



รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขตตรวจราชการที่ 10

นิศรา ไชยเพ็ญ



ดัชนีฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขตตรวจราชการที่ 10



ดัชนีฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

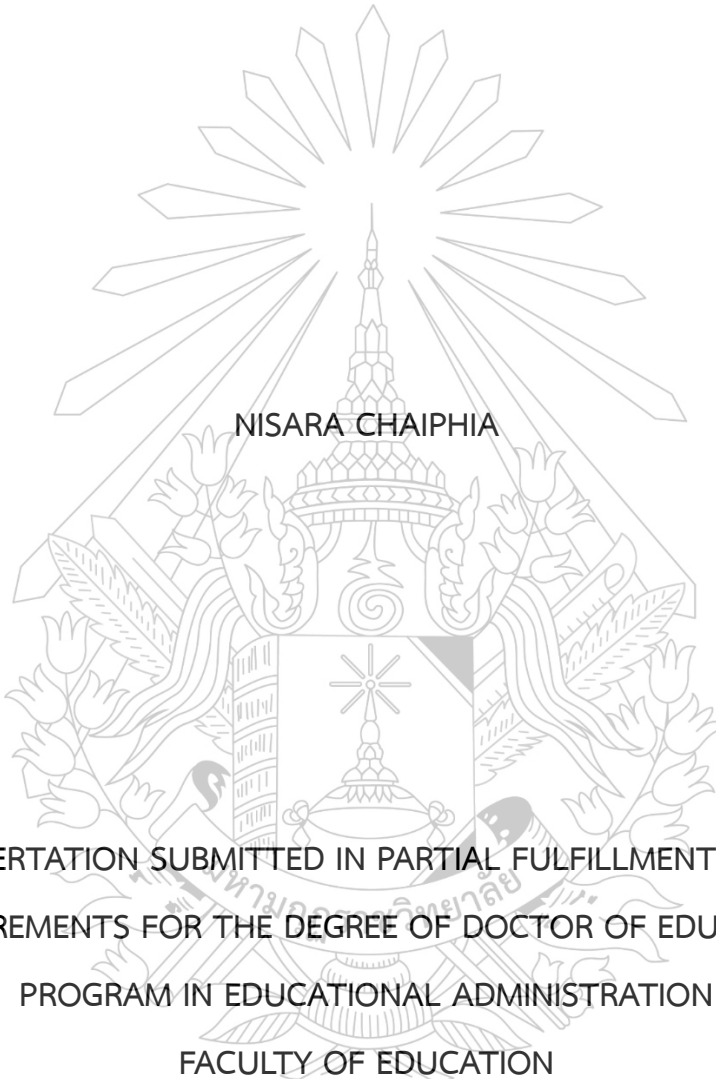
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2569

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

A BUDDHIST-BASED EDUCATIONAL ADMINISTRATION MODEL
FOR DEVELOPING HAPPY SCHOOL IN SMALL-SIZED SCHOOLS UNDER THE
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICES,
REGIONAL INSPECTION REGION 10



NISARA CHAIPHIA

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE
REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF DOCTOR OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2026

COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

หัวข้อคุณสมบัติ	รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10
ชื่อนักศึกษา	นิศรา ไชยเพ็ญ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับคุณสมบัตินี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(พระครูศรีวิรัตนสุนทร , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบคุณสมบัติ:

ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุธรรม ธรรมทัศนานนท์)

อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์บุญช่วย ศิริเกษ)

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชณพงศ์ ศรีจันทร์)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประยุทธ์ ชูสอน)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

หัวข้อคุณิพนธ์	รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10
ชื่อนักศึกษา	นิศรา ไชยเพ็ญ
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช	2569
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 2) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 4) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 การวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 9 คน โดยเลือกแบบเจาะจง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 377 คน จากการศึกษาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ จำนวน 3 โรงเรียน โดยเลือกแบบเจาะจง ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ตรวจสอบยืนยันประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการจัดสนทนากลุ่ม ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาจาก โรงเรียนบ้านขอนแก่น สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 จำนวน 9 คน โดยความสนใจ ระยะที่ 4 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประเมินความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ของรูปแบบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง โดยใช้แบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบบันทึก แบบประเมิน แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน 30 ตัวบ่งชี้ และผลการประเมิน องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน โดยรวมรายด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมรายด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก ลำดับที่ 2 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ลำดับที่ 3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม และลำดับที่ 4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี

3. ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 กระบวนการดำเนินการ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล และ ส่วนที่ 5 เงื่อนไขของความสำเร็จ และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยรวม มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม มีคะแนนประเมินความรู้หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการใช้รูปแบบ ผลการประเมินพฤติกรรมตามรูปแบบ โดยรวมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางและหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมากและผลการประเมินระดับความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์รูปแบบ ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวมมีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: โรงเรียนแห่งความสุข, การบริหารสถานศึกษา, หลักพุทธธรรม

ABSTRACT

Dissertation Topic	A Buddhist-Based educational Administration Model for Developing Happy School in Small-Sized Schools under the Primary Educational Service Area Offices, Regional Inspection Region 10
Student's Name	NISARA CHAIPHIA
Degree Sought	Doctor of Education
Program	Program in Educational Administration
Anno Domini	2026
Advisor	Associate Professor Boonchuay Sirikase
Co-Advisor	Associate Professor Dr. Pim-on Sod-ium

This research aimed to : investigate the current conditions, desirable conditions, and needs for the administration of educational institutions toward becoming “happy schools” based on Buddhist principles for small-sized schools under the Primary Educational Service Area Office, Inspectorate Region 10; develop and validate a model for educational administration toward happy schools based on Buddhist principles for small-sized schools under the Primary Educational Service Area Office, Inspectorate Region 10; implement the developed administrative model; and evaluate the model in terms of its suitability and usefulness. The research was conducted in four phases. Phase 1: A study of current conditions, desirable conditions, and needs for educational administration toward happy schools based on Buddhist principles for small-sized schools under the Primary Educational Service Area Office, Inspectorate Region 10. The key informants consisted of 9 experts selected through purposive sampling. The research sample included 377 school administrators, teachers, and educational personnel. In addition, best practices were examined from 3 schools selected purposively. Phase 2: The development of the administrative model. The model was verified and evaluated for its appropriateness and feasibility by 9 experts through a focus group discussion. Phase 3: The implementation of the model. The target group consisted of 9 voluntary participants, including administrators, teachers, and educational

personnel from Ban Khon Kaen School under the Loei Primary Educational Service Area Office 1. Phase 4: The evaluation of the model in terms of its appropriateness and usefulness. The evaluation was conducted by 9 experts selected through purposive sampling using questionnaires. The research instruments included recording forms, evaluation forms, questionnaires, and interview forms. The statistical methods used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation.

The results were as follows :

1. The components and indicators of the administrative model for developing educational institutions into happy schools based on Buddhist principles for small-sized schools under the Primary Educational Service Area Office, Inspectorate Region 10 consist of four components and 30 indicators. The overall evaluation of the components and indicators indicated the highest level of appropriateness.

2. The results of the study on current conditions, when considered overall and by aspect, were at a moderate level. The desirable conditions, overall and by aspect, were at the highest level. The priority needs for development, ranked from highest to lowest, were as follows: 1. positive attitudes, 2. operational outcomes, 3. appropriate welfare provision, and 4. a supportive and conducive environment.

3. The results of the development of the administrative model for transforming educational institutions into happy schools based on Buddhist principles revealed that the model consists of five components: (1) principles, (2) objectives, (3) operational process, (4) measurement and evaluation, and (5) conditions for success. The evaluation results indicated that the overall appropriateness and feasibility of the model were at a high level.

4. The results of the implementation of the model showed that the post-test knowledge scores were significantly higher than the pre-test scores at the .05 level of statistical significance. The evaluation of behaviors based on the model indicated that, overall, the level was moderate before the implementation and high after the implementation. Additionally, the overall satisfaction level was at the highest level.

5. The results of the evaluation of the model in terms of appropriateness and usefulness indicated that, overall, the model was rated at a high level for both appropriateness and usefulness.

Keywords: Happy School, School Administration, Buddhist Principles



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์หลัก รศ.บุญช่วย ศิริเกษ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องเพื่อความสมบูรณ์ของวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง

รศ.ดร.สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์ ประธานกรรมการสอบ ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์ และ ผศ.ดร.ประยุทธ์ ชูสอน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะใน วิทยานิพนธ์จนสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเลย เขต 1 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 และผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านผาห้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ที่ให้ความอนุเคราะห์ ในการศึกษาแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมอบบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ทุกท่าน ที่ประสาธิตวิชาให้มีสติปัญญาและคุณธรรมอันเป็นเครื่องชี้นำในชีวิต และสุดท้าย คือครอบครัวที่กำกับใจในการทำงานวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จ

นิศรา ไชยเพ็ญ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	จ
ABSTRACT.....	ซ
กิตติกรรมประกาศ	ญ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ฒ
สารบัญรูปภาพ.....	ท
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.5 ขอบเขตของการวิจัย.....	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารสถานศึกษา	15
2.1.1 ความหมายของการบริหาร.....	15
2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	16
2.1.3 หลักและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	20
2.1.4 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา.....	24
2.1.5 องค์ประกอบ นโยบายเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของการ บริหารสถานศึกษา.....	29
2.2 โรงเรียนแห่งความสุข	37
2.2.1 ความหมายของความสุข.....	37
2.2.2 ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุข	40

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข	55
2.2.4 องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข.....	64
2.3. หลักพุทธธรรม	77
2.3.1 ความหมายของหลักพุทธธรรม	77
2.3.2 ความสำคัญของหลักพุทธธรรม	78
2.3.3. หลักธรรมสังคหวัตถุ 4	80
2.4. แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)	100
2.4.1 ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)	100
2.4.2 ความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA).....	101
2.4.3 ขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)	102
2.5 แนวคิดรูปแบบ.....	105
2.5.1 ความหมายของรูปแบบ.....	105
2.5.2 ความสำคัญของรูปแบบ	105
2.5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ	106
2.5.4 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของรูปแบบ.....	108
2.6 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion).....	126
2.6.1 ความหมายการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion).....	126
2.6.2 ประเภทของการสนทนากลุ่ม.....	127
2.6.3 การเตรียมการจัดสนทนากลุ่ม	128
2.6.4 การดำเนินการสนทนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ.....	130
2.6.5 ข้อดีของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม.....	131
2.6.6 ข้อจำกัดของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม	132
2.7. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น.....	133
2.7.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น	133
2.7.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น	134
2.7.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น	135
2.7.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น	136
2.8 แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ.....	140
2.8.1 ความหมายของคู่มือ.....	140
2.8.2 ความสำคัญของคู่มือ	141
2.8.3 องค์ประกอบของคู่มือ	141

2.9 เขตตรวจราชการที่ 10	143
2.9.1 ข้อมูลสภาพด้านกายภาพของเขตตรวจราชการที่ 10	143
2.9.2 ข้อมูลบริบทด้านการจัดการศึกษา	146
2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	150
2.10.1 งานวิจัยในประเทศ	150
2.10.2 งานวิจัยต่างประเทศ	156
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	163
3.1 ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้.....	165
3.2 ระยะที่ 2 เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่ง ความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้..	175
3.3 ระยะที่ 3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตาม หลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ดำเนินการดังนี้.....	179
3.4 ระยะที่ 4 เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการ บริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้.....	185
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	189
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	189
4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	189
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	190
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	281
5.1. วัตถุประสงค์	281
5.2. สรุปผล.....	281
5.3. อภิปราย.....	283
5.4. ข้อเสนอแนะ	289

บรรณานุกรม	290
ภาคผนวก	304
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ.....	305
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	307
ภาคผนวก ค โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices).....	309
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Dission).....	311
ภาคผนวก จ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ.....	313
ภาคผนวก ฉ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	315
ภาคผนวก ช คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	342
ภาคผนวก ซ คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลัก พุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10	347
ภาคผนวก ฌ หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	399
ภาคผนวก ญ หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	453
ประวัติผู้เขียนดัชนี.....	455



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา.....	27
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบโรงเรียนแห่งความสุข.....	66
ตารางที่ 2.3 ตารางแสดงความถี่ขององค์ประกอบโรงเรียนแห่งความสุข	70
ตารางที่ 2.4 กรอบการบูรณาการของโรงเรียนแห่งความสุขกับสังคหวัตถุ 4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี.....	91
ตารางที่ 2.5 การบูรณาการของโรงเรียนแห่งความสุขกับสังคหวัตถุ 4 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก.....	93
ตารางที่ 2.6 การบูรณาการของโรงเรียนแห่งความสุขกับสังคหวัตถุ 4 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	95
ตารางที่ 2.7 การบูรณาการของโรงเรียนแห่งความสุขกับสังคหวัตถุ 4 ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย.....	98
ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ.....	108
ตารางที่ 2.9 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของหลักการ.....	111
ตารางที่ 2.10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของวัตถุประสงค์.....	114
ตารางที่ 2.11 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของวิธีดำเนินงาน.....	118
ตารางที่ 2.12 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแนวทางการประเมินผล.....	122
ตารางที่ 2.13 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขความสำเร็จ.....	125
ตารางที่ 2.14 พื้นที่ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1.....	145
ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม เขตตรวจราชการ 10.....	170
ตารางที่ 4.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักพุทธธรรมจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	190
ตารางที่ 4.2 แสดงบทสรุปความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของการบริหารสถานศึกษา.....	193

ตารางที่ 4.3 แสดงการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษา	
สู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการ 10	198
ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบ	
และตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม	201
ตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ	205
ตารางที่ 4.6 ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	
ของผู้ตอบแบบสอบถาม	206
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	
และค่าความต้องการจำเป็น โดยรวมรายด้าน	207
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	
และค่าความต้องการจำเป็น ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	208
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	
และค่าความต้องการจำเป็น ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	212
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	
และค่าความต้องการจำเป็น ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	215
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์	
และค่าความต้องการจำเป็น ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	218
ตารางที่ 4.12 ผลการสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษา	
โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) รูปแบบการบริหารสถานศึกษา	
สู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10	231
ตารางที่ 4.13 ผลการตรวจสอบยืนยัน รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข	
ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยการสนทนากลุ่ม	
(Focus Group Discussion)	245

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านด้าน	260
ตารางที่ 4.15 แสดง ค่าเฉลี่ย ร้อยละ การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลังการพัฒนา เกี่ยวกับการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10	262
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ โดยรวมรายด้าน	263
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	264
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก....	265
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม.....	267

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	269
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10	271
ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10	273
ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	274
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก....	276
ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม.....	277

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบ

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ

ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย.....279



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	13
ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา.....	29
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข.....	71
ภาพที่ 2.4 แผนที่จังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1	144
ภาพที่ 2.5 แผนที่แสดงพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 10.....	144
ภาพที่ 3.1 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง	164



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยได้มีนโยบายการเสริมสร้างความสุขของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดีเก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วง และในประเด็นที่ 5 การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม มุ่งเน้นการเสริมสร้างการจัดการสุขภาวะในทุกรูปแบบที่นำไปสู่การมีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะที่ดีได้ด้วยตนเอง พร้อมทั้งสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการสร้างเสริมให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดีและมีทักษะด้านสุขภาพที่เหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560) สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 ได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ซึ่งจะเป็นแผนที่มีความสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คือ องค์กรที่สามารถกระตุ้นจิตใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) Happy body มีสุขภาพที่ดี, 2) Happy heart มีน้ำใจงาม, 3) Happy relax การผ่อนคลาย, 4) Happy brain การหาความรู้, 5) Happy soul การมีคุณธรรม, 6 Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น, 7) Happy family การมีครอบครัวที่ดี, และ 8) Happy society การมีสังคมที่ดีมีบรรยากาศแห่งความสุขจะส่งผลให้เกิดการดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร การมีส่วนร่วมพัฒนาเป็นการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถของบุคคลภายในและภายนอก (ขวัญจิรา จำปาและคณะ, 2566) และที่สำคัญที่สุดก็คือผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียน

การสอนอย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน การรับรู้ที่ดีภายในองค์กรและใช้ในการวางแผนการรักษาและพัฒนาพนักงานที่มีคุณภาพให้คงอยู่ เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรอย่างยั่งยืน (ณัฏฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และ จิราพร ระโหฐาน, 2566) องค์กรที่พนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ เมื่อความสุขเกิดขึ้นพลังใจย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วยเช่นเดียวกัน และพลังใจจะนำไปสู่ผลงานของพนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ปัจจัยเรื่องการจัดวางระบบงานบุคคลและการสร้างคนหรือผู้นำให้รู้จักให้อิสระ รู้จักให้เป็นธรรมและรู้จักให้ความหวังใจจึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่อาจละเลยได้ เพราะปัจจัยทั้งสองส่วนนี้มีผลต่อการหลอมตัวให้เกิดองค์กรแห่งความสุข สถานที่ใดที่พนักงานมีความสุขสถานที่นั้นย่อมเป็นเหตุจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันและเกิดความทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานของตนเองให้เกิดขึ้น (อาภรณ์ ภูวิทยพันธ์, 2565)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดให้โรงเรียนที่มีนักเรียนน้อยกว่า 120 คน ถือว่ามีสถานะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ในปีการศึกษา 2566 มีโรงเรียนขนาดเล็กในประเทศไทยมากถึง 14,996 แห่ง จากโรงเรียนทั้งหมด 29,312 แห่งทั่วประเทศ หรือคิดเป็นร้อยละ 51.16 ของโรงเรียนทั้งหมด โดยเป็น โรงเรียนขนาดเล็กระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 14,827 แห่ง (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2566) และคาดการณ์ว่าจำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้ม เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นผลมาจากอัตราการเกิดของประชากรลดลง ความนิยมของผู้ปกครองส่งบุตรหลาน เข้าเรียนในตัวเมือง และการย้ายถิ่นฐานตามการประกอบอาชีพของผู้ปกครอง แต่อย่างไรก็ตามที่ผ่านมา โรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหามากมาย กล่าวคือ 1) ด้านบุคลากร พบว่า การขาดแคลนครู จำนวนครูไม่ ครบชั้นเรียน ครูไม่ครบตามรายวิชาเอก ครูส่วนใหญ่ขาดทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสภาพ ที่ครูไม่ครบชั้น ครูสอนไม่เต็มเวลา เต็มความสามารถ เนื่องจากครูมีภารกิจอื่นนอกเหนือจากการสอนจำนวนมาก จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพและคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กไม่เป็นไปตามเป้าหมาย รวมถึงครูย้ายบ่อย ครูขาดขวัญกำลังใจ 2) ด้านการเรียนการสอน พบว่าหลักสูตรและแผนการจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน สื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้มีจำนวนจำกัด ซึ่งมีสาเหตุมาจากได้รับงบประมาณจำนวนน้อย สื่อเทคโนโลยีมีใช้อย่างจำกัด และที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีมีราคาสูงและปรับเปลี่ยนบ่อย ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กมีภาระค่าใช้จ่าย สูง 3) ด้านการบริหารจัดการ พบว่าเนื่องจากสภาพการดำเนินการที่ผ่านมาของการคมนาคมไม่ค่อยมีความสะดวก รัฐบาลจึงจำเป็นต้องจัดตั้งโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของประชากรที่อาศัยอยู่ แต่ปัจจุบันความจำเป็น ดังกล่าวได้ลดลง เพราะการคมนาคมมีความสะดวกขึ้น รวมถึงประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้โรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้อัตราส่วนครูต่อนักเรียนและนักเรียนต่อ

ห้องเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ค่าใช้จ่ายต่อนักเรียนหนึ่งคนสูงกว่าโรงเรียนขนาดอื่นๆ นอกจากนั้น โรงเรียนขนาดเล็กจำนวนหนึ่งอยู่ในเขตพื้นที่พิเศษ อยู่ในพื้นที่ห่างไกลความเจริญอยู่บนภูเขาสูง ทำให้นักเรียนมีปัญหาในการเดินทางมาเรียน ผู้บริหารโรงเรียนยังขาดทักษะในการบริหารจัดการโรงเรียน เนื่องจากส่วนใหญ่ เป็นผู้บริหารบรรจุใหม่ รวมถึงปัญหาการอพยพเคลื่อนย้ายของประชากรวัยเรียนที่ ย้ายตามผู้ปกครองเพื่อรับจ้างทำงานต่างถิ่น ผสมกับอัตราการเกิดของประชากรที่ลดลง ปัญหาที่ กล่าวมาข้างต้น จึงส่งผลให้จำนวนนักเรียนลดลงในแต่ละชั้น จึงเกิดเป็นปัญหาอุปสรรคในการบริหาร จัดการโรงเรียนขนาดเล็กอีกอย่างหนึ่ง รวมถึงปัญหารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนนิติบุคคลตาม แนวทางการกระจายอำนาจเป็นรูปแบบเดียวกันทุกโรงเรียน ไม่สอดคล้องกับบริบทและการบริหาร จัดการงานบุคคลส่วนใหญ่เหมือนกันทุกโรงเรียน ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพต่อ การปฏิบัติงานและขวัญกำลังใจของบุคลากรโรงเรียนขนาดเล็กและ 4) ด้านการมีส่วนร่วม พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในเขตชุมชนขนาดเล็ก ประชากร มีฐานะยากจน ทำให้ไม่มีศักยภาพใน การระดมทรัพยากรนำมาช่วยเหลือสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับ โรงเรียนเพื่อให้นักเรียนได้เรียน อย่างต่อเนื่องจนจบหลักสูตร (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในระบบที่มีลักษณะเปิดซึ่งปัจจุบันได้มีแนวทางในการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ทางแนวทางการศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขหรือโรงเรียนแห่งความสุขดังนั้นการให้ ความสำคัญกับการดำเนินงานภายในโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจึงมีบทบาทมากขึ้น (อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2562) โรงเรียนแห่งความสุขหมายถึงโรงเรียนที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาโดย เคารพในความหลากหลายการสื่อสารและการทำงานเป็นทีมโดยมีหลักเกณฑ์ได้แก่ 1 คนในด้าน มนุษยสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน 2 กระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่มีความสนุกสนาน และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ 3 สถานที่ภายใน โรงเรียนและแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน (กมลพรรณ เอกณรงค์ และรัชชวิญ ญาภาแก้ว, 2561) ผลจาก การสำรวจเรื่องโรงเรียนแห่งความสุขมีปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ที่ส่งผลให้โรงเรียนมีความสุขได้แก่ 1 มิตรภาพและความสัมพันธ์ในสังคมโรงเรียน 2 สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร 3 เสรีภาพของผู้เรียนความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน 4 การทำงานเป็นหมู่คณะและ ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และ 5 ทักษะคิดและคุณลักษณะเชิงบวกของครูและโรงเรียนแห่งความสุข สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆคือ 1 คน 2 กระบวนการและ 3 สถานที่ (สำนักงานเลขาธิการ คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (ยูเนสโก) ประเทศไทย, 2565) โรงเรียนแห่งความสุขประกอบด้วย 1 โรงเรียนมีการบริหารจัดการเพื่อต่อการ สร้างเสริมสุขภาวะของผู้เรียน 2 โรงเรียนมีการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมี สุขภาวะโดยสอดคล้องกับบริบทภายในโรงเรียนและท้องถิ่น 3 โรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้การติดตามการประเมินผลร่วมกันภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 4 โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้เรียน(สำนักศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ, 2560)

โรงเรียนแห่งความสุขมีหลายมุมมอง โรงเรียนที่มีความสุขคือสถานที่ที่นักเรียนรู้สึกมีความสุข ไม่เพียงแต่ได้รับความรู้เท่านั้น แต่ยังสนุกสนานสร้างความบันเทิง แสดงความคิดเห็นความสามารถส่วนบุคคลและทักษะความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระตามวัย ทั้งทางด้านจิตใจและร่างกาย นักเรียนจะได้รับการดูแลปกป้อง และปราศจากความรุนแรงในโรงเรียน นักเรียนและครูมีโอกาสได้ใกล้ชิดกัน มีการยอมรับเรื่องความแตกต่าง ครูเข้าใจและสนับสนุนนักเรียนในทุกด้าน ไม่มีแรงกดดันต่อเกรดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนนอกจากนี้โรงเรียนแห่งความสุขยังประกอบด้วยพฤติกรรมที่ได้มาตรฐานของครูที่มีคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรทางการศึกษาที่มีความมุ่งมั่นคงมีความกระตือรือร้นในการศึกษาด้วยตนเอง ฝึกฝนตนเองและเสริมทักษะวิชาชีพเพื่อปรับปรุงขีดความสามารถด้านพฤติกรรมการสอน ไม่ละเมิดสิทธิ์และพฤติกรรมที่ไม่ใช่การสอนของครูโดยสิ้นเชิง ครูจะต้องเปลี่ยนความยากและความท้าทายในอาชีพให้เป็นโอกาสในการสอน และความสามารถของตนเอง จากผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงานและนักเรียน โรงเรียนที่มีความสุขคือโรงเรียนที่ผู้อำนวยการ ครู และบุคลากรทางการศึกษารู้สึกมีความสุขในการทำงานอยู่เสมอ นักเรียนมีความสุขในทุกชั้นเรียนและทุกกิจกรรม โรงเรียนที่มีความสุขเป็นสถานที่ที่มีชั้นเรียนที่มีความสุขบทเรียนที่มีความสุขและเวลาการเรียนรู้ที่มีความสุข (Pham Minh Gián, 2021)

ความสุขในบริบทพุทธธรรม เป็นภาวะของจิตที่มีความสุข อันเนื่องมาจากธรรมชาติปรุงแต่งจิตในทางที่ดีงามเป็นกุศลประกอบด้วยปัญญา เชื่อมโยงกับหลักพุทธธรรมเรื่อง ไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิและปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2555) ซึ่งเป็น หลักปฏิบัติในการดำเนินชีวิตและหลักการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้ดำเนินชีวิตสอดคล้องกับ ความเป็นจริงของธรรมชาติ นำไปสู่ความสุขและความเจริญงอกงาม ในการใช้ชีวิตที่ถูกต้องดี งามเป็นประโยชน์เกื้อกูลทั้งต่อตนเองและผู้อื่น การมีสภาวะใจที่สุขสงบ ตลอดจนมีปัญญารู้และเข้าใจความเป็นจริงของชีวิต ก่อให้เกิดความพอใจในชีวิต ซึ่งความรู้สึกสุขสงบทางใจที่ เกิดจากได้ตอบสนองความต้องการในทางดีงามที่เป็นกุศล เรียกว่า สุขชั้นฉันทะ กล่าวโดย สรุปรจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยได้ว่าความสุขประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความพอใจ ในชีวิต 2) การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเกื้อกูลกัน 3) การมีศรัทธาต่อความถูกต้องดีงาม 4) การมี ใจสุขสงบ 5) การมีปัญญารู้และเข้าใจความเป็นจริงของชีวิต ขณะเดียวกันผู้ที่กำลังพัฒนา ตนเองหรือผู้ปฏิบัติธรรมก็ต้องมีหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมในการสงเคราะห์ มนุษย์ให้อยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี ประกอบด้วย 1) ทาน คือ ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ แบ่งปัน 2) ปิยวาจา คือ การกล่าวคำสุภาพ ไพเราะ เป็นประโยชน์ มีเหตุผล 3) อตถจริยา คือ การช่วยเหลือด้วยร่างกาย 4) สมานัตตตา คือ การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่ง เป็นหลักธรรมที่ช่วยชักนำผู้อื่นให้เกิดความสุขได้ด้วย

โรงเรียนขนาดเล็กในปัจจุบันเผชิญกับปัญหาและความท้าทายหลายด้าน ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และโครงสร้างประชากร ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา โดยมีปัญหาสำคัญ ได้แก่ จำนวนนักเรียนลดลง การขาดแคลนครูและบุคลากร งบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาที่จำกัด รวมถึงข้อจำกัดด้านเทคโนโลยีและการจัดการเรียนรู้ดิจิทัล นอกจากนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนยังต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้บริหารต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน และนักเรียนในพื้นที่ชนบทหรือห่างไกลยังมิมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษาน้อยกว่าโรงเรียนในเมือง ส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในระยะยาว

จากที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญของความสุขในสถานศึกษาขนาดเล็กมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 เพื่อให้สามารถเลือกนำองค์ประกอบและปัจจัยมาใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมและสร้างความสุขในสถานศึกษาสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่ทุกคนมีความสุขอย่างเหมาะสมในการอยู่ร่วมกัน และเพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขไปประยุกต์ใช้ในโอกาสต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

2.1 สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 เป็นอย่างไร

2.2 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 เป็นอย่างไร

2.3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 เป็นอย่างไร

2.4 ประสิทธิภาพรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 อยู่ระดับใด

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษา สู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

3.2 เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

3.3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

3.4 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

4.1 เชิงวิชาการ

4.1.1 ตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมที่พัฒนาขึ้นจะเกิดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปสู่การศึกษาและบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

4.1.2 รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมที่พัฒนาขึ้นจะเป็นตัวแบบที่สำคัญในการศึกษาวิจัยการต่อยอดการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

4.2 การประยุกต์ใช้

4.2.1 โรงเรียนสามารถนำผลการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม โดยเลือกตัวบ่งชี้ที่สำคัญไปพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรมและเอื้อต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

4.2.2 ครูและผู้บริหารโรงเรียนได้องค์ความรู้และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข และเอื้อต่อการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในการพัฒนาการจัดการศึกษา

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 4 ระยะ ดังนี้

การวิจัยระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข องค์ประกอบของหลักพุทธธรรม และสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข

ขั้นตอนที่ 1.2 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 1.3 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมและองค์ประกอบของรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 1.4 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร สถานศึกษาประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 8,754 คน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 377 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ซึ่งได้ศึกษาโรงเรียนแห่งความสุขตามการวิเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี 2) ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก 3) การมีสวัสดิการที่เหมาะสม 4) ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย สำหรับหลักพุทธธรรม ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของหลัก พุทธธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อตถจริยา และ 4) สมานัตตา

การวิจัยระยะที่ 2 เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 ยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ขั้นตอนที่ 2.2 การตรวจสอบยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ขั้นตอนที่ 2.3 การประเมินความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

การวิจัยระยะที่ 3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

3.1 ขอบเขตเนื้อหา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

3.2 กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ โรงเรียนบ้านขอนแก่น อำเภอท่าลี่ สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำนวน 1 โรงเรียน โดยความสมัครใจ

3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

3.3.1 ประเมินความรู้ความเข้าใจการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม โดยใช้แบบทดสอบ

3.3.2 ประเมินพฤติกรรมก่อนใช้-หลังใช้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรม

3.3.3 ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ใช้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

การวิจัยระยะที่ 4 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ขั้นตอนที่ 4.1 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ขั้นตอนที่ 4.2 ปรับปรุงรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจถูกต้องและตรงกันในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

6.1 การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขควรมุ่งพัฒนาองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี การมีทัศนคติเชิงบวก การมีสวัสดิการที่เหมาะสม และการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีควรเกิดจากความร่วมมือของครูและบุคลากรในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น ปลอดภัย และเอื้อต่อสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก ส่วนการมีทัศนคติเชิงบวกควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล อันนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนา สถานศึกษาควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสม สร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และดูแลสุขภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการยกย่องเชิดชูเกียรติและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน การกำหนดและขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน โดยยึดมาตรฐานและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชนและผู้ปกครอง มีภาพลักษณ์ที่ดี และสะท้อนถึงความสำเร็จของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณภาพ โดยมี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

6.1.1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุขภาวะในสถานศึกษาควรเกิดจากความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่าย โดยร่วมกันพัฒนาบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น ปลอดภัย และเอื้อต่อสุขภาวะทั้งด้านร่างกายและ

จิตใจ รวมถึงเหมาะสมต่อการพักผ่อนและการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ สถานศึกษาควรมีการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนความร่วมมือจากเครือข่ายภายนอก นอกจากนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น และทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจ จะช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรและเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข ความปลอดภัย และประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา

6.1.2 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก หมายถึง สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะของการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และความร่วมมือภายในองค์กร ควบคู่กับการส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้กำลังใจ และการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น น่าอยู่ และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การที่บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลและดำรงตนเป็นกัลยาณมิตร จะช่วยเสริมสร้างจิตวิญญาณ คุณธรรม และความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขและสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

6.1.3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม หมายถึง สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติและการให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ สถานศึกษาควรส่งเสริมสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ตลอดจนจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพในมิติใหม่ ๆ อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ ความสุขในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

6.1.4 ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย หมายถึง สถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดและขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด พร้อมทั้งชี้แนะแนวทางและกำกับกับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน และข้อกำหนดของหน่วยงานต้นสังกัด การดำเนินงานตามพันธกิจและเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้สถานศึกษามีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับรางวัลหรือการยอมรับในระดับต่าง ๆ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ตลอดจน

สร้างภาพลักษณ์ที่ดี ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจจากชุมชนและผู้ปกครอง ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จและคุณภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา

6.2 หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักธรรมที่สำคัญควรจะพัฒนาหรือปลูกฝังให้เกิดขึ้นในตัว ผู้บริหารและครู การบริหารหลักสูตร การบริหารการเรียนการสอน การบริหารงานวัสดุและสื่อการเรียนการสอน และการบริหารการวัดผลและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครูจะบรรลุวัตถุประสงค์ ธรรมยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชน ไว้สามัคคี หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มีข้อธรรม 4 ข้อ ผู้ปฏิบัติงานควรยึดเพื่อการประยุกต์ใช้กับการทำงาน ได้แก่

1) ทาน (Giving Offering) หมายถึง การให้ การเสียสละ แบ่งปันและมีความเกื้อกูลกันแก่ผู้อื่นในการทำงาน

2) ปิยวาจา (Kindly Speech) หมายถึง การใช้วาจาประสานไมตรี การสื่อสารระหว่างบุคคล พูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล และเหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ การใช้วาจาที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ กล่าวคำยกย่องหรือชมเชยผู้อื่นด้วยความจริงใจ

3) อุตถจริยา (Useful Conduct) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น โดยการใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ รวมถึงกำลังทรัพย์และเวลาที่มีอยู่ให้เกิดคุณค่าสูงสุด

4) สมานัตตา (Even and Equal Treatment) หมายถึง การวางตนอย่างเหมาะสมและเสมอต้นเสมอปลายเหมาะสมตามฐานะและตำแหน่งหน้าที่การงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม เคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุขอย่างสม่ำเสมอ

6.3 รูปแบบ หมายถึง องค์ประกอบที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์กันของชุดปัจจัยหรือตัวแปรซึ่งอาจเป็นแนวคิดที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ ซึ่งมีองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขของความสำเร็จ

6.4 เขตตรวจราชการที่ 10 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการที่เป็นศูนย์การบริหารและจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ประกอบด้วยจังหวัด บึงกาฬ เลย หนองคาย หนองบัวลำภู และอุดรธานี

6.5 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย

6.6 ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดเลย

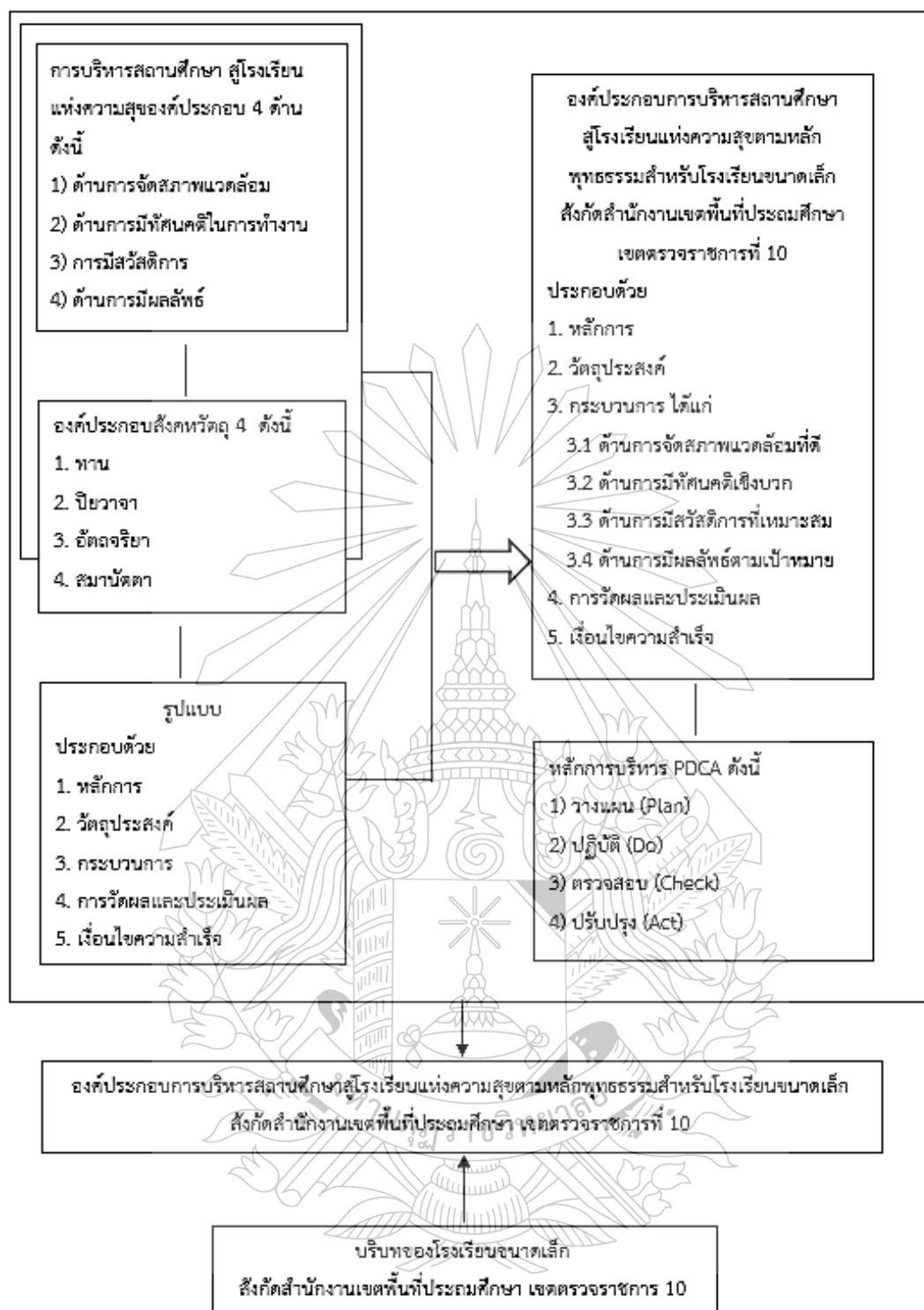
6.7 ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้ที่มีคุณสมบัติด้านการบริหารการศึกษา มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก และมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาน้อย 10 ปี

6.8 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่ปฏิบัติเป็นอยู่จริงของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ได้จากการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

6.9 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สภาพที่พึงปรารถนาที่คาดหวังให้เกิดขึ้นของ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ได้จากการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ซึ่งได้ศึกษาโรงเรียนแห่งความสุขตามการวิเคราะห์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี 2) ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก 3) การมีสวัสดิการที่เหมาะสม 4) ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย สำหรับหลักพุทธธรรม ได้จากการสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง องค์ประกอบของหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อุตถจริยา และ 4) สมานัตตาได้กรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา ศึกษาธิการภาค 10 นี้ ผู้วิจัย ได้ ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารสถานศึกษา

- 2.1.1 ความหมายของการบริหาร
- 2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
- 2.1.3 หลักและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
- 2.1.4 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา
- 2.1.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา

2.2 โรงเรียนแห่งความสุข

- 2.2.1 ความหมายของความสุข
- 2.2.2 ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุข
- 2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข
- 2.2.4 องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข

2.3 หลักพุทธธรรม

- 2.3.1 ความหมายของหลักพุทธธรรม
- 2.3.2 ความสำคัญของหลักพุทธธรรม
- 2.3.3 หลักธรรมสังคหวัตถุ 4

