๐



สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. 10330

18 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทาง
เรียน ผอ.รพีพรรณ อินทราเวช ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลระพีพรรณ
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทาง

ด้วย นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ เลขประจำตัว 588 33023 27 นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุ
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาการ
บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข” โดยมีอาจารย์ ดร.รับขวัญ ภูษาแก้ว เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา ในกรณีนี้จึงขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง)
แนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อูสาโท)
ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา
โทร. 0 2218 2565-97 ต่อ 7062
นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ หมายเลข 08 7700 8659

ที่ ศธ 0512.6(2747)/๗๖๐



สาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. 10330

18 มิถุนายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทาง

เรียน อาจารย์ปวีณรัตน์ อภัยพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทาง

ด้วย นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ เลขประจำตัว 588 33023 27 นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุ
ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ระหว่างการดำเนินงานวิจัยวิทยานิพนธ์ เรื่อง “**แนวทางการพัฒนาการ
บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข**” โดยมีอาจารย์ ดร.รับขวัญ ภูษาแก้ว เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้จึงขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของ (ร่าง)
แนวทาง ทั้งนี้ นิสิตผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป และขอขอบคุณมาในโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโท)

ประธานสาขาวิชาบริหารการศึกษา

สาขาวิชาบริหารการศึกษา

โทร. 0 2218 2565-97 ต่อ 7062

นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ หมายเลข 08 7700 8659

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวกมลพรรณ เอกณรงค์ เกิดเมื่อวันที่ 14 มกราคม พ.ศ.2534 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 2) สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2556 และเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชา บริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2558

ประสบการณ์การทำงาน หลังจากจบการศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ในปี พ.ศ.2557 เข้าทำงานเป็นครูในระดับอนุบาล โรงเรียนเอกชน และเมื่อปี พ.ศ.2560 เข้ารับราชการเป็น ข้าราชการครู สังกัดกรุงเทพมหานคร โรงเรียนวัดพิชัยญาติ สำนักงานเขตคลองสาน