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

- 2.4.1 ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)
- 2.4.2 ความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)
- 2.4.3 ขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

2.5. แนวคิดรูปแบบ

- 2.5.1 ความหมายของรูปแบบ
- 2.5.2 ความสำคัญของรูปแบบ
- 2.5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ
- 2.5.4 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของรูปแบบ

2.6 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.6.1 ความหมายการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

2.6.2 ประเภทของการสนทนากลุ่ม

2.6.3 การเตรียมการจัดสนทนากลุ่ม

2.6.4 การดำเนินการสนทนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6.5 ข้อดีของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม

2.6.6 ข้อจำกัดของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม

2.7 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

2.7.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.7.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

2.7.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

2.7.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

2.8 แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ

2.8.1 ความหมายของคู่มือ

2.8.2 ความสำคัญของคู่มือ

2.8.3 องค์ประกอบของคู่มือ

2.9 เขตตรวจราชการที่ 10

2.9.1 ข้อมูลสภาพด้านกายภาพของเขตตรวจราชการที่ 10

2.9.2 ข้อมูลบริบทด้านการจัดการศึกษา

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.10.1 งานวิจัยในประเทศ

2.10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารและการบริหารสถานศึกษา

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารถือเป็นเรื่องของการวางแผนงานเพื่อดำเนินงานตามกระบวนการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายและออกแบบทฤษฎีไว้หลายท่านดังที่ได้ค้นคว้าเพื่อเป็นแนวทางของการศึกษาดังนี้

2.1.1 ความหมายของการบริหาร

แบล็คและพอร์เตอร์ (Black and Porter, 2000) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการจัดหาและใช้ทรัพยากร อันได้แก่ บุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และสารสนเทศ เพื่อดำเนินการตามเป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

โอเวนส์ (Owens, 2001) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การทำงานกับแต่ละบุคคลและกลุ่ม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ไวริชและคุนท (Wehrich and Koontz, 2004) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการออกแบบและดำเนินการเพื่อให้แต่ละคนทำงานร่วมกันได้ในสภาวะแวดล้อมนั้น ๆ ทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพบังเกิดผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ทศนีย์ วงศ์เย็น (2551) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันกำหนดไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน ด้วยการ ดึงทรัพยากรที่มีอยู่ ประยุกต์เทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นระบบและระเบียบ มีกฎเกณฑ์ในการทำงานที่เป็นที่ยอมรับได้ร่วมกัน

สมาน อัครภูมิ (2551) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ภาวะผู้นำในการระดม และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การให้ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการร่วมกันของ บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ เข้ามา มีส่วนสนับสนุนในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้

ภารดี อนันต์นารี (2555) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปมีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ร่วมกัน

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน หรือการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์การ

2.1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของการบริหารสถานศึกษา ของนักวิชาการหลายท่าน ได้มีผู้ให้ ความหมายไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2542) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารการจัด การศึกษาแนวใหม่ ที่มุ่งให้สังคมทุกส่วนมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษา ต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีเครือข่ายแหล่งการเรียนรู้ โดยการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีความคล่องตัวและตัดสินใจ ดำเนินงานในขอบเขตที่รับผิดชอบ โดยให้ประชาชน องค์การต่าง ๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่าง ๆ อย่าง เหมาะสม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นภารกิจหลัก ของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน รูปแบบวิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการ

ปฏิบัติงานไว้อย่าง เป็นระบบ การบริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทุกประการเพราะการบริหารนั้น มิใช่เพียงกิจกรรมที่ ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังต้องอาศัยความร่วมมือจาก ผู้เกี่ยวข้องอีกหลายฝ่ายเข้ามา ช่วย นักบริหารที่ดีจึงต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหาร และเลือกผู้ร่วมงาน ที่เหมาะสมเพื่อให้การบริหาร สถานศึกษานั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมาย ตามที่วางได้

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาเป็น การดำเนินงานของ กลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพทั้งความรู้ความคิดความสามารถและความ เป็นคนดีที่หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งการจะพัฒนา คนให้มีคุณภาพได้นั้น จะต้องมีการด าเนินการในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การ จัดอาคารสถานที่และพัสดุ Spillane and Kenney (2012) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง บทบาทการบริหารสถานศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปและความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพในระบบการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้บริหารจะตระหนักดีว่าในขณะที่ ภาควิชาการศึกษามีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดและ เป็นผู้นำ สถานศึกษาเพื่อตอบสนองความท้าทายและความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งการบริหาร สถานศึกษา จะ รวมถึงความเป็นผู้นำ การตัดสินใจ โครงสร้างองค์กร และการดำเนินนโยบายของ ผู้บริหาร สถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษา และเน้นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและ ผลกระทบ ต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาและตอบสนองความต้องการของนักเรียน ครู และชุมชนได้ดียิ่งขึ้น

สุนทร โคตรบรรเทา (2551) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการ ประสานงาน การขึ้นนำการเกื้อหนุนของผู้อื่นโดยกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน จัดหาทรัพยากรองค์การการสร้างบรรยากาศเกื้อหนุนทางจิตวิทยา การเกี่ยวข้องกับ ผู้ปกครอง การวางแผน การจัดตารางเรียน การทำบัญชีการแก้ปัญหา ความขัดแย้งของครู การ แก้ปัญหาวินัยนักเรียน การประสานงานกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและการอำนวยความสะดวก ให้งานดำเนินต่อไป

ธนสาร บัลลังก์ปัทมา (2552) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้บริหารโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อบริหารการศึกษาแก่สมาชิก ในสังคม การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามระบบที่สังคมกำหนด

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่าง ๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยโดยส่วนรวม

มนตรีพิทย หรงกิตพิศาล (2552) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

จันทราณี สงวนนาม (2553) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง ศาสตร์และ ศิลป์ที่ผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ ตลอดจนความสามารถใน การติดต่อสื่อสารด้วยภาวะผู้นำมนุษยสัมพันธ์เพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จำเนียร พลหาญ (2553) ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคนในสังคมโดยใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพจากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อให้คนในสังคม สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ เกิดการพัฒนา ด้านความสามารถ ทักษะค่านิยม พฤติกรรมและคุณธรรมต่างๆ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและแก่ ประเทศชาติ

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2555) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงาน ของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดี ของสังคมการบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาความรู้ ในการบริหารเพื่อส่งผลให้การ บริหารมีประสิทธิภาพและคุณภาพ

สุภัค ยมพุก (2557) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมของสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

อัจฉรา จงดี (2560) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ร่วมมือกันเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเจริญงอกงาม มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีของสังคม โดยการ จัดแผนยุทธศาสตร์ทางการศึกษาการใช้ทรัพยากร และกระบวนการบริหารที่สอดคล้องและเหมาะสม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดูแลและประสานงาน ทรัพยากรภายในองค์กรการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ครอบคลุมงานด้านการวางแผน การจัดทำงบประมาณ การพัฒนาหลักสูตร การบริหารบุคลากร การสนับสนุนนักเรียน และการดูแลสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ

การสื่อสารที่ดี ทักษะการตัดสินใจ และความสามารถในการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของการศึกษา พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เชิงบวกส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2561) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นความรับผิดชอบหลักของผู้บริหารที่ต้องจัดทำแผน วิธีการ และกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ หากระบบการจัดการไม่ดีก็จะส่งผลเสียต่อส่วนต่าง ๆ ขององค์กรได้ ผู้บริหารที่ดีต้องเลือกวิธีการจัดการที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การบริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะไม่ใช่เป็นเพียงกิจกรรม ที่ผู้บริหารดำเนินการเพียงอย่างเดียว มันเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันของบุคคลจำนวนมาก ที่นำไปสู่ความสำเร็จของงาน สมาชิกในทีมแต่ละคนมีความสามารถทางสติปัญญา ทักษะ ความถนัด และความต้องการที่แตกต่างกัน เป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องนำเทคนิควิธีการ ที่เหมาะสม

สุภาพร แสงสมาน (2564) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา ที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อคุณภาพของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้นำสถานศึกษาควรมีความรู้ ความเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาของหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในสถานศึกษา ความเข้าใจในวิธีการสอน ที่แตกต่างกันและสนับสนุนครูในการใช้แนวปฏิบัติด้านการสอนที่เป็นนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ ควรให้ความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษา โดยมุ่งเน้นที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและให้คำแนะนำ เพื่อให้แน่ใจว่าการจัดการเรียนรู้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม คุณภาพของการบริหาร สถานศึกษาเหล่านี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลักหลายประการ และปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหาร สถานศึกษาซึ่งต้องมีภาวะผู้นำในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ปัญญาภา ส่งเสริม (2566) ได้ให้ความหมายว่า ปัจจุบัน สถาบันการศึกษาจำนวนมากกำลัง มุ่งเน้นการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพท่ามกลางทรัพยากรที่จำกัดและสภาพแวดล้อม ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และรักษาความสามารถในการแข่งขัน ดังนั้น การคัดเลือกบุคลากรระดับบริหารที่มีความสามารถสูงโดยเฉพาะในระดับผู้นำจึงมีความสำคัญยิ่งบุคคลเหล่านี้ต้องมีคุณสมบัติ และคุณสมบัติที่จำเป็นในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารการศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับภายในหน่วยงานของตน เช่น คณาจารย์ เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หรือแม้แต่นักเรียนทำให้เห็นว่าการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้บรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในที่สุด

วัฒนา โอทาทะวงษ์ (2566) ได้ให้ความหมายว่า ในศตวรรษที่ 21 การบริหารสถานศึกษา ถือเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารต้องอาศัยหลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ

บริบทของ สถานศึกษา ความเป็นผู้นำด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหาร คือบุคคลที่ขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย พวกเขานำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติ ตามพันธกิจ สร้างรากฐานที่มีคุณภาพสำหรับอนาคตตามทักษะในศตวรรษที่ 21 และดูแลและติดตาม การดำเนินงานอย่างแท้จริง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพในยุคนี้

Spillane and Kenney (2012) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาได้รับอิทธิพล จากปัจจัยภายนอก เช่น การปฏิรูปนโยบาย ความคาดหวังทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่ผู้ดูแลระบบต้องปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ในขณะที่ยังคงให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการเรียนการสอน นอกจากนี้ Spillane และ Kenney ให้เหตุผลว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนั้นนอกเหนือไปจากงานด้านการบริหารจัดการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำด้านการสอน และการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาเชิงบวก พวกเขามองว่าความสำคัญของการตัดสินใจร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับครู นักเรียน และผู้ปกครอง และส่งเสริมสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่เกื้อกูลและครอบคลุม ดังนั้น ความท้าทายที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญ รวมถึง ข้อจำกัดด้านทรัพยากร แรงกดดันด้านความรับผิดชอบ และความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยต้องเน้นความสำคัญของการให้ความรู้ ทักษะและการสนับสนุนที่จำเป็นแก่ผู้บริหาร เพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้และนำสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการรับรองคุณภาพการศึกษา ผู้นำสถานศึกษาจึงควรมีภาวะผู้นำที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใช้หลักการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อสร้างความยั่งยืนทางการเงิน ชื่อเสียง ความสำเร็จของผู้เรียน และความเป็นอยู่ที่ดี พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและชุมชน เพื่อขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.3 หลักและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจ รวมทั้ง ต้องเลือกใช้ทฤษฎีต่าง ๆ หลักการบริหารในเชิงศาสตร์และศิลป์อย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอหลักและทฤษฎี เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาที่ดี ควรคำนึงถึงหลักการบริหาร ดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมาย ของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม

2. ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิค วิธีการ ขั้นตอน และกระบวนการงานที่ควรจะมีระบบ มีความรอบคอบทำให้งานดำเนินไปด้วยดี

3. มีการประเมินผล เมื่อได้ดำเนินกิจการใด ควรมีการประเมินผล และติดตามผล เพื่อ จะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผลจะไม่ช่วยในการพัฒนา สถานศึกษา

การตี อนันต์นาวี (2555) ได้ให้ความหมายว่า แนวคิดในการบริหาร แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 เป็นยุคทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิมของแนวคิดเทย์เลอร์ (Taylor) ฟาโยล (Fayol) และ เวเบอร์ ระยะที่ 2 เป็นยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ของแนวคิดฟอลเลท (Follette) ระยะที่ 3 ยุคปัจจุบัน เป็นยุคการใช้ทฤษฎีการบริหารของแนวคิดบาร์นาร์ด (Barnard) ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow Theory) และทฤษฎี X ทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ (McGregor) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ระหว่าง ค.ศ. 1887 -1945 ยุคนักทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical Organization Theory) แบ่งย่อยเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ของเทย์เลอร์ (Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เทย์เลอร์ มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถ ปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ ประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่ง สำคัญ 3 อย่าง คือ เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) และหาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation) เทย์เลอร์ เสนอระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานการสร้างแรงจูงใจตามหลักวิทยาศาสตร์ ประกอบด้วย การแบ่งงาน (Division of Labors) การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (Hierarchy) และการจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive Payment)

2. กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration Management) หรือทฤษฎีบริหาร องค์กรอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของฟาโยล (Fayol) บิดาของทฤษฎีการ ปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหารทั้งฟาโยล (Fayol) และเทย์เลอร์ (Taylor) จะเน้นตัวบุคคล ปฏิบัติงานบวกวิธีการทำงานได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้านจิตวิทยา ฟาโยล(Fayol) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป ดังนี้ 1) หลักการทำงานเฉพาะทางคือการแบ่งงาน ให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง 2) หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชา

ระดับสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด 3) หลักเอกภาพของบังคับบัญชา 4) หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล
ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คน ที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด 5) การสื่อสาร
แนวตั้ง การสื่อสารโดยตรงจากเบื้อง บนสู่เบื้องล่าง 6) หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อย
ที่สุดคือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชาที่ยาว หลายระดับมากเกินไปและ 7) หลักการแบ่งความรับผิดชอบ
ระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ

3. ทฤษฎีบริหารองค์กรในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิด
ของเวเบอร์ (Weber) กล่าวถึงหลักการบริหารราชการ ประกอบด้วย 1) หลักของฐานอำนาจจาก
กฎหมาย 2) การ แบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์ 3) การแบ่งงานตาม
ความชำนาญการเฉพาะ ทาง 4) การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว และ 5) มีระบบความ
มั่นคงในอาชีพ

ระยะที่ 2 ระหว่าง ค.ศ. 1945 – 1958 ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human
Relation) ฟอลเลท (Follette) ได้นำเอาจิตวิทยามาใช้และได้เสนอ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง
(Conflict) ไว้ 3 แนวทาง ดังนี้ 1) Domination คือ ใช้อำนาจอีกฝ่ายสยบลง คือให้อีกฝ่ายแพ้ให้ได้ 2)
Compromise คือ คนละครึ่งทาง เพื่อให้เหตุการณ์สงบโดยประนีประนอม และ 3) Integration คือ
การหาแนวทางที่ ไม่มีใครเสียหน้า ได้ประโยชน์ทั้ง 2 ทาง นอกจากนี้ ฟอลเลท ได้กล่าวไว้ว่า การเกิด
ความขัดแย้งใน หน่วยงานเป็นความบกพร่องของการบริหาร ทำให้มีการวิจัยหรือการทดลองฮอว์
ทอร์น (Hawthorn Experiment) ที่เมโยและคณะ (Mayo and Other) เกิดแนวความคิดใหม่ที่ว่า
ความสัมพันธ์ของมนุษย์ มีความสำคัญมาก ซึ่งผลการศึกษาทดลอง สรุปได้ดังนี้ 1) คนเป็นสิ่งมีชีวิต
จิตใจ ขวัญกำลังใจ และความ พึงพอใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน 2) เงินไม่ใช่สิ่งล่อใจที่สำคัญแต่
เพียงอย่างเดียว รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการจูงใจในการทำงานไม่น้อยกว่าเงิน และ 3) การทำงาน
ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมทางสังคม มากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คับที่อยู่ได้สบายอยู่ยาก

ระยะที่ 3 ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 - ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร
(Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach)
ยึดหลักระบบงาน + ความสัมพันธ์ของคน + พฤติกรรมขององค์กรซึ่งมีแนวคิดหลักการทฤษฎีที่หลาย
ๆ คน ได้แสดงไว้ ดังนี้

1. บาร์นาร์ด (Barnard) เขียนหนังสือ The Function of The Executive
กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือองค์กร และ
เป้าหมาย ขององค์กรกับความต้องการของบุคคลในองค์กรต้องสมดุลกัน

2. ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow Theory) ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของ
ความต้องการ ของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) เป็นเรื่องแรงจูงใจแบ่งความต้องการของมนุษย์
ตั้งแต่ความต้องการ ด้านกายภาพ ความต้องการด้านความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความ

ต้องการด้านการเคารพ นับถือและประการสุดท้าย คือ การบรรลุศักยภาพของตนเอง (Self - actualization) คือ มีโอกาสได้ พัฒนาตนเองถึงขั้นสูงสุดจากการทำงาน แต่ความต้องการเหล่านั้นต้องได้รับการสนองตอบตามลำดับขั้น

3. ทฤษฎี X ทฤษฎี Y แมคเกรเกอร์ (McGregor) เขาได้เสนอแนวความคิดการบริหารอยู่บน พื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน

3.1 ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติฐาน ดังนี้ 1) คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ 2) คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่ คิตรีเริ่ม และ 3) คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร 4) คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และ 5) คนมักโกง และหลอกลวง ผลการมองธรรมชาติของมนุษย์เช่นนี้ การบริหารจัดการจึงเน้นการใช้เงินใช้วัตถุ เป็นเครื่องล่อใจเน้นการควบคุมการสั่งการ เป็นต้น

3.2 ทฤษฎี Y (The integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎี ข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐาน ดังนี้ 1) คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน 2) คนไม่เกียจคร้าน และไว้วางใจได้ 3) คนมีความคิตรีเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง 4) คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงานและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชาจะไม่ควบคุม ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเข้มงวด แต่จะส่งเสริมให้รู้จักควบคุม ตนเองหรือของกลุ่มมากขึ้นต้องให้เกียรติซึ่งกันและกันจากความเชื่อที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดระบบ การบริหารที่แตกต่างกันระหว่างระบบที่เน้นการควบคุมกับระบบที่ค่อนข้างให้อิสราภาพ

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556) กล่าวว่า ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้ 1) ประสิทธิภาพ 2) ประสิทธิผล 3) การประหยัด 4) ความเป็นธรรม 5) ความครอบคลุม 6) ความซื่อสัตย์และมีเกียรติ 7) ความรับผิดชอบ และ 8) การมีส่วนร่วม

จรุณี แก้วเอียน (2557) ได้ให้ความหมายว่า ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษาที่ดีต้องมีหลัก สำคัญ ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน และสังคมอย่างแท้จริงโดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด

3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้

4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดการหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ โดยสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทั้งระดับ เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการ จัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เฉลิมชัย หาญกล้า (2559) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. หลักของการมีสายการบังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงอำนาจหน้าที่ลดหลั่นลงมา ภายในองค์กร

2. หลักการมอบหมายงาน ถือเป็นกระบวนการในการถ่ายโอนภารกิจไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องในสายงาน

3. หลักการรวมอำนาจและกระจายอำนาจ ต้องพิจารณาว่าอำนาจส่วนใดที่ควรสงวนไว้สำหรับผู้บริหารหรือส่วนใดที่ควรกระจายลงมาเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น

4. หลักของสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษา ทำให้เห็นว่าในการปฏิบัติงานควรที่จะต้องประกอบด้วย บุคลากรที่มีหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงในสายงานหลัก และมีบุคลากร คอยให้การสนับสนุนในการพัฒนาในสายงานที่ปรึกษา

5. หลักของช่วงการจัดการ มีผลต่อการนิเทศ กำกับ ติดตามการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

6. หลักของการออกแบบงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น หากการ ออกแบบงานเป็นไปด้วยความเหมาะสม

7. หลักของการจัดแผนแผนงาน สามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และสถานภาพการปฏิบัติงานแต่ละแบบ

สรุปได้ว่า หลักและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษามีหลากหลายทฤษฎี ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร สถานศึกษาเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียน เช่น แนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ ที่ให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ การจัดการตามหลักบริหารของฟาโยล ที่เสนอแนวคิดในเรื่องการจัดการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ การแบ่งงาน หลักสายบังคับบัญชา การควบคุมดูแล หลักการสื่อสารแนวดิ่ง หลักการแบ่งความรับผิดชอบ เป็นต้น

2.1.4 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาและองค์กรกับเป้าหมายสูงสุดกับความสำเร็จเป็นความต้องการของทุกองค์กรที่ใฝ่ฝันไว้ในอนาคตว่าเป้าหมายจะต้องนำพาองค์กรไปสู่การบริหารแบบมืออาชีพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวในการบริหารงานในสถานศึกษาจึงควรมีรูปแบบและแนวทางที่เหมาะสม

เพื่อมุ่งเน้นให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อมุ่งไปสู่ความเป็นเลิศในการจัดการองค์กรและในการศึกษา ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล (2558) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน บ้านโป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต 1 และสรุปการดำเนินงานของโรงเรียนโป่งแดง มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นลูกค้า 4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคคล 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติ และ 7) ผลลัพธ์

เพ็ญจันทร์ อุปพงษ์ (2559) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาล เอกชนสู่ความเป็นเลิศ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้ปกครองและชุมชน 4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์การดำเนินการ

จิตรภรณ์ สามไชย (2561) ได้ให้ความหมายว่า ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศเพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 ดังนี้ 1) ด้านการนำองค์กร 2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร 6) ด้านการมุ่งเน้นการปฏิบัติการ และ 7) ด้านการมุ่งเน้นผลลัพธ์

ณัฐมนต์ ขาญเชิงคำ (2561) ได้ให้ความหมายว่า จัดองค์ประกอบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจัดกลุ่มได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2) การใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) การวางแผนกลยุทธ์ 4) การพัฒนาศักยภาพครู 5) การส่งเสริมการจัดการศึกษา และ 6) การควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน

ชยากร สารรัตน์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า จัดองค์ประกอบการบริหารสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) การบริหารอย่างคุณภาพ 5) มุ่งเน้นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 7) การจัดโครงสร้างองค์กร

บัณฑิต ประสิทธินอก (2562) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารตามเกณฑ์คุณภาพรางวัล แห่งชาติด้านการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Baldrige Education Criteria for

Performance Excellence. 2009-2010) ว่ามี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน 4) การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์

เสกสรร ปวีศิลป์ศักดิ์ (2562 : 108) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้กระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นบุคลากร 6) การมุ่งเน้นการปฏิบัติการ และ 7) ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน

Baldrige National Quality Program : MBNQA (2005) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารสู่ความเป็นเลิศไว้ดังนี้ 1) การนำองค์กร 2) การวางแผนกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด 4) การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์ทางธุรกิจ

National Institute of Standard and Technology : NIST (2008) ได้ให้ความหมายว่า ความเป็นเลิศประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 5) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 6) การจัดการด้านกระบวนการ และ 7) ผลลัพธ์

Education Criteria for Performance Excellence Framework : ECPEF (2009-2010) ได้ให้ความหมายว่า องค์ประกอบการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ มี 7 องค์ประกอบ คือ 1) การนำองค์กร (Leadership) 2) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) 3) การมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Customer Focus) 4) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management) 5) การมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน (Workforce Focus) 6) การจัดการกระบวนการ (Process Management) และ 7) ผลลัพธ์ (Results)

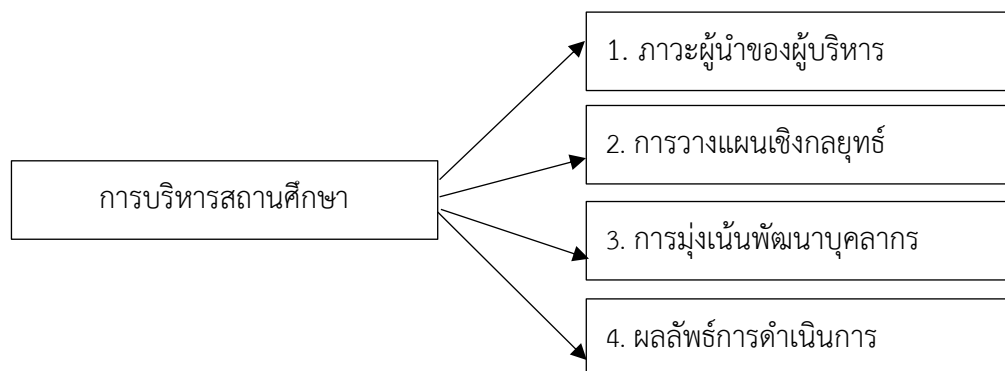
จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการ และนักการศึกษา ทั้งจากประเทศไทย และต่างประเทศ ทำให้สามารถสังเคราะห์องค์ประกอบการบริหารจัดการสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ เพื่อนำไปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย รายละเอียดตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 วิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบการบริหาร สถานศึกษา	รัตติยา วงศ์หัตถ์ตระกูล(2558)	เพ็ญจันทร์ อุปพงษ์ (2559)	จิตรภาภรณ์ สามไชย (2561)	ณัฐมนต์ ขาญเชิงคำ (2561)	จุฬารัตน์ สารีรัตน์ (2562)	บัณฑิต ประสิทธิ์อินท (2562)	เสกสรรค์ ปิวิศัลย์ศักดิ์ (2562)	MBNQA (22005)	NIST (2008)	ECPEF (2010)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. ภาวะผู้นำ - การนำองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓
3. การมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร - การมุ่งเน้นบุคลากร - การพัฒนาศักยภาพครู - พัฒนาการบริหารทรัพยากร	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100	✓
4. ด้านเป้าหมายนักเรียน - การมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - การมุ่งเน้นผู้เรียน - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70	
5. การมุ่งเน้นลูกค้าและตลาด	✓							✓			2	20	
6. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	7	70	
7. ผลลัพธ์ - การมุ่งเน้นผลลัพธ์ - ผลลัพธ์ด้านผู้เรียน - ผลลัพธ์ทางธุรกิจ	✓	✓	✓		✓		✓		✓	✓	8	80	✓
8. การจัดการกระบวนการ		✓				✓		✓	✓	✓	5	50	

องค์ประกอบการบริหาร สถานศึกษา	รัตติยา วงศ์หัตถ์ตระกูล(2558)	เพ็ญจันทร์ อุปพงษ์ (2559)	จิตราภรณ์ สามเอย (2561)	ณัฐมนต์ ข่ายเชิงคำ (2561)	ชยาภร สรวิรัตน์ (2562)	บัณฑิต ประสิทธิ์อินท (2562)	เสกสรร ปิวิศัลย์ศักดิ์ (2562)	MBNQA (22005)	NIST (2008)	ECPEF (2010)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
- การจัดการด้าน กระบวนการ													
9. การมุ่งเน้นการปฏิบัติ - การควบคุมคุณภาพการ ปฏิบัติงาน	✓		✓	✓			✓				4	40	
10. โครงสร้างองค์กร					✓						1	10	
11. การบริหารแบบมีส่วนร่วม					✓						1	10	
12. การยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียน				✓							1	10	
13. การส่งเสริมการจัด การศึกษา				✓							1	10	
	7	6	7	6	6	7	7	6	7	7			

จากตารางที่ 2.1 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยพิจารณาเลือกองค์ประกอบที่มีความคิดเห็นของแหล่งข้อมูลที่ สอดคล้องกัน ระดับความถี่ตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) องค์ประกอบด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ 3) องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร 4) องค์ประกอบด้านผลลัพธ์การดำเนินการ และ 5) องค์ประกอบด้านการมุ่งเน้นคุณลักษณะของนักเรียน ดังแสดงในภาพที่ 2.1 ดังนี้



ภาพที่ 2.1 องค์ประกอบการบริหารสถานศึกษา

2.1.5 องค์ประกอบ นิยามเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้ของแต่ละองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยจะกล่าวถึงรายละเอียดขององค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร

นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของผู้บริหารและครุมีอาชีพ ดังนี้

อรรถากรณ์ มาตรา (2555) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อส่งผลต่อการประกัน คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ประกอบด้วย การให้ข้อมูลและการสื่อสาร เป้าหมาย ร่วมการนิเทศและกำกับติดตามและสนับสนุน ส่งเสริมงานวิชาการ

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะใช้อิทธิพลของผู้นำในการชักจูงให้บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลมี พฤติกรรมคล้อยตามและยอมปฏิบัติหรือดำเนินกิจกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความเห็นใจ

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง สภาพการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลของตนประสานงาน โน้มน้าว ชี้นำ กระตุ้น ผลักดันให้บุคลากรในสถานศึกษามีความเต็มใจ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Stogdil (1974) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและการบรรลุเป้าหมาย

Yukl (1989) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อ การตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การหรือกระบวนการใช้อิทธิพล

กระบวนการกระตุ้น พฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มและ กระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

Daft (1999) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ และผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

วิโรจน์ สารรัตนะ (2547) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการมีอิทธิพลซึ่งกันและ กันระหว่างผู้นำและผู้ตาม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และเกิดการ เปลี่ยนแปลง

ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร

อวยชัย ขบา (2548) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำต่อการรวมกลุ่มของคนในองค์กร ดังนี้ ผู้นำที่มี ภาวะผู้นำจะทำให้กลุ่มคนรวมตัวกันได้ โดยมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุดในองค์กร องค์กรจึง เปรียบเสมือนบ้านที่อบอุ่น ผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะดำเนินงานขององค์กร เช่น การวางแผน การจัด องค์กร การบริหารงานบุคคล การประสานงาน การอำนวยความสะดวกและการสั่งการ การประเมินผล งานเพื่อไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และผู้นำที่มีภาวะผู้นำจะเป็นผู้สร้างบรรยากาศการทำงาน ที่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ตามซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2544) ได้ให้ความหมายว่า หากมีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาอยู่ ร่วมกันจะเกิดปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ การยอมรับอิทธิพลทางใจและการลงมือปฏิบัติตามผู้มีอิทธิพล เหนือกว่า กำหนดให้เกิดการร่วมมือร่วมใจดำเนินการไปสู่จุดหมาย โดยที่ทุกคนเกิดความพึงพอใจ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้รักษาหรือ ประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน หมายถึง จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่มมีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน
2. เป็นผู้ปฏิบัติการกิจของกลุ่มให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ หมายถึง ผู้ที่จะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคง และเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
3. เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม หมายถึง เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกัน ด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นการช่วยให้หน้าที่บรรลุเป้าหมาย

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร คือ กระบวนการที่บุคคลหนึ่งใช้อิทธิพลของตนต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อกำหนดเป้าหมายและผลักดันให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลในการโน้มน้าว การกระตุ้น และการชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังเป็นกระบวนการสำคัญในการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่มให้ดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและเอื้อต่อการพัฒนา

2) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

อุทิศ ขาวเขียว (2549) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ว่า เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและมีการตรวจสอบความสัมพันธ์กันระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของแผน ตั้งแต่การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกและสภาวะองค์กรภายใน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์หลัก การวิเคราะห์และ การจัดวางกลยุทธ์ ตลอดจนการขึ้นำเพื่อปรับปรุงกลไกขององค์กรและการติดตามประเมินผล ซึ่งเป็นผลที่ได้จากกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ อันอาจเปรียบเสมือนการทำความเข้าใจต่อคำถามอย่างเป็นขั้นตอน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ว่า เป็นการบริหารจัดการเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน การถ่ายทอดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติการ จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอเพื่อให้แผนปฏิบัติการบรรลุผลสำเร็จ การปรับเปลี่ยนแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ตลอดจนวิธีการวัดความสำเร็จ และการรักษาความยั่งยืนของโรงเรียนในระยะยาว

ความสำคัญของการวางแผนเชิงกลยุทธ์

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

อุทิศ ขาวเขียว (2549) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารว่า เป็นกระบวนการที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะได้มีส่วนร่วมในการวางแผน กระบวนการระดมสมองดังกล่าวทำให้บุคลากรในองค์กรภาครัฐเกิดความเข้าใจร่วมกันกับภาคประชาชน และยอมรับซึ่งกันและกันในการกำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาที่ประชาคมต้องการ อีกทั้งกระบวนการนี้ยังเกิดจากการหล่อหลอมแนวความคิด เพื่อนำไปสู่แนวทางการดำเนินงานที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมรับรู้ ร่วมวิเคราะห์ ศึกษาหาแนวทางที่เหมาะสม เห็นพ้องต้องกัน และพร้อมจะปฏิบัติงานร่วมกัน อันจะนำไปสู่การประสานงานที่สอดคล้อง ส่งผลให้สามารถผลักดันภารกิจขององค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้

พสุ เดชะรินทร์ (2553) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ว่า เป็นสิ่งที่ต้องการดำเนินการเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยความสำเร็จของแต่ละองค์การแตกต่างกัน หากเป็นองค์การเอกชน ความสำเร็จอาจอยู่ที่ตัวเลขทางการเงิน แต่หากเป็นหน่วยงานราชการ

ความสำเร็จจะอยู่ที่การบรรลุวิสัยทัศน์ ซึ่งสามารถทำความเข้าใจได้ง่ายจากการตอบคำถาม 4 ข้อ ได้แก่

1. ในอนาคตเราต้องการไปสู่จุดใด
2. ปัจจุบันเราอยู่ ณ จุดใด
3. เราจะไปสู่จุดหมายในอนาคตได้อย่างไร
4. เราจะต้องปรับเปลี่ยนอะไรบ้างเพื่อไปสู่จุดนั้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของการวางแผนว่า แผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะเป้าหมายของสถานศึกษาในโครงการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล ซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่มีความท้าทายอย่างยิ่ง ดังนั้น แผนจึงต้องมีความชัดเจนและแสดงแนวทางการก้าวไปสู่เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรมที่วางไว้ ในระบบการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ สถานศึกษาจะต้องแสดงให้เห็นกระบวนการในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

อุทิศ ขาวเจียร (2549) ได้ให้ความหมายว่า การดำเนินการวางแผนเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

1. ปัจจุบันองค์กรอยู่ในฐานะเช่นใด มีสภาวะแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบันเป็นอย่างไร ทั้งด้านบวกและลบ และในอนาคตจะมีแนวโน้มที่ดีขึ้นเพียงใด
2. ในอนาคต องค์กรจะสามารถให้บริการแก่สังคมได้เต็มตามศักยภาพขององค์กร และเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม (ประชาชน-ลูกค้า) ได้เพียงใด
3. องค์กรจะไปถึงจุดมุ่งหมายดังกล่าวได้อย่างไร โดยมีทางเลือกที่เหมาะสมใดบ้าง
4. ต้องใช้กลวิธีและเครื่องมือใดเพื่อให้เกิดความราบรื่นในการดำเนินการ
5. องค์กรจะรู้ได้อย่างไรว่าการดำเนินการของตนถูกที่ถูกทางแล้ว หากผิดพลาดควรแก้ไขในประเด็นใดบ้าง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้ให้ความหมายว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ว่า เป็นการตรวจประเมินว่าโรงเรียนมีการพัฒนาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการอย่างไร รวมถึงตรวจประเมินวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่เลือกนำไปปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป และการวัดความก้าวหน้า โดยมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

1. การจัดทำกลยุทธ์: โรงเรียนมีกลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างไร โดยอธิบายการกำหนดกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และการใช้ประโยชน์จากความสำเร็จเปรียบเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งสรุปวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียนและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง

2. การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ: โรงเรียนนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติอย่างไร โดยอธิบายการแปลงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ไปสู่แผนปฏิบัติการ สรุปแผนปฏิบัติการ วิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ และตัวบ่งชี้หรือสมรรถนะหลักที่สำคัญของผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคตของโรงเรียน โดยเปรียบเทียบกับตัวบ่งชี้หรือสมรรถนะหลัก

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ขั้นตอนการดำเนินการในหมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

1. วางแผนยุทธศาสตร์
2. ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์
3. สื่อสารและสร้างความเข้าใจ
4. นำไปปฏิบัติ

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์หมายถึง การวางแผนของสถานศึกษาที่มีกระบวนการการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกเพื่อตรวจสอบจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสามารถปฏิบัติได้จริง มีการดำเนินงานต้องสอดคล้องกับโครงสร้างและวัฒนธรรมของสถานศึกษา มีการควบคุมและติดตามให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด

3) การมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร

มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของการมุ่งเน้นบุคลากร ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2556) ได้ให้ความหมายว่า การมุ่งเน้นบุคลากรคือการตรวจประเมินความสามารถของโรงเรียนว่ามีวิธีการกำหนดขีดความสามารถของบุคลากร อัตรากำลัง และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดี นอกจากนี้ยังประเมินว่าโรงเรียนมีวิธีการจัดการความผูกพัน การพัฒนา และการบริหารบุคลากรอย่างไร เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้ให้ความหมายว่า การมุ่งเน้นบุคลากรว่า หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับการผูกใจ การพัฒนา และการจัดการบุคลากร

เพื่อให้บุคลากรใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ โดยรวมของโรงเรียน รวมถึงการประเมินขีดความสามารถ อัตราค่าจ้าง และการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดี

ความสำคัญของการมุ่งเน้นบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้ให้ความหมายว่า การมุ่งเน้นบุคลากรเป็นระบบการเรียนรู้ การพัฒนา และการสร้างแรงจูงใจที่ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ โดยสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของสถานศึกษา อีกทั้งยังรวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุผลการดำเนินงานที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของการมุ่งเน้นบุคลากรว่า การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลเป็นการตรวจประเมินว่าระบบงานระบบการเรียนรู้ของบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจ สามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ เพื่อมุ่งไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าประสงค์และแผนปฏิบัติการโดยรวมของหน่วยงานภาครัฐ รวมทั้งตรวจประเมินถึงความสำเร็จในการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ และความเจริญก้าวหน้าของทั้งบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐ

ขั้นตอนการดำเนินการของการมุ่งเน้นบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้ให้ความหมายว่า การดำเนินการของการมุ่งเน้นบุคลากร ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงเรียนมีวิธีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนบุคลากรอย่างไร ให้อธิบายว่าโรงเรียนมีแนวทางการบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตราค่าจ้างเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งการดำเนินการเพื่อรักษาบรรยากาศในการทำงานให้ปลอดภัย มั่นคง และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

2. ความผูกพันของบุคลากร โรงเรียนมีวิธีการสร้างความผูกพันและผูกใจบุคลากรเพื่อให้บรรลุความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรอย่างไร ให้อธิบายว่าโรงเรียนมีวิธีการสร้างความผูกพัน จัดระบบค่าตอบแทน และให้รางวัลบุคลากรเพื่อผลการดำเนินงานที่ดี รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากรและการนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงผลการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังต้องอธิบายการพัฒนาสมาชิกในกลุ่มบุคลากร รวมถึงกลุ่มผู้นำ เพื่อยกระดับผลการดำเนินงานของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) ได้ให้ความหมายว่า การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลว่า ทุกส่วนราชการจะต้องมีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ตามแนวทางที่

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด) มีการวิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวทางดังนี้

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และนำความคิดเห็นไปใช้ในการปรับปรุงองค์กร
2. จัดให้มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในองค์กร
3. จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมทั้งระบบการให้รางวัลและสิ่งจูงใจ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
4. มีการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้กับบุคลากร พร้อมทั้งมีระบบในการพัฒนา เช่น การเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร หรือตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลักขององค์กร
5. มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร
6. มีการส่งเสริมด้านสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัย การป้องกันภัย และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
7. มีการมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรเกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร หมายถึง การที่สถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์และนำข้อเสนอไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร มอบหมายงานให้สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของแต่ละบุคคล การพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ ดูแลสุขภาพ อนามัยและความปลอดภัย ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

4) ผลลัพธ์การดำเนินการ

ความหมายของผลลัพธ์การดำเนินการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้ให้ความหมายว่า ผลลัพธ์การดำเนินการ คือ การรักษาการนำเสนอคุณค่าที่ดีเยี่ยมแก่ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผลการดำเนินการที่ดีเยี่ยมจะสะท้อนผ่านตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติการ บุคลากร กฎหมาย สังคม จริยธรรม และการเงิน รวมทั้งตัวชี้วัดด้านการเรียนรู้ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ผลลัพธ์การดำเนินการเป็นการเป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงในด้านสำคัญทุกด้านของส่วนราชการ นอกจากนี้ยังเป็นการตรวจประเมินระดับผลการดำเนินงานของส่วนราชการ โดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งและส่วนราชการอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน

ความสำคัญของผลลัพธ์การดำเนินการ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2556) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของผลลัพธ์การดำเนินการว่า เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินงานขององค์กรและการปรับปรุงในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า ผลการดำเนินงานที่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ ผลการดำเนินงานด้านการเงินและการตลาด ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ด้านการปฏิบัติงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ยังเป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร โดยเปรียบเทียบกับคู่แข่งด้วย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้ให้ความหมายว่า มุ่งเน้นผลลัพธ์ของการประเมินวัตถุประสงค์ และการประเมินจากนักเรียนและผู้ปกครองต่อหลักสูตร สถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนการสอน และบริการเสริมอื่น ๆ รวมทั้งการประเมินกระบวนการและกิจกรรมการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลโรงเรียน ระบบการนำองค์กร ความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง ตลอดจนผลการดำเนินงานด้านการเงินและสมรรถนะในการให้บริการ (การตลาด) โดยรวม

ขั้นตอนของผลลัพธ์การดำเนินการ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2556) ได้ให้ความหมายว่า ผลลัพธ์การดำเนินการประกอบด้วย 1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและการบรรลุพันธกิจ 2) ผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) ผลลัพธ์ด้านบุคลากร 4) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลส่วนราชการ 5) ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต 6) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการและการจัดการเครือข่ายอุปทาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557) ได้ให้ความหมายว่า สถานศึกษาต้องจัดทำข้อมูลสารสนเทศที่แสดงผลการดำเนินงานแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านการเรียนรู้ของนักเรียน 2) ด้านการพัฒนาครู 3) ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการสอน 4) ด้านความสัมพันธ์กับนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน 5) ด้านภาวะผู้นำและการบริหาร

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผลลัพธ์การดำเนินการหมายถึง การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาในการตรวจสอบความก้าวหน้าและการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในทุกมิติ ครอบคลุมด้านหลักสูตรที่

ตอบสนองต่อมาตรฐานการศึกษาและความต้องการของผู้เรียน ด้านกระบวนการดำเนินงานที่มีความเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนเพื่อพัฒนาคุณลักษณะและสมรรถนะตามเป้าหมาย ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพและศักยภาพในการทำงาน ด้านงบประมาณที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โปร่งใส และตรวจสอบได้ และด้านการนำองค์กรกับการกำกับดูแลที่มุ่งให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพ

2.2 โรงเรียนแห่งความสุข

2.2.1 ความหมายของความสุข

ความสุข (Happiness) ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ตามแนวทางที่ต่างกัน ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน(2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า สุข คือความสบายกายสบายใจ มักใช้คู่กับคำอื่น เช่น อยู่ดี มีสุข อยู่เย็นเป็นสุข สบายกายสบายใจ

วิทท์แมน (Wittmann) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า เป็นระดับของความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุด และมีคำที่มีความหมายอย่างเดียวกับความสุขหลายคำ ได้แก่ ภาวะสุข (Well Being) สุขารมณ์ (Pleasure) โชค (Luck) สนุกสนาน (Joy) ความพึงพอใจ (Satisfaction) ความพอใจ (Contentment) ความเบิกบานสำราญใจ (Ecstasy) เป็นต้น กาวิน และเมสัน (Gavin and Mason) กล่าวถึงความสุขว่าเป็นผลจากความรู้สึกภายใน คนของแต่ละคนเป็นผลทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระคือบุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการและอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นผลสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไรเกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเกิดการยอมรับและไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละคน สามารถฝึกฝนได้ด้วยการจัดอบรมต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

Diener and Oishi (2004) ให้ความหมายว่าความสุข คือ การที่บุคคลประเมินสภาพของชีวิตขณะนั้นซึ่งเป็นความพึงพอใจ อาจทำได้หลาย ๆ รูปแบบ เช่น การประเมินภาวะสุขภาพชีวิต แต่งาน และชีวิตการทำงาน คนที่มีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวกสูง คิด และทำแต่ในสิ่งที่ดี ขณะที่ใด ในขณะที่คนขาดความสุข หรือมีอารมณ์ทางลบสูงมักจะทำและคิดในสิ่งที่เลวร้าย

พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต (2561) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขมี 2 แบบ คือ เป็นความสุขจากภายใน หมายถึงมีความสุขในใจตนเองหรือมีความสุขจากการรู้เท่าทันเข้าใจความจริงของสิ่งทั้งหลายเป็นความสุขทางปัญญา เนื่องจากเห็นแจ้งความจริงเป็นความโปร่งโล่ง ไม่มีความติดขัด บีบคั้นใจเป็นความสุขภายในของบุคคล สำหรับความสุขอีกแบบเป็นความสุขที่ได้จากภายนอกนอกจากนี้ท่านพระธรรมปิฎก ยังได้แบ่งประโยชน์สุขออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ประโยชน์สุขระดับที่ 1 ด้านรูปธรรมที่ตามองเห็นหรือเห็นได้กับตา คือ การมีสุขภาพดี การมีทรัพย์สินเงินทอง การมีอาชีพการงานเป็นหลักเป็นฐาน การมียศ ฐานะ ตำแหน่ง การเป็นที่ยอมรับในสังคม การมีมิตรสหายบริวารและการมีชีวิตครอบครัวที่ดี

ประโยชน์สุขระดับที่ 2 ด้านนามธรรมที่ลึกล้ำเลยจากตามองเห็นคือเรื่องของคุณงามความดี การมีสุขที่เกิดจากความมั่นใจในคุณค่าของชีวิต การได้บำเพ็ญประโยชน์ ช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ ความมีศรัทธาในสิ่งที่ดีงามที่เป็นหลักของจิตใจ และการมีปัญญาที่ทำให้รู้จักการปฏิบัติต่อสิ่งทั้งหลายได้ถูกต้องและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ทำให้ชีวิตเป็นอยู่ด้วยดี

ประโยชน์สุขระดับที่ 3 ด้านนามธรรมขั้นโลกุตระที่อยู่เหนือกระแสความไหลเวียนของโลกธรรมคือความเป็นผู้มีจิตใจเป็นอิสระด้วยความรู้เท่าทันต่อสิ่งทั้งหลาย รู้โลกและชีวิตตามความเป็นจริง จนกระทั่งว่าโลกธรรมเกิดขึ้นมากระทบกระทั่งก็ไม่หวั่นไหว วางใจและปฏิบัติได้ถูกต้องตามเหตุปัจจัย ปล่อยใหกฎธรรมชาติทั้งหลายก็เป็นกฎธรรมชาติอยู่ตามธรรมชาติ ความทุกข์ที่มีอยู่ในธรรมชาติดีก็คงเป็นทุกข์ของธรรมชาติไป ไม่เข้ามากระทบกระทั่งบีบคั้นจิตใจของเราได้เป็นผู้มีสุขอยู่กับตนเองตลอดเวลา ชีวิตก็สมบูรณ์แล้ว

Veenhoven (2019) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขเป็นคำที่ตรงกับคุณภาพชีวิตหรือความเป็นอยู่ที่ดี แสดงถึงชีวิตที่ดี แต่ไม่ได้เจาะจงว่าเป็นสิ่งที่ดีเกี่ยวกับชีวิต ทั้งนี้เพราะคุณภาพชีวิตนั้นมีทั้งคุณภาพภายนอกได้แก่ความสามารถในการดำรงชีวิตเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและความมีประโยชน์ของชีวิต และคุณภาพภายในได้แก่ความสามารถในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล และความพึงพอใจ

Glatzer (2000) ได้ให้ความหมายว่า คนเราส่วนใหญ่มักจะคิดถึงเรื่องความสุข และดูเหมือนว่าทุก ๆ คนทำทุกอย่างในชีวิตเพื่อที่จะได้สร้างความสุขให้กับตนเอง เพราะความสุขเป็นสิ่งที่มีความแปลกในตัวของมันเอง มุมมองของ “ความสุข” จึงอธิบายในศาสตร์หลายแขนง ซึ่งคำอธิบายมีความแตกต่างกันไปตามศาสตร์นั้น ๆ ดังนี้

1. นักจิตวิทยาถือว่าความสุขเป็นคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ
2. นักชีววิทยามองว่าความสุขเป็นผลมาจากการทำงานของสารเคมีในร่างกาย
3. นักปรัชญามองว่า ความสุขเป็นเรื่องเกี่ยวกับศีลธรรม
4. นักสังคมศาสตร์มองความสุขว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาวะทางสังคม

ความสุขเป็นเรื่องของบุคคลแต่ละคนหรือจะเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นปรากฏการณ์ทางจิตใจของแต่ละคนก็ได้ ซึ่งนักสังคมศาสตร์มองว่าความสุขของแต่ละบุคคลเป็นรากฐานของสังคม

Anna (2005) ได้ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกทางอารมณ์ที่แต่ละบุคคลตัดสินว่ามีความสุขมากหรือน้อย ซึ่งขึ้นอยู่กับวิถีชีวิต ที่กำลังดำเนินอยู่ ประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีต และทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินชีวิต หลักการ วิถีคิด ประสบการณ์ชีวิตอาจมีทั้งที่ก่อให้เกิดความสุข และความทุกข์ และระดับของความสุขและความทุกข์ขึ้นอยู่กับเราจะจดจำประสบการณ์ชีวิตนั้นได้มากหรือน้อย

Layard, R. (2005) ได้ให้ความหมายว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึก ที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่มีความสุขสนุกสนานและเป็นความปรารถนาของบุคคลที่อยากจะคงความรู้สึกดังกล่าวไว้ให้ยาวนาน ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกที่ไม่มีความสุข

พุทธทาสภิกขุ (2545) ความสุขในทัศนะของพระพุทธศาสนา ได้ให้ความหมายว่า สุข เพราะไม่เบียดเบียน เป็นสุขที่เกี่ยวข้องด้วยสังคมหรือหมู่คณะ ถ้าไม่เบียดเบียนกันก็จะเป็นสุข ความสุขตามที่ท่านพุทธทาสภิกขุกล่าวถึงนี้ เป็นสุขแบบเอื้ออาทร คือสุขที่เกิดจากการเห็นอกเห็นใจกัน ไม่ขัดแย้งกันให้เกิดความลำบากหรือเดือดร้อนทั้งทางร่างกายและจิตใจ และเมื่อแบ่งประเภทของความสุขในพระพุทธศาสนาออก จะมีอยู่ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความสุขทางโลก และ ความสุขทางธรรม ความสุขทางโลก เป็นความสุขที่เกิดจากการมีวัตถุหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการ เช่น มีทรัพย์สิน มีเกียรติยศ มีสรรเสริญ มีชื่อเสียง มีมิตรภาพ เป็นต้น ส่วนความสุขทางธรรม เป็นความสุขที่เกิดจากการมีจิตสงบอยู่ในสภาวะปกติ (สันติสุข) และการมีจิตเป็นอิสระจากกิเลสตัณหาและอุปาทาน (วิมุตติสุข) ด้วยแสงสว่างของปัญญาหรือวิชา ส่วนมนุษย์คนใดจะมีความสุขประเภทใดนั้น ขึ้นอยู่กับการเลือกสรรของตนเอง และต้องใช้ความเพียรพยายามด้วยตนเองจึงจะได้รับความสุขนั้น เช่น หากเราต้องการมีความสุขทางโลกให้มากขึ้น เราต้องมีทั้งงานและสืลควบคู่กันไปกับการมีทรัพย์หรือฐานะตำแหน่ง และถ้าหากมีใจเป็นสมาธิ คือ ตั้งใจที่จะสงเคราะห์ผู้อื่นให้มีความสุขตามกำลังที่ทำได้ เราก็จะยังมีความสุขเพิ่มขึ้นอีก หากเราเลือกความสุขทางธรรม เราต้องใช้ความพยายามมากเป็นพิเศษ จึงจะทำให้จิตเป็นปกติได้เต็มที่ คือ หลุดพ้นจากอำนาจจากความโลภ ความโกรธและความหลง

นิเวศน์ เหมวชิรวรากร (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขของมนุษย์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ความสุขระยะสั้น และ ความสุขระยะยาว ความสุขระยะสั้น ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้รับในการทำสิ่งต่าง ๆ ถ้าสิ่งที่ทำนั้นสนุก ทำหายและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มนุษย์ก็มีความสุข ซึ่งบางทีการไม่ทำอะไรเลย นอนนิ่งเฉย ๆ ก็ทำให้มีความสุขได้เช่นเดียวกัน หรือแม้แต่การกินหรือดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การเสพยาเสพติดก็เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความสุขได้ แต่ความสุขเหล่านี้จะเป็นความสุขสั้น ๆ หลังจากนั้น ร่างกายก็จะปรับตัวกลับสู่สภาวะปกติ และอาจนำไปสู่ความทุกข์ระยะยาวในอนาคตได้ ส่วนความสุขระยะยาว ขึ้นอยู่กับการที่มนุษย์สามารถบรรลุ

เป้าหมายที่มีความหมายในชีวิตได้ เป้าหมายที่มีความหมายของแต่ละคนก็แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกันอยู่ คนบางคนอาจจะคิดถึงเรื่องของเงิน อำนาจ ชื่อเสียง การได้สร้างคุณูปการให้กับสังคมหรือคนอื่น บางคนอาจจะคิดถึงเรื่องของการทำความดีตามหลักศาสนาและหรือการได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของศาสนา เช่น การบรรลุนิพพาน หรือการเข้าถึงพระเจ้า เป็นต้น ใครก็ตามที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความสุขมากขึ้น

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ให้ความหมายว่า เกิดจากความสุขจากสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกอื่น ได้แก่ ความสุขจากสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการมีความเป็นอยู่ที่ดีการบริโภคของที่ดี การมีสุขภาพร่างกายที่ดี และการอยู่ในสถานที่ดี

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ความสุข (Happiness) ได้ให้ความหมายว่า การรับรู้ของบุคคลต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์แล้วเกิดความรู้สึกทางบวก เช่น สนุกสนาน มีความยินดี เบิกบานใจ ชาบซึ่งใจ พึงพอใจ โดยปราศจากความรู้สึกทางลบ เช่น ความวิตกกังวล และความซีบซีร้า เป็นต้น

สรุปได้ว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกทางอารมณ์หรือจิตใจบ่งบอกถึงความสบายกายสบายใจของแต่ละบุคคลที่มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ทั้งความพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่หรือการได้รับการมีความสุขสภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยและมีสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนความสุข

2.2.2 ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุข

Warr (2007) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

มาสโลว์ (1954) ได้ตั้งทฤษฎีการจูงใจหรือกระตุ้นจากความปรารถนาภายในที่ตอบสนองความต้องการเพื่อให้เกิดความสุขในตนเองเป็นลำดับความต้องการ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological needs) เป็นความต้องการปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย อากาศ ยารักษาโรคเป็นความต้องการพื้นฐานที่สุดหากความต้องการขั้นพื้นฐานนี้ไม่ได้รับการตอบสนองร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้ หรือไม่สามารถทำงานได้ดี อากาศ น้ำ อาหาร เป็นสิ่งที่ร่างกายต้องการเพื่อใช้ในการกระบวนการสร้างและสลาย เพื่อให้มนุษย์สามารถมีชีวิตอยู่ได้ เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มและที่พักจะได้รับการปกป้องที่จำเป็นกับมนุษย์ จากสภาพอากาศและสิ่งแวดล้อม สัตว์ขาดแคลนและความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Security needs) มนุษย์ปรารถนาให้มีความปลอดภัย และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ปลอดภัยจากภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับร่างกายความเจ็บป่วยปลอดภัยจากภัยคุกคามต่าง ๆ และปลอดภัยจากความไม่มั่นคงในหน้าที่การ

งานซึ่งความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้อาจปรากฏออกมาในรูปของการนิยมนงานที่มีความมั่นคง กระบวนการร้องทุกข์เพื่อปกป้องบุคคลจากการกลั่นแกล้งของผู้บังคับบัญชา หรือการเรียกร้อง นโยบายประกันภัย ประกันสุขภาพ สวัสดิการด้านที่พักต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งรวมถึง ความมั่นคงปลอดภัย ส่วนบุคคล ความมั่นคงปลอดภัยทางการเงิน สุขภาพและความเป็นอยู่ ระบบประกันการช่วยเหลือใน กรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและ ได้รับการยอมรับจากสังคม ต้องการความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีความรู้สึก ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ไม่ว่าจะเป็นในระดับกลุ่มสังคมใหญ่ เช่น สโมสร กลุ่มศาสนา องค์กร สายอาชีพ ทีมกีฬา แก๊งส์ หรือความสัมพันธ์ทางสังคมในกลุ่มเล็ก ๆ เช่นการเป็นสมาชิกในครอบครัว คู่ชีวิต พี่เลี้ยง เพื่อนสนิท มนุษย์ต้องการที่จะรักและถูกรักจากคนอื่น ถ้าขาดความต้องการเรื่องนี้ไป หลายคนจะมีปัญหาในการเข้าสังคม และนำไปสู่การเป็นโรคซึมเศร้า

4. ความต้องการได้รับการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem needs) เป็นความ ต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในความรู้ความสามารถของตนเอง ต้องการให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและ ต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ การเคารพนับถือแสดงถึงความต้องการของมนุษย์ที่จะได้รับการยอมรับ และเห็นคุณค่าโดยคนอื่น คนต้องการที่จะทำอะไรจริงจังเพื่อจะได้รับการยอมรับนับถือและต้องการ จะมีกิจกรรมที่ทำให้เขารู้สึกว่าเขาได้มีส่วนทำประโยชน์ เพื่อจะรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า ไม่ว่าจะเป็น อาชีพหรืองานอดิเรก ความไม่สมดุลในความเคารพนับถือ อาจส่งผลให้มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำ และรู้สึกด้อยค่า คนที่มีความภาคภูมิใจในตนเองต่ำต้องการความเคารพจากคนอื่น ๆ เขาอาจพยายาม แสวงหาความมีชื่อเสียงทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับยอมรับของผู้อื่นด้วยนอกจากนี้แล้วยังรวมถึงความ ต้องการเคารพตัวเอง ความต้องการความเข้มแข็ง ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ความเป็นตัวของ ตัวเองและความเป็นอิสระ

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็น ความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ต้องการความสำเร็จให้ตรงความคิดในใจของตน ซึ่งต้องพิจารณาถึง ความสามารถสมรรถนะที่เป็นไปได้กับเป้าหมายที่ตนต้องการ เมื่อบุคคลมีการพิจารณาถึงบทบาทใน ชีวิตของตนว่าจะเป็นอย่างไร บุคคลนั้นจะพยายามผลักดันชีวิตให้เป็นไปทางที่ดีที่สุดตาม ที่ได้ คาดหมายไว้ความต้องการนี้เกี่ยวกับศักยภาพสูงสุดของบุคคลและการตระหนักถึงศักยภาพนั้นมาส โลว์อธิบายว่านี่คือความต้องการที่จะปรารถนาจะเป็นมากกว่าที่เขาเป็นอยู่ เป็นความปรารถนาที่จะ เป็นทุก ๆ อย่างที่เขาสามารถจะเป็นได้โดยตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีวันสิ้นสุด และมากขึ้นเรื่อย ๆ สิ่งที่มีมนุษย์ต้องการขึ้นอยู่กับสิ่งที่เขาได้รับหรือมีอยู่แล้วเมื่อต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งได้รับการ ตอบสนองแล้วก็ยังมีความต้องการนั้นต่อไป เช่นต้องการในปัจจุบันที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เป็นต้น

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์
อีกแต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจต่อไป

3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับของสำคัญแตกต่างกันความต้องการมี
หลายด้านบุคคลมีการแบ่งระดับความสำคัญความเร่งด่วนต่อชีวิตแตกต่างกันและจะแสดงพฤติกรรมที่
นำไปสู่ความต้องการที่มีความสำคัญมากกว่าก่อนเสมอ

แมคเคลแลนด์ (1992) ได้ศึกษาทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง พบว่าสังคมที่เจริญแล้ว มี
ความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ 89 คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) เป็นความต้องการ
ความสำเร็จในงานที่ทำ เกิดความมุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ให้ได้
มาตรฐานคุณภาพงานสูง สามารถแก้ไขปัญหาในงานได้ดี และพอใจการทำงานที่รับผิดชอบ และทำ
หายความสามารถ

2. ความต้องการอำนาจ (Need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลหรือควบคุม
พฤติกรรมผู้อื่น หรือจูงใจให้ผู้อื่นมีพฤติกรรมที่ตนต้องการ ซึ่งแบ่งเป็นสองแบบ คือ การใช้อำนาจ
เพื่อส่วนรวม และใช้อำนาจเพื่อควบคุมประโยชน์จากคนอื่นเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง

3. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความต้องการมี
สัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ต้องการเพื่อนและมิตรภาพ บุคคลที่มีความต้องการมิตรภาพในระดับสูง จะ
ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เป็นมิตร มีความร่วมมือที่ดีและหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่มักจะไม่ค่อย
ประสบความสำเร็จในการบริหารมากนักเพราะมนุษย์สัมพันธ์จะทำให้เกิดความยุ่งยากในการ
ตัดสินใจ เช่นมีนำมาซึ่งความเกรงใจกัน

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg) ได้อธิบายทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ที่ได้
กล่าวถึงแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลโดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน ซึ่งสรุปได้ว่า
ความสุขจากการทำงานนั้น เกิดมาจากการพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ที่มีสาเหตุมาจาก
ปัจจัยสองกลุ่มคือปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์
(Maintenance or Hygiene factors) ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational factors) เป็นปัจจัยเกี่ยวกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจคน
ให้ชอบและรักงานที่ทำ จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่าง
มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย
อันได้แก่

1.1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคล
สามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างเต็มที่จนบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำลายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจเกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึงการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือการได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or hygiene factors) หมายถึงปัจจัยที่จะค่าจุนให้แรงจูงใจ ในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้อง บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1) เงินเดือน (Salary) หมายถึงเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต(Possibility of growth) หมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relation superior, Subordinate and peer) หมายถึงการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.5) นโยบายและการบริการ(Company policy and administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6) สภาพการทำงาน (Work conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียงอากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุข และไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.8) ความมั่นคงในการทำงาน(Security)

2.9) วิธีปกครองบังคับบัญชา (Supervision –technical) หมายถึงความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหารจากทฤษฎีสองปัจจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน เพราะองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญทำให้คนเกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับกรอบแนวคิดที่ว่าเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้ จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาก็คือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยค่าจูง หรือสุขศาสตร์ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือพึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพนักงานในทุกระดับ ส่วนความสุขของผู้บริหารยังไม่ได้มีการศึกษาหรือกำหนดเป็นทฤษฎีอย่างชัดเจน ทั้งที่เป็นกลไกและจุดเริ่มต้นที่สำคัญขององค์กร แต่จากการสอบถามในเบื้องต้นพบว่าความสุขของผู้บริหารมักจะประกอบด้วย 1) ด้านรายได้ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อผู้บริหารมีความพึงพอใจกับความสามารถในการสร้างผลกำไร ความพอใจในผลตอบแทนของการลงทุน ความพอใจกับการเติบโตขององค์กรและความมั่นใจในความยั่งยืนขององค์กรการเป็นที่ยอมรับ 2) ด้านความเสี่ยง ซึ่งได้แก่ความยากต่อการเกิดคู่แข่งรายใหม่ การมีผู้รับบริการและเครือข่ายพันธมิตรที่เหนียวแน่นไม่ล่อแหลมสู่เสี่ยงต่อการผิดกฎหมายหรือข้อบังคับ 3) ด้านนวัตกรรม ได้แก่มความสามารถในการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งจนมองเห็นว่าอาจเป็นภัยคุกคาม สามารถป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นได้ การมองเห็นโอกาสและช่องทางธุรกิจและสามารถปรับตัวเพื่อดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จเมื่อเห็นโอกาส 4) ภาพลักษณ์ ได้แก่ความเชื่อมั่นว่าลูกค้าหรือผู้รับบริการยอมรับในชื่อเสียงและผลผลิตกับภาพลักษณ์ และความหมายที่ผู้บริหารหรือเจ้าของเป็นผู้กำหนด รวมทั้งความเชื่อมั่นว่าลูกค้าจะเลือกสินค้าและบริการขององค์กรเป็นอันดับต้น ๆ เมื่อเทียบกับองค์กรอื่น

ลอว์ (2019) ได้อธิบายถึงกลยุทธ์ในการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งความสุขว่า สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานมีผลทางตรงและทางอ้อมต่อบุคลากรทั้งในด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยาและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคมซึ่งจะมาสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการออกจากงานและนำมาซึ่งประสิทธิภาพการทำงานอัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลงและผลผลิตได้ผลลัพธ์ที่ดีซึ่ง

หลักสำคัญที่จะส่งผลต่อทั้งบุคลากรและผลผลิตนั้นผู้บริหารควรจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของการทำงานได้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้ 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงานและชุมชน ซึ่งการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้นเป็นทั้งการป้องกัน การสนับสนุนและการส่งเสริมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และการเป็นอยู่ที่ดีของสังคมของพนักงาน โดยที่องค์กรจะทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ความรู้สึกของมนุษย์หรือเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์มาทำการตรวจสอบ อันได้แก่ 1.1) สภาพทางโครงสร้าง บรรยากาศทางด้านสภาพแวดล้อมการจัดวางเครื่องมือ เฟอร์นิเจอร์เคมีภัณฑ์และกระบวนการที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยหรือจิตใจ สุขภาพและความเป็นอยู่ของพนักงาน 1.2) สภาพทางสังคมขององค์กร อันประกอบไปด้วย การทำงานวัฒนธรรมทัศนคติ คุณค่าความเชื่อและแนวทางในการปฏิบัติขององค์กรที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ทางกายภาพ จิตใจ และอารมณ์ของพนักงาน 1.3) สุขภาพของพนักงานในองค์กรเป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน การให้บริการข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร และความยืดหยุ่นทางด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพที่ดี และ 1.4) ชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยพนักงานเป็นผู้อาศัยอยู่ในชุมชน ดังนั้นสุขภาพของพนักงานจะเป็นสิ่งที่สะท้อนสภาพทางกายภาพและสังคมของชุมชนด้วยเช่นกัน 2) การให้ความสำคัญภาวะผู้นำและความเชื่อมั่น ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญโดยแสดงภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกันที่จะมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้การสร้างองค์กรแห่งความสุขบรรลุผลสำเร็จ โดยมีการกำหนดขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุขและนำองค์กรไปสู่ความสุขได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากการดำเนินการของกระบวนการจะถูกแทรกเข้าไปในกระบวนการทำงานทั้งองค์กร ผ่านการส่งสัญญาณที่ชัดเจนจากผู้บริหารไปยังหัวหน้างาน และพนักงานเพื่อให้มีการดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำเนินการดังกล่าวนี้จะส่งไปยังวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งความสุขโดยจะส่งผลต่อกระบวนการในขั้นตอนต่อไปด้วย 3) การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การที่ผู้บริหาร หัวหน้างานและพนักงานได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะเป็นสำคัญต่อการกระตุ้นกระบวนการวางแผนและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน การทำงานภายในองค์กร การออกแบบงานและปริมาณ นโยบายและการปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์และระบบการจัดการผลการดำเนินงาน ซึ่งในการดำเนินการในแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์ต่อกันและสนับสนุนต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรในทางบวกต่อองค์กร

องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้เสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข 4 ด้าน คือ

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (The physical work environment) หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น สิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ เครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และ

กระบวนการที่ปรากฏในสถานที่ประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ ตลอดจนความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัย และในการประกอบอาชีพและส่งผลกระทบต่อการทำงาน ส่งผลต่อความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และ อาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้ 2) สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (The psychosocial workenvironment) หมายรวมถึงองค์กร การทำงาน วัฒนธรรม ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติและส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ 3) แหล่งของสุขภาพบุคคลในที่ทำงาน (Personal health resource in the workplace) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบริการทางสุขภาพ ข่าวสารทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุนหรือเป็นการกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ภาวะมีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตและ 4) ชุมชนบริษัท (Enterprise community involvement) เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรมทักษะความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งกายภาพและสุขภาพใจความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

แมนเนียน (Manion) ได้อธิบายว่าลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 1) การติดต่อสัมพันธ์กันภายในองค์กร เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมแห่งการทำงานร่วมกันมากขึ้น มีสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในองค์กร บุคลากรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันสนทนาคอยช่วยเหลืออย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานจนเกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคลากรต่าง ๆ 2) ความรักในงานที่ทำ เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงานรับรู้ว่ามีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ตนเองประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงาน เกิดความรู้สึกในทางบวกที่ได้ทำงานสนุกสนานรู้สึกภูมิใจที่ได้งาน 3) ความสำเร็จในงานที่ทำ เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จเกิดความรู้สึกว่ามีความคุณค่าในชีวิต 4) การเป็นที่ยอมรับในองค์กร ได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจในการทำงาน

วาร์ (Warr) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่มีความสุขและการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน 2) ความรู้สึกกระตือรือร้น เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้คล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน 3) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน

ชอบ สนใจ และยินดีปฏิบัติงานของตนโดยความรู้สึกทั้ง 3 มีความสัมพันธ์กันเนื่องจากเป็นความรู้สึกที่มีฐานจากความรู้สึกพอใจ และเป็นผลเกี่ยวเนื่องกับความรู้สึกและอารมณ์ซึ่งมาจากสาเหตุที่ต่างกัน ของลักษณะสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

เคทเชียน (Ketchian) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1) ประโยชน์ต่อองค์กร

1.1) การมีความสุขในการทำงานทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นคนที่ทำงานได้ผลผลิตมากกว่าเมื่อเวลาผ่านไปความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น ความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้นแต่เป็นการเพิ่มคุณภาพด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความทุ่มเทตั้งใจทำงานให้เกิดผลที่ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อ และความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

1.2) การมีความสุขในการทำงานทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียดและความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหา แทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

1.3) การมีความสุขในการทำงานทำให้ผู้รับบริการได้รับความสุข สิ่งที่ดีมีความสุขได้ทำให้องค์กรจะมีความแตกต่าง คนที่มีความสุขจะดูแลผู้รับบริการอย่างดีมีความสุขรอบคอบพูดด้วยถ้อยคำที่ดีทำทางเป็นมิตรจะดึงดูดผู้รับบริการให้มาใช้บริการอีก

1.4) การมีความสุขในการทำงานทำให้ลดการขาดงานและลาป่วย เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่าและหายป่วยเร็วกว่า

1.5) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รัก และความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้และพลังงานดังกล่าวจะแผ่ไปทั่วทั้งองค์กร

1.6) การมีความสุขในการทำงานทำให้การสื่อสารดีขึ้นซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินธุรกิจคือการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์กรประสบความสำเร็จคนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า

1.7) การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความเข้มแข็งให้ความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม จากประสบการณ์การให้ความร่วมมือในการทำงาน 1.8) การมีความสุขในการทำงานทำให้ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและได้ทำงานที่มีคุณค่าให้แก่องค์กร

2) ประโยชน์ต่อการบริหาร

2.1) การมีความสุขในการทำงานทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการจูงใจด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องานที่ทำอันนำไปสู่ทำการเป็นผู้นำในการแข่งขัน

2.2) การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรได้รับผลกำไรสูง เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อยและทำให้การทำงานเป็นทีมดี มีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพหรือผลิตภาพได้สูงขึ้น

2.3) การมีความสุขในการทำงานทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริง บุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน

2.4) การมีความสุขในการทำงานทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม ภาพลักษณ์ขององค์กรดี เป็นที่ดึงดูดสำหรับบุคลากรที่มีความสามารถ

2.5) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดีและคุณภาพของงานพัฒนาดีขึ้นจากทัศนคติที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นเพื่อนทำให้ผลิตภาพของงานเพิ่มขึ้น

2.6) การมีความสุขในการทำงานส่งเสริมการบังคับบัญชาคนที่มีความสุขไม่ต่อต้านการบริหารจัดการ

2.7) การมีความสุขในการทำงานทำให้เพิ่มพูนคุณค่าการเป็นผู้นำโดยให้โอกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีความหมายมากกว่าเงิน ทั้งต่อตัวเองและครอบครัว

3) ประโยชน์ต่อตัวบุคคล

3.1) การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความสุขต่อเนื้อที่ที่บ้าน เนื่องจากหลังจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง การที่บุคคลมีความสุขที่บ้านทำให้เขาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่และพร้อมจะทำงานในวันใหม่

3.2) การมีความสุขในการทำงานทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้นและควบคุมตนเองได้ดีขึ้น ทำให้มีความฉลาดทางอารมณ์

3.3) การมีความสุขในการทำงานเพิ่มความสนใจในการทำงาน ทำให้แก้ปัญหาได้ดีขึ้น

3.4) การมีความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรักงาน ความสุขในการทำงานทำให้ส่งแวดล้อมในการทำงานดีทำให้รักในสิ่งที่เขาทำ และได้รับประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกรักงานของตนเอง

3.5) การมีความสุขในการทำงานให้คุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.6) การมีความสุขในการทำงานทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเองที่ได้ทำสิ่งที่ดีกับองค์กร เป็นการสร้างความแตกต่าง

สเมต ลอชและ สแกรนนิ่งเจอร์ (Smet Loch and Schaninger) ได้อธิบายถึงการนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 1) การยืดหยุ่น (Resilience) 2) การดำเนินการ (Execution) 3) การวางแนวทาง (Alignment) 4) การฟื้นฟู (Renewal) และ 5) ส่วนประกอบ (Complementarity) ซึ่งองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารต้องนำนโยบาย มีการพัฒนาฝึกอบรมและให้แรงจูงใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนการสั่งงานในรูปของการจัดโครงสร้างองค์กร

แอนดรู (Andrew) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 1) การสร้างบรรยากาศความสนุกสนานในการทำงาน (Work enjoyment) 2) การเสริมสร้างการทำงาน (Work enrichment) 3) การส่งเสริมสัมพันธภาพในการทำงาน (Work relationship) 4) การสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Worklife –balance) 5) การส่งเสริมความหลากหลายของงาน (Work variety) 6) การสนับสนุนให้ทำงานเป็นทีม (Work team) 7) การรับรู้งาน (Work recognition) 8) การให้รางวัล (Work reward) 9) การทำงานอย่างสมบูรณ์ (Work meaning fullness) 10) ความผูกพันในการทำงาน (Work engagement) 11) การเป็นส่วนหนึ่งของงาน (Work equity) 12) การมีภาวะผู้นำในที่ทำงาน (Workplace leadership) และ 13) ชุมชนที่ทำงาน (Workplace community)

โชเทรีย (Shrotryia) ได้อธิบายกรอบแนวคิดของการเป็นองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการเงิน (Financial performance job satisfaction) 2) ความพึงพอใจของลูกค้าต่อความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (Customer's satisfaction corporation society responsibility) 3) การบริหารบุคลากรให้เปรียบเสมือนหุ้นส่วน (Management employee institutional partner) 4) สังคมของผู้รับบริการ (Suppliers customer society)

สตีน (Stein) ได้เสนอ 7 วิธี สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย 1) จ้างบุคคลที่มีความสุข (Hire happy personalities) การจ้างคนที่ทำให้สถานที่ทำงานของคุณมีความสุขมากขึ้นจะส่งผลประสิทธิภาพการทำงานและมีแรงจูงใจในการสร้างผลผลิต การบริการ ประสิทธิภาพขององค์กร 2) มีจิตสำนึกในการทำงาน (Be community minded at work) ให้การสนับสนุนให้คนในองค์กรพูดทักทายกันและกัน การสื่อสารที่ดีทำให้เกิดการประสานได้ทุกระดับและทำให้เกิดการเปลี่ยนบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 3) เลิกกิจวัตรประจำวันเป็นครั้งคราว (Get out of the work routine occasionally) การมีกิจกรรมที่เปลี่ยนแปลงไม่จำเจจะทำให้เกิดสมดุลในชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีการผ่อนคลาย 4) การเพิ่มขึ้นของผลผลิต (Show that you care about your

employees) การเพิ่มขึ้นของผลผลิตเมื่อบุคลากรรับรู้ถึงความห่วงใยและเห็นว่าผู้บริหารหรือองค์กรคุณค่าของเขาจะทำให้เกิดความสุขอันจะนำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานและสร้างผลผลิต 5) กระตุ้นให้เกิดความคิดเห็นแก่ตัวบางอย่าง (Encourage some selfish thinking) ส่วนหนึ่งของการมีความสุขในการทำงานคือ การส่งเสริมให้คนมีเป้าหมายในการทำงานส่วนตัว 6) มุ่งเน้นเรื่องเชิงบวก (Focus on the positive) ไม่มองในแง่ลบ ไม่จับผิดกันในการทำงาน ปล่อยวางและมองข้ามความผิดที่เล็กน้อย 7) ให้สิ่งตอบแทนคืนกลับบุคลากรในทีมงาน (Give back with your employees) การตอบแทนจะทำให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้นซึ่งจะทำให้องค์กรมีความสุขมากขึ้น

ลิน (Lin) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ 5 กลยุทธ์สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขได้แก่ 1) ความผูกพัน 2) ความเชื่อมโยง 3) การสนับสนุน 4) สุขภาพ และ 5) รางวัล 22 แดเรียน (Darien) ได้ให้แนวคิดของการบริหารให้เป็นองค์กรแห่งความสุขไว้ดังนี้ 1) มีความยืดหยุ่น องค์กรที่มีความยืดหยุ่นเกี่ยวกับชั่วโมงเวลาหยุดพักหรือวันหยุดจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรพนักงานจะซื่อสัตย์ และจะเรียกร้องวันลาป่วยน้อยลง พนักงานสามารถบอกความจริงเกี่ยวกับวันลาโดยไม่ถูกตำหนิจะทำให้เขารู้สึกถึงการรักษาความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจได้ 2) การให้คำชื่นชมการสรรเสริญและชื่นชมเป็นส่วนสำคัญของขวัญและกำลังใจทำให้พนักงานรู้สึกดีกับงานของพวกเขาช่วยเพิ่มกระบวนการและก่อให้เกิดการดำเนินงานโดยรวมดีขึ้น ผู้บริหารและบุคคลในตำแหน่งอำนาจควรทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมการกระทำที่ปฏิบัติและพฤติกรรมที่ถูกต้องโดยการสนับสนุนในเชิงบวก 3) กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน องค์กรและบุคลากรมีความชัดเจนเกี่ยวกับเป้าหมายของแต่ละบุคคลและบริษัทหรือองค์กร หากพนักงานยังไม่แน่ใจเกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังจากพวกเขาอาจเป็นเรื่องยากที่พวกเขาจะรู้ได้อย่างยอดเยี่ยม เป้าหมายที่ชัดเจนและชัดเจนจะช่วยปรับปรุงโครงสร้างทั้งหมดของ บริษัทหนึ่งคนในแต่ละครั้ง โดยทั่วไปเป้าหมายเหล่านี้ควรมีความชัดเจนในแต่ละวันเช่นเดียวกับภาพขนาดใหญ่ 4) ให้โอกาสในการเติบโต ความก้าวหน้าในอาชีพ

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2560) ราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือความสุขของทุกคน เนื่องจากคำว่า องค์กรแห่งความสุข มีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกัน องค์กร แนวคิดเรื่องความสุข องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการสร้างเสริมสุขภาพได้กำหนดองค์ประกอบของชีวิตคนที่มีความสุขไว้ 8 ประการ คือ สุขภาพดีทั้งกายและจิตใจ (Happy body) น้ำใจงาม (Happy heart) ชีวิตที่ผ่อนคลาย (Happy relax) พัฒนาสมอง

อยู่เสมอ (Happy brain) สุขแท้ด้วยคุณธรรม (Happy soul) ไม่เป็นหนี้ (Happy money) ครอบครัวอบอุ่น (Happy family) และสังคมสงบสุข (Happy society) ความสุขทั้ง 8 ประการ ดังกล่าวเป็น ที่มาของตัวชี้วัดสุขภาวะขององค์กรที่เน้นความสำคัญของคนทำงานในทุกฝ่าย ทุกระดับ ได้ทำงานใน สถานที่ที่ตนเองมีความสุขความสุขของบุคคลย่อมเชื่อมโยงกับสภาพของสังคมเป็นวงกว้าง ถ้าคนใน สังคมฉกฉวยผลประโยชน์แก่งแย่งแข่งดีกัน ขาดความเอื้อเพื่อเกื้อหนุนกัน สังคมนั้นย่อมวุ่นวาย บุคคลจะมีความสุขได้ต่อเมื่อช่วยกันสร้างสังคมสันติร่วมกันสร้างชุมชนน่าอยู่เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดี

อินทิดา ปัทมิตร (2560) ได้ให้ความหมายว่า การมีความสุขในการทำงานต้อง ประกอบด้วยจิตใจเบิกบานเป็นสุข ความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง เป็นความสุขของบุคคลที่ เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็วกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาในการทำงาน ทำงานอย่างมั่นใจ และมีความรื่นรมย์ในงานที่ทำด้วยความ สนุกสนานเพลิดเพลิน

ชนิกา แสงทองดี (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ ซึ่ง ความสุขของแต่ละคนก็มีความหมายที่แตกต่างกัน เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการและความเป็นอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน และความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติของบุคคลที่มี ต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึง อารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน รวมถึง รู้สึกพอใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย และตอบสนองต่อเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ

ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สสส. (2560) ได้ ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่เป็นกระบวนการพัฒนาในองค์กรอย่างมี เป้าหมาย และมียุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรพร้อมต่อการ เปลี่ยนแปลงและนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน แต่ถ้าปรากฏว่าองค์กรปราศจากความสุข พนักงานก็ทำงานอย่างไร้จิตวิญญาณ ไร้ความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่ คงไม่ต้องกล่าวถึง เรื่อง ความเต็มใจในการที่จะทำงานที่นอกเหนือจากความรับผิดชอบ จะเห็นว่า ความสุขของบุคลากรในการ ทำงานเป็นสิ่งสำคัญ การสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงต้องเริ่มจากการคิดและทำให้พนักงานมีความสุข หากพนักงานไม่ค่อยมีความสุขในการทำงาน ถ้ามีโอกาสเขาก็จะไปหางานทำในที่ใหม่ได้องค์กรก็ต้อง ทรัพยากรในการจัดหาบุคลากรมาทดแทน

ก้านทอง บุหระ (2560) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการองค์กรแห่งความสุขว่าปัจจัย แห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งความสุข ควรต้องเริ่มต้นจากพนักงานก่อนเป็นอันดับแรก โดยองค์กร จะเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อมที่รายรอบให้เอื้อต่อความสุข ก่อนขยายอิทธิพลของความสุขในวงกว้าง

ออกไป สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความร่วมมือของทุกคนที่จะสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน จึงทำให้องค์กรสามารถบรรลุตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้ โดยมีกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ การสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และชุมชนให้เอื้อต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความสำคัญ แสดงภาวะผู้นำ และสร้างความเชื่อมั่น และการที่ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยที่ปัจจัยแห่งความสำเร็จนั้นคือ การที่ทุกคนในองค์กรได้ร่วมมือกันในการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่เริ่มแรก และมีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน ขณะที่การนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้สำหรับประเทศไทยของภาคเอกชนและภาครัฐมีความคล้ายคลึงกันในส่วนของกลุ่มความสุขของตนเอง และความสุขของครอบครัวมีความคล้ายคลึงกันแต่มีความแตกต่างในส่วนของกลุ่มความสุขขององค์กร/สังคม โดยที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ประพนธ์ ผาสุกยิต (2560) ได้ให้ความหมายว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุข มี 4 ปัจจัยคือ 1) ในลักษณะของเนื้องานมีความท้าทายอยู่ในเนื้องานหรือไม่งานนี้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพหรือไม่ ทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าหรือไม่ 2) วัฒนธรรมการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ ได้มีส่วนร่วมมีความรู้สึกเป็นเจ้าของหรือไม่ 3) ปัจจัยแวดล้อมสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยหรือไม่ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร 4) ภาวะผู้นำส่งเสริมการทำงานหรือไม่มีการให้ทิศทางที่ชัดเจนหรือไม่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจได้ดีเพียงใดซึ่งภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข จนเป็นองค์กรแห่งความสุขได้

พิกุล พุ่มช้าง (2560) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึงสถานที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความสุขของพนักงานเป็นสำคัญ ครอบคลุมถึงวัฒนธรรมการทำงานในเชิงบวกและการสนับสนุน การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการมุ่งเน้นที่การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เติมเต็ม เป้าหมาย คือ การเสริมสร้างความรู้สึกแห่งความสุขความพึงพอใจ และความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ความคิดสร้างสรรค์ และความสำเร็จขององค์กร องค์กรประเภทนี้เน้นความสำคัญของความสุขของพนักงานในฐานะตัวขับเคลื่อนหลักของความสำเร็จส่วนบุคคลและส่วนรวม

กาญจนา ช่วยชู (2561) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง แนวทางที่ไม่เหมือนใครในการจัดการและบริหารที่มุ่งเน้นการส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเป็นเป้าหมายหลัก แตกต่างจากองค์กรแบบดั้งเดิมที่ให้ความสำคัญกับผลกำไรและผลงานเหนือสิ่งอื่นใด องค์กรเหล่านี้ตระหนักดีว่าความสุขและความพึงพอใจของพนักงานเป็นตัวขับเคลื่อนหลักสู่ความสำเร็จในระยะยาว โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ระหว่างสมาชิกในทีมส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ

ให้โอกาสในการเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคลนอกจากนี้ ยังเน้นการสื่อสารอย่างเปิดเผย ความไว้วางใจ และความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยให้ความสำคัญกับความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีขององค์กรเหล่านี้มีเป้าหมายที่จะสร้างสถานที่ทำงานที่มีความสามัคคีและเติมเต็มซึ่งพนักงานจะประสบความสำเร็จและทุ่มเทอย่างเต็มที่

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารองค์กรแห่งความสุข หมายถึง การจัดการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีความสมดุลในชีวิต มีคุณธรรมจริยธรรม มีการแสวงหาความรู้การเรียนรู้และ ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ โดยมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมเอื้ออำนวยบรรยากาศการทำงานมีความเป็นกันเอง สร้างการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อกระตุ้นใจให้บุคลากรทำงานเพื่อผลิตหรือผลลัพธ์ขององค์กร

ทิพวัลย์ งามรง (2562) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุขหมายถึง สถานที่ทำงานหรือสถาบันการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับความผาสุก ความพึงพอใจ และความสุขของสมาชิกเป็นองค์กรที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของ ส่งเสริมการเติบโตส่วนบุคคล และมุ่งเน้นที่ความสุขโดยรวมและความสมหวังของพนักงานหรือสมาชิก องค์กรดังกล่าวมักให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสมดุลในชีวิตการทำงานความสัมพันธ์ที่สนับสนุนการสื่อสารเชิงบวก การยอมรับของพนักงาน และโอกาสในการพัฒนาตนเอง จุดมุ่งหมายคือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมกลืนและเติมเต็มซึ่งส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนที่เกี่ยวข้อง

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ(2563) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกและเติมเต็มให้กับพนักงาน มันไปไกลกว่าแนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับประสิทธิภาพและความสำเร็จโดยให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดี ความสุข และความพึงพอใจของพนักงาน ในองค์กรดังกล่าว ความสุขของพนักงานถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรโดยรวม สิ่งนี้เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนและครอบคลุม การส่งเสริมความสมดุลในชีวิตการทำงาน การให้โอกาสในการเติบโตส่วนบุคคลและในอาชีพ เป้าหมายสูงสุดคือการสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจ และได้รับการเติมเต็ม ซึ่งนำไปสู่ระดับการมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพการทำงาน

อดิคุณ สินธนาปัญญา (2563)ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ความสุขในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีผลต่อในระดับองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือ ผลิตผลของสถานศึกษา คือ

ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ค่าตอบแทน 4) คุณลักษณะของงาน 5) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ก่อกนิษฐ์ คำมะลา (2563) ได้ให้ความหมายว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจ ดีใจ สนุกสนาน ของครูที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น รู้สึกสนุกกับงานที่ทำ มีความพึงพอใจในงานที่ทำ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความผูกพันในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงผลักดันในทางบวกให้กับตนเองและองค์กร ทั้งยังสามารถเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สิ่งสำคัญที่ส่งผลดีทั้งต่อคนทำงานและต่อประสิทธิภาพของงาน นั่นคือ “คนเบิกบาน งานสำเร็จ” การจะเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องเริ่มต้นที่ “ผู้บริหารหรือผู้นำ” ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ รู้จักเทคนิคในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ บริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ที่สำคัญต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เพราะคนคือสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึกและต้องการขวัญกำลังใจในการทำงาน เมื่อบรรยากาศองค์กรเต็มไปด้วยความสุข ทำให้คนทำงานมีความสุข เมื่อคนทำงานมีความสุข ความสำเร็จในทุกส่วนขององค์กรก็จะสำเร็จตามไปด้วย และองค์กรก็จะกลายเป็นองค์กรที่มั่นคงถาวรและจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเจริญให้แก่สังคมต่อไปในอนาคต

จิระภา สมัครงษ์ (2564) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและทำงานอย่างแข็งแกร่งเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก องค์กรแห่งความสุข จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้าง รับฟังความต้องการและข้อกังวลของพนักงาน ตลอดจนใช้นโยบายและแนวทางปฏิบัติที่สนับสนุนความสุขและความสมหวังโดยรวมของพนักงาน

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความสุขของพนักงานเป็นสำคัญ เป็นสภาพแวดล้อมที่ความสุขและความพึงพอใจของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุความสำเร็จขององค์กร

ศราวุฒ อินดา (2565) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุขหมายถึง การสร้างสถานที่ทำงานที่พนักงานรู้สึกมีแรงจูงใจ ได้รับการสนับสนุน และเติมเต็มซึ่งนำไปสู่ระดับผลผลิต ความคิดสร้างสรรค์ และความพึงพอใจโดยรวมที่สูงขึ้น ตระหนักดีว่าพนักงานที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วม ภักดี และมุ่งมั่นต่อความสำเร็จขององค์กร ส่งผลดีต่อผลลัพธ์ทั้งส่วนบุคคลและองค์กร

ชามา เทียนโสมา (2566) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุขหมายถึงแนวทางใหม่ในการบริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเป็นหลัก มันเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก การส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แข็งแกร่ง การส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และการให้โอกาสในการเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคลองค์กรเหล่านี้ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของพนักงานและตระหนักถึงความสำคัญในการผลักดันความสำเร็จในระยะยาว โดยเน้นที่ความสุขและความเป็นอยู่ที่ดี องค์กรเหล่านี้มุ่งสร้างความสามัคคีและเติมเต็มสถานที่ทำงาน นำไปสู่การเพิ่มผลผลิต ความคิดสร้างสรรค์ และประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร แนวคิดองค์กรแห่งความสุขได้รับความสนใจในงานวิจัยเชิงวิชาการในฐานะต้นแบบองค์กรที่ยั่งยืนและประสบความสำเร็จ

จึงสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีแนวทางที่เน้นให้บุคลากรเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงาน ตระหนักดีว่าบุคลากรที่มีความสุขและมีส่วนร่วมนั้นมีประสิทธิผลสร้างสรรค์ และรักดีมากกว่า โดยการปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความเคารพ และการสนับสนุนความหลากหลายและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกมีค่าและชื่นชม ตระหนักถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์กรแห่งความสุขจึงส่งเสริมความยืดหยุ่นให้บุคลากรรักษาสมดุลที่ดีระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข

2.2.3.1 แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข

โรงเรียนถือเป็นองค์กรหนึ่งที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนเพื่อให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ โดยเฉพาะในด้านสุขภาพกายและใจของผู้เรียนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารการศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเพราะจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในด้านต่างๆ ดังนั้นจึงต้องมีการบริหารจัดการที่ดีให้เกิดประสิทธิภาพภายใต้ความสุขขององค์กร ผู้วิจัยได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือบทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิดขององค์กรที่มีการดำเนินงานจนนำไปสู่ความสุขร่วมกัน เพื่อเชื่อมโยงให้เห็นถึงลักษณะของโรงเรียนแห่งความสุข จึงขอนำเสนอข้อมูลในประเด็นที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย แนวคิดองค์กรแห่งความสุข แนวคิดโรงเรียนสุขภาวะองค์กรประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข ดังนี้

โรงเรียนแห่งความสุขมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีความสุข ผ่านการบริหารที่มีประสิทธิภาพ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ครูเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ กระตุ้นความสนใจและเรียนรู้อย่างมีความสุข โดยมีสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนที่เอื้ออำนวย สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข สนุกสนาน มีแหล่ง

เรียนรู้และสิ่งแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกอบอุ่นและมีความสุขในโรงเรียนแห่งความสุข ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุขไว้ดังต่อไปนี้

โรงเรียนเป็นองค์กรในรูปแบบหนึ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอในขอบเขตขององค์กรแห่งความสุขด้วย

จินตาวรรณ รามทอง (2560) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข (happy workplace) หมายถึง เป็นแนวคิดที่มุ่งสร้างความสุขในองค์กร มุ่งทำให้คนทำงานมีความสุขทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน สร้างที่ทำงานให้น่าอยู่เสมือนบ้านหลังที่สอง สร้างชุมชนสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นโดยเน้นการทำงานเป็นทีมและการสร้างความรักความสามัคคีในทีมงาน เพื่อเป้าหมายสำคัญคือทำให้คนทำงานมีความสุข อันจะนำมาซึ่งการเพิ่มปริมาณและคุณภาพผลผลิต และนำองค์กรสู่ความเจริญเติบโตอย่างมั่นคงยั่งยืน

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวิตรชัยแก้ว (2559) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

อริคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2557) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง อารมณ์ และความรู้สึกในเชิงบวก ความพึงพอใจ ความชื่นชอบที่บุคคลมีต่อสถานที่ที่ตนทำงานอยู่ เกิดการตอบสนอง ประสพการณ์การทำงานที่เป็นผลจากการทำงาน และเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมกับการทำงานที่ส่งผลในการทำงาน

มูลนิธิสถาบันการวิจัยระบบการศึกษา (2556) ได้ริเริ่มโครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียน หรือ โครงการโรงเรียนสุขภาวะตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของโรงเรียนสุขภาวะว่า คือ การจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียน หรือโครงการสุขภาวะ คือ โรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนโดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างเสริมให้ “ผู้เรียนเป็นสุข” โดยการปรับสภาพเพื่อลดปัจจัยเสี่ยงเพิ่มพฤติกรรมสุขภาพ จัดโครงสร้างและระบบต่าง ๆ ให้โรงเรียน สภาพแวดล้อม ครอบครัวยุ และชุมชนเป็นพื้นที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาวะของผู้เรียนทั้งด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นต่อการรับการเปลี่ยนแปลงสู่โลกยุคเทคโนโลยีดิจิทัล

UNESCO (2016) โรงเรียนแห่งความสุข กรอบแนวคิดเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก กรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข เกิดจากพันธกิจของยูเนสโกในการส่งเสริมสันติภาพผ่านกระบวนการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการพัฒนามาจากเสาหลัก 2 ใน 4

เสาหลักแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง รวมถึงด้านจิตวิทยาเชิงบวกที่จะผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะ จุดเด่น และศักยภาพของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ

Kaisa Vuorinen (2014) ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาเชิงบวก (Positive psychology) การศึกษาเชิงบวก (Positive education) กล่าวถึง แนวคิดการเรียนการสอนที่เรียกว่า การศึกษาเชิงบวก หรือ “Positive Learning” อันยึดคิดว่า “เด็กที่มีความสุข คือเด็กที่เรียนได้ดีที่สุด” และมีแนวทางสร้างความสุขแก่นักเรียนได้ง่าย ๆ จากวิธีการสอน 5 ข้อ ได้แก่ 1) ชื่นชมนักเรียนให้มาก 2) ใช้ภาษาให้เป็น 3) ส่งเสริมให้นักเรียนใช้จุดแข็งของตนเอง 4) ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ 5) ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เด็ก นอกจากนี้ต้องมีทักษะทางสังคมและอารมณ์ เพื่ออยู่ร่วมกันกับผู้อื่นในโลกด้วย

สรุปได้ว่าโรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนที่มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีความสุข มีแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสุขของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีจิตวิทยาเชิงบวก และส่งเสริมสุขภาวะของผู้เรียนทั้งด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา โดยมีแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย รวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดี มีอารมณ์และความรู้สึกเชิงบวก มีความสุขในการทำงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3.2 องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข

โรงเรียนแห่งความสุขประกอบด้วยปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุขโดยจะมององค์ประกอบและปัจจัยทั้งด้านการบริหารของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขภายในโรงเรียน การมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสุขของผู้เรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่มีปัจจัยและองค์ประกอบให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ดังนี้

กอปุลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. สถานที่ทำงานน่าทำงาน นอกจากจะหมายถึงวัตถุหรือสิ่งของภายในองค์กรแล้ว สถานที่ทำงานการจัดบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสบายตาสบายใจ สดชื่นและน่าอยู่ ช่วยให้การงานมีความสุขมากขึ้นได้

2. ความรักในงานที่ทำ คือการมีใจรักในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำ มีความคิดเชิงบวก การทำงานร่วมกับเพื่อน นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศเหล่านี้ได้ เพื่อช่วยบุคลากรรู้สึกผ่อนคลายและภูมิใจในงานที่ทำด้วย

3. วิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ วิธีการทำงานแบบใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์จะช่วยให้คนทำงานรู้สึกตื่นเต้น กระตือรือร้นที่จะทำงาน

4. กัลยาณมิตรในที่ทำงาน คือการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือ เกื้อกูลกันภายในองค์กร

5. ทศนคติการทำงานเชิงบวก ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องมีภาวะผู้นำและเป็นต้นแบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมแนวคิการทำงานเชิงบวกแบบผ่อนคลาย ให้กำลังใจและช่วยเหลือ

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม คือการให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจที่เหมาะสมและยุติธรรม

ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุขในหนังสือ มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ องค์กรแห่งความสุขคือ คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Workplace = Happy Home + Happy Teamwork) ดังนี้

1. คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิต ได้รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพมีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

2. ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ พนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy)

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง

แนวความคิดความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ของสำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีความเชื่อว่า คนทำงานจะมีความสุขก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลของความสุของโลกร 3 ใบที่ซับซ้อนกันได้ ได้แก่ ความสุขของตนเอง ความสุขขององค์กร/สังคม และความสุขของครอบครัว ซึ่งความสุข 8 ประการ หรือ Happy 8 ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิตรู้จักกิน รู้จักนอน

2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือการมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันการรับบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อบทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3. การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตเมื่อชีวิตในการทำงาน และ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. การเป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริโอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่น ๆ เช่น การเป็นคนดีมีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. การเป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้เป็นอย่างดีมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย

7. การเป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. การเป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

Ed Wesley (2021) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรประกอบที่สร้างความสุขที่ยั่งยืนในที่ทำงาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความไว้วางใจในการทำงาน คือ ผู้จัดการต้องไว้วางใจว่าพนักงานจะทำงานด้วยความรับผิดชอบ และพนักงานต้องทำงานเพื่อสร้างและรักษาความรับผิดชอบในระดับที่ผู้จัดการพึงพอใจ

2. มนุษย์สัมพันธ์ คือ พนักงานมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีต่อกัน จะช่วยให้พนักงานผูกพันกัน และเพิ่มพลังในการทำงานร่วมกันอีกด้วย

3. ความมั่นคง คือ องค์กรต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานได้ว่างานที่พวกเขาทำอยู่จะไม่ล้มเหลว

4. การกิจที่เหนือกว่าเงิน คือ การกิจที่พนักงานเชื่อมั่น และเต็มใจทำเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และการมีพันธกิจทำให้คนมีความสุข ส่งเสริมความภาคภูมิใจและนำไปสู่การดึงดูดผู้คนที่มีความสามารถสูง ซึ่งทำงานที่มีคุณภาพสูง

5. ความท้าทาย คือ มีความอยากทำงานที่มีความท้าทายและอยากเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

UNESCO (2016) ได้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุข (Happy School) โดยได้นำเป้าประสงค์ด้านการศึกษาของเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 โดยมีกรอบแนวคิดเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก กรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข เกิดจากพันธกิจของยูเนสโกในการส่งเสริมสันติภาพผ่านกระบวนการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นการพัฒนามาจากเสาหลัก 2 ใน 4 เสาหลักแห่งการเรียนรู้ ได้แก่ การเรียนรู้เพื่อการอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง รวมถึงด้านจิตวิทยาเชิงบวกที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะ จุดเด่น และศักยภาพของมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความสุขในโรงเรียน เน้นให้ผู้เรียนมีความสุขและมีการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งผลที่ได้รับ ตีพิมพ์ในปี 2559 มีชื่อว่า “Happy Schools: A Framework for learner Well-being in the Asia-Pacific” ในรายงานระบุคุณลักษณะ กรอบแนวคิดเรื่องโรงเรียนแห่งความสุข จัดทำขึ้นโดยอิงผลที่ได้จากการสำรวจมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับโรงเรียนถึงปัจจัยสนับสนุนการเกิดโรงเรียนแห่งความสุข และได้จัดทำกรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขที่ประกอบด้วยเกณฑ์จำนวน 22 ข้อ ที่มีความคาบเกี่ยวและส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ คน (People) กระบวนการ (Process) และสถานที่ (Place) ดังนี้

ในประเภท คน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสังคม โดยจากการวิจัยที่หลากหลายพบว่า ผู้ตอบแบบสำรวจได้จัดอันดับให้ความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์ของคนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครองและชุมชน ครูที่มีทัศนคติและค่านิยมเชิงบวก รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดค่านิยมและแนวปฏิบัติเชิงบวก เช่น ความรัก ความเห็นอกเห็นใจ การยอมรับ และการเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้น จึงได้มีการจัดทำกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางการบรรลุตามเกณฑ์ 6 ข้อ ที่จัดอยู่ในประเภท “คน” ภายใต้กรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข ดังนี้

1. มิตรภาพความสัมพันธ์ในสังคมโรงเรียน
2. ทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกของครู
3. การเคารพในความหลากหลาย และความแตกต่าง
4. ค่านิยมและแนวปฏิบัติเชิงบวกที่ทุกคนมีส่วนร่วม
5. สภาพการทำงานและสภาวะที่ดีของครู

6. ทักษะและสมรรถนะของครู

ในส่วนของ กระบวนการ กล่าวถึงวิธีการสอนและการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมการรับรู้ของผู้เรียนว่ามีความเป็นอยู่ที่ดี โดยผู้ตอบแบบสำรวจได้เน้นถึงความจำเป็นของการกำหนดปริมาณงานที่พอเหมาะและยุติธรรม การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นจากการเรียนที่มีอิสระและจากข้อผิดพลาด รวมถึงการกำหนดเนื้อหาการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ มีความเกี่ยวเนื่อง และดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ดังนั้น จึงได้มีการจัดทำกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางการบรรลุตามเกณฑ์ 9 ข้อ ที่จัดอยู่ในประเภท กระบวนการ ภายใต้กรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข ดังนี้

1. ภาระที่เหมาะสม และเป็นธรรม
2. การทำงานเป็นหมู่คณะและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
3. แนวทางการเรียนการสอนที่สนุกสนาน และกระตุ้น การมีส่วนร่วม
4. เสรีภาพของผู้เรียนความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน
5. การรู้สึกถึงความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมาย
6. กิจกรรมนอกหลักสูตร
7. การเรียนรู้ในลักษณะที่ครูและนักเรียนเป็นมีเดียวกัน
8. สาระการเรียนรู้ที่มีประโยชน์ มีความเกี่ยวข้องและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน

ผู้เรียน

9. สุขภาวะทางจิตที่ดีของการบริหารจัดการความเครียด

สำหรับด้าน สถานที่ มุ่งเน้นการพัฒนาปัจจัยแวดล้อม ซึ่งรวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศของโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีศักยภาพที่จะเป็นสถาบันเชิงบวกหรือ สถาบันที่มีความสุข โดยในด้านนี้ ผู้ตอบแบบสำรวจให้ความสำคัญกับรอยยิ้มและการทักทายซึ่งเป็นวิธีง่าย ๆ ที่จะสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตรมากขึ้น ความจำเป็นในการป้องกันไม่ให้เกิดการข่มขู่รังแกเพิ่มมากขึ้น รวมถึงความสำคัญของการบริหารจัดการโรงเรียน ภาวะผู้นำ และวิสัยทัศน์ ดังนั้น จึงได้มีการจัดทำกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางการบรรลุตามเกณฑ์ 7 ข้อ ที่จัดอยู่ในประเภท สถานที่ ภายใต้กรอบแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร
2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยปราศจากการรังแก
3. พื้นที่สำหรับการเรียนรู้ และการเล่นที่เปิดกว้าง และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
4. วิสัยทัศน์และการเป็นผู้นำของโรงเรียน
5. วินัยเชิงบวก
6. สุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี
7. การบริหารจัดการแบบประชาธิปไตยในโรงเรียน

สรุปโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) ในเอเชียแปซิฟิก ดำเนินการในกรอบแนวทาง ของ UNESCO ได้แก่ 1) คน ได้แก่ มิตรภาพความสัมพันธ์ภายในโรงเรียน ทักษะคิดเชิงบวกของครู การเคารพในความหลากหลายและความแตกต่าง ความร่วมมือในทางบวกและคุณค่าในการฝึกฝนจิตใจและความเป็นอยู่ในการทำงานของครู และทักษะและสมรรถนะของครู 2) กระบวนการ ได้แก่ ความสมเหตุสมผลแลความยุติธรรมในการะงาน การทำงานเป็นทีมและร่วมมือและจิตวิญญาณของทีม ความสนุกในการมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนและการวิธีการเรียนรู้ อีสาระของนักเรียนในการสร้างสรรค์และเข้าร่วมในการเรียน ความรู้สึกร่วมในความสำเร็จและผลสำเร็จกิจกรรมหลักสูตรและกิจกรรมของโรงเรียน และการฝึกพัฒนาจิตให้อยู่ดีมีสุขและการควบคุมความเครียด และ 3) สถานที่ ได้แก่ สภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร บรรยากาศที่ปลอดภัย ปราศจากการกลั่นแกล้งรังแก พื้นที่การเรียนรู้ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม วิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีวินัยเชิงบวก ด้านสุขภาพและโภชนาการ และโรงเรียนบริหารจัดการแบบประชาธิปไตย

Leila และ David Centner (2016) ผู้ก่อตั้งโรงเรียนประถมศึกษา Centner Academy ในเมืองไมอามี จัดให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขโดยได้แนวคิดจาก Tal Ben-Shahar ผู้เชี่ยวชาญสาขาจิตวิทยาเชิงบวก ผู้ร่วมก่อตั้ง Happiness Studies Academy และเคยสอนวิชาความสุขที่มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด โดยมีการจัดการเรียนการสอนดังนี้

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

Martin Seligman (2012) ห้องเรียนเชิงบวก (Positive Classroom) เป็นห้องเรียนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยมีหลักการให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจจากภายใน เริ่มจากการมีอารมณ์ด้านบวก ทำให้ผู้เรียนสนุกสนาน เพลิดเพลิน มีส่วนร่วมเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เรียนและครูผู้สอน โดยนำแนวทางของ จิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ของ Martin Seligman คือ PERMA Model ดังนี้

1. P-Positive Emotion ผู้เรียนเกิดความรู้สึกทางบวก คือ มีความรู้สึกที่ดี อารมณ์ดี สนุกสนาน มีความกระตือรือร้น ใฝ่เรียนรู้ รวมทั้งรู้สึกภูมิใจในตนเอง โดยมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ จึงทำให้เห็นคุณค่าของตนเอง รวมถึงรู้สึกเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนและครู และจากชุมชนสิ่งแวดล้อม

2. E-Engagement ผู้เรียนมีพฤติกรรมมีส่วนร่วม (engage) ในกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม ได้แสดงความคิด ลงมือทำร่วมกันทำกิจกรรมที่ดี จะเกิดการทำงานเป็นทีม ระหว่างครูและผู้เรียน มีความเสมอภาค (heterogeneous) ฝึกให้ทำงานร่วมกับผู้อื่น เน้นกระบวนการกลุ่ม (process) มากกว่าผลงานกลุ่ม (product) มีการสังเกตพฤติกรรมกลุ่ม มีการสอนงานกลุ่ม (group coaching) มีการประเมินกลุ่ม และให้มี constructive feedback สม่ำเสมอ การทำงานแบบมีส่วนร่วมนี้ทำให้ผู้เรียนยอมรับความคิดเห็นและความต่างของกันและกัน มีการรับฟัง แสดงทัศนคติ และมีการสรุปผล และยังฝึกทักษะการผู้นำและผู้ตามที่ดีด้วย

3. R-Relationship การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและครูทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ การร่วมมือ (collaboration) การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (cohesion) มีการสื่อสาร (communication) แบ่งปัน (sharing) และมีความเป็นผู้นำผู้ตาม (leadership) ในด้านนี้ก่อให้เกิดทักษะสังคม

4. M-Meaning สิ่งที่เรียนรู้มีความหมายสำคัญ มีคุณค่า ตอบคำถามของเป้าหมายชีวิต ทำให้ผู้เรียนตระหนักถึงการกระทำ การเรียนรู้ที่มีความหมาย ให้มีความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ ที่เรียนต่อตนเอง

5. A- Accomplishment การที่ผู้เรียนตระหนักถึงความสำเร็จที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น

ข้อคิด ทักษะ การอยากเรียน ความรู้สึกเชิงบวก ความสำเร็จนั้น เกิดขึ้นระหว่างกิจกรรม (process accomplishment) หรือ เมื่อทำได้สำเร็จ (product accomplishment) การใช้จิตวิทยาเชิงบวกในห้องเรียนเกิดอารมณ์เชิงบวก มีความผูกพันกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การเรียนรู้บรรลุเป้าหมาย โดยเกิดคุณค่าและความหมายต่อชีวิต ทำให้ห้องเรียนมีความสุข เรียนรู้ด้วยความสุข อยากเรียนรู้ และสามารถต่อยอดเชื่อมโยงกันได้ นำมาปรับใช้ในชีวิตจริงตนเองได้ เห็นคุณค่าและประโยชน์ของเรียนรู้ นอกจากนี้ผู้เรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจความแตกต่างของผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็น เรียนรู้ทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตาม และครูผู้สอนมีความสุข สนุกในการสอนเช่นกัน

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

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ (The Physical Work Environment) เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพ และความปลอดภัย โดยองค์การต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคคลมากที่สุด ซึ่งต้องคำนึงถึงความปลอดภัย และการรักษาความปลอดภัย พื้นฐาน ได้แก่ โครงสร้างอาคาร สภาพอากาศ เครื่องจักร เครื่องใช้ ผลิตภัณฑ์ ยานพาหนะอันตรายต่าง ๆ จากสารเคมี มลพิษ อุณหภูมิ สุขอนามัย และพลังงาน เป็นต้น

2. สุขภาวะในการทำงาน (The Psychosocial Work Environment) เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพและจิตใจของบุคลากร ทักษะ และความเชื่อ วัฒนธรรมองค์กร เช่น ความต้องการในการทำงาน รางวัล การชื่นชม การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้า ความชัดเจนในงาน การออกแบบงาน การสื่อสารภายในองค์กร การเคารพซึ่งกันและกัน การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง การไม่ยอมรับในความหลากหลาย การสนับสนุนให้เกิดสมดุลในชีวิต ภาระหน้าที่ตามงานที่ได้รับมีความเหมาะสม การปกป้องบุคลากร และความซื่อสัตย์ในการทำงาน

3. สุขภาพส่วนบุคคลในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) เป็นการให้บริหารด้านสุขภาพ ข้อมูล ทักษะ โอกาส โดยเป็นการสนับสนุนขององค์กร เช่น เงื่อนไขในการจ้าง การออกกำลังกาย อาหาร ระยะเวลาที่ได้หยุดพัก การบริการด้านสุขภาพ การฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายด้านสุขภาพ การรักษาพยาบาล

4. ชุมชนสัมพันธ์ (Enterprise Community involvement) คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนในองค์กร ที่ส่งผลซึ่งกันและกัน จากผลกระทบทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสังคม ที่ส่งผลต่อองค์กร อาจเป็นการดำเนินงานในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาชุมชนผ่านการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมและคนในชุมชน

Tal Ben-Shahar (2007) ได้อธิบายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานด้วยกระบวนการ MPS ที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้มากที่สุดโดยมีองค์ประกอบ คือ 1) การให้ความหมายของงาน (Meaning) การให้คุณค่ากับงานที่ทำ 2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เราสนุกกับอะไรบ้างและจุดแข็ง (Strengths) สิ่งที่เราทำได้ดี

2.2.4 องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข

โรงเรียนแห่งความสุขประกอบด้วยปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุขโดยจะมีองค์ประกอบและปัจจัยทั้งด้านการบริหารของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขภายในโรงเรียน การมีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสุขของผู้เรียน รวมทั้งสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ส่งผลให้ผู้เรียนมีความสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่มีปัจจัยและองค์ประกอบให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข ดังนี้

จากการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุขถึงเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่เน้นความสุขของผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนมีความสุขทั้งด้านกาย คือ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ด้านจิตใจ คือ มีอารมณ์เชิงบวก มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติที่ดี จิตใจแจ่มใส สนุกสนาน กระตือรือร้นอยากเรียนรู้ ด้านปัญญา คือ รู้ทักษะทางสังคม การทำงานร่วมกับเพื่อนและครู การเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล การเห็นคุณค่าของตนเองและรู้สึกภูมิใจในตนเอง โดยมีผู้บริหาร ครูผู้สอน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสุขของผู้เรียน และสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขและความปลอดภัยขึ้นภายในโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนแห่งความสุขจึงต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่ทำให้เป็นโรงเรียน ผู้วิจัยได้ศึกษาองค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุขและค้นคว้าเอกสารและงานวิจัย และแนวคิดของนักวิชาการมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยสังเคราะห์องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีขั้นตอนรายละเอียดของวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเพื่อทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข จากแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องจำนวน 10 แหล่ง ตามแนวคิดและงานวิจัยของนักวิชาการและนักวิจัยดังต่อไปนี้

1) การศึกษาโรงเรียนแห่งความสุขตามแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการ 10 แหล่ง ได้แก่ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ฐิติกรณ อาจะสมิต (2563) อติคุณ สิ้นธนาปัญญา (2563) ก่อเกษิษฐ์ คำมะลา (2563) สุวิทย์ ฝ่ายสงฆ์ (2565) ชามา เทียนโสภา (2566) Ken Lin (2017) Steven Darien (2017) ED Wesley (2021)

2) การสังเคราะห์องค์ประกอบโรงเรียนแห่งความสุข โดยการแจกแจงความถี่จากหลายแหล่งข้อมูลและสรุปผลโดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข จำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี 2) การมีเป้าหมายที่ท้าทาย 3) การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของเพื่อนร่วมงาน 4) การมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน 5) การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ 6) การที่ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี ดังแสดงในตารางที่ 2.1 และตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบโรงเรียนแห่งความสุข

1. กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562)	2. กอปรลาภ อภัยภักดี (2563)	3. ฐิติกรณม์ อางะสมิต (2563)	4. อติคุณ สิ้นธนาปัญญา (2563)	5. กอเกียรติ์นัฐ คำมะลา (2563)	6. สุวิทย์ ฝ่ายสงฆ์ (2565)	7. ชามา เพียนโสภา (2566)	8. Ken Lin (2017)	9. Steven Darien (2017)	10. Ed Wesley (2021)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	สถานที่ทำงาน หน้าทำงาน	บรรยากาศ และสภาพ แวดล้อมในที่ ทำงาน	สภาพแวดล้อมในการ ทำงาน			สถานศึกษามี บรรยากาศ ทางกายภาพที่ ดี				การจัด สภาพแวดล้อม
การเห็นคุณค่า ตนเอง	ความรักใน งานที่ทำ				หาความรู้	มีเวลาส่วนตัว ได้เรียนรู้				การพัฒนา บุคลากร
คุณภาพนักเรียน	วิธีการทำงาน ท้าทาย	-ลักษณะของ งาน -ผลลัพธ์ของ องค์กร	ลักษณะงาน	-ลักษณะ งานที่ทำ -ความสำเร็จ ในการ ทำงาน	สังคมดี	สถานศึกษามี ผลลัพธ์ที่ดี		การกำหนด เป้าหมาย ร่วมกัน	ความท้าทาย	การมี ผลลัพธ์

1. กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562)	2. กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563)	3. จิตติกรณ อาจะสมิต (2563)	4. อติคุณ สิ้นธนปัญญา (2563)	5. ก่อเกษนิษฐ์ คำมะลา (2563)	6. สุวิทย์ ฝ้ายสงฆ์ (2565)	7. ชามา เทียนโสภา (2566)	8. Ken Lin (2017)	9. Steven Darien (2017)	10. Ed Wesley (2021)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
	-การทำงานเป็นทีม -ทัศนคติเชิงบวก		ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงาน	-มนุษยสัมพันธ์ในที่ทำงาน -คุณภาพชีวิตในการทำงาน	-น้ำใจงาม -ทางสงบ	-มี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน-ได้รับ ความเชื่อถือและให้เกียรติ	-มิตรสัมพันธ์ที่ดี -มีความเชื่อมั่น	การให้กำลังใจ ชื่นชม	-มนุษยสัมพันธ์ -ความไว้วางใจ ในการทำงาน	การมีทัศนคติ
	คำตอบแทนสวัสดิการ		คำตอบแทน		ปลอดภัย	มีการวางแผน ใช้จ่ายเงิน	การให้ ผลตอบแทน	โอกาสใน การก้าวหน้า	ความมั่นคง	การมีสวัสดิการ
									ภารกิจที่เหนือกว่าเงิน	ภารกิจที่เหนือกว่าเงิน
การบริหารจัดการ		ระบบการจัดการ				ได้ร่วมพัฒนา สถานศึกษา		การบริหารแบบมีความยืดหยุ่น		การบริหารจัดการ

1. กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562)	2. กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563)	3. จิตติกรณ อาจะสมิต (2563)	4. อติคุณ ลินธนาปัญญา (2563)	5. ก่อเกษนิษฐ์ คำมะลา (2563)	6. สุวิทย์ ฝ้ายสงฆ์ (2565)	7. ชามา เทียนโสภา (2566)	8. Ken Lin (2017)	9. Steven Darien (2017)	10. Ed Wesley (2021)	การสังเคราะห์ของผู้วิจัย
		กระบวนการ การสร้างสุข			ผ่อนคลาย	ผ่อนคลายไม่ เครียดในขณะที่ ทำงาน				การมี กระบวนการ สร้างสุข
		สุขภาพกาย และใจ		ความพึง พอใจในการ ทำงาน	สุขภาพดี		ดูแลสุขภาพ ทางกาย			การ ส่งเสริม สุขภาพ กายและ ใจ
		คุณค่า วัฒนธรรม		วัฒนธรรม องค์กรที่ ส่งเสริมการ ทำงาน						การ ส่งเสริม คุณค่า วัฒนธรรม องค์กร

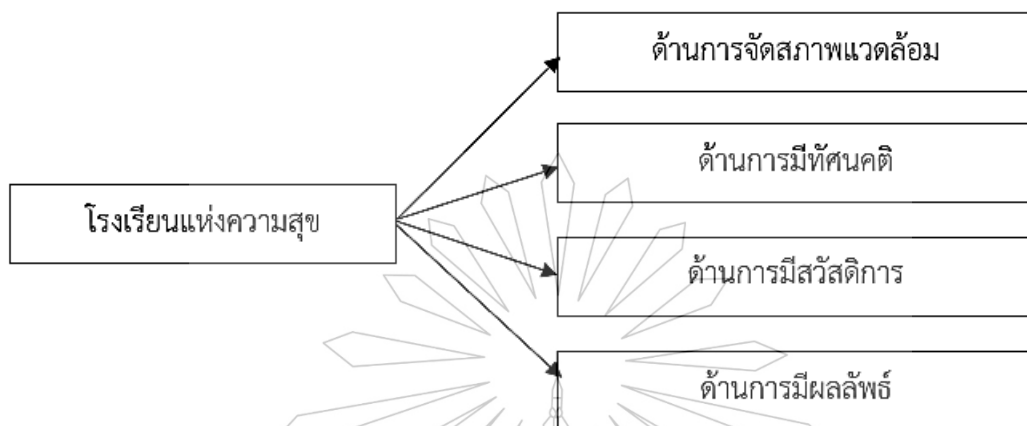
1. กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562)		
2. กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563)		
3. ฐิติกรณ อาจะสมิต (2563)		
4. อติคุณ สิ้นธนาปัญญา (2563)	ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร	
5. ก่อเกษนิษฐ์ คำมะลา (2563)		
6. สุวิทย์ ฝ้ายสงฆ์ (2565)		กรอบค้วดี
7. ชามา เทียนโสภา (2566)	ผู้บริหารมี ภาวะผู้นำ	
8. Ken Lin (2017)	ผู้บริหารให้ การ สนับสนุน	
9. Steven Darlen (2017)		
10. Ed Wesley (2021)		
การสังเคราะห์ของผู้วิจัย	การ สนับสนุน จาก ผู้บริหาร	กรอบค้ว ด

ตารางที่ 2.3 ตารางแสดงความถี่ขององค์ประกอบโรงเรียนแห่งความสุข

องค์ประกอบโรงเรียนแห่งความสุข	1. กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562)	2. กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563)	3. จิตติกรณ์ อาจจะสมิต (2563)	4. อติคุณ สิ้นธนาปัญญา (2563)	5. ก่อเกษนิษฐ์ คำมะลา (2563)	6. สุวิทย์ ฝ้ายสงฆ์ (2565)	7. ชามา เทียนโสภา (2566)	8. Ken Lin (2017)	9. Steven Darien (2017)	10. Ed Wesley (2021)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่ศึกษา
1. การจัดสภาพแวดล้อม	✓	✓	✓	✓		✓	✓				6	60	✓
2. การพัฒนาบุคลากร	✓	✓				✓	✓				4	40	
3. การมีผลลัพธ์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	90	✓
4. การมีทัศนคติในการทำงาน		✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	80	✓
5. การมีรับสวัสดิการ		✓		✓		✓	✓	✓	✓	✓	7	70	✓
6. ภารกิจที่เหนือกว่าเงิน										✓	1	10	
7. การบริหารจัดการ	✓		✓				✓		✓		4	40	
8. การมีกระบวนการกระบวนการสร้างสุข			✓			✓	✓				3	30	
9. การส่งเสริมสุขภาพกายและใจ			✓		✓	✓					3	30	
10. การมีวัฒนธรรมองค์กร			✓		✓						2	20	
11. การสนับสนุนจากผู้บริหาร				✓			✓	✓			3	30	
12. การมีครอบครัวที่ดี						✓					1	10	
รวม	4	5	6	5	4	7	8	4	4	4			

จากตาราง ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบโรงเรียนแห่งความสุข ตามแนวคิดของ กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) จิตติกรณ์ อาจจะสมิต (2563) อติคุณ สิ้นธนาปัญญา (2563) ก่อเกษนิษฐ์ คำมะลา (2563) สุวิทย์ ฝ้ายสงฆ์ (2565) ชามา เทียนโสภา (2566)

Ken Lin (2017) Steven Darien (2017) ED Wesley (2021) ผลการสังเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับองค์ประกอบโรงเรียนแห่งความสุข ได้แก่ 1) การจัดสภาพแวดล้อม 2) การมีทัศนคติในการทำงาน 3) การมีสวัสดิการ 4) การมีผลลัพธ์จากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่ได้สามารถนำมาจัดกลุ่มได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข

จากตารางจะเห็นได้ว่าการสังเคราะห์โรงเรียนแห่งความสุข จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกความถี่ระดับ 6 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่า โรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนที่มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีความสุข มีแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสุขของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีจิตวิทยาเชิงบวก คืออารมณ์เชิงบวก และส่งเสริมผู้เรียนทั้งด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา โดยมีแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย รวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดี มีอารมณ์และความรู้สึกเชิงบวก มีความสุขในการทำงานเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี 2) ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก 3) ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม 4) ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

1. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ให้ความหมายว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี คือ การที่บริเวณโดยรอบของโรงเรียนมีความปลอดภัยไม่มีพื้นที่รกร้างอันเป็นอันตรายในเรื่องสัตว์พิษ และเป็นที่ก่อเหตุอันไม่ปลอดภัยของมิจฉาชีพ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องบริหารจัดการให้ดูสะอาดปลอดภัยร่มรื่น น่าดู โดยอาจประสานความร่วมมือจากชุมชนและบุคลากรในโรงเรียนร่วมมือร่วมใจกันทำให้ดูน่ามอง และลดความเสี่ยง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นเชื่อถือจากบุคคลภายนอกและความมั่นใจในความปลอดภัยของบุคลากรภายในโรงเรียนสำหรับการเดินทางระยะทางจากบ้านพักไปโรงเรียนไม่ไกลจนเกินไปเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้มีความสุขในการมาโรงเรียนเพราะถ้าหากการเดินทางไม่สะดวก มีระยะทางไกล

และการเดินทางค่อนข้างอันตรายจะเป็นสาเหตุสำคัญให้ไม่อยากมาโรงเรียนเพราะเหนื่อยลำในการเดินทาง การมีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้บุคลากรจะเป็นปัจจัยอีกด้านหนึ่งที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นทั้งการบริหารจัดการ และการจัดการเรียนการสอน การมีห้องทำงานที่สะดวกสบาย มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกให้จะทำให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้ดีขึ้น นอกจากนี้การได้รับการสนับสนุนจากภาคีเครือข่ายในการระดมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาความขาดแคลนทรัพยากรในองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สร้างความภาคภูมิใจและเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี

กอบปรางค์ อภัยภักดี (2563) ได้ให้ความหมายว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี คือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทางด้านกายภาพหรือด้านวัตถุให้ดี นั่นคือ การจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด รวมไปถึง การสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย น่านิยม สะอาด สะดวก มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอ พร้อมให้บริการตลอดเวลาที่คนทำงานต้องการ และที่สำคัญต้องลดขั้นตอนในการควบคุมการขอใช้เครื่องมือให้น้อยลง โดยมีมุ่งที่ผลประโยชน์จากการใช้งานมากกว่ามุ่งประโยชน์ของการมีเครื่องมือไว้ในองค์กร

ฐิติกรณ อาจะสมิต (2563) ได้ให้ความหมายว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี คือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Atmospheres and Environment) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำองค์กร ผู้บริหารเป็นต้นแบบในการสร้างความสุขในองค์กร บรรยากาศในที่ทำงานส่งเสริมความสุขของพนักงาน มิตรภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การสร้างเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การสร้างเสริมความปลอดภัยในที่ทำงาน การสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร การส่งเสริมดูแลครอบครัวพนักงาน การร่วมพัฒนาชุมชน สังคม และการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การยอมรับและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม

อดิคุณ สันธนาปัญญา (2563) ได้ให้ความหมายว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี คือ องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 1. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน เนื่องจากครอบคลุมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความสะอาดการจัดองค์กร ความปลอดภัย สุขอนามัย คุณภาพอากาศ แสงสว่าง และความพร้อมใช้งานของอุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมควรเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ออกแบบมาอย่างดียังพิจารณาถึงแง่มุมของการบริหารเวลาด้วย มันเกี่ยวข้องกับการกำหนดตารางการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งทำให้เกิดความยืดหยุ่นและผลผลิตที่เหมาะสมที่สุด นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยายังมีบทบาทสำคัญ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมของพนักงาน แรงจูงใจ และการป้องกันความเหนื่อยหน่าย การจัดสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาเชิงบวก

นั้นเกี่ยวข้องกับการจัดการปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความเบื่อและความเหนื่อยล้าที่เกิดจากการทำงาน ดังนั้น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยทำให้เกิดบรรยากาศที่ดี ความสะดวกสบาย พื้นที่พักผ่อน และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการออกกำลังกาย ควรส่งเสริมบรรยากาศที่อบอุ่นซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกสบายและสบายใจ ซึ่งท้ายที่สุดจะเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานในสถาบันการศึกษา ในทางตรงกันข้าม หากสถานที่ทำงานขาดสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่ความรู้สึกไม่สบายที่เพิ่มขึ้นและความพึงพอใจในการทำงานลดลง

สุวิทย์ ฝ่ายสงฆ์ (2565) ได้ให้ความหมายว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานและที่อยู่อาศัยที่ดีสนับสนุนรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับบุคคล นำไปสู่ความรักความสามัคคี และความพยายามร่วมกันเพื่อพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชน

ชามา เทียนโสภา (2566) ได้ให้ความหมายว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี คือ การจัดสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 1) สิ่งแวดล้อมภายนอกโดยสถานศึกษาสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทางการศึกษานอกด้านการร่วมพัฒนาสนับสนุนสถานศึกษาทั้งทรัพยากรการศึกษาและการอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา 2) สิ่งแวดล้อมภายใน ทั้งทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร และบรรยากาศในการทำงานของสถานศึกษาที่สร้างความสุขใจการทำงานโดยควรมีโครงสร้างการปฏิบัติงานที่กระจายอำนาจและกฎระเบียบที่มีความเหมาะสม ยืดหยุ่น เพื่อช่วยให้บรรยากาศการทำงานคล่องตัวรวดเร็ว

จากความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง การที่สถานศึกษามีความปลอดภัย สุขและประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอก เช่น บริเวณรอบโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัยจากสัตว์มีพิษหรือมีฉาชีพ มีเส้นทางการเดินทางที่สะดวก และสิ่งแวดล้อมภายใน เช่น อาคารสถานที่ที่สะดวกสบาย อุปกรณ์เทคโนโลยีที่เพียงพอ ห้องทำงานที่เหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรจากเครือข่ายภายนอก สภาพแวดล้อมในการทำงานควรเอื้อต่อทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย แสงสว่าง อากาศถ่ายเท การมีพื้นที่พักผ่อนและกิจกรรมเสริมสุขภาพ บรรยากาศที่เป็นมิตร การให้เกียรติซึ่งกันและกัน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและลดความเครียดจากการทำงาน

2. การมีทัศนคติเชิงบวก ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กอบปรลภ อภัยภักดี (2563) ได้ให้ความหมายว่า การมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน คือ ทัศนคติการทำงานเชิงบวก ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องมีภาวะผู้นำและเป็นต้นแบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมแนวคิการทำงานเชิงบวกแบบผ่อนคลาย ให้กำลังใจและช่วยเหลือ

ก่อกะนิษฐ์ คำมะลา (2563) ได้ให้ความหมายว่า การมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน คือ การที่ครุมีความรู้สึกกว้างงานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบในกิจกรรมร่วมกับสังคมและสถานศึกษาของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าในวิชาชีพและเกิดความภาคภูมิใจในสถานศึกษาของตนเองการที่ครุมีความรู้สึกมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานกับช่วงเวลาที่เป็อิสระจากงาน การมีส่วนร่วมที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองกับเวลาว่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

สุวิทย์ ฝ่ายสงฆ์ (2565) ได้ให้ความหมายว่า การมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน คือ Happy Soul (ทางสงบ) ส่งเสริมให้บุคคลมีความเชื่อทางจิตวิญญาณและหลักศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เนื่องจากศาสนทาง ศาสนาสามารถชี้นำให้บุคคลดำเนินชีวิตที่ดี ปลูกฝังสติ และรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชามา เทียนโสภา (2566) ได้ให้ความหมายว่า การมีทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกในเชิงบวก มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ครูและบุคลากรของสถานศึกษาได้รับความเชื่อถือและให้เกียรติจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรของสถานศึกษามี การพูดคุยสื่อสาร รับฟังระหว่างกันอย่างสม่ำเสมอทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก การทำงานร่วมกันและการสื่อสารที่เป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานนำไปสู่การช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน

จากความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีทัศนคติเชิงบวก หมายถึง การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ซึ่งเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกันและการบริหารที่มีประสิทธิผล การที่ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมมิตรภาพแบบกัลยาณมิตร ปลูกฝังคุณธรรมด้านความเมตตา การเกื้อกูล และการยอมรับความแตกต่าง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำและแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้ พร้อมทั้งให้กำลังใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีควรครอบคลุมทั้งด้านกายและใจ ตลอดจนการส่งเสริมจิตวิญญาณและคุณธรรมในการดำเนินชีวิต

3. การมีสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า การมีสวัสดิการที่เหมาะสม คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม คือการให้รางวัลตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจที่เหมาะสมและยุติธรรม

อดิคุณ สินธนาปัญญา (2563) ได้ให้ความหมายว่า การมีสวัสดิการที่เหมาะสม คือ ค่าใช้จ่ายที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นรางวัลสำหรับการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบ และเพื่อจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและให้กำลังใจแก่

พนักงาน ตลอดจนดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานให้กับองค์กร ค่าตอบแทนรวมถึงเงินเดือนที่เป็นรายได้ประจำที่องค์กรให้กับพนักงานเป็นรายเดือน สิ่งจูงใจที่เป็นรางวัลพิเศษที่องค์กรมอบให้เพื่อจูงใจพนักงานและปรับปรุงผลงานของพวกเขา ตัวอย่าง ได้แก่ โบนัสและรางวัลพิเศษที่เป็นตัวเงิน สวัสดิการ ที่เป็นรางวัลเพิ่มเติมที่องค์กรมอบให้นอกเหนือจากเงินเดือนและสิ่งจูงใจ สิ่งเหล่านี้ได้รับการออกแบบมาเพื่อสนับสนุนและเพิ่มพูนความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และอาจรวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่นสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล แผนการเกษียณอายุ หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ตัวเงินซึ่งค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจ เนื่องจากทำให้พนักงานรู้สึกมีค่าสำหรับความพยายามของพวกเขา เมื่อพนักงานรับรู้ค่าตอบแทนของพวกเขายุติธรรมและสอดคล้องกับการทำงานหนักของพวกเขา จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและกระตุ้นให้พวกเขาทำงานได้ดีขึ้น สิ่งนี้นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่สูงขึ้น องค์กรที่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีมักมีความพึงพอใจของพนักงานที่ทุ่มเทให้กับงานของพวกเขา แม้ว่าจะต้องเจอกับงานที่ท้าทายก็ตาม พนักงานตระหนักถึงคุณค่าที่พวกเขาได้รับจากการทำงานและรู้สึกถึงความยุติธรรม ซึ่งช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร สิ่งสำคัญคือต้องสังเกตว่าองค์กรที่มีค่าตอบแทนที่น่าสนใจมักจะมีสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวกและพนักงานที่มีแรงจูงใจสูง แม้ว่าลักษณะงานของพวกเขาจะเรียกร้องสูง แต่พนักงานก็เต็มใจที่จะพยายามเพราะพวกเขาเห็นว่าการงานของพวกเขาได้รับผลตอบแทนอย่างเหมาะสม

สุวิทย์ ฝ่ายสงฆ์ (2565) ได้ให้ความหมายว่า การมีสวัสดิการที่เหมาะสม คือ Happy Money (ปลอดภัย) ส่งเสริมความรู้ทางการเงิน การใช้จ่ายอย่างมีความรับผิดชอบ การหลีกเลี่ยงหนี้สิน ส่งเสริมนิสัยการออม และการใช้เงินอย่างฉลาด ตามหลักการของเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและหลีกเลี่ยงการใช้จ่ายที่มากเกินไป มันให้อำนาจแก่ปัจเจกชนในการดำรงชีวิตตามวิถีทางของตน

ชามา เทียนโสภา (2566) ได้ให้ความหมายว่า การมีสวัสดิการที่เหมาะสม คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการวางแผนการดำเนินชีวิต ครูและบุคลากรของสถานศึกษาดำเนินชีวิตด้วยความพอประมาณมีการวางแผนในการใช้จ่ายเงินตามความจำเป็น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากสภาพทางเศรษฐกิจที่ผันผวนอยู่เสมอในปัจจุบัน ส่งผลกระทบต่อค่าครองชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาระยะยาว สอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้ทางการเงินการใช้จ่ายอย่างมีความรับผิดชอบ การหลีกเลี่ยงหนี้สิน ส่งเสริมนิสัยการออม และการใช้เงินอย่างฉลาด ตามหลักการของเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานและหลีกเลี่ยงการใช้จ่ายที่มากเกินไป มันให้อำนาจแก่ปัจเจกชนในการดำรงชีวิตตามวิถีทางของตน

สรุปได้ว่า การมีสวัสดิการที่เหมาะสม หมายถึง การสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้านสวัสดิการ และความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการเติบโตในสายวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการยกย่องและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น การส่งเสริมให้บุคลากรดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการจัดกิจกรรมศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพในมิติใหม่ ๆ อันส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

4. การมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ให้ความหมายว่า การมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย หมายถึง การที่ครูรักเมตตาต่อนักเรียนและนักเรียนเชื่อฟังครูยอมส่งผลถึง การมีความสุขในการทำงาน ส่งผลถึงการเรียนรู้อย่างมีความสุขทำให้คุณภาพนักเรียนทั้งด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ความสามารถในการอ่าน เขียน คิดวิเคราะห์สูงขึ้นนักเรียนเป็นคนดี มีความรู้ มีทักษะรู้จักคิดไตร่ตรองคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณได้อย่างดี รู้จักการนำเอาเรื่องราวเหตุการณ์มาเป็นบทเรียนในการวิเคราะห์ ในการดำรงชีวิตประจำวันเพื่อสร้างภูมิคุ้มกันในตนเอง มีเหตุผล มีสมรรถนะในการแก้ปัญหา การดำรงชีวิตประจำวัน

ฐิติกรณ์ อาจะสมิต (2563) ได้ให้ความหมายว่า การมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย หมายถึง ผลลัพธ์ขององค์กร (Result) การสะท้อนผลการทำงานขององค์กร องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทันต่อความเปลี่ยนแปลง ชื่อเสียงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

ก่อกะนิษฐ์ คำมะลา (2563) ได้ให้ความหมายว่า การมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย หมายถึง ความสำเร็จในการทำงาน การที่ครูปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบตามคำสั่งของผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้างาน ได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดทั้งด้านปริมาณ เวลา สถานที่ วิธีการ และการใช้อุปกรณ์เครื่องมือ ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพของงาน หมายถึง การที่ครูปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถ สร้างผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพสามารถตรวจสอบและวัดผลสิ่งที่เกิดขึ้นจริง

2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ครูได้รับความเชื่อถือหรือ ยอมรับ ยกย่อง และไว้วางใจจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และบุคคลภายนอก ในความสามารถและคุณงามความดีหรือ ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การยกย่องชมเชยในผลงาน การแสดงความยินดี การให้กำลังใจ

3. การรู้คุณค่าและรักงานที่ทำ หมายถึง การที่ครูรู้สึกรักและผูกพันกับงานที่ตนเองได้ทำ รับรู้ว่าตนมีภาระรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกรักในทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจในงานที่ได้ทำ

ขามา เทียนโสภา (2566) ได้ให้ความหมายว่า การมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย หมายถึง สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ที่ดีด้านการจัดการศึกษา สถานศึกษาได้รับรางวัลในการแข่งขันจากหน่วยงานต่าง ๆ การดำเนินงานได้บรรลุวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา สถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีจากนักเรียน ทำให้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของชุมชน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันสถานศึกษารัฐและเอกชนนั้นต้องสามารถจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพที่มีความโดดเด่นและเป็นอัตลักษณ์เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ ซึ่งครูและบุคลากรของสถานศึกษานั้นเมื่อมีการทุ่มเทปฏิบัติงานแล้ว ผลงานประสบความสำเร็จจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและความภาคภูมิใจต่อชื่อเสียงของสถานศึกษา และจะนำไปสู่การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

สรุปได้ว่า การมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย หมายถึง ระดับความสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสะท้อนผ่านการได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ การดำเนินงานที่เป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานระดับสูงกำหนดไว้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่อยู่ในระดับดี และการเป็นที่ยอมรับจากชุมชน ส่งผลให้มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีผู้ปกครองไว้วางใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนอย่างต่อเนื่อง

2.3. หลักพุทธธรรม

2.3.1 ความหมายของหลักพุทธธรรม

หลักพุทธธรรมเป็นนาคำสอนที่มุ่งสำหรับคนทุกประเภท สามารถนำไปประยุกต์ใช้โดยอาศัยประสบการณ์โดยต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า พุทธธรรม หมายถึง ธรรมะจะช่วยปลูกสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎและหลักการที่เชื่อมโยงความจริงต่างๆ ปรัชญาการณ์ต่างๆ บุคคลต่างๆ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเข้าด้วยกัน นอกจากนั้นธรรมะยังจะช่วยเพาะบ่มการฝึกฝนการใช้ชีวิตภายใต้กฎและหลักการได้อย่างสมดุลและกลมกลืน

วิกิพีเดีย ได้ให้ความหมายว่า พุทธธรรม หมายถึง ธรรมซึ่งพระพุทธเจ้าทรงค้นพบและนำออกเผยแผ่หรือคำสอนเกี่ยวกับความจริงตามธรรมชาติของทุกข์และวิธีการดับทุกข์

ประเวศ วะสี ได้ให้ความหมาย พุทธธรรม หมายถึง ธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบ คำว่า “ค้นพบ” ย่อมหมายถึง “ธรรม” เป็นสิ่งที่มีอยู่เดิม มีมาแต่ก่อน ไม่ได้เกิดขึ้นมาพร้อมพระพุทธองค์ แต่หากเป็นธรรมชาติที่เกิดขึ้นก่อนที่พระพุทธองค์จะตรัสรู้ ซึ่งอาจพอกกล่าวได้ว่าการเรียนรู้ ธรรม ก็คือการรับรู้ธรรมตาโลก เรียนรู้สิ่งที่เป็นปกติที่มีบ่อเกิดที่มาจากมาอย่างไร และไปอย่างไร เพราะหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ได้ทรงตรัสสอนไว้กว่าสองพันปี ผ่านมาแล้วนั้นเป็น “สัจธรรม” เพราะ “คนเราจะล่วงพ้นความทุกข์ได้ เพราะความเพียรในการทำ ความดี” ผู้ใส่ใจใน ธรรมเท่านั้นจึงจะรู้ถ่องแท้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมาย ของหลักพุทธธรรม ไว้ดังนี้

1. พุทธธรรมเป็นธรรมของพระพุทธเจ้า พระคุณสมบัติของพระพุทธเจ้า ในคัมภีร์ มหานิทเทสระบุไว้มี 6 ประการ ดังนี้ 1) กายกรรมทุกอย่างของพระพุทธเจ้าเป็นไปตามพระญาณ (จะ ทำอะไรทำด้วย ปัญญาด้วยความรู้ความเข้าใจ) 2) วจีกรรมทุกอย่าง เป็นไปตามพระญาณ 3) มโนกรรมทุกอย่าง เป็นไปตามพระญาณ 4) ทรงมีพระญาณ ไม่ติดขัดในอดีต 5) ทรงมีพระญาณ ไม่ ติดขัดในปัจจุบัน

2. ธรรมที่ทำให้เป็นพระพุทธเจ้า คือ บารมี 10 (ทาน ศีล เนกขัมมะ ปัญญา วิริยะ ขันติ สัจจะ อธิฐาน เมตตา อุเบกขา)

3. ธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ เช่น สติปัฏฐาน 4 (กายานุปัสสนา เวทนานุปัสสนาจิตตานุปัสสนา อัมมานุปัสสนา) มรรคมีองค์ 8 (สัมมาทิฐิ สัมมาสังกัปปะ สัมมาวาจา สัมมากัม มันตะ สัมมาอาชีวะ สัมมาวายามะ สัมมาสติ สัมมาสมาธิ) ขันธ 5 (รูป เวทนา สัญญา สังขาร วิญญาณ) ปัจจัย 24 (ลักษณะหรืออาการแห่งความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งทั้งหลาย ที่สิ่งหนึ่งหรือ สภาวะธรรมอย่างหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเอื้อ เกื้อหนุน คำจุนเป็นเหตุหรือเป็นเงื่อนไขให้สิ่งอื่นหรือ สภาวะธรรมอย่างอื่นเกิดขึ้นคงอยู่ หรือเป็นไปอย่างใดอย่างหนึ่ง) เป็นต้น

สุภาควัย อินทองคง ได้ให้ความหมายว่า พุทธธรรม หมายถึง หลักธรรมคำสอนที่เชื่อกัน ว่าเป็นผลแห่งการค้นคว้าเป็นภูมิรู้ ภูมิปัญญา ของพระพุทธองค์ที่ถูกถ่ายทอดสืบต่อกันมาและได้ชื่อว่า เป็นภูมิปัญญาโลก เป็นภูมิปัญญาของมนุษยชาติ เป็นมรดกโลกที่หาค่ามิได้

จากการวิเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักพุทธธรรม หมายถึง คำสอนของพระพุทธเจ้าที่ทรงค้นพบและเผยแผ่ ซึ่งอธิบายถึงความจริงตามธรรมชาติของ ทุกข์และแนวทางในการดับทุกข์ โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ (1) เป็นธรรมของพระพุทธเจ้า (2) เป็นธรรมที่ทำให้เป็นพระพุทธเจ้า และ (3) เป็นธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ หลักพุทธธรรมจึง เป็นแนวทางในการสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎและหลักการของธรรมชาติที่เชื่อมโยงกับ ปรากฏการณ์ บุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างกัน อีกทั้งยังส่งเสริมให้มนุษย์ดำเนินชีวิตอย่างมีสติ สมดุล และสอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ

2.3.2 ความสำคัญของหลักพุทธธรรม

หลักพุทธธรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิต สามารถนำไปปรับประยุกต์ใช้ได้ มี นักวิชาการหลายท่านได้ กล่าวถึงลักษณะและความสำคัญของหลักพุทธธรรมไว้ ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (2564) ได้ให้ความหมายว่า ลักษณะสำคัญของพุทธธรรม ว่า พุทธธรรมเป็น คำสั่งสอนที่มุ่งสำหรับคนทุกประเภททั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ ลักษณะทั่วไปของ พุทธธรรม สรุปได้ 2 อย่าง คือ

1. แสดงหลักความจริงสายกลาง ที่เรียกว่า มัชฌิมนิพพาน หรือเรียกเต็มว่า “มัชฌิมนิพพาน เทศนา” ว่าด้วยความจริงตามแนวของเหตุผลบริสุทธิ์ตามกระบวนการของธรรมชาตินำมาแสดง เพื่อ ประโยชน์ในทางปฏิบัติในชีวิตจริงเท่านั้น

2. แสดงข้อปฏิบัติสายกลางที่เรียกว่า “มัชฌิมนิพพาน” อันเป็นหลักการครองชีวิตของผู้ฝึกอบรมตน ผู้รู้เท่านั้นชีวิตไม่หลงมกมาย มุ่งผลสำเร็จ คือ ความสุข สะอาด สว่าง สงบ เป็นอิสระที่สามารถมองเห็นได้ในชีวิตนี้

พระมหาจรรยา สุทธิญาณ ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของหลักพุทธธรรมว่า หลักพุทธธรรม สามารถนำมาเป็นเครื่องชี้นำการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับ ผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความเป็นมนุษย์วิถีชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต และ คุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในด้านต่างๆ เป็นสำคัญ เป็นศูนย์กลางในการดำเนินการเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง กับกระบวนการพัฒนาส่งเสริมมนุษย์ให้มีชีวิตอย่างเป็นสุข สงบ และร่มเย็น การที่จะนำมาใช้ให้ ถูกต้องและมีประสิทธิภาพต้องทำความเข้าใจในประเด็นให้ถ่องแท้ได้ ดังนี้

1. ศึกษาทำความเข้าใจพุทธธรรมอย่างถ่องแท้ ทุกแง่ทุกมุม จนสามารถค้นพบ วิถีทางและ วิธีการที่จะมาใช้กับชีวิตและเรื่องราวอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตอย่างถูกต้อง

2. ในการปฏิรูปการศึกษาควรดำเนินการโดยใช้หลักแห่งอริยสัจสี่ และปฏิเสธสมุปบาทเป็น แสงสว่างนำทางเพื่อจะได้รู้ปัญหาต่างๆ ทางการศึกษาชัดเจน ถูกต้องตามความเป็นจริง

3. การศึกษาที่มุ่งพัฒนามนุษย์รอบด้านหรือองค์รวม ในเบื้องต้นควรจะต้องให้ การศึกษา รู้เท่าทันสิ่งที่ทำลายล้างผลาญเพื่อจะให้เข้าใจชีวิตในหลายๆ มิติหลักพุทธธรรม อันประกอบด้วยเรื่องชั้น 5 ธาตุ 4 อายตนะภายใน 6 อายตนะภายนอก 6 ผัสสะ 6 วิญญาณ 6 เวทนา 6

4. ทำความเข้าใจให้ถ่องแท้เรื่อง กิเลส โทษของกิเลส ไม่ให้เดิน หลงไปในทางผิด ชีวิตที่ไม่มีกิเลสควบคุม ครอบงำ ความสุขแท้ที่เกิดจากจิตที่ว่าง

5. การศึกษาเรื่องของกรรมในแง่มุมต่างๆ เพื่อให้มนุษย์เข้าใจถึงพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งในด้านดีและด้านชั่วอย่างครบครัน เพื่อสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างถูกต้อง

6. การศึกษาและปฏิบัติสติปัฏฐาน 4 อย่างซาบซึ้ง เพื่อเป็นการสร้างปราคการที่แข็งแกร่งไม่ให้ชีวิตถลาลึกไปในอารมณ์ เพื่อวางรากฐานให้ชีวิตมีพื้นฐานทนทานให้มีชีวิตและรากฐานที่เข้มแข็ง ตรงนี้คือหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา

7. เก่ง ดี มีสุข เป็นปรัชญาการศึกษาที่กล่าวถึงกันมาก หากให้ถูกทางควรใช้ ไตรสิกขาและอริยมรรค ซึ่งมีองค์แปดมาเป็นแสงสว่างนำทางก็จะทำให้ได้แนวคิดทางการศึกษา บรรลุเป้าหมายและเกิดความสมบูรณ์แบบได้คือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความสำคัญของหลักพุทธธรรม จาก นักวิชาการ ต่างๆ ดังต่อไปนี้ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546, พระมหาจรรยา สุทธิญาโณ, 2554, จากการวิเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของหลักพุทธธรรมอยู่ที่การเป็นคำสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งมุ่งสั่งสอนบุคคลทุกเพศทุกวัย ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ โดยมีสาระสำคัญคือ การแสดงหลักความจริงสายกลางหรือ “มัชฌิมนิเทศนา” และการแสดงข้อปฏิบัติสายกลางหรือ “มัชฌิมาปฏิปทา” หลักพุทธธรรมจึงมีบทบาทสำคัญ ในการเป็นแนวทางกำหนดทิศทางการศึกษาไทย เพื่อพัฒนามนุษย์ให้มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่าและสมดุล

2.3.3. หลักธรรมสังคหวัตถุ 4

ความหมายของสังคหวัตถุ 4 มีนักวิชาการกล่าวไว้หลายท่าน ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต) (2546) ได้ให้ความหมายว่า สังคหวัตถุ 4 หมายถึง ธรรม เครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักสังเคราะห์ มี 4 อย่างคือ 219

1. ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึง ให้ ความรู้และแนะนำสั่งสอน
2. ปิยวาจา วาจาเป็นที่รัก วาจาตุดตัมน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพ ไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่กันถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วย เหตุผล เป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม
3. อัถถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญ สาธารณประโยชน์ตลอดถึงคำช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม
4. สมานัตตตา ความเสมอต้นเสมอปลาย คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลายปฏิบัติสม่ำเสมอ กันในชนทั้งหลาย และเสมอในสุข ทุกข์ โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไขตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึงหลักการบริหารคนว่า การบริหารคนนี้ยังมีสิ่งลึกลับอีกอย่าง หนึ่ง คือ เครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เราไว้ใจเขา เรารักเขา เราหวังดีต่อเขา อย่างนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว น้ำใจ คง ได้ยินได้ฟังมาแล้วจากหนังสือธรรมะทั่ว ๆ ไป เรื่อง สังคหวัตถุ 4

- การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- การพูดจาไพเราะ
- การบำเพ็ญประโยชน์
- การทำตัวให้เป็นเกลอ หรือ เป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนาย

หรือเรียกว่าความงดงามในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเป็นเครื่องหวังเหนี่ยวให้เกิด ความร่วมมือกันได้

สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมธโร) (2541) ได้ให้ความหมายตามหลักจริยศาสตร์สังคมของ พระพุทธศาสนา เรื่อง สังคหวัตถุ 4 หรือหลักปฏิบัติตนตามหลักจิตวิทยาสังคมเพื่อให้เกิดความนิยม ชมชอบและเคารพนับถือแก่ผู้อื่น หรือสังคมของชุมชนต่าง ๆ คือ

1. อามิสทาน หรือการบริจาคทางวัตถุ

2. ปิยวาจา หรือการเจรจาใช้คำพูดของตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนโยนให้เหมาะสมแก่กาลเทศะและเหมาะสมแก่สังคมชุมชนทุกชั้น เพื่อให้ชุมชนหรือบุคคลเหล่านั้นเคารพนับถือ ปิยวาจานี้ใช้กับมิตรสหายของตน ย่อมจะทำให้มิตรสหายเหล่านั้นรักใคร่ รู้จักเจรจาสุภาพอ่อนโยน กับครูอาจารย์ การใช้หลักจริยศาสตร์สังคมในเรื่อง ปิยวาจานั้น ผู้ใช้จำต้องมีสติควบคุมตนเอง และสามารถบังคับจิตใจตนเองได้ทุกขณะ (Mind's control or control)

3. อัถตถจริยา หมายถึง การสอนให้บุคคลนั้น มีหน้าที่ทางมนุษยสัมพันธ์ทุกระดับชั้นมีหน้าที่ช่วยเหลืออุปการะหรือสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน

4. สมานัตตตา หมายถึง การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ถือตัวและให้เข้ากับสังคมของชุมชนได้ทุกชั้น

พระเทพดิลก (ระแบบ วิฑูรย์) (2544) กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 นี้ พระพุทธเจ้าทรงอุปมาเหมือนกับพาหนะที่จะนำคนไปสู่ความสุขความเจริญในโลก เพราะสังคมของมนุษย์เราจำเป็นต้องอิงอาศัยธรรมะทั้งสี่ประการนี้ ทรงใช้อีกมมที่ตรงกันข้ามว่า ถ้าหากว่าสังคมปราศจากเสียซึ่งธรรมทั้งสี่ประการแล้ว แม้มารดา บิดา ก็จะไม่ได้รับการนับถือบูชาจากบุตรธิดา โลกจะอยู่ไม่ได้เลย จึงเรียกว่าธรรมเป็นเครื่องสงเคราะห์ก็มีอยู่ 2 ฝ่าย คือ

อามิสสังคหะ คือ สงเคราะห์ด้วยวัตถุสิ่งของ

ธัมมสังคหะ คือ สงเคราะห์โดยธรรม ถ้าเรามองในแง่ของคนที่ไม่แสวงหาที่พึ่ง สิ่งนี้ก็เป็น การสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของคน เช่น ต้องการความรักและได้รับความรักคามอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการที่พึ่งพำนักอาศัย ต้องการพักผ่อนหย่อนใจ หรือว่าต้องการร่วมกิจกรรม ต่าง ๆ เป็นต้น ก็ต้องมีธรรมะ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว หลักที่จะให้เกิดการยึดเหนี่ยวทางใจกันขึ้น มา สรุปรวมอยู่ที่ สังคหวัตถุ แม้แต่แนวคิด การแสวงหาเครื่องรางของขลังที่ชาวบ้านเขาแสวงหากัน แนว ของพระเครื่องนั้น คือ เมตตามหานิยม คงกระพันชาตรี แคล้วคลาดจากภัยอันตรายทั้งหลายได้อดงค์ ธรรมทั้งสี่ประการนี้ คือ

1. ทาน การให้ เป็นลักษณะการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้ของแก่คนอื่นที่ควรแก่การให้ การให้มี อยู่ 2 อย่างใหญ่ ๆ คือ

1.1 การให้ด้วยจิตคิดอนุเคราะห์ หมายถึงว่าการอนุเคราะห์ การสงเคราะห์ ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ด้วยอัธยาศัยไมตรีโอบอ้อมอารีต่อบุคคลเหล่านั้น เขาประสบความสำเร็จ เต็มร้อย ความขาดแคลน ก็สงเคราะห์เขาเท่าที่จะสงเคราะห์กันได้ และบางครั้งเป็นเรื่องของ อัธยาศัยไมตรี ในทำนองที่แบ่งกันกินแบ่งกันใช้ เพื่อนบ้านใกล้เคียงกันมีของอะไรก็แบ่งกันกิน แบ่งกันใช้ เป็นการสร้างอัธยาศัยไมตรีอย่างที่เราคนไทยเราถือว่า “รู้คนดีกว่ารู้สังกะสี รู้เหล็ก กำแพง” อย่างบ้านในชนบทเห็นได้ชัดมาก ถ้าไม่มีหนอนบ่อนไส้ ไม่มีใครสามารถขโมยได้ เพราะถึง ขโมยก็ออกไปนอกหมู่บ้านไม่ได้ ประเดี๋ยวก็จับได้ นี่คือลักษณะโครงสร้างสังคมไทยที่เรานิยมเอา ธรรมะไปสั่งสอนกันมา ก่อให้เกิดเป็นความปรารถนาดี ความหวังดีต่อกันว่า “เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อม อารี” การอนุเคราะห์ คือ แสดงความมีน้ำใจ และการสงเคราะห์ให้ในกรณีที่เขาขาดแคลน เราก็ สงเคราะห์เขา

1.2 การให้เพื่อบูชาคุณความดี เช่น การทำบุญตักบาตร การให้อาหารให้เสื้อผ้าแก่ พ่อแม่ ปู่ย่า ตายาย ในวันตรุษสงกรานต์ การเสียภาษีให้แก่รัฐ เหล่านี้เป็นการให้ด้วยสำนึกถึงคุณความ ดี การให้ก็เป็นการปฏิบัติธรรมะเหมือนกัน อย่าลืมว่า ขอบข่ายของการให้พอถึงจุดหนึ่งเมื่อเราเป็น พวกเดียวกับเขาแล้ว หนักนิดเบาหน่อยก็ทนกันไปกลายเป็น “อภัยทาน” คือ การให้อภัย เมื่ออภัยกัน ได้ ก็เข้าอกเข้าใจกัน ต่อมาก็กลายเป็น “ธรรมทาน” คือ จะพัฒนาไปจากจุดที่วัตถุนาน แต่มาถึงจุด หนึ่ง สามารถกล่าวตักเตือนกันได้ อย่างคนเฒ่าคนแก่ในท้องถิ่นชนบท ท่านสามารถจะตักเตือนเด็กที่ เหมือนกับลูกหลานของท่านได้ เวลามีปัญหากรณีพิพาทอะไร ท่านผู้นี้ไปพูด บางทีก็เลิกแล้วต่อกันได้ นี่เพราะอะไร เพราะท่านผู้นี้ได้สร้างสมบารมีด้วยการสงเคราะห์ในเชิงวัตถุธรรมมาก่อน มีการให้อภัย ในความผิดพลาดบกพร่อง อยู่ในฐานะที่ตักเตือนกันได้ คนเรากว่าจะปรับตัวขึ้นมาอยู่ในจุดนี้ได้ก็ ต้องใช้เวลาสร้างสมบารมีพอสมควร หลวงพ่อบางองค์ในต่างจังหวัด มีการมีงานภายในวัด ตำรวจไม่ต้อง มาตรวจการณ์ ไม่ต้องมาทำอะไร หลวงพ่ออยู่องค์เดียวใครไม่กล้าทำอะไรหรอก จะไปก่อเรื่องก่อราว ขึ้นไม่ได้ อย่างนี้หลวงพ่อก็ต้องมีบารมีอยู่มากจนเด็ก ๆ เรียกหลวงปู่หมดแล้ว ฉะนั้นสมภารใน ต่างจังหวัดจึงจำเป็นต้องเป็นพระแก่ ๆ เพราะเป็นเรื่องของบารมี ถ้าไม่มีบารมีเราทำงานไม่ได้ อยู่ เป็นหลวงปู่แล้วสามารถที่จะควบคุมอะไรใครก็ได้

2. ปิยวาจา เจรจาที่อ่อนหวาน ตรงกันข้ามกับคำหยาบแต่ในเชิงปฏิบัติแล้ว ปิยวาจา คือ เจรจาถ้อยคำอันเป็นที่รัก วาจาเป็นที่รักผู้กล่าวด้วยความรัก ความปรารถนาดีต่อบุคคลอื่น ซึ่ง บางครั้งอาจเป็นคำดู คำตักเตือนก็ได้ แต่ถ้าหากว่าพูดด้วยความรัก หวังดีปรารถนาดี ถือว่าเป็นธรรม เครื่องสงเคราะห์กัน ถ้าหากอัธยาศัยเริ่มมีความรัก ความปรารถนาดีต่อไปจะกระจายตัวไปเอง คือ จะ พูดคำสัตย์ คำจริงเอง จะไม่ยุยงให้คนเหล่านั้นเขาแตกแยกกันเพราะรัก หวังดีต่อเขาจะพูดเฉพาะเรื่อง ที่มีประโยชน์ มันก็จะกระจายตัวเอง เป็นวจีสัจจัตถะทั้งสี่ แต่เริ่มที่ปิยวาจา คือ วาจาอันเกิดจากใจที่

มีความรักและหวังดี ปิยวาจาบางครั้งถ้อยคำอาจไม่ไพเราะ ไม่อ่อนหวาน หากพูดด้วยความปรารถนาดี หวังดี ยังอยู่ในขอบข่ายของปิยวาจา

3. อัตถจริยา ประพฤติสิ่งที่ เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น จะเห็นว่ามีทั้งกายกรรม วจีกรรม มโนกรรม ก็ช่วยเหลือชวนช่วยในกิจการงาน อย่างในบ้านในเมืองเรา เราก็ช่วยเหลือกัน ไถนาก็ ช่วยเหลือกันไถนา มีกิจการอะไรก็ตาม เช่น ปลุกบ้านต่างจังหวัดบ้านหลังหนึ่งขนาด 2-3 ห้อง ปลุก ไม่กี่วันก็เสร็จ เพราะมาช่วยเหลือกัน นี่เรียกว่าประพฤติดีสิ่งที่ เป็นประโยชน์ด้วยกันด้วยวาจา คือ พูด ในทางที่เสริมสร้างความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน แนะนำชี้แจงแสดงเหตุผล การกระทำ บางอย่างต้องคิดใจเขาใจเรา เช่น อยู่ใกล้เคียงเพื่อนคนหนึ่งต้องการจะอ่านหนังสือเราเขาวิหิตเสียง ลั่น ไม่เป็นอัตถจริยา เพราะทำลายประโยชน์อีกฝ่ายหนึ่งที่เขาจะฟังได้ ข้อนี้ชั้นของวินัย มีวินัยบางข้อ เสริมอัตถจริยา เช่น ภิกษุรูปหนึ่งกำลังท่องปาฏิโมกข์อยู่ เราไปชวนคุย เป็นการทำลายประโยชน์ ท่าน ก็ปรับเป็นอาบัติปาจิตตีย์ นั่นคือ สอนให้ประพฤติดีในสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อกัน เกื้อกูลกัน ใน บางครั้ง บางคราว เราไม่สามารถจะทำได้ แต่อย่าถึงกับไปทำลายประโยชน์เขา เช่น เราช่วยเหลือเขา ไม่ได้ แต่ อย่าถึงกับไปทำลายประโยชน์ของเขาอย่างนี้พอมองกันภายในสังคมได้อย่าลืมว่า ตัว ประโยชน์ที่มักจะ พูดเพื่อประโยชน์ เพื่อเกื้อกูล เพื่อความสุข แก่ข้าพเจ้าทั้งหลาย การกระทำอะไร ต้องมุ่งผลประโยชน์ที่ จะเกิดขึ้นกับการกระทำเหล่านั้น เมื่อเห็นว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลแก่คนอื่นก็ กระทำ เช่น ช่วยสร้าง สะพานบ้าง ชวนกันขุดถนน ขุดลอกคูคลองบ้าง ล้วนเป็นคุณความดีที่เป็นจุด ยึดเหนี่ยวทางใจให้คน อื่นเขาเกิดความนิยมนับถือ นี่เป็นอัตถจริยา คือประพฤติดีสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อกัน ไม่ได้หมายความว่ากะเกณฑ์ให้คนใดคนหนึ่งประพฤดิเพียงฝ่ายเดียว แต่ทุกคนก็ต้องประพฤดิให้ เป็นประโยชน์ต่อกัน

4. สมานัตตตา ความมีตนสม่ำเสมอ ไม่ถือตัว ได้แก่การวางตนเหมาะสมแก่ฐานะที่ ควร จะเป็นและที่ตนเป็นไม่แสดงอาการขึ้น ๆ ลง ๆ 3 วันดี 4 วันร้าย กำหนดทิศทางลมไม่ค่อยถูก ว่า จะ เอาอย่างไงกันแน่ อีกหนึ่งอย่าง คือ ไม่ลืมนั่น เช่น เคยเป็นเพื่อนเป็นฝูงกันมาพอได้ดีหน่อยก็ลืม เพื่อน ต้องแสดงอัธยาศัยไมตรีให้ปกติ แม้คนไม่ชอบพูดชอบคุยอะไรก็ต้องทักทายปราศรัย เรื่องที่ออก จะ ปฏิบัติยาก ดุניתานเปรียบเทียบออกจะฟังง่าย บางเรื่องเป็นการยอมรับนับถือฐานะกัน อย่าง สหาย 3 คน เป็นขอทาน คนหนึ่งราชมารมาเคย ได้เป็นพระราชา อีกคนหนึ่งคิดว่าเพื่อนเราเป็น พระราชาก็แบ่ง แต่งตัวขอทานเข้าไป อันนี้เป็นการไม่ให้เกียรติ ไม่ยกย่องเพื่อนในฐานะที่ชอบที่ควร เพื่อนก็ให้เงิน หน่อยหนึ่งแล้วไล่ออกจากเมืองไปเลย อีกคนหนึ่งนับถือว่าเพื่อนก็คือเพื่อน แต่ในที่ต่อ สาธารณชน ก็ ต้องวางตัวให้ความเคารพถือตามสมควรแก่ฐานะของเพื่อน นี่คือ เป็นหลักของ สมานัตตตา วางตน เหมาะสมแก่ฐานะที่ตนเป็นไม่ว่าพอมีสमानัตตตาแล้วสมภารจะลงเล่นกับลูกวัด คือ ต้องวางตน เหมาะสมแก่ฐานะ

อีกประการหนึ่งก็คือ ไม่ถือตัวเกินไป เวลาได้ดีไม่หลงตัว ลืมตน คางคกขึ้นวอ มะพร้าว ตื่น ตก ยางจากต้นมี ชี้อ้าได้ดี ที่โบราณพูดว่า คางคกขึ้นวอ คือ ถ้าทำอะไร ๆ มันเกิน ๆ ไป ก็เสียหลัก ของ สมานัตตตา แทนที่คนจะเกิดความนับถือ กลับไม่พอใจชิงชิงเอาได้

หลักทั้งสี่ประการนี้เป็นการปฏิบัติของคน แต่ไม่ได้หมายความว่า กะเกณฑ์ให้คนใดคนหนึ่งเป็น ทุกฝ่ายต้องแสดงออกซึ่งอัธยาศัยเหล่านั้น เช่น เพื่อนกันก็ต้องเสมอดันเสมอปลาย แสดงความเป็นกัลยาณมิตร แม้ในยามวิบัติก็ไม่ทอดทิ้งกัน หลักของสมานัตตตา คือ มีตนเสมอ แต่ต้องไม่วางตัวต่ำเกินไป เพื่อต้องการให้คนอื่นเขาเห็นว่าเราไม่ถือเนื้อถือตัวเล่นหัวจนไม่เป็นเวลา วางตัวสูงเกินไปก็เสีย

คุณธรรมทั้งสี่ประการนี้ มีในบุคคลใดก็ตาม จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนไว้ได้ ก่อให้เกิดความเคารพ ความรัก ความนับถือต่อกันและกัน เป็นเหมือนพาหนะที่จะนำพาคนไปสู่ความสุขความเจริญที่ต้องการได้ เป็นจุดยืนเหนี่ยวทางใจ ภายในจากครอบครัวเป็นต้นไปจนถึงสังคม คนกลายเป็นพระเครื่อง 4 องค์ ที่ก่อให้เกิดผลทางเมตตามหานิยม คงกระพันชาตรี และแคล้วคลาด แท้ ๆ ทั้งเป็นพุทธวิธีครองใจคน เป็นจุดที่ยึดเหนี่ยวน้ำใจคนไว้ได้

เกรียงศักดิ์ เชี่ยวยิ่ง (2554) ทำตัวดีอยู่ที่ไหนก็น่ารัก หรือเรียกว่า “สังคหวัตถุ 4

1. เจือจาน หรือทาน แปลว่าการให้ คือมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อุดหนุนเจือผู้อื่นด้วยการให้สิ่งต่าง ๆ ตามสมควรทั้งอามิสทาน คือ ให้สิ่งของและธรรมทาน คือ ให้ข้อคิดหรือให้ความรู้ โอกาสอันสมควร ไม่เป็นคนตระหนี่ถี่เหนียว พระพุทธเจ้าพระองค์ทรงสอนว่า “ทพมานะ ปิโย โหติ ผู้ให้อย่อมเป็นที่รัก” อยากมีเสน่ห์ให้คนรัก จึงต้องรู้จักเจือจาน

2. ปากหวาน หรือปิยวาจา แปลว่า การพูดจาน่ารัก คือ ต้องพูดจากับผู้อื่นด้วยคำอ่อนหวานหรือภาษาดอกไม้ เช่น พูดจาดีทางเสียงนะค่ะ นะครับ พูดจามีน้ำใจ ไม่เป็นไรครับ ผมช่วย ไม่ครับ พูดจาดีสัมมาคารวะ สวัสดิ์ค่ะท่านครับ คุณครูครับ คุณลุงค่ะ ขออนุญาตนะครับ พูดจาดี ความปรารถนาดี โชคดีนะครับ ยินดีด้วยนะค่ะ ขอให้ประสบความสำเร็จนะครับ ดังนี้ เป็นต้น เพราะปกติของคนโดยทั่วไป ไม่มีใครชอบให้คนอื่นพูดคำหยาบกับตน แม้เราก็เป็นเช่นนั้นเหมือนบทรกลอนสุนทรภู่ ที่ว่า “อันอ้อยตาลหวานลิ้นแล้วสิ้นซาก แต่ลมปากหวานหูไม่รู้หาย” อยากให้คนรักนับหน้า นับถือ ก็ต้องปากหวานเข้าไว้และมีความจริงใจด้วย

3. ช่วยงาน หรืออัตถจริยา แปลว่า การบำเพ็ญประโยชน์ คือ สิ่งใดที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้อื่น โดยเฉพาะสิ่งที่เป็น การ เป็นงาน เป็นหน้าที่ของเขา หากช่วยได้ก็ควรช่วย ยิ่งในคราวที่เขาต้องการความช่วยเหลือด้วยแล้ว หากเราไม่นิ่งดูดายแล้ว จะต้องช่วยขนขวายตามสมควร แม้ไม่ได้หวังให้เขารักหรืออยากให้เกิดเสน่ห์แก่ตน แต่ผลของความไม่เห็นแก่ตัว เอาตัวเข้าช่วยงานเขานั้น ย่อมทำให้เกิดความรักความหวังดีขึ้นโดยธรรมชาติ

4. สมานตน หรือสมานัตตตา แปลว่า การวางตนเสมอ คือวางตนให้เสมอภาค เข้ากับเขาได้ หากมีบางอย่างที่เข้ากันไม่ได้ ก็ต้องสมาน ปรับเปลี่ยน ปรับปรุงให้ลงรอยกัน ทั้งด้านพฤติกรรม และความคิดเห็น ไม่แสดงอาการโอ้อวด ถือดี ยกตนข่มท่าน อีกนัยหนึ่ง หากอยู่ในฐานะผู้น้อย ก็คือวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ มีสัมมาคารวะ นอบน้อมถ่อมตน เสมอต้นเสมอปลาย ผู้ประพฤติได้ดังนี้ ย่อมเป็นที่รักของคนทั้งหลายแน่นอน

อรศิริ เกตุศรีพงษ์ (2550) ได้ให้ความหมายว่า สังคหวัตถุ 4 คือ สิ่งที่เป็นเครื่องสงเคราะห์และยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกัน 4 ประการ

ทาน คือ การแบ่งปันวัตถุสิ่งของ รวมถึงอุปกรณ์ในการทำงานหรือเอกสารที่ใช้ในการทำงาน เช่น หากเพื่อนร่วมงานขาด-เหลืออุปกรณ์สิ่งของ ก็นำมาแบ่งปันกันใช้ การเริ่มต้นด้วยการแบ่งปันวัตถุสิ่งของภายนอก จะช่วยสร้างนิสัยให้บุคลากรในหน่วยงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน มีการให้การรับ (Give and Take) เพราะนอกเหนือจากการแบ่งปันเรื่องของความรู้ ประสบการณ์ อันเป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) แล้ว การแบ่งปันเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้วงจรของความรู้มีการขับเคลื่อนโดยเป็นการแบ่งปันความรู้ที่เป็นความที่เป็นความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ด้วย

ปิยวาจา คือ การแบ่งปันคำพูดดี ๆ คำพูดที่ไพเราะ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะกับกาลเทศะ พูดให้กำลังใจกัน ซึ่งในมุมมองของผู้เขียนเห็นว่า “ปิยวาจา” มีความสำคัญมากต่อการจัดการความรู้ในองค์กรเพราะการจะนำเครื่องมือต่าง ๆ มาใช้ในกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อที่จะดึงความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) ออกมาแลกเปลี่ยนกันนั้นต้องใช้ลักษณะของการ “พูดแลกเปลี่ยนกัน” เป็นหลัก

อรรถจริยา คือ การแบ่งปันความรู้ การให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นสิ่งที่ต้องทำได้ยากกว่าการแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ดังนั้น หากองค์กรใดสามารถปลูกฝังให้บุคลากรในองค์กรมี “อรรถจริยา” แล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากอีกต่อไปที่จะทำให้คนในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน รวมทั้งทำให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพราะเมื่อเพื่อนร่วมงานขาดความรู้ในเรื่องใด หรือต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องใด ผู้ที่มีความรู้ก็จะแบ่งปันให้โดยไม่หวงความรู้ หรือถ้าไม่ได้ขาดความรู้ แต่ขาดกำลังคนเพื่อนคนอื่น ๆ ก็ยินดีที่จะเข้าไปช่วยให้งานสำเร็จ หรืออาจเรียกได้ว่า ทำให้พนักงานในองค์กรเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกัน

สมานัตตตา คือ การมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอจริงใจต่อกันความเสมอต้นเสมอปลายจะช่วยให้เกิดความรู้สึกลดอดภัย ไม่ระแวงกัน และเป็นการสร้างความไว้วางใจกัน เชื่อใจกัน (Trust) เพราะถ้าคนในองค์กรไม่มีความไว้วางใจกัน หรือไม่เชื่อใจกัน พนักงานก็จะไม่อยากรนำความรู้ประสบการณ์ เทคนิคในการทำงานต่าง ๆ มาแบ่งปันแลกเปลี่ยน

เรียนรู้กัน ดังนั้น จึงถือได้ว่า “สมานัตตตา” เป็นแรงกระตุ้นในระยะยาวที่จะผลักดันให้คนในองค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอในการร่วมแบ่งปันความรู้ต่าง ๆ จะช่วยให้การจัดการความรู้ “มีชีวิต” อยู่เสมอ การที่พนักงานในองค์กรเป็นผู้ที่มีความสม่ำเสมอจริงใจต่อกัน ถือเป็นนิสัยความรับผิดชอบอย่างหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหากงานที่ทำประสบผลสำเร็จ ก็จะไม่แย่งกันเอาความดีความชอบใส่ตัวว่าฉันเป็นคนทำงานนั้นเอง หรือหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น พนักงานก็จะไม่มีการกล่าวโทษกัน แต่จะช่วยกันแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นบรรยากาศของความร่วมแรงร่วมใจก็จะเกิดขึ้น พนักงานรู้สึกว่าการแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทำงานของตนเองและองค์กรดีขึ้น

พัชรินทร์ ศรีสุพันธ์ (2550) ยังกล่าวถึง พระมหาบุญเพียร ปุณฺณวิริโย (แก้ววงศ์น้อย) ได้ให้ความหมายว่า สังคหวัตถุ 4 คือ ข้อปฏิบัติสำหรับการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน

1. ทาน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปัน มีน้ำใจต่อกันและกัน ได้แก่ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การแบ่งปันความสุขให้แก่กันและกัน ทั้งที่เป็นวัตถุสิ่งของ และแบ่งปันน้ำใจต่อบุคคลในครอบครัว ไม่ตระหนี่เหนียวใช้สอยหรือบริโภคสิ่งของแต่เพียงผู้เดียว

2. ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ อ่อนโยน พูดด้วยจิตที่ปรารถนารู้จักกาลเวลาในการพูดอย่างเหมาะสม และรู้จักการใช้ถ้อยคำพูด ไม่ใช่วาจาหักล้างเชือดเฉือนจิตใจของผู้อื่น หรือวาจาที่เป็นหยาบคาย กระด้างกระเดื่อง ดุด่าเสียดสี อันจะก่อให้เกิดการขัดใจกันในครอบครัวได้

3. อัตถจริยา การช่วยเหลือ บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่นได้แก่การสงเคราะห์เกื้อกูลกันของบุคคลในครอบครัว เช่น การช่วยเหลือการงาน แบ่งเบาภาระของกันและกัน

4. สมานัตตตา การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ บทบาท หน้าที่ของตนโดยวางตนเสมอต้นเสมอปลาย สามารถเข้ากับผู้อื่นได้

ไสว มาลาทอง (2552) ได้ให้ความหมายว่า หลักสังคหวัตถุ 4 ไว้ว่า สังคหวัตถุ 4 หมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน มีอยู่ 4 ประการ ได้แก่

1. ทาน คือ การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของ ๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่นไม่ตระหนี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้ไม่เป็นคนละโมภ ไม่เห็นแก่ตัว เราควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สินของที่เราหามาได้ มิใช่สิ่งจิจริงยั่งยืน เมื่อเราสิ้นชีวิตไปแล้วก็ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้

2. ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่ประโยชน์เหมาะสมกับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าได้ทรงให้

ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่งเพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการที่จะพูดให้เป็น ปิยวาจา นั้น จะต้องพูดโดยยึดหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

เว้นจากการพูดเท็จ

เว้นจากการพูดส่อเสียด

เว้นจากการพูดคำหยาบ

เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ

3. อัตถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิด หรือการประพาสในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ต่อผู้อื่น

4. สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพาสเสมอดันเสมอปลาย คุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยม และไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

พระวิวัฒน์ รอดสุโข ได้ให้ความหมายว่า สังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมในศาสนาพุทธซึ่ง ใช้ในการสงเคราะห์ผู้อื่นอันจะเป็นเครื่องผูกไมตรีประสานหมู่ชนเข้าด้วยกัน คำว่า สังคหวัตถุ มาจากคำว่า “ สังคห ” ซึ่งแปลว่าสงเคราะห์ กับคำว่า “ วัตถุ ” ซึ่งแปลว่าเรื่อง รวมความแล้วสังคหวัตถุจึงแปลว่า เรื่องการสงเคราะห์ หรือธรรมอันเป็นหลักในการสงเคราะห์ ซึ่งมีหลักใหญ่ ๆ อยู่ 4 ข้อด้วยกัน ดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงตรัสสอนแก่ภิกษุ ในกาลครั้งหนึ่งซึ่งเรียกว่า สังคหวัตถุ 4 คือ

1. ทาน หมายถึง การให้ การเฉลี่ยเผื่อแผ่แก่กันและกัน ซึ่งเป็นข้อสำคัญเพราะว่าทุก ๆ คนนั้นย่อมต้องการความช่วยเหลือจากกันอยู่ในด้านต่าง ๆ ในด้านวัตถุทรัพย์สินเงินทอง เครื่องอุปโภคต่าง ๆ ในด้านกำลังกาย ช่วยกระทำกิจการของกันและกันทางกาย ในด้านวาจา พูดจาช่วยเหลือกันในเรื่องที่ควรพูด ในด้านสติปัญญา ช่วยให้ความรู้ให้การแนะนำในข้อที่ควรจะแนะนำต่าง ๆ การให้การเฉลี่ย เผื่อแผ่ ทุกคนทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยต่างก็ควรจะมีทาน คือ ให้การช่วยเหลือกัน ผู้ใหญ่ให้การช่วยเหลือผู้น้อย ผู้น้อยก็ให้การช่วยเหลือผู้ใหญ่ ด้วยจิตใจมุ่งที่จะช่วยให้บรรลุถึงประโยชน์ที่ต้องการ หรือเพื่อที่จะให้พ้นจากอุปสรรคขัดข้องทั้งหลาย

2. ปิยวาจา หมายถึง การเจรจาถ้อยคำซึ่งเป็นที่รักเป็นที่จับใจแก่กันและกันอันเป็นถ้อยคำสุภาพ เพราะวาจาที่พูดออกไปนั้น ถ้าเป็นวาจาที่ไม่สุภาพไม่เป็นที่รักที่พอใจ ก็เป็นวาจาที่อาจเสียดแทงหัวใจของผู้อื่น ทำให้ผู้อื่นเกิดความเสียใจ ควบคุมการพูดของเราให้ไพเราะก็คือสตินั่นเอง ดังนั้นการพูดหรือการแสดงออกทุกครั้งต้องมีสติอยู่เสมอ

3. อัตถจริยา หมายถึง การประพาสประโยชน์กันและกัน คือ การทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน เช่น โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย สังคมที่ตนอาศัยอยู่ตลอดถึงประเทศชาติ สิ่งใดที่เป็นโทษก็

ควรละเว้นไม่กระทำ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์สามารถปฏิบัติได้ทั้งกาย วาจา ใจ ในทุกเวลา และทุกโอกาส

4. สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้วางตนสมมาเสมอ หรือเสมอต้นเสมอปลายซึ่งหมายถึงการรักษาระเบียบวินัยอันใดที่ทุกคนพึงปฏิบัติทั้งผู้ใหญ่ทั้งผู้น้อยตามหน้าที่ ที่บัญญัติเอาไว้เป็นระเบียบของสถานที่ ของหน่วยงาน เช่น กฎระเบียบของสถาบันการศึกษา กฎระเบียบของสถานที่ราชการต่าง ๆ เป็นต้น ตลอดถึงกฎหมายบ้านเมือง ในทางพระพุทธศาสนาก็คือ พระวินัยบัญญัติสำหรับพระภิกษุทั้งหลายนั่นเอง

นางพญา พุทธรักษ์ (2550) ยังได้กล่าวถึง พระภวนาวิสุทธิคุณ (เสริมชัย ชยมงคล) ได้ให้ความหมายว่า หลักธรรมปฏิบัติที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวผู้อื่นไว้ได้คือ สังคหวัตถุ 4 อย่างได้แก่ 228

1. ทาน การให้ปันสิ่งของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ปันนั้น ย่อมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจแก่ผู้รับให้ระลึกนึกถึงความเป็นผู้มีน้ำใจโอบอ้อมอารีของผู้ให้ ผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารีมีน้ำใจ มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อยู่เสมอ ย่อมเป็นที่รักแก่ชนทั้งหลาย คนหมู่มากย่อมคบค้าสมาคมด้วย สมดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสว่า ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก คนหมู่มากย่อมคบหา

2. ปิยวาจา การเจรจาที่อ่อนหวาน คือวาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนตามฐานะ ย่อมเป็นที่ชื่นใจเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ฟังหรือคู่สนทนา ไม่มีใครชอบวาจาที่หยาบคายแข็งกระด้าง หรือวาจาที่ก้าวร้าว ที่ไร้มารยาท ไม่รู้กาลเทศะ และวาจาที่ไม่ไพเราะ ไม่สมฐานะระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังและคู่สนทนาด้วย คนเราจะได้ดีหรือถึงความเสื่อมก็ด้วย วาจา นั้นแหละ เป็นข้อสำคัญประการหนึ่ง โบราณท่านจึงกล่าวไว้ว่า ปากเป็นเอก เลขเป็นโท หมายความว่า วาจาที่ดี ที่สุภาพ ที่ไพเราะอ่อนหวานนั้นแหละเป็นข้อปฏิบัติที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของการครองใจคน และจะได้ดีก็เพราะวาจานั้นแหละ ส่วนคำว่า เลข ณ ที่นี้ หมายถึง วิชาความรู้ยังเป็นเรื่อง คือจะเป็นคนมีความรู้สูง แต่ถ้าปากไม่ดีเสียแล้ว ย่อมหวังความเจริญในชีวิตได้ยาก เพราะคนปากเสียไม่อาจผูกใจใครไว้ได้ จะหาคนคบหาสมาคมเป็นมิตรสหายที่ดีที่จริงใจต่อกันได้ยาก ปิยวาจา คือวาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนต่อกันตามฐานะเท่านั้นแหละที่จะเป็นเครื่องผูกใจผู้อื่นได้ยืนยาว

3. อตถจริยา การประพฤติสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น หมายความว่า ความเป็นผู้มีน้ำใจ ไม่นิ่งดูตาย รู้จักสงเคราะห์และช่วยเหลือกิจการของผู้อื่นให้สำเร็จ รู้จักช่วยกระทำกิจอันเป็นประโยชน์บุคคลอื่นหรือแก่สังคมส่วนรวม ตามความหมายสมแก่ฐานะและโอกาส ไม่เป็นคนแล้งน้ำใจช่วยใครไม่เป็น คือไม่เป็นคนเห็นแก่ตัวจัด ยามที่ผู้อื่นหรือสังคมประสบความทุกข์เดือดร้อนก็มีจิตคิดช่วยเหลือ

4. สมานัตตตา คือความเป็นผู้มีตนเสมอ ไม่ถือตัว ก็คือ ความประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เมื่อมีชีวิตที่เจริญก้าวหน้า หรือได้ดิบได้ดีขึ้นไป ก็ไม่ถือตัวหรือทำตัวเย่อหยิ่งกับญาติพี่น้องหรือมิตรสหายเดิม ที่เคยคบค้าหรือปฏิบัติต่อกัน เคยเคารพนับถือกันมาอย่างอย่างไร

ก็คงประพจน์ปฏิบัติดีต่อกัน เคารพนับถือกันอยู่อย่างนั้น ความเป็นผู้มีตนเสมอนี้เป็นคุณเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นไว้เป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกันได้เป็นอย่างดี

นางพฤษา พุทธรักษ์ (2550) ได้กล่าวจาก โสภณ จาเลิศ ที่ได้พูดไว้ว่า ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่น หรือธรรมเพื่อให้คนเป็นที่รักของคนทั่วไป คือ สังคหวัตถุ 4 นั้นเอง ได้แก่

1. ทาน คือ การให้ เสียสละ แบ่งปันแก่ผู้อื่น
2. ปิยวาจา คือ พูดจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ นุ่มนวล เหมาะแก่บุคคล เวลา สถานที่ พูดในสิ่งที่ประโยชน์ พูดในทางสร้างสรรค์ และเกิดกำลังใจ
3. อุตถจริยา คือ ทำตนให้เป็นประโยชน์ ตามกำลังสติปัญญา ความรู้ความสามารถ กำลังทรัพย์และเวลา
4. สมานัตตตา คือ ทำตนให้เสมอดันเสมอปลาย วางตนเหมาะสมกับฐานะ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุขสม่ำเสมอ

หลักธรรมที่กล่าวมานี้ หากผู้ใดยึดถือปฏิบัติ เชื่อแน่ว่าจะเป็นที่รักใคร่เคารพนับถือของเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไป คนไทยเรานั้นมักชอบจดจำถ้อยคำที่คล้องจองกันจึงใคร่เสนอคำที่จะทำให้จำได้ง่ายและเป็นคาถาสำหรับทำให้ตนเองเป็นที่รักใคร่ของบุคคลทั่วไป คือเราควรจะเป็นคนที่ โอบอ้อมอารี (ทาน) วจีไพเราะ (ปิยวาจา) สงเคราะห์ปวงชน (อุตถจริยา) วางตนเหมาะสม (สมานัตตตา)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต) (2554) ยังได้ให้ความหมายของหลักสังคหวัตถุธรรมนี้ อีก ว่า เป็นหลักการสงเคราะห์ หรือหลักยึดกุมสังคม คือทาน ปิยวาจา อุตถจริยา สมานัตตตา นี้แหละ เป็นชุดออกสังคม ที่คู่กับชุดในใจคือ พรหมวิหาร 4 ธรรมประจำใจของพรหมหรือธรรมประจำใจอย่าง ประเสริฐ ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ลงจบคู่สี่ เป็นชุดมี 4 เท่ากัน แต่ไม่ใช่แค่นั้นก็เอา ฝ่ายปฏิบัติการตั้ง

1. ทาน ช่วยเหลือกันในยามเดือดร้อนไม่ว่าจะมีมากหรือน้อยก็แบ่งปันให้ เพื่อแสดงความรัก ความปรารถนาดี เอื้อเฟื้อ โอบอ้อมอารี นี่คือน้ำใจ ด้วยเมตตา มีความทุกข์ เดือดร้อน เจ็บไข้ได้ป่วย ก็ไปให้เพื่อช่วยเหลือ นี่คือน้ำใจ ด้วยกรุณา เขาทำความดี สร้างสรรค์ความเจริญของสังคม เช่น เป็นนักประดิษฐ์ที่ดี ก็ไปให้เพื่อให้กำลังใจส่งเสริม นี่คือน้ำใจ ด้วยมุทิตา

2. ปิยวาจา อยู่กันตามปกติ ก็พูดด้วยความรักความปรารถนาดี พูดจาสุภาพอ่อนโยน นี่คือน้ำใจ ด้วยเมตตา เขามีทุกข์ มีปัญหาชีวิต ก็ไปพูดปลอบโยน แนะนำนอกวิธีแก้ไขปัญหา ให้กำลังใจ นี่คือน้ำใจ ด้วยกรุณา เขาทำความดี บำเพ็ญประโยชน์ ไปทำบุญทำกุศล ก็พูดอนุโมทนาชวนกันส่งเสริม นี่คือน้ำใจ ด้วยมุทิตา

3. อุตถจริยา อยู่กันตามปกติ ก็ทำประโยชน์ แก่เขา ช่วยออกแรงทำนันทน์ให้ ด้วยความรักความปรารถนาดี นี่คือน้ำใจ ด้วยเมตตา เขามีความทุกข์เดือดร้อน ตกน้ำ ไฟไหม้ มีงาน

ใหญ่เหลือกำลัง ต้องการเรี่ยวแรงกำลังช่วยเหลือ ก็ไปช่วยให้เขาพ้นทุกข์พ้นปัญหา ด้วยเรี่ยวแรงกำลังกาย หรือกำลังปัญญาความสามารถ นี่คือ อุตถจริยาด้วยกรุณา เขาทำความดีหรือบำเพ็ญประโยชน์กัน เช่น มีงานวัด ก็มาช่วยจัดเตรียมการต่าง ๆ ส่งเสริมการทำความคิดดี นี่คือ อุตถจริยาด้วยมูทิตาและข้อสุตท้าย

4. สมานัตตา ความมีตนเสมอ ก็หมายความว่า เสมอภาคกัน มีความเป็นธรรม เทียงธรรม ก็เข้าข้ออุเบกขา อุเบกขาก็มาออกที่สมานัตตา ซึ่งแสดงออกในแง่ต่าง ๆ มีตนเสมอกัน ไม่เลือกที่รักผลักที่ชัง ไม่ดูถูกดูหมิ่นกัน ไม่เอารัดเอาเปรียบกัน มีความเป็นธรรม แล้วก็ทำตนให้เสมอ สมานเข้ากันได้ จะเห็นว่าถ้าปฏิบัติตามหลักธรรมชุดสังคหวัตถุนี้ ก็จะสร้างความสุขขึ้นได้ในสังคม และเวลาเราปฏิบัติธรรมเพื่อสังคมเหล่านี้ก็คือการปฏิบัติธรรมของตัวเองนั่นเอง

จากที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า สังคหวัตถุ 4 คือ หลักคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของบุคคลและประสานมนุษย์ไว้ในความสามัคคี แบ่งออกเป็น 4 ประการ

1) ทาน (Giving Offering) หมายถึง การให้ การเสียสละ แบ่งปันและมีความเกื้อกูลกันแก่ผู้อื่นในการทำงาน

2) ปิยวาจา (Kindly Speech) หมายถึง การใช้วาจาประสานไมตรี การสื่อสารระหว่างบุคคล พูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล และเหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ การใช้วาจาที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ กล่าวคำยกย่องหรือชมเชยผู้อื่นด้วยความจริงใจ

3) อุตถจริยา (Useful Conduct) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น โดยการใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ รวมถึงกำลังทรัพย์และเวลาที่มีอยู่ให้เกิดคุณค่าสูงสุด

4) สมานัตตา (Even and Equal Treatment) หมายถึง การวางตนอย่างเหมาะสมและเสมอต้นเสมอปลายเหมาะสมตามฐานะและตำแหน่งหน้าที่การงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียมเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุขอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 2.4 กรอบการบูรณาการของโรงเรียนแห่งความสุขกับสังคหวัตถุ 4
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี

โรงเรียนแห่งความสุข	สังคหวัตถุ 4	โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักธรรม
1. การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี <u>นิยาม</u> การที่สถานศึกษามี ความปลอดภัย ความสุขและ ประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้ง สิ่งแวดล้อมภายในและ ภายนอกสถานศึกษา การสร้าง แรงจูงใจและลดความเครียด จากการทำงาน รวมถึงได้รับ การสนับสนุนทรัพยากรจาก เครือข่ายภายนอก มี สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ ร่างกายและจิตใจ เพื่อใช้ พักผ่อนและทำกิจกรรมเสริม สุขภาพ มีบรรยากาศที่เป็น มิตร	1) ทาน หมายถึง การให้ การ เสียสละ และการแบ่งปันแก่ ผู้อื่นในการทำงาน เป็นการ แสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึง คุณธรรมและจริยธรรมในการ อยู่ร่วมกันในสังคม การ แสดงออกซึ่งความเกื้อกูลกัน	1.1) ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้ความร่วมมือในการ สร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูล ปลอดภัยและมีความสุขทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจ ก่อให้เกิด สภาพแวดล้อมที่มีบรรยากาศ ที่เป็นมิตร เหมาะสมต่อการ พักผ่อน และส่งเสริมการ ดำเนินงานอย่างมี ประสิทธิภาพ
	2) ปิยวาจา หมายถึง การใช้ วาจาประสานไมตรี การ สื่อสารระหว่างบุคคล พูดจา ด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล และเหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ การใช้วาจาที่เป็น ประโยชน์และสร้างสรรค์ กล่าวคำยกย่องหรือชมเชย ผู้อื่นด้วยความจริงใจ	1.2) สถานศึกษามีการสื่อสาร และสร้างแรงจูงใจให้เกิดความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สถานศึกษามี สภาพแวดล้อมที่อบอุ่น ปลอดภัย ทั้งด้านร่างกายและ จิตใจเหมาะสมต่อการพักผ่อน การทำกิจกรรมเสริมสุขภาพ และเอื้อต่อการได้รับการ สนับสนุนจากเครือข่าย ภายนอก
	3) อตถจริยา หมายถึง การ ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็น ประโยชน์ ทั้งต่อตนเองและ ผู้อื่น โดยการใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ รวมถึง	1.3) ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ร่วมกันสร้าง สภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุข ภาวะทางกายและจิตใจ มี บรรยากาศที่เป็นมิตร มีความ

โรงเรียนแห่งความสุข	สังคหวัตถุ 4	โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักธรรม
	กำลังทรัพย์และเวลาที่มีอยู่ให้ เกิดคุณค่าสูงสุด	ปลอดภัย และมีความสามัคคี ในองค์กร เหมาะสมต่อการ พักผ่อนและการทำกิจกรรม เสริมสุขภาพ
	4) สมานัตตา หมายถึง การ วางตนอย่างเหมาะสมและ เสมอต้นเสมอปลายเหมาะสม ตามฐานะและตำแหน่งหน้าที่ การงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วย ความเท่าเทียม เคารพใน ศักดิ์ศรีของผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วม สุขอย่างสม่ำเสมอ	1.4) ครูและบุคลากรทางการ ศึกษารู้สึกมีคุณค่าในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น และ ร่วมมือกันอย่างสมัครใจ ให้ สถานศึกษามีความปลอดภัย มี ความสามัคคีในองค์กร มี แรงจูงใจในการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุข ภาวะทางกายและจิตใจ มี บรรยากาศที่เป็นมิตร เหมาะสมต่อการพักผ่อนและ การทำกิจกรรมเสริมสุขภาพ

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง การสร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อสุขภาวะในสถานศึกษาควรเกิดจากความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่าย โดยร่วมกันพัฒนาบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น ปลอดภัย และเอื้อต่อสุขภาวะทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงเหมาะสมต่อการพักผ่อนและการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ สถานศึกษาควรมีการสื่อสารและสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนความร่วมมือจากเครือข่ายภายนอก นอกจากนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็น และทำงานร่วมกันด้วยความสมัครใจ จะช่วยเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรและเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุข ความปลอดภัย และประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษา

พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน
2. สถานศึกษาสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมส่งผลให้ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างทั่วถึง
4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรภายในสถานศึกษา
5. สถานศึกษามีบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามัคคี ร่วมมือกันทำงานอย่างสร้างสรรค์
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
8. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมจากเครือข่ายภายนอก

ตารางที่ 2.5 การบูรณาการของโรงเรียนแห่งความสุขกับสังคหวัตถุ 4 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก

โรงเรียนแห่งความสุข	สังคหวัตถุ 4	โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักธรรม
2) การมีทัศนคติเชิงบวก หมายถึง การสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีการทำงานเป็นทีมเรียนรู้ร่วมกัน ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้นำและแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมมิตรภาพแบบกัลยาณมิตร ยอมรับความแตกต่าง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ มี	1) ทาน หมายถึง การให้ การเสียสละ และการแบ่งปันแก่ผู้อื่นในการทำงาน เป็นการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคม การแสดงออกซึ่งความเกื้อกูลกัน	2.1) สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมเรียนรู้และพัฒนาไปพร้อมกัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ มีการให้กำลังใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมจิตวิญญาณและคุณธรรมในการดำเนินชีวิตที่ดี
	2) ปิยวาจา หมายถึง การใช้วาจาประสานไมตรี การสื่อสารระหว่างบุคคล พูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล และ	2.2) สถานศึกษามีการสื่อสารประสานงานในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และความร่วมมือ

โรงเรียนแห่งความสุข	สังคหวัตถุ 4	โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักธรรม
การให้กำลังใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมจิตวิญญาณและคุณธรรมในการดำเนินชีวิตที่ดี	เหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ การใช้วาจาที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ กล่าวคำยกย่องหรือชมเชยผู้อื่นด้วยความจริงใจ	ภายในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ช่วยให้บุคลากรทำงานเป็นทีม เรียนรู้และพัฒนาไปด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีการให้กำลังใจและช่วยเหลือกันอย่างต่อเนื่อง
	3) อุตถจริยา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น โดยการใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ รวมถึงกำลังทรัพย์และเวลาที่มีอยู่ให้เกิดคุณค่าสูงสุด	2.3) ครูและบุคลากรทางการศึกษายอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ ให้กำลังใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
	4) สมานัตตา หมายถึง การวางตนอย่างเหมาะสมและเสมอต้นเสมอปลายเหมาะสมตามฐานะและตำแหน่งหน้าที่การงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่าเทียม เคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุขอย่างสม่ำเสมอ	2.4) การที่บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลที่ ส่งเสริมมิตรภาพแบบกัลยาณมิตร มีการยอมรับความแตกต่าง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่

ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก หมายถึง สถานศึกษาควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันของครูและบุคลากรทางการศึกษาในลักษณะของการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยการสื่อสารและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และความร่วมมือภายในองค์กร ควบคู่กับการส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การให้กำลังใจ และการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น น่าอยู่ และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การที่บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาลและดำรงตนเป็นกัลยาณมิตร จะช่วยเสริมสร้างจิตวิญญาณ คุณธรรม และ

ความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสุขและสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก

1. สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข
2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือกันเมื่อต้องเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน
4. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้างภายในสถานศึกษา
5. สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพแบบกัลยาณมิตรและมีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
6. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษา
8. สถานศึกษามีการปลูกฝังคุณธรรมด้านความเมตตาและการเกื้อกูล เพื่อส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา
9. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย และจิตใจ ในการทำงานมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.6 การบูรณาการของโรงเรียนแห่งความสุขกับสังคหวัตถุ 4 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

โรงเรียนแห่งความสุข	สังคหวัตถุ 4	โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักธรรม
3) การมีสวัสดิการที่เหมาะสม หมายถึง การสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในด้าน สวัสดิการความมั่นคงในหน้าที่ การงาน เปิดโอกาสให้เกิดการเติบโตในสายวิชาชีพอย่าง	1) ทาน หมายถึง การให้ การเสียสละ และการแบ่งปันแก่ผู้อื่นในการทำงาน เป็นการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึง คุณธรรมและจริยธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคม การแสดงออกซึ่งความเกื้อกูลกัน	3.1) สถานศึกษาให้สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และส่งเสริม การพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ให้กำลังใจ ยกย่อง และส่งเสริมสุขภาวะกายใจ ของบุคลากร ส่งผลให้เกิด ความพึงพอใจ ภาคภูมิใจ และ

โรงเรียนแห่งความสุข	สังคหวัตถุ 4	โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักกรรม
ต่อเนื่อง มีการ ยกย่อง และให้กำลังใจผู้ปฏิบัติงานที่มี ผลงานดีเด่น ส่งเสริมให้ บุคลากรดูแลสุขภาพทั้งทาง ร่างกายและจิตใจอย่าง สม่ำเสมอ ตลอดจนการจัด กิจกรรมศึกษาดูงานหรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโลก ทัศน์และพัฒนาศักยภาพในมิติ ใหม่ ๆ	2) ปิยวาจา หมายถึง การใช้ วาจาประสานไมตรี การ สื่อสารระหว่างบุคคล พูดจา ด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล และเหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ การใช้วาจาที่เป็น ประโยชน์และสร้างสรรค์ กล่าวคำยกย่องหรือชมเชย ผู้อื่นด้วยความจริงใจ	แรงจูงใจในการทำงานอย่าง ยั่งยืน 3.2) สถานศึกษามีการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ ให้ความ ไว้วางใจ และแรงจูงใจในการ ทำงาน รวมถึงดูแลสวัสดิการ ความมั่นคงในหน้าที่ การ พัฒนาวิชาชีพ และยกย่องให้ กำลังใจ
	3) อัตถจริยา หมายถึง การ ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็น ประโยชน์ ทั้งต่อตนเองและ ผู้อื่น โดยการใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ รวมถึง กำลังทรัพย์และเวลาที่มีอยู่ให้ เกิดคุณค่าสูงสุด	3.3) สถานศึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูและบุคลากรเกิดความ พึงพอใจ ภาคภูมิใจ และมี ความสุขในการทำงาน
	4) สมานัตตา หมายถึง การ วางตนอย่างเหมาะสมและ เสมอต้นเสมอปลายเหมาะสม ตามฐานะและตำแหน่งหน้าที่ การงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วย ความเท่าเทียม เคารพใน ศักดิ์ศรีของผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วม สุขอย่างสม่ำเสมอ	3.4) สถานศึกษาจัดให้มี กิจกรรมศึกษาดูงานหรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เปิดโลก ทัศน์และพัฒนาศักยภาพในมิติ ใหม่ ๆ

ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม หมายถึง สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความก้าวหน้าในวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยจัดให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งการยกย่องเชิดชูเกียรติ และการให้กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ สถานศึกษาควรส่งเสริมสุขภาวะทางกายและจิตใจของบุคลากร ตลอดจนจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อเปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพในมิติใหม่ ๆ อันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ ความสุขในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของสถานศึกษา

พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

1. สถานศึกษาให้การสนับสนุนสวัสดิการ ส่งเสริมความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. สถานศึกษาให้การยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น สร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. สถานศึกษาชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนถูกต้อง
4. สถานศึกษาช่วยเหลือส่งเสริมสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ในวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน
6. สถานศึกษาจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่และความสนใจ

ตารางที่ 2.7 การบูรณาการของโรงเรียนแห่งความสุขกับสังคหวัตถุ 4 ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

โรงเรียนแห่งความสุข	สังคหวัตถุ 4	โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักธรรม
4) การมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย หมายถึง ระดับความสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ การดำเนินงานที่เป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานระดับสูงกำหนดไว้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่อยู่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และการเป็นที่ยอมรับจากชุมชน มีภาพลักษณ์ที่ดีและผู้ปกครองมีความไว้วางใจส่งบุตรหลานเข้าเรียนอย่างต่อเนื่อง	1) ทาน หมายถึง การให้ การเสียสละ และการแบ่งปันแก่ผู้อื่นในการทำงาน เป็นการแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคม การแสดงออกซึ่งความเกื้อกูลกัน	4.1) สถานศึกษาให้ ความร่วมมือร่วมกันในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับมาตรฐาน
	2) ปิยวาจา หมายถึง การใช้ วาจาประสานไมตรี การสื่อสารระหว่างบุคคล พูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ นุ่มนวล และเหมาะสมกับบุคคล เวลา และสถานที่ การใช้วาจาที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ กล่าวคำยกย่องหรือชมเชยผู้อื่นด้วยความจริงใจ	4.2) สถานศึกษาชี้แนะแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานระดับสูงกำหนดไว้
	3) อุตถจริยา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น โดยการใช้สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ รวมถึงกำลังทรัพย์และเวลาที่มีอยู่ให้เกิดคุณค่าสูงสุด	4.3) สถานศึกษาส่งเสริมการดำเนินงานตามพันธกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ เป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงานต้นสังกัดกำหนด ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน
	4) สมานัตตา หมายถึง การวางตนอย่างเหมาะสมและเสมอต้น	4.4) สถานศึกษาดำเนินงานจนได้รับการยอมรับจากชุมชน มี

โรงเรียนแห่งความสุข	สังคหวัตถุ 4	โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักธรรม
	เสมอปลายเหมาะสมตามฐานะ และตำแหน่งหน้าที่การงาน ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเท่า เทียม เคารพในศักดิ์ศรีของ ผู้อื่น ร่วมทุกข์ร่วมสุขอย่าง สม่ำเสมอ	ภาพลักษณ์ที่ดี และได้รับความ ไว้วางใจจากผู้ปกครองให้ส่ง บุตรหลานเข้าเรียนอย่าง ต่อเนื่อง

ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย หมายถึง สถานศึกษาควรส่งเสริมความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการกำหนดและขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามมาตรฐานที่กำหนด พร้อมทั้งชี้แนะแนวทางและกำกับกับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐาน และข้อกำหนดของหน่วยงานต้นสังกัด การดำเนินงานตามพันธกิจและเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้สถานศึกษามีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ได้รับรางวัลหรือการยอมรับในระดับต่าง ๆ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจจากชุมชนและผู้ปกครอง ซึ่งสะท้อนถึงความสำเร็จและคุณภาพของการบริหารจัดการสถานศึกษา

พฤติกรรมบ่งชี้องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับมาตรฐาน
2. สถานศึกษามีการชี้แจงแนวทางนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง
3. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจอย่างต่อเนื่อง
4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้
5. สถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ มีผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง
6. สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนส่งผลต่อความไว้วางใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน

การบูรณาการของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัยได้บูรณาการของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม ได้ดังนี้

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม หมายถึง การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขความรุ่งเรืองพัฒนาองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี การมีทัศนคติเชิงบวก การมีสวัสดิการที่เหมาะสม และการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีควรเกิดจากความร่วมมือของครูและบุคลากรในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น ปลอดภัย และเอื้อต่อสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วม การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอก ส่วนการมีทัศนคติเชิงบวกควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ร่วมกัน การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล อันนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเอื้อต่อการพัฒนา สถานศึกษาควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสม สร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ และดูแลสุขภาวะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการยกย่องเชิดชูเกียรติและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน การกำหนดและขับเคลื่อนเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน โดยยึดมาตรฐานและนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด จะช่วยให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชนและผู้ปกครอง มีภาพลักษณ์ที่ดี และสะท้อนถึงความสำเร็จของการบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีคุณภาพ

2.4. แนวคิดเกี่ยวกับวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)

2.4.1 ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายว่า วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้ให้ความหมายของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ว่า หมายถึง วงจรการบริหารงานคุณภาพที่ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก คือ การวางแผน (Plan) การนำไปปฏิบัติ (Do) การประเมินผล (Check) และการนำผลประเมินมาปรับปรุง (Act) เพื่อยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2551) ได้ให้ความหมายว่า วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ว่า หมายถึง ระบบคุณภาพที่กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายที่โรงเรียนต้องการพัฒนาและการวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียนซึ่งตรงกับขั้นวางแผน (Plan = P) คือ การที่โรงเรียนกำหนดมาตรการ

และแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ กระบวนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในขั้นนี้ คือ ขั้นกระทำ (Do = D) การตรวจสอบหรือการประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตรงกับขั้นการตรวจสอบ (Check = C) และการนำผลการประเมินไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพตรงกับขั้นปฏิบัติ (Act = A) เพื่อปรับปรุงงาน ทั้งนี้กระบวนการดำเนินงานทั้งหมดต้องทำเป็ยวงจรต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการปรับปรุงทั้งระบบคุณภาพ การควบคุม และการตรวจสอบคุณภาพให้ดียิ่งขึ้น

วิเชียร วิทยอดม (2560) ได้ให้ความหมายว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ว่า หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมกระบวนการ (Process Control) เพื่อให้มั่นใจว่ากิจกรรมต่างๆ ในองค์กรดำเนินไปอย่างมีทิศทาง และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้ทันต่อเหตุการณ์ผ่านกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลอย่างเป็นระบบ

Deming (1995) ได้ให้ความหมายว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ว่า หมายถึง การจัดการอย่างมีคุณภาพ เป็นกระบวนการที่ดำเนินการต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น โดยหลักการที่เรียกว่าวงจรคุณภาพ (PDCA) หรือวงจร Deming ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข

Senge (2006) ได้ให้ความหมายว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ว่า หมายถึง วงจรแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน (Collective Learning) ที่ไม่ใช่แค่เรื่องของระบบงาน แต่เป็นเรื่องของคนในองค์กรที่ร่วมกันสะท้อนผลการปฏิบัติงาน (Reflection) เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง

กล่าวโดยสรุป วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) หมายถึง กระบวนการที่ดำเนินการที่เป็นระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดผลผลิตและบริการที่มีคุณภาพขึ้น ประกอบด้วย การวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบหรือการประเมิน (Check) การปรับปรุงแก้ไขการทำงาน (Action)

2.4.2 ความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ไว้ดังนี้

วิเชียร วิทยอดม (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เป็นกลไกที่ช่วยในการประหยัทรัพยากรและลดความสูญเปล่าในกระบวนการทำงาน เพราะการวางแผน (Plan) ที่รัดกุมช่วยลดโอกาสเกิดข้อผิดพลาด และการติดตามผล (Check) ช่วยให้องค์กรแก้ไขปัญหาได้ทัน่วงทีก่อนที่จะเกิดความเสียหายในวงกว้าง

สุวิมล ว่องวานิช (2561) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เป็นเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียนโดยครูสามารถใช้ PDCA ในการตรวจสอบนวัตกรรม การสอนของตนเองอย่างเป็นระบบ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้อย่าง เป็นรูปธรรม

ธีรวิทย์ บุญโสภณ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เป็นหัวใจสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance) ที่ช่วยให้ สถานศึกษาสามารถบริหารงานได้อย่างเป็นระบบ มีตัวบ่งชี้ผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน และสร้างความเชื่อมั่น ให้กับผู้ปกครองและชุมชนว่าการจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

Kume (1999) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) เป็น เครื่องมือสำคัญในการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) โดยเน้นว่าหากขาดการตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Act) องค์กรจะไม่สามารถยกระดับมาตรฐานคุณภาพให้สูงขึ้นได้ และจะประสบกับปัญหาเดิมซ้ำซาก

Rout and Priyadarshani (2019) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของวงจรคุณภาพ เดมมิ่ง (PDCA) เป็นสะพานเชื่อมระหว่างความคิดและการปฏิบัติ ซึ่งสำคัญมากในการจัดการเชิงกล ยุทธ์ เพราะช่วยเปลี่ยนแผนงานบนกระดาษให้กลายเป็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ ผ่านการทดลองและ เรียนรู้ซ้ำๆ

กล่าวโดยสรุปว่า วงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มีความสำคัญเพราะว่า เป็นกิจกรรมการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ การตรวจสอบ และการ ปฏิบัติการแก้ไข โดยการวางแผน การนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติ ตรวจสอบผลลัพธ์ที่ได้ และถ้าผลลัพธ์ ไม่ได้ตามที่คาดหวังไว้ จะมีการทบทวนแผนการเริ่มต้นใหม่อีกครั้งหนึ่ง

2.4.3 ขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA)

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้
สมาน อัสวภูมิ (2541) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) มี 4 ขั้นตอน
ดังนี้

ขั้นที่ 1 คือ P-Planning (การวางแผน) คือ การกำหนดขึ้นล่วงหน้าเป้าหมายเป็น อย่่างไร และจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ของการวางแผนจะต้องระบุ ผลงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำให้ได้ผลงานนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจของปัจจุบันจะเลือก วิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามความต้องการของอนาคต

ขั้นที่ 2 คือ D-Do (สภาพตามแผน) คือ การนำเอาแผนมาปฏิบัติให้เป็นไปตาม เป้าหมายและกำหนดของเวลา เพื่อให้เกิดผลตามที่กำหนดไว้ของแผน

ขั้นที่ 3 คือ C-Check (การตรวจสอบประเมินผล) คือ กระบวนการตรวจสอบสภาพงานเปรียบเทียบกับผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ติดตามกำกับดูแลความก้าวหน้าของงาน

ขั้นที่ 4 คือ A-Action (การปรับปรุงงาน) คือ การนำผลจากการประเมินผลมาปรับปรุงงานแก้ไขงานเพื่อพัฒนาให้งานบรรลุตามเป้าหมาย

ปรีทรรศน์ พันธบุรุษย์ (2545) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ดังนี้

P (Plan) คือ จะเริ่มนับจากการแสวงหาจุดที่เป็นปัญหา ระหว่างระดับความแตกต่างจุดที่มุ่งหวังและสภาพที่เป็นจริง เมื่อจับจุดที่เป็นปัญหาได้แล้ว จัดทำแผนมาตรการในการแก้ไข แล้วจึงเข้าสู่ขั้น D หรือ do ต่อไป

D (Do) คือ การปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขแผนใหม่ล่าสุด เพราะแผนคือสิ่งที่ปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ ต้องแน่ใจว่าแผนที่จะลงมือปฏิบัติเป็นแผนที่ล่าสุดจริง ๆ

C (Check) คือ การเปรียบเทียบระหว่างผลลัพธ์กับค่าเป้าหมายเสมอ

A (Act) คือ การปฏิบัติหลังการตรวจสอบ ซึ่งเป็นไปได้หลายประการ ดังนี้

1. ในกรณีที่ผลลัพธ์ต่ำกว่าเป้าหมายจะต้องมีการทบทวนแผนของมาตรการแก้ไข แล้วดูสิ่งที่ยังคงเป็นปัญหาอยู่นั้นมีสิ่งใดที่ปฏิบัติได้ทันทีให้ลงมือปฏิบัติเลย ส่วนสิ่งที่ปฏิบัติไม่ได้ทันทีให้สะท้อนสู่แผนการแก้ไขปัญหารอบต่อไป

2. ในกรณีที่ผลลัพธ์ดีกว่าเป้าหมาย จะต้องมีการทบทวนการกำหนดเป้าหมายว่าต่ำเกินไปหรือไม่ ควรมีการปรับเป้าหมายให้ดีกว่าเดิมหรือไม่ ผลลัพธ์เหนือกว่าความคาดหมายโดยปัจจัยภายนอกอื่น ๆ หรือไม่

3. ในกรณีที่ผลลัพธ์ได้ตรงตามเป้าหมายให้ทบทวนว่าได้มีการปฏิบัติตามแผนมาตรการแก้ไขครบถ้วนหรือไม่ ถ้าใช่ แสดงว่าแผนนี้ถูกต้องและควรกำหนดเป็นวิธีการปฏิบัติงานมาตรฐานเพื่อรักษาให้ผลลัพธ์คงอยู่ในระดับที่ต้องการต่อไป

สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2554) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิ่ง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

P คือ Plan หมายถึง การวางแผน โดยเลือกปัญหาและตั้งเป้าหมายร่วมกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

D คือ Do หมายถึง การนำแผนหรือวิธีการแก้ไขปัญหาที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันไปใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นการนำแผนแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ

C คือ Check หมายถึง การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนำข้อมูลก่อนการดำเนินงานและหลังการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกัน

A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

Deming (1995) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

Plan คือ กำหนดสาเหตุของปัญหา จากนั้นวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดสอบเพื่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น

Do คือ การปฏิบัติตามแผนหรือทดลองปฏิบัติเป็นการนำร่องในส่วนย่อย

Check คือ ตรวจสอบเพื่อทราบว่าบรรลุผลตามแผนหรือหากมีสิ่งใดที่ทำผิดพลาดหรือได้เรียนรู้อะไรมาบ้าง

Act คือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง หากบรรลุผลเป็นที่น่าพอใจหรือหากผลการปฏิบัติไม่เป็นไปตามแผน ให้ทำซ้ำวงจรที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว

Kume (1999) ได้เสนอขั้นตอนของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. Plan คือ การวางแผน เป็นการเริ่มต้นของโครงการ หรืองานเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าเมื่อเกิดการผิดพลาดมีความสามารถรับมือได้ เพื่อให้การปรับปรุงงานและแก้ปัญหาอุปสรรคทำงานอย่างรอบคอบเป็นไปตามเป้าหมายหรือแผน แผนที่ดีประกอบด้วย SMART มีลักษณะ ดังนี้

S = Specific เฉพาะเจาะจง มีความชัดเจน

M = Measurable สามารถวัดได้

A = Attainable สามารถบรรลุผลได้สำเร็จ

R = Realistic พื้นฐานของความเป็นจริง

T = Timely มีกรอบเวลากำหนดการวางแผนที่ดี

2. Do คือ ปฏิบัติตามแผน การปฏิบัติตามแผนนั้นต้องเป็นไปตามขั้นตอนตามแนวทางที่วางแผนไว้ โดยพิจารณาใคร่ครวญก่อนลงมือปฏิบัติ

3. Check คือ ตรวจสอบ การทำงานนั้นนอกจากจะทำให้เสร็จแล้วจะต้องมีการตรวจสอบว่า ผลที่ปฏิบัติได้นั้นได้ผลคุ้มค่าเพียงไร มีข้อมูลใหม่ ๆ เกิดขึ้นบ้าง

4. Act คือ การดำเนินการให้เหมาะสมหลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตามขั้นตอน กรณีผลที่เกิดขึ้นไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ให้วิเคราะห์และพิจารณาว่าสมควรดำเนินการอย่างไร โดยมองทางเลือกใหม่ ให้ความพยายามให้มากขึ้น ขอความร่วมมือจากผู้อื่น หรือเปลี่ยนเป้าหมายใหม่

กล่าวโดยสรุป วงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ P คือ Plan หมายถึง การวางแผน D คือ Do หมายถึง การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ C คือ Check หมายถึง การตรวจสอบ หรือการเปรียบเทียบ A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม

2.5 แนวคิดรูปแบบ

2.5.1 ความหมายของรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของรูปแบบไว้ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2562) ได้ให้ความหมายว่ารูปแบบ หมายถึง มโนทัศน์ที่จัดระบบขึ้นเพื่อถ่ายทอดแนวคิดเชิงนามธรรมให้กลายเป็นโครงสร้างที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยระบุถึงความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำงานประสานกันอย่างมีทิศทาง เพื่อเปลี่ยนสภาพปัจจุบันไปสู่สภาพที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร

ทิตินา แคมมณี (2563) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างทางความคิดที่แสดงองค์ประกอบสำคัญต่าง ๆ และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านั้น ซึ่งผู้วิจัยได้จัดระเบียบและสังเคราะห์ขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยทฤษฎีหรือแนวคิดพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

Joyce et al. (2015) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง แผนหรือรูปแบบที่ใช้ในการออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ หรือกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง โดยระบุขั้นตอนปฏิบัติและระบบสนับสนุนอย่างชัดเจน

Fullan (2016) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง กรอบแนวคิดเชิงกลยุทธ์ ที่รวบรวมองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลง เช่น ภาวะผู้นำ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมแล้วนำมาจัดวางให้เห็นความสัมพันธ์เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นระบบ

Mintzberg (2017) ได้ให้ความหมายว่า รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างมโนทัศน์ ที่สร้างขึ้นเพื่อสรุปปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนให้เข้าใจง่ายขึ้น โดยการตัดทอนรายละเอียดที่ไม่จำเป็นออก และคงไว้เฉพาะองค์ประกอบหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ รูปแบบ หมายถึง กรอบแนวคิดเชิงระบบที่พัฒนาจากการสังเคราะห์ทฤษฎี เพื่อแปลงแนวคิดเชิงนามธรรมให้เป็นองค์ประกอบและขั้นตอนที่ชัดเจน พร้อมแสดงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและมีทิศทาง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

2.5.2 ความสำคัญของรูปแบบ

มีนักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายความสำคัญของรูปแบบไว้ดังนี้

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2562) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของรูปแบบ เป็นเสมือนแผนที่นำทางที่ช่วยบูรณาการระหว่าง วิธีการสอน และสภาพแวดล้อม ซึ่งรูปแบบช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนบทบาทจากผู้ควบคุม เป็นผู้อำนวยความสะดวกในนิเวศการเรียนรู้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2566) ได้เสนอความสำคัญของรูปแบบไว้ว่า เป็นการช่วยสร้างมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ ที่สามารถนำไปปรับใช้ในบริบทที่หลากหลายได้ ช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสามารถบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

Joyce et al. (2015) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของรูปแบบ เป็นเครื่องมือในการสร้างสภาพแวดล้อม ความสำคัญนั้นจะอยู่ที่ความสามารถในการเปลี่ยนแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ซับซ้อนให้กลายเป็นโครงสร้างที่จับต้องได้ ช่วยให้ครูและผู้ออกแบบการเรียนรู้สามารถสร้างสถานการณ์ที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามเป้าหมายเฉพาะเจาะจงได้

Goodyear and Carvalho (2020) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของรูปแบบ เป็นโครงสร้างการออกแบบเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยระบุว่ารูปแบบช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่าง 3 มิติ คือ มิติกายภาพ มิติสังคมและมิติกิจกรรม ซึ่งจำเป็นต่อการขับเคลื่อนการเรียนรู้เชิงรุก

Hannon and Peterson (2021) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของรูปแบบ เป็นเข็มทิศเชิงระบบที่ช่วยให้โรงเรียนเปลี่ยนผ่านจากระบบเดิมไปสู่ระบบนิเวศที่ยืดหยุ่น รูปแบบช่วยลดความสับสนของบุคลากรในช่วงเปลี่ยนผ่านสู่การจัดการเรียนรู้เชิงรุก

กล่าวโดยสรุปได้ รูปแบบมีความสำคัญในฐานะโครงสร้างทางความคิดที่เชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ ช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบอย่างเป็นองค์รวม สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นมาตรฐานในการตรวจสอบ ประเมินผล และพัฒนาระบบการเรียนรู้ให้มีคุณภาพและยั่งยืน

2.5.3 องค์ประกอบของรูปแบบ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนององค์ประกอบของรูปแบบ ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้เสนององค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) หลักการของรูปแบบ
- 2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 3) ระบบและกลไกของรูปแบบ
- 4) วิธีดำเนินงานของรูปแบบ
- 5) แนวทางการประเมินผลรูปแบบ
- 6) เงื่อนไขของรูปแบบ

มาเรียม นิลพันธุ์ (2558) ได้เสนององค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) หลักการของรูปแบบ

2) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

3) การวัดและประเมินผล

4) เงื่อนไขและผลที่ได้รับ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2566) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย

1) หลักการและวัตถุประสงค์

2) กระบวนการหรือขั้นตอนการดำเนินงาน

3) วิธีการและเครื่องมือ

4) การวัดและประเมินผล

Joyce and Weil (1980) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย

1) หลักการและวัตถุประสงค์

2) ลำดับขั้นตอน

3) ระบบสนับสนุน

4) เงื่อนไขความสำเร็จ

Keeves (1988) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบไว้ว่า ประกอบด้วย

1) หลักการ

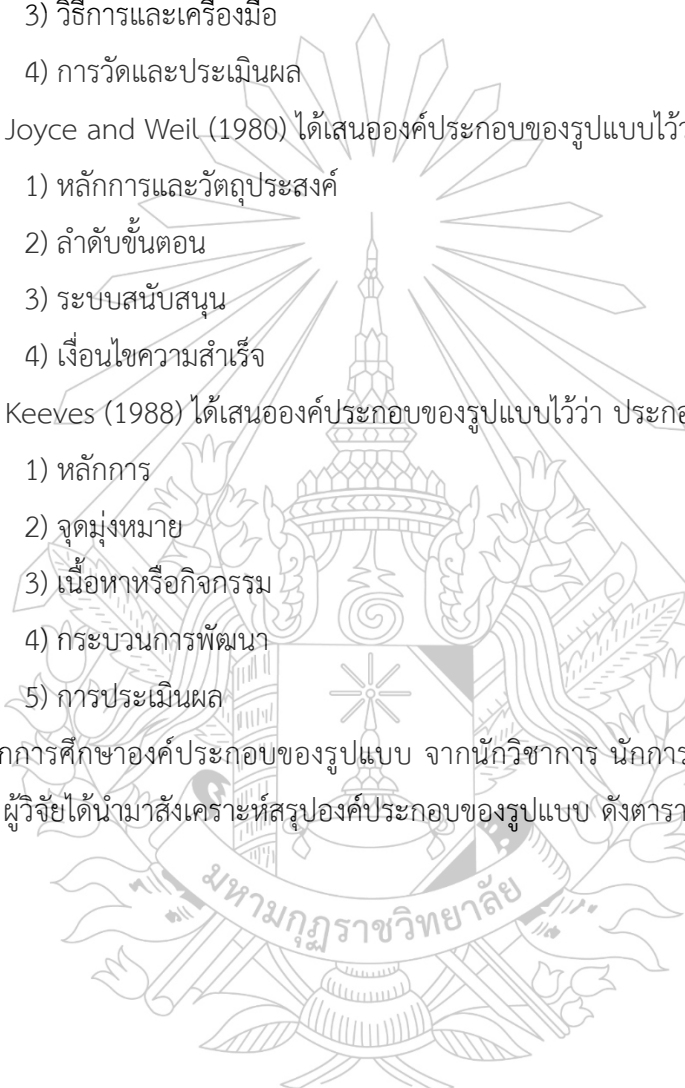
2) จุดมุ่งหมาย

3) เนื้อหาหรือกิจกรรม

4) กระบวนการพัฒนา

5) การประเมินผล

จากการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ จากนักวิชาการ นักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์สรุปองค์ประกอบของรูปแบบ ดังตารางที่ 2.8



ตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบของรูปแบบ	นักวิชาการ/นักการศึกษา					ความถี่
	ธีระ รุญเจริญ (2550)	มาเรียม นิลพันธุ์ (2558)	สุรศักดิ์ ปาเฮ (2566)	Joyce & Weil (1980)	Keeves (1988)	
1. หลักการ	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. วัตถุประสงค์	✓	✓	✓	✓	✓	5
3. วิธีดำเนินงาน	✓	✓	✓	✓		4
4. แนวทางการประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	5
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	✓	✓	✓		✓	4

จากตารางที่ 2.8 การสังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของรูปแบบ จากนักวิชาการ นักการศึกษาและสถาบันที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ จึงได้ 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 หลักการ

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์

ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงาน

ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมินผล

ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของรูปแบบแต่ละส่วนมาศึกษาเพิ่มเติม จากเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.5.4 ตัวบ่งชี้ขององค์ประกอบของรูปแบบ

ส่วนที่ 1 หลักการ

1.1 ความหมายของหลักการ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของหลักการไว้ ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ได้ให้ความหมายว่า หลักการ หมายถึง กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ใช้เป็นจุดยืนในการพัฒนารูปแบบ เพื่อให้รูปแบบนั้นมีเหตุผลรองรับและมีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ

ทิสนา แคมมณี (2555) ได้ให้ความหมายของหลักการ หมายถึง แนวคิดพื้นฐาน ทฤษฎี หรือความเชื่อที่เป็นที่มาของรูปแบบ ซึ่งจะช่วยอธิบายว่าทำไมต้องทำเช่นนั้น และทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดทิศทางในการออกแบบองค์ประกอบส่วนอื่นๆ

Reigeluth (1999) ได้ให้ความหมายว่า หลักการ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เป็นจริง อยู่เสมอภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม โดยหลักการจะทำหน้าที่เป็นแนวทางพื้นฐานที่บอกว่า ทำอย่างไร จึงจะบรรลุเป้าหมาย และเป็นส่วนประกอบหลักที่ทำให้รูปแบบมีความมั่นคงไม่ว่าจะนำไปปรับใช้ใน บริบทที่แตกต่างกันอย่างไร

Driscoll (2005) ได้ให้ความหมายว่า หลักการ หมายถึง ข้อความหรือกฎเกณฑ์ที่ อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ซึ่งใช้เป็นหลักยึดพื้นฐานในการอธิบายปรากฏการณ์หรือ พฤติกรรม และทำหน้าที่เป็นตัวกำกับเทคนิควิธีการต่างๆ ในรูปแบบให้ทำงานประสานกัน

Rosenshine (2012) ได้ให้ความหมายว่า หลักการ หมายถึง แนวทางที่กลั่นกรอง มาจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ ซึ่งทำหน้าที่เป็นกรอบการดำเนินงานเพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถ ดำเนินกิจกรรมตามรูปแบบได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กล่าวโดยสรุป หลักการ หมายถึง แนวคิด ทฤษฎี หรือกฎเกณฑ์ที่ได้รับการยอมรับ และใช้เป็นรากฐานในการพัฒนารูปแบบ ทำหน้าที่เป็นกรอบกำหนดทิศทางขององค์ประกอบต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานมีความน่าเชื่อถือและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพในทุกบริบท

1.2 ความสำคัญของหลักการ

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของหลักการไว้ ดังนี้

ทิสนา แคมมณี (2560) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของหลักการเป็นส่วนที่ สร้างความน่าเชื่อถือให้กับรูปแบบ เพราะแสดงให้เห็นว่ารูปแบบนั้นได้ผ่านการกลั่นกรองมาจาก ทฤษฎีหรือผลการวิจัยที่ยอมรับได้ ไม่ใช่เกิดจากการคาดเดาและยังใช้เป็นเกณฑ์ในการตรวจสอบ คุณภาพหรือประเมินผลความสำเร็จของรูปแบบได้อีกด้วย

สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล (2564) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของหลักการ เป็น ตัวเชื่อมโยงทางปัญญาที่ช่วยเปลี่ยนผ่านจากสภาพปัญหาไปสู่แนวทางการจัดการในอนาคต โดยเฉพาะในบริบทของระบบนิเวศการเรียนรู้ หลักการจะเป็นตัวกำหนดค่านิยมร่วมที่ทำให้คนใน องค์กรยอมรับและพร้อมจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

Olivia (2009) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของหลักการ เป็นกรอบอ้างอิง สำหรับผู้ปฏิบัติงาน ช่วยให้ทุกคนในองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมองเห็นภาพรวมเดียวกัน เข้าใจ เจตนารมณ์ร่วมกัน และปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

Reigeluth (2013) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของหลักการ เป็นเงื่อนไขแห่ง ความสำเร็จเนื่องจากหลักการเป็นตัวระบุสภาพการณ์ที่จำเป็นต้องเกิดขึ้นเพื่อให้วิธีการในรูปแบบ

ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหากขาดหลักการและแนวคิดที่เป็นฐานรองรับรูปแบบที่สร้างขึ้นจะขาดความยืดหยุ่นและไม่สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการณ์ที่แตกต่างกันได้

Fullan (2023) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของหลักการ เป็นการสร้างความเข้าใจร่วมเชิงลึกความสำคัญของหลักการไม่ได้อยู่ที่ตัวอักษร แต่อยู่ที่การสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทุกคนมองเห็นภาพรวมและเป้าหมายของรูปแบบการบริหารไปในทิศทางเดียวกัน

กล่าวโดยสรุป หลักการมีความสำคัญในฐานะรากฐานและแนวทางกำหนดทิศทางของรูปแบบ ช่วยสร้างความน่าเชื่อถือทางวิชาการ กำหนดความสอดคล้องขององค์ประกอบต่าง ๆ และเสริมความเข้าใจที่ตรงกันในการนำรูปแบบไปใช้

1.3 ตัวบ่งชี้ของหลักการ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอตัวบ่งชี้ของหลักการไว้ ดังนี้

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของหลักการไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต
- 2) สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- 3) ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น

ทศนา แหม่มณี (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของหลักการไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีหรือผลงานวิจัยที่เชื่อถือได้
- 2) มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรูปแบบ
- 3) มีความชัดเจน เข้าใจง่าย ไม่คลุมเครือ

Saylor et al. (1981) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของหลักการไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) มีความถูกต้องเหมาะสมตามหลักวิชาการ
- 2) ครอบคลุมขอบข่ายงานหรือเนื้อหาที่จำเป็น
- 3) เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงาน

Keeves (1997) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของหลักการไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) มีการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ชัดเจน
- 2) มีความสัมพันธ์เชิงตรรกะระหว่างองค์ประกอบต่างๆ
- 3) สามารถอธิบายปรากฏการณ์หรือทำนายผลที่จะเกิดขึ้นได้

Ornstein and Hunkins (2018) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของหลักการไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) มีความสมดุลระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติ
- 2) มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับผู้เรียนและสังคม
- 3) มีความต่อเนื่องของเนื้อหาและกระบวนการ

จากการศึกษาตัวบ่งชี้ของหลักการ จากนักวิชาการ นักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์สรุปตัวบ่งชี้ของหลักการ ดังตารางที่ 2.9

ตารางที่ 2.9 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของหลักการ

ตัวบ่งชี้ของหลักการ	นักวิชาการ/นักการศึกษา					ความถี่
	วิจัย วงใหญ่ (2554)	ทิศนา เขมมณี (2560)	Saylor et al. (1981)	Keeves (1997)	Ornstein & Hunkins (2018)	
1. ความถูกต้องและน่าเชื่อถือตามหลักวิชาการ		✓	✓	✓	✓	4
2. ความชัดเจนและสอดคล้องของเนื้อหา		✓	✓	✓	✓	4
3. ความทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา	✓		✓		✓	3
4. ความเป็นไปได้และความสมดุลในการปฏิบัติ	✓			✓	✓	3

จากตารางที่ 2.9 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้หลักการ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ตัวบ่งชี้ของหลักการ จากนักวิชาการ นักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ได้ 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความถูกต้องและน่าเชื่อถือตามหลักวิชาการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความชัดเจนและสอดคล้องของเนื้อหา

ตัวบ่งชี้ที่ 3 ความทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ความเป็นไปได้และความสมดุลในการปฏิบัติ

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์

2.1 ความหมายของวัตถุประสงค์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ว่า หมายถึง เป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายปลายทางของการปฏิบัติงานที่ต้องการให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นเครื่องกำหนดทิศทางในการดำเนินงาน การบริหารจัดการ ตลอดจนเป็นเกณฑ์ในการวัดและประเมินผลความสำเร็จของการจัดการศึกษาหรือการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สมคิด บางโม (2554) ได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ว่า หมายถึง จุดมุ่งหมายปลายทางที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งหน่วยงานหรือโครงการต้องการให้เกิดขึ้นในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง โดยวัตถุประสงค์ที่ดีควรจะเป็นไปได้และสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

พสุ เดชะรินทร์ (2563) ได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ว่า หมายถึง ผลลัพธ์เฉพาะเจาะจงที่องค์กรคาดหวังจะได้รับจากการดำเนินกลยุทธ์ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างวิสัยทัศน์ให้ลงสู่การปฏิบัติงานจริงในระดับปฏิบัติการ

Robbins and Coulter (2012) ได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ว่า หมายถึง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ สำหรับบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์จะเป็นตัวกำหนดทิศทางของการตัดสินใจทั้งหมดและเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

Doerr (2018) ได้ให้ความหมายของวัตถุประสงค์ว่า หมายถึง สิ่งที่เราต้องการจะบรรลุ โดยวัตถุประสงค์นั้นจะต้องมีทิศทางที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม มุ่งเน้นการปฏิบัติลงมือทำ และสามารถสร้างแรงบันดาลใจได้ ซึ่งวัตถุประสงค์ที่แข็งแกร่งจะเป็นเกราะป้องกันความคิดและการกระทำที่คลุมเครือ

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์ หมายถึง เป้าหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

2.2 ความสำคัญของวัตถุประสงค์

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของวัตถุประสงค์ เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน ช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน เป็นแนวทางในการจัดสรรทรัพยากรทางการศึกษาอย่างคุ้มค่า และที่สำคัญคือเป็นเกณฑ์หลักในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานว่าประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังหรือไม่

สมคิด บางโม (2554) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของวัตถุประสงค์ เป็นตัวกำหนดทิศทางของการดำเนินงานทั้งหมด ทำให้ทราบว่าหน่วยงานจะต้องทำอะไร ทำเพื่ออะไร ซึ่งจะช่วยให้การวางแผนงานมีความรัดกุม ป้องกันการปฏิบัติงานที่ไร้ทิศทาง และใช้เป็นมาตรฐานในการควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พสุ เดชะรินทร์ (2563) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของวัตถุประสงค์ เป็นเสมือนสะพานเชื่อมระหว่าง วิสัยทัศน์ กับการลงมือทำจริง โดยมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยกำหนดน้ำหนัการลงทุนและการจัดสรรทรัพยากรขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าทุกทรัพยากรถูกใช้ไปเพื่อขับเคลื่อนกลยุทธ์อย่างแท้จริง

Robbins and Coulter (2012) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของวัตถุประสงค์ เป็นรากฐานของการวางแผน เนื่องจากวัตถุประสงค์จะช่วยกำหนดทิศทางในการตัดสินใจของผู้บริหาร ในทุกๆ ด้าน ช่วยสร้างแนวร่วมในการทำงานของบุคลากร และเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กร

Doerr (2018) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของวัตถุประสงค์ มีความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งศักยภาพสูงสุดของตนเองออกมาใช้ และช่วยให้ทีมงานทุกภาคส่วนก้าวเดินไปในจังหวะและทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป วัตถุประสงค์มีความสำคัญในฐานะเครื่องมือกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ช่วยสร้างความสอดคล้องในการทำงาน ป้องกันการดำเนินงานที่นอกกรอบ และส่งเสริมความยืดหยุ่นในการพัฒนาวิธีการทำงานภายใต้เป้าหมายเดียวกัน

2.3 ตัวบ่งชี้ของวัตถุประสงค์

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอตัวบ่งชี้ของวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของวัตถุประสงค์ไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) ความชัดเจนเข้าใจง่ายและไม่ซับซ้อน
- 2) ความสามารถในการวัดผลได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- 3) ความสอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ระดับองค์กร
- 4) มีความท้าทายแต่สามารถบรรลุผลได้

สมคิด บางโม (2562) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของวัตถุประสงค์ไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) ตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง
- 2) สามารถประเมินความสำเร็จออกมาเป็นตัวเลขหรือเชิงปริมาณได้ชัดเจน
- 3) มีการระบุสิ่งที่ต้องการบรรลุไว้อย่างเจาะจง
- 4) มีความสอดคล้องกับทรัพยากรและสถานการณ์ปัจจุบัน
- 5) มีการระบุระยะเวลาที่แน่นอนในการดำเนินงาน

สมยศ นาวิการ (2563) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของวัตถุประสงค์ไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) ระบุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการอย่างชัดเจน
- 2) สามารถวัดผลออกมาเป็นตัวเลขหรือเชิงปริมาณได้
- 3) มีการกำหนดกรอบระยะเวลาที่แน่นอน
- 4) มีความท้าทายความสามารถแต่ยังอยู่ในวิสัยที่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้

Robbins and Coulter (2012) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของวัตถุประสงค์ไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) มุ่งเน้นที่ผลลัพธ์มากกว่าการกระทำ

- 2) สามารถวัดผลและประเมินเป็นเชิงปริมาณได้
- 3) มีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจน
- 4) มีความท้าทายแต่สามารถบรรลุผลได้จริง
- 5) ถูกจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร
- 6) มีการสื่อสารถ่ายทอดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับรับทราบอย่างทั่วถึง

Creswell (2014) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของวัตถุประสงค์ไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) การใช้คำกริยาที่แสดงเจตจำนงชัดเจน
- 2) การระบุตัวแปรหลักที่ศึกษาอย่างครบถ้วน
- 3) การระบุกลุ่มตัวอย่างหรือประชากรเป้าหมาย
- 4) การระบุบริบทหรือพื้นที่ในการศึกษาอย่างเจาะจง

จากการศึกษาตัวบ่งชี้ของวิธีดำเนินงาน จากนักวิชาการ นักการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์สรุปตัวบ่งชี้ของวัตถุประสงค์ดังตารางที่ 2.10

ตารางที่ 2.10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของวัตถุประสงค์

ตัวบ่งชี้ของวัตถุประสงค์	นักวิชาการ/นักการศึกษา					ความถี่
	เนตรพัฒน์ ยาวีระ (2560)	สมคิด บงโม (2562)	สมยศ นาวีการ (2563)	Robbins and Coulter (2012)	Creswell (2014)	
1. ความชัดเจน เข้าใจง่าย และระบุเจาะจง	✓	✓	✓	✓	✓	5
2. สามารถวัดผลได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ	✓	✓	✓	✓		4
3. มีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและแน่นอน		✓	✓	✓	✓	4
4. มีความท้าทายแต่สามารถบรรลุผลได้จริง	✓		✓	✓	✓	4
5. ความสอดคล้องกับเป้าหมาย ทรัพยากร และสถานการณ์	✓	✓	✓			3

จากตารางที่ 2.10 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้วัตถุประสงค์ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ตัวบ่งชี้ของวัตถุประสงค์ จากนักวิชาการ นักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเลือก ตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ได้ 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความชัดเจน เข้าใจง่าย และระบุเจาะจง
 ตัวบ่งชี้ที่ 2 สามารถวัดผลได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
 ตัวบ่งชี้ที่ 3 มีกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและแน่นอน
 ตัวบ่งชี้ที่ 4 มีความท้าทายแต่สามารถบรรลุผลได้จริง
 ตัวบ่งชี้ที่ 5 ความสอดคล้องกับเป้าหมาย ทรัพยากร และสถานการณ์

ส่วนที่ 3 วิธีดำเนินงาน

3.1 ความหมายของวิธีดำเนินงาน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของวิธีดำเนินงานไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550) ได้ให้ความหมายว่า วิธีดำเนินงาน หมายถึง กลไกและวิธีการดำเนินงาน ที่ระบุความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในรูปแบบ โดยอาศัยวงจรการบริหารหรือขั้นตอนที่เป็นระบบเพื่อให้การขับเคลื่อนรูปแบบในสถานศึกษาดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ทิตินา แคมมณี (2564) ได้ให้ความหมายว่า วิธีดำเนินงาน หมายถึง ลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่จัดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อแสดงให้เห็นว่าผู้เกี่ยวข้องต้องทำอะไร ในบทบาทใด และมีขั้นตอนอย่างไร เพื่อเปลี่ยนมโนทัศน์ที่เป็นนามธรรมให้ปรากฏเป็นรูปธรรมที่สามารถตรวจสอบและอธิบายได้อย่างชัดเจน

Richey and Klein (2014) ได้ให้ความหมายว่า วิธีดำเนินงาน หมายถึง แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ในสถานการณ์จริง ซึ่งครอบคลุมขั้นตอนการทำงานที่มีความต่อเนื่องเชิงตรรกะ และมีระบบสนับสนุนเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามโครงสร้างที่ออกแบบไว้

Joyce et al. (2015) ได้ให้ความหมายว่า วิธีดำเนินงาน หมายถึง ลำดับกิจกรรมและโครงสร้างการดำเนินงาน ที่ระบุบทบาทหน้าที่และปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายเฉพาะเจาะจงของรูปแบบนั้น ๆ

Fullan and Quinn (2020) ได้ให้ความหมายว่า วิธีดำเนินงาน หมายถึง กลไกการขับเคลื่อนที่เชื่อมโยงเป้าหมาย กลยุทธ์ และการปฏิบัติเข้าด้วยกันให้เป็นหนึ่งเดียว โดยเน้นขั้นตอนที่สร้างความเข้าใจร่วมกันและการทำงานเป็นทีม

กล่าวโดยสรุป วิธีดำเนินงาน หมายถึง ลำดับขั้นตอนและกลไกการดำเนินงานที่เชื่อมโยงเป้าหมายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดบทบาทและความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.2 ความสำคัญของวิธีดำเนินงาน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอความสำคัญของวิธีดำเนินงานไว้ ดังนี้

สืบสกุล นรินทรากุล ณ อยุธยา (2566) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของวิธีดำเนินงาน เป็นการสร้างกระบวนการที่ตอบสนองต่อพลวัต ในระบบนิเวศการเรียนรู้ วิธีการดำเนินการที่ชัดเจนช่วยให้ครูและผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างมีระบบ ลดความสับสนในการบูรณาการนวัตกรรม และทำให้การเรียนรู้เชิงรุกเกิดขึ้นได้อย่างเป็นวงจรต่อเนื่อง

ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง (2567) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของวิธีดำเนินงาน เป็นกลไกการเปลี่ยนผ่านจากแนวคิดสู่สมรรถนะการมีขั้นตอนที่ระบุบทบาทอย่างชัดเจนช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเปลี่ยนผ่านจากการจัดการเรียนรู้แบบเดิมไปสู่การสร้างสมรรถนะเชิงรุกได้จริง ทำให้รูปแบบไม่ติดกับดักเพียงแค่เอกสารแผนงาน แต่ส่งผลถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยตรง

Darling-Hammond et al. (2023) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของวิธีดำเนินงาน เป็นกลไกเชิงระบบในการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ร่วมกัน กระบวนการที่ถูกออกแบบมาอย่างรัดกุมจะช่วยจัดสรรโครงสร้างพื้นฐานและเวลาที่เอื้อต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ช่วยลดความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง และทำให้การนำรูปแบบการสอนใหม่ๆ ไปปฏิบัติฝังรากลึกกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรในที่สุด

Hattie and Donoghue (2024) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของวิธีดำเนินงาน เป็นการทำให้การบริหารจัดการปรากฏภาพขึ้นได้ เพราะเมื่อขั้นตอนชัดเจนจะช่วยให้เกิดการให้ข้อมูลย้อนกลับระหว่างผู้บริหารและบุคลากรได้ถูกต้องตามระยะการพัฒนา ทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการบริหารได้อย่างรวดเร็ว

Fullan and Quinn (2025) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญของวิธีดำเนินงาน เป็นการสร้างแรงขับเคลื่อนร่วม การมีลำดับขั้นตอนปฏิบัติที่ไม่ซับซ้อนแต่ทรงพลังจะช่วยป้องกันสภาวะล้าในการทำงานของบุคลากร และช่วยให้การขับเคลื่อนระบบนิเวศการเรียนรู้ในระยะยาวมีความยั่งยืนมากกว่าการสั่งการเป็นครั้งคราว

กล่าวโดยสรุปได้ว่า วิธีดำเนินงานมีความสำคัญในฐานะกลไกเชื่อมโยงทฤษฎีสู่การปฏิบัติ ช่วยให้การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นระบบ เอื้อต่อการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างรวดเร็ว ลดความเหนื่อยล้าของผู้ปฏิบัติงาน และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรและผู้เรียน

3.3 ตัวบ่งชี้ของวิธีดำเนินงาน

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้เสนอตัวบ่งชี้ของวิธีดำเนินงานไว้ ดังนี้

มารุต พัฒนาผล (2566) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของวิธีดำเนินงานไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) ความชัดเจนและเป็นลำดับขั้นตอนของการปฏิบัติงาน
- 2) ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในแต่ละระยะ
- 3) ความยืดหยุ่นในการปรับประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบท

4) การมีระบบนิเทศติดตาม

5) การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องระหว่างกาปฏิบัติงาน

สิริกร กาญจนสุนทร (2567) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของวิธีดำเนินงานไว้ว่า ประกอบด้วย

1) ความเที่ยงตรงในการนำรูปแบบไปปฏิบัติตามที่ได้ออกแบบไว้

2) ความเหมาะสมของการบริหารจัดการเวลาและทรัพยากรที่สนับสนุนการ

ทำงาน

3) การเกิดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างการปฏิบัติ

4) การบรรลุเป้าหมายระยะสั้นในแต่ละขั้นตอนที่กำหนด

Damschroder et al. (2022) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของวิธีดำเนินงานไว้ว่า

ประกอบด้วย

1) บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการนำรูปแบบไปปฏิบัติ

2) ความพร้อมด้านทรัพยากรและศักยภาพของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3) การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4) กระบวนการสะท้อนผลและประเมินการทำงานอย่างเป็นวงจร

Fixsen and Blase (2023) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของวิธีดำเนินงานไว้ว่า ประกอบด้วย

1) ความพร้อมก่อนการนำไปใช้ของผู้ปฏิบัติงาน

2) การมีโครงสร้างสนับสนุนการทำงานเชิงระบบ

3) การประเมินความก้าวหน้าเพื่อพัฒนา

4) การยอมรับและการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ใช้งาน

Meyers et al. (2024) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของวิธีดำเนินงานไว้ว่า ประกอบด้วย

1) คุณภาพของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจก่อนเริ่มกระบวนการ

2) ความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามกรอบเวลา

3) ความสามารถในการแก้ปัญหาและก้าวข้ามอุปสรรคระหว่างกา

ดำเนินงาน

4) การบันทึกและรวบรวมข้อมูลเพื่อสะท้อนผลการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

จากการศึกษาตัวบ่งชี้ของวิธีดำเนินงาน จากนักวิชาการ นักการศึกษา ทั้งใน

ประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์สรุปตัวบ่งชี้ของกระบวนการดำเนินงานดัง
ตารางที่ 2.11

ตารางที่ 2.11 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของวิธีดำเนินงาน

ตัวบ่งชี้ของกระบวนการดำเนินงาน	นักวิชาการ/นักการศึกษา					ความถี่
	มารุต พัฒนา (2566)	สิริกร กาญจนสุนทร (2567)	Damschroder et al. (2022)	Fixsen & Blase (2023)	Meyers et al. (2024)	
1. ความพร้อม โครงสร้างสนับสนุน และการบริหารจัดการทรัพยากร		✓	✓	✓	✓	4
2. ความเที่ยงตรง ความชัดเจน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติ	✓	✓			✓	4
3. การมีส่วนร่วม การยอมรับ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓		✓		✓	3
4. ความยืดหยุ่นและการปรับประยุกต์เพื่อแก้ปัญหา	✓				✓	2
5. การนิเทศติดตาม การประเมินสะท้อนผล และการให้ข้อมูลย้อนกลับ	✓		✓	✓	✓	4

จากตารางที่ 2.11 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้วิธีดำเนินงาน ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ตัวบ่งชี้ของวิธีดำเนินงาน จากนักวิชาการ นักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเลือก ตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ได้ 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความพร้อม โครงสร้างสนับสนุน และการบริหารจัดการทรัพยากร

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความเที่ยงตรง ความชัดเจน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติ

ตัวบ่งชี้ที่ 3 การมีส่วนร่วม การยอมรับ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ตัวบ่งชี้ที่ 4 การนิเทศติดตาม การประเมินสะท้อนผล และการให้ข้อมูลย้อนกลับ

ส่วนที่ 4 แนวทางการประเมินผล

4.1 ความหมายของแนวทางการประเมินผล

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายของแนวทางการประเมินผลไว้ ดังนี้

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ให้ความหมายว่า แนวทางการประเมินผล หมายถึง แนวทางเชิงวิจัยที่ใช้ในการตรวจสอบความก้าวหน้าและความสำเร็จของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น โดยเน้นการเก็บข้อมูลที่สะท้อนภาพการปฏิบัติจริง เพื่อนำผลมาใช้ในการสรุปทบทวนและพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2567) ได้ให้ความหมายว่า แนวทางการประเมินผล หมายถึง กระบวนการสร้างระบบสะท้อนกลับที่เน้นการประเมินเพื่อการพัฒนาในบริบทของการบริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบว่านวัตกรรมหรือรูปแบบการบริหารที่นำมาใช้นั้น สามารถขับเคลื่อนสมรรถนะของครูและนักเรียนได้จริงหรือไม่ โดยเน้นความยืดหยุ่นและการปรับปรุงตาม สภาพจริง

Creswell (2014) ได้ให้ความหมายว่า แนวทางการประเมินผล หมายถึง การใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงประเมินเพื่อรวบรวมหลักฐานเชิงประจักษ์ ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สำหรับใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

Fullan and Quinn (2018) ได้ให้ความหมายของแนวทางการประเมินผล หมายถึง การตรวจสอบความสอดคล้องเชิงระบบเพื่อดูว่าองค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด โดยเน้นการประเมินที่ตัวชี้วัดความสำเร็จของนักเรียนและการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของครูเป็นสำคัญ

Stufflebeam and Coryn (2023) ได้ให้ความหมายว่า แนวทางการประเมินผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมการตรวจสอบทั้งในส่วนของบริษัท ปัจจัยนำเข้า กระบวนการดำเนินงาน และผลผลิต เพื่อประเมินคุณค่า และความก้าวหน้าของการนำรูปแบบไปปฏิบัติจริง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวทางการประเมินผล หมายถึง กระบวนการกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และวิธีการตรวจสอบคุณค่าของรูปแบบการบริหารจัดการที่พัฒนาขึ้น เพื่อประเมินความสอดคล้อง ความเป็นไปได้และประสิทธิผลของรูปแบบอย่างเป็นระบบ โดยใช้ผลจากการประเมินเป็นข้อมูลสารสนเทศสำคัญในการปรับปรุง พัฒนาและยืนยันความสำเร็จของรูปแบบในการขับเคลื่อนระบบนิเวศการเรียนรู้ของสถานศึกษา

4.2 ความสำคัญของแนวทางการประเมินผล

นักวิชาการ นักการศึกษา ได้ให้ความหมายความสำคัญแนวทางการประเมินผลไว้ดังนี้

กมลวรรณ ตรีประภากร (2566) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญแนวทางการประเมินผล เป็นเครื่องมือที่ช่วยบริหารจัดการความเสี่ยงและนวัตกรรมในสถานศึกษา เนื่องจากการพัฒนารูปแบบใหม่ๆ มักมีความไม่แน่นอน การประเมินจึงทำหน้าที่เป็นจุดตรวจสอบที่ช่วยให้ผู้บริหาร

ระบุได้ว่าองค์ประกอบใดของรูปแบบที่ใช้ได้จริง และองค์ประกอบใดที่ต้องได้รับการปรับปรุง เพื่อลดความสูญเสียด้านทรัพยากรและเวลา

ฉันทวัฒน์ ปะโคทัง (2567) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญแนวทางการประเมินผล เป็นกระบวนการที่ช่วยสร้างความรับผิดชอบเชิงพิสูจน์ ในยุคที่สถานศึกษาต้องเผชิญกับการตรวจสอบจากสังคมสูงขึ้น แนวทางการประเมินที่ชัดเจนจะช่วยเปลี่ยนการบริหารแบบลองผิดลองถูกไปสู่การบริหารที่ยึดโยงกับหลักฐานทำให้รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความน่าเชื่อถือและนำไปปฏิบัติได้จริง

Mertens (2023) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญแนวทางการประเมินผล เป็นกลไกการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยระบุว่า การประเมินรูปแบบที่มีความสำคัญจะช่วยกระตุ้นให้เกิดการสะท้อนคิดของคนในองค์กรนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในระดับโครงสร้าง

Cippone (2024) ได้ให้ความหมายว่า ความสำคัญแนวทางการประเมินผล เป็นเครื่องมือส่งเสริมความเท่าเทียมในระบบนิเวศ โดยการประเมินจะช่วยสะท้อนให้เห็นว่ารูปแบบการบริหารจัดการนั้นเข้าถึงและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึงหรือไม่ ทำให้การประเมินไม่ได้เป็นเพียงการวัดประสิทธิภาพ แต่เป็นการตรวจสอบความเป็นธรรมในสังคมการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวทางการประเมินผลมีความสำคัญในฐานะเครื่องมือบริหารจัดการที่ช่วยลดความเสี่ยง สร้างความน่าเชื่อถือด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ ส่งเสริมการตรวจสอบและการสะท้อนคิด รวมทั้งสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและความเท่าเทียมทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

4.3 ตัวบ่งชี้ของแนวทางการประเมินผล

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและสถาบันที่เกี่ยวข้องได้เสนอตัวบ่งชี้ของแนวทางการประเมินผลไว้ ดังนี้

รัตนะ บัวสนธ์ (2552) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของแนวทางการประเมินผลไว้ว่าประกอบด้วย

- 1) ความเหมาะสม
- 2) ความเป็นไปได้
- 3) ความมีประสิทธิภาพ

ศิริชัย กาญจนวาสี (2556) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของแนวทางการประเมินผลไว้ว่าประกอบด้วย

- 1) ด้านบริบท
- 2) ด้านปัจจัยนำเข้า

3) ด้านกระบวนการ

4) ด้านผลผลิต

Fullan and Quinn (2023) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของแนวทางการประเมินผลไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) ความสอดคล้องเชิงระบบ
- 2) การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานของครูและบุคลากร
- 3) ผลลัพธ์เชิงสมรรถนะของผู้เรียนที่เกิดขึ้นจริงจากการใช้รูปแบบ

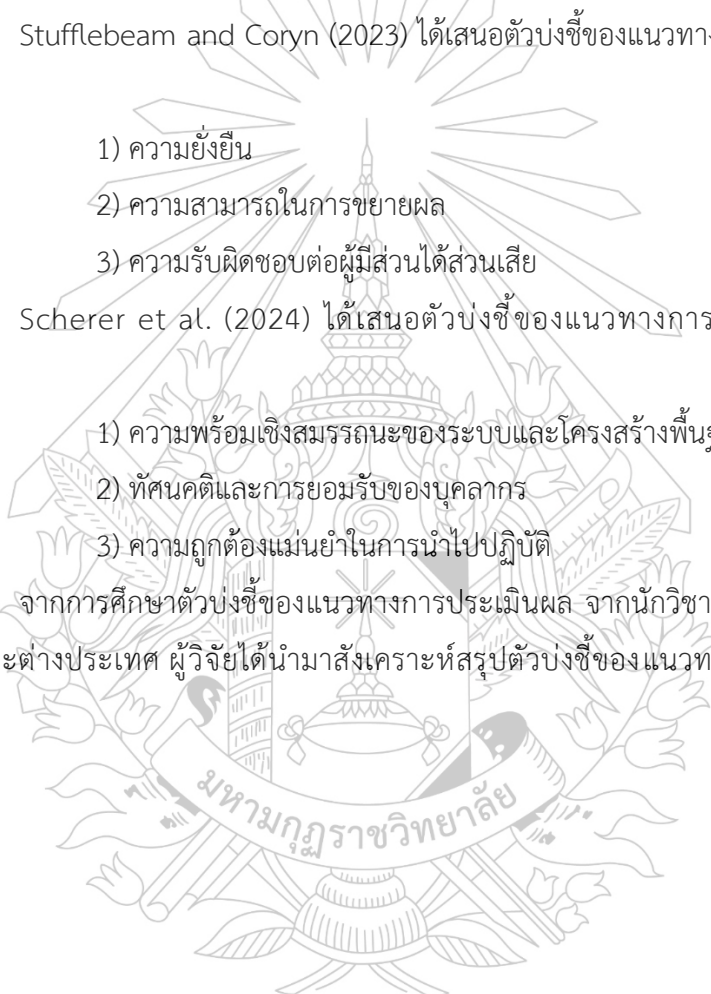
Stufflebeam and Coryn (2023) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของแนวทางการประเมินผลไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) ความยั่งยืน
- 2) ความสามารถในการขยายผล
- 3) ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Scherer et al. (2024) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของแนวทางการประเมินผลไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) ความพร้อมเชิงสมรรถนะของระบบและโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) ทักษะและการยอมรับของบุคลากร
- 3) ความถูกต้องแม่นยำในการนำไปปฏิบัติ

จากการศึกษาตัวบ่งชี้ของแนวทางการประเมินผล จากนักวิชาการ นักการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์สรุปตัวบ่งชี้ของแนวทางการประเมินผล ดังตารางที่ 2.12



ตารางที่ 2.12 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของแนวทางการประเมินผล

ตัวบ่งชี้ของแนวทางการประเมินผล	นักวิชาการ/นักการศึกษา					ความถี่
	รัตน์ บัวสนธ์ (2552)	ศิริชัย กาญจนวาสี (2556)	Fullan and Quinn (2023)	Stufflebeam and Coryn	Scherer et al. (2024)	
1. บริบทและสภาพแวดล้อม		✓	✓		✓	3
2. ปัจจัยนำเข้าและทรัพยากร	✓	✓			✓	3
3. กระบวนการและการปฏิบัติ	✓	✓	✓		✓	4
4. ผลผลิตและสมรรถนะ	✓	✓	✓			3
5. ความยั่งยืนและการขยายผล				✓		1
6. ความรับผิดชอบและการยอมรับ				✓	✓	2

จากตารางที่ 2.12 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้แนวทางการประเมินผล ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ ตัวบ่งชี้ของแนวทางการประเมินผล จากนักวิชาการ นักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ได้ 4 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ด้านบริบทและสภาพแวดล้อม

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ปัจจัยนำเข้าและทรัพยากร

ตัวบ่งชี้ที่ 3 กระบวนการและการปฏิบัติ

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ผลผลิตและสมรรถนะ

ส่วนที่ 5 เจาะลึกความสำเร็จ

5.1 ความหมายของเงื่อนไขความสำเร็จ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของเงื่อนไขความสำเร็จไว้ ดังนี้

ทศนา เขมมณี (2557) ได้ให้ความหมายว่า เงื่อนไขความสำเร็จใช้ว่า หมายถึง ข้อกำหนดหรือปัจจัยปัจจัยเกี่ยวพันต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องมีหรือต้องเตรียมการไว้ เพื่อให้การนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ปฏิบัติจริงนั้น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2566) ได้ให้ความหมายว่า เงื่อนไขความสำเร็จว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการขับเคลื่อน โดยเป็นกลุ่มของปัจจัยหรือสถานการณ์ที่จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นใน

สถานศึกษา เพื่อให้รูปแบบการบริหารจัดการที่พัฒนาขึ้นสามารถเคลื่อนย้ายจาก มโนทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสิ้นไหลและเกิดความเสถียรในระยะยาว

Fixsen et al. (2005) ได้ให้ความหมายว่า เงื่อนไขความสำเร็จว่า หมายถึง ชุดของ ปัจจัยผลักดันที่ช่วยให้รูปแบบใหม่ถูกนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและยั่งยืน โดยเน้นไปที่ระบบการ คัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

Fullan (2016) ได้ให้ความหมายว่า เงื่อนไขความสำเร็จว่า หมายถึง บริบทและ ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนวัตกรรมไปใช้ ซึ่งครอบคลุมถึงความพร้อมของ บุคลากร การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร และทรัพยากรที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการ ทำงาน

Scherer et al. (2024) ได้ให้ความหมายว่า เงื่อนไขความสำเร็จว่า หมายถึง ความ พร้อมเชิงสมรรถนะของระบบ ซึ่งครอบคลุมถึงทัศนคติของบุคลากรการสนับสนุนจากระดับบริหาร และโครงสร้างพื้นฐานที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง หากขาดความสอดคล้องประสานของปัจจัยเหล่านี้ รูปแบบ ที่พัฒนาขึ้นจะล้มเหลวในขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เงื่อนไขความสำเร็จ หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนด้านบุคลากร ทรัพยากร และนโยบาย ที่ช่วยขับเคลื่อนรูปแบบสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคง และยั่งยืน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

5.2 ความสำคัญของเงื่อนไขความสำเร็จ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของเงื่อนไขความสำเร็จไว้ ดังนี้
ทิสนา แฉมมณี (2557) ได้เสนอความสำคัญของเงื่อนไขความสำเร็จการนำรูปแบบ ไปใช้ไว้ว่า เป็นส่วนที่ช่วยให้ผู้นำรูปแบบไปใช้ทราบถึงข้อจำกัดหรือสิ่งที่ต้องจัดเตรียมให้พร้อมก่อน การปฏิบัติจริง หากขาดการระบุเงื่อนไขความสำเร็จที่ชัดเจน รูปแบบที่พัฒนาขึ้นอาจไม่สามารถส่งผล ให้เกิดประสิทธิภาพได้ตามที่คาดหวังไว้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2566) ได้เสนอความสำคัญของเงื่อนไขความสำเร็จไว้ว่า เป็น สะพานเชื่อมระหว่าง ทฤษฎีกับการปฏิบัติ ซึ่งช่วยลดช่องว่างและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำให้การขับเคลื่อนรูปแบบการบริหารมีความต่อเนื่องและเกิดความเสถียรในเชิงระบบ

Fixsen et al. (2005) ได้เสนอความสำคัญของเงื่อนไขความสำเร็จไว้ว่า เป็นปัจจัย ที่กำหนดความยั่งยืนของการนำนวัตกรรมไปใช้โดยหากเงื่อนไขความสำเร็จด้านการสนับสนุนและการ ฝึกอบรมเข้มแข็ง จะช่วยให้รูปแบบใหม่ถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำและไม่ล้มเลิกไปเมื่อ สิ้นสุดระยะโครงการ

Fullan (2016) ได้เสนอความสำคัญของเงื่อนไขความสำเร็จไว้ว่า เป็นหัวใจสำคัญ ของการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร เพราะเงื่อนไขความสำเร็จที่เหมาะสมจะช่วยสร้างความเชื่อมั่น

ให้กับบุคลากร ลดแรงต้าน และสร้างพลังร่วมในการผลักดันรูปแบบการทำงานใหม่ให้ประสบความสำเร็จ

Scherer et al. (2024) ได้เสนอความสำคัญของเงื่อนไขความสำเร็จไว้ว่า เป็นการประกันคุณภาพการนำไปใช้เพื่อให้มั่นใจว่ารูปแบบถูกนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้องตามเจตนารมณ์ดั้งเดิม และสามารถรับมือกับความซับซ้อนของเทคโนโลยีหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เงื่อนไขความสำเร็จ มีความสำคัญเพราะว่า เป็นการสร้างความพร้อมและลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน โดยทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดทิศทางในการเตรียมทรัพยากร และบุคลากร เพื่อเป็นหลักประกันว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นจะถูกนำไปใช้ได้อย่างถูกต้อง ยั่งยืน และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง

5.3 ตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขความสำเร็จ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขความสำเร็จไว้ ดังนี้
บุญชม ศรีสะอาด (2560) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขความสำเร็จไว้ว่า

ประกอบด้วย

- 1) ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสภาพปัญหา
- 2) ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ
- 3) ทักษะที่ดีของผู้เกี่ยวข้อง
- 4) การเตรียมความพร้อมก่อนการนำไปใช้จริง

สุกัญญา แซ่ม้อย (2565) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขความสำเร็จไว้ว่า

ประกอบด้วย

- 1) วิสัยทัศน์ร่วมของผู้นำและผู้ตาม
- 2) โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น
- 3) ความพร้อมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4) วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการเรียนรู้

Rogers (2003) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขความสำเร็จไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ
- 2) ความสอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยม
- 3) ความซับซ้อนในการใช้งาน
- 4) การทดลองใช้ได้
- 5) การสังเกตเห็นผลลัพธ์ได้ชัดเจน

Fixsen et al. (2005) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขความสำเร็จไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) การพัฒนาทักษะบุคลากร

2) การสนับสนุนจากผู้บริหาร

3) ระบบการนิเทศติดตามผล

Fullan (2007) ได้เสนอตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขความสำเร็จไว้ว่า ประกอบด้วย

1) ความชัดเจนของเป้าหมาย

2) ความพร้อมของทรัพยากร

3) ความซับซ้อนของรูปแบบ

4) ความร่วมมือของบุคลากร

จากการศึกษาตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขความสำเร็จ จากนักวิชาการ นักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์สรุปตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขความสำเร็จการนำรูปแบบไปใช้ ดังตารางที่ 2.13

ตารางที่ 2.13 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขความสำเร็จ

ตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขความสำเร็จ	นักวิชาการ/นักการศึกษา					ความถี่
	บุญชม ศรีสะอาด (2560)	สุกัญญา แซ่ม้อย (2565)	Rogers (2003)	Fixsen et al. (2005)	Fullan (2007)	
1. ความชัดเจนและความสอดคล้องของเป้าหมาย	✓	✓	✓		✓	4
2. การสนับสนุนจากผู้บริหารและนโยบาย		✓		✓		2
3. ความพร้อมของทรัพยากรและเทคโนโลยี	✓	✓			✓	3
4. สมรรถนะและการพัฒนาทักษะบุคลากร	✓			✓	✓	3
5. ทักษะคิด วิเคราะห์ และการมีส่วนร่วม	✓	✓	✓		✓	4
6. ความง่ายและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ	✓	✓	✓		✓	4
7. ระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล			✓	✓		2

จากตารางที่ 2.13 การสังเคราะห์ตัวบ่งชี้เงื่อนไขความสำเร็จ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตัวบ่งชี้ของเงื่อนไขความสำเร็จการนำรูปแบบไปใช้ จากนักวิชาการ นักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ได้ 5 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

ตัวบ่งชี้ที่ 1 ความชัดเจนและความสอดคล้องของเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้ที่ 2 ความพร้อมของทรัพยากรและเทคโนโลยี

ตัวบ่งชี้ที่ 3 สมรรถนะและการพัฒนาทักษะบุคลากร

ตัวบ่งชี้ที่ 4 ทักษะคติ วัฒนธรรม และการมีส่วนร่วม

ตัวบ่งชี้ที่ 5 ความง่ายและความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

2.6 การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่มเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้รับความนิยมซึ่งเน้นการสนทนา ถกเถียงอภิปรายของบุคคลที่มีความรู้ หรือมีประสบการณ์ในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง องค์ประกอบที่สำคัญคือ ประเด็นหรือแนวคำถามในการสนทนาที่มีความชัดเจนและการเรียบเรียงลำดับเป็นอย่างดีซึ่งต้องมีคำถามนำ คำถามหลักและคำถามเพื่อการสรุป ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มที่ต้องมีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องที่สนทนา ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มที่มีความรู้และมีประสบการณ์ในการเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม นอกจากนั้นต้องมีเจ้าหน้าที่อื่นๆ (เก็จนก เอื้อวงศ์, 2562) ทั้งนี้ มนัสนันท์ เกตุเอี่ยม (2565) ได้กล่าวสรุปว่าการสนทนากลุ่มเป็นเทคนิควิธีการวิจัยที่ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดี สร้างความสัมพันธ์ ความเป็นกันเอง และความเป็นเอกภาพในกลุ่ม ข้อพิจารณาในการปฏิบัติและระยะเวลาที่ใช้ในการจัดสนทนากลุ่มอาจเป็นข้อจำกัดในการพยายามที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีนี้ อย่างไรก็ตามในการสนทนากลุ่มต้องการผู้มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ และความชำนาญ ต้องอาศัยความร่วมมือภายในกลุ่มมากกว่าการศึกษารูปแบบอื่น ๆ ตลอดจนการจัดการสนทนากลุ่มยังเป็นการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ร่วมสนทนาด้วย

2.6.1 ความหมายการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

วานิช มาลัย และอรสา ปานขาว (2562) ได้ให้ความหมายว่า การสนทนากลุ่มรูปแบบการสัมภาษณ์ชนิดหนึ่งที่ใช้สำหรับผู้ที่ถูกสัมภาษณ์กลุ่มเล็ก ๆ มักใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลในกรณีที่ต้องการได้ข้อมูล จากการพิจารณาจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหา ผู้ที่นำมาใช้ในการทำสนทนากลุ่มจะเป็นบุคคลที่ผู้ศึกษาคาดว่าจะเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยปกติจะใช้ผู้เข้าร่วมสนทนาประมาณ 8-12 คน หากจำนวนน้อยกว่า 8 คนจะถือว่ากลุ่มตัวอย่างยังไม่เป็นตัวแทน แต่ถ้าใช้มากกว่า 12 คน จะทำให้เกิดปัญหายุ่งยากในการดำเนินการรวมทั้งเพ็ญพักตร์ อุทิศ (2562) ได้ให้ความหมายของการสนทนากลุ่มไว้ว่า การสนทนากลุ่มเป็นเทคนิควิธีการวิจัยเชิงคุณภาพวิธีหนึ่ง ซึ่งให้การสนทนากลุ่มสมาชิกที่มีลักษณะเหมือนกัน ประมาณ 6-12 คน โดยมีผู้ดำเนินการสนทนาเป็นผู้สร้างให้เกิดบรรยากาศของความเป็นกันเองในกลุ่ม จุดประเด็นคำถาม (ซึ่งนักวิจัยอยากหาคำตอบจากกลุ่ม) และคอยกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มผู้ร่วมสนทนา ได้มีการพูดคุยซักถาม และโต้ตอบกันอย่างกว้างขวางและเป็นธรรมชาติ โดยทั่วไปอาจใช้เวลาสนทนาประมาณ 45 นาที ถึง 1.30 ชั่วโมง

2.6.2 ประเภทของการสนทนากลุ่ม

นักวิชาการก็พยายามจัดแยกประเภทของการสนทนากลุ่มไว้เพื่อให้มีความชัดเจน ดังที่ Morgan (2002, อ้างถึงใน Liamputtong, 2011) ได้ให้ความหมายว่า ประเภทของการสนทนากลุ่มโดยจำแนกประเภทอย่างกว้างๆ ไว้ 2 ลักษณะ คือ 1) การสนทนากลุ่มที่มีโครงสร้าง ซึ่งเป็นกลุ่มที่ใช้มากในการวิจัยการตลาด ที่จะมีโครงสร้างของคำถามชัดเจนเฉพาะเจาะจง และ 2) การสนทนากลุ่มที่ไม่เคร่งครัด ไม่มีโครงสร้างคำถามที่แน่นอนตายตัว ส่วนใหญ่ใช้ในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันมีการประยุกต์ใช้การสนทนากลุ่มในงานวิจัยเชิงคุณภาพมากมาย ซึ่งทำให้มีการจำแนกประเภทและลักษณะการใช้การสนทนากลุ่มในรูปแบบต่างๆ ตามลักษณะและความต้องการของนักวิจัย Nyumba et al. (2018) ได้แบ่งประเภทของการสนทนากลุ่ม ไว้ ดังนี้

2.6.2.1 การสนทนากลุ่มแบบกลุ่มเดี่ยว (Single focus group) เป็นการจัดสนทนากลุ่มซึ่งการอภิปรายเชิงโต้ตอบในประเด็นที่กำหนดของกลุ่มผู้เข้าร่วมสนทนาทั้งหมดและคณะผู้อำนวยความสะดวกเป็นกลุ่มเดี่ยว ในที่เดียว การสนทนากลุ่มประเภทนี้เป็นที่นิยมใช้มากที่สุดและถือเป็นลักษณะแบบดั้งเดิม การสนทนากลุ่มแบบกลุ่มเดี่ยวมีการใช้กันอย่างแพร่หลายโดยนักวิจัยและปฏิบัติงานในสาขาวิชาต่างๆ

2.6.2.2 การสนทนากลุ่มแบบสองทาง (Two-way focus group) เป็นรูปแบบการสนทนากลุ่มโดยใช้กลุ่มสองกลุ่มโดยกลุ่มหนึ่งจะอภิปรายแลกเปลี่ยนกันในเรื่องที่กำหนด ในขณะที่อีกกลุ่มจะเป็นผู้สังเกตการณ์ของกลุ่มแรก โดยปกติแล้วการสนทนากลุ่มแบบนี้จะดำเนินการด้านหลังกระจกแบบทางเดียว กลุ่มผู้สังเกตการณ์และผู้ดำเนินการกลุ่มสามารถสังเกตและจดบันทึกการโต้ตอบและการอภิปรายกลุ่มแรกได้โดยอีกกลุ่มจะมองไม่เห็นการมีโอกาสดำเนินการสนทนาโต้ตอบในการสนทนาของอีกกลุ่ม จะช่วยให้กลุ่มที่สองได้ข้อสรุปที่แตกต่างได้ดำเนินการสนทนากลุ่มแบบสองทางนี้ ต้องคำนึงถึงเรื่องจริยธรรมในคน เนื่องจากเป็นการสังเกตแบบปกปิดไม่ให้อีกกลุ่มหนึ่งเห็น นักวิจัยจึงควรเสนอขอการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมในคน และจัดทำเอกสารการให้การยินยอม (Consent form) จากกลุ่มที่ถูกสังเกตด้วย

2.6.2.3 การสนทนากลุ่มแบบผู้ดำเนินการกลุ่ม 2 คน (Dual moderator focus group) เป็นการจัดสนทนากลุ่มโดยให้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม 2 คนที่ทำงานร่วมกันในกลุ่ม โดยแต่ละคนจะมีบทบาทที่แตกต่างกัน การแบ่งบทบาทจะทำให้เกิดความมั่นใจว่าการดำเนินการกลุ่มจะมีความราบรื่น และเก็บประเด็นสำคัญได้ทั้งหมด

2.6.2.4 การสนทนากลุ่มแบบผู้ดำเนินการกลุ่ม 2 คนมีประเด็นโต้แย้งกัน (Duelling moderator focus group) เป็นการจัดสนทนากลุ่มโดยให้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม 2 คนซึ่งถูกกำหนดบทบาทให้มีความเห็นโต้แย้งกันในเรื่องที่สนทนา การดำเนินการเช่นนี้จะช่วยให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลและได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

2.6.2.5 การสนทนากลุ่มแบบผู้ดำเนินการกลุ่มมาจากผู้เข้าร่วมกลุ่ม (Respondent moderator focus group) การสนทนากลุ่มนี้จะมีการรับสมัครสมาชิกผู้เข้าร่วมสนทนาขึ้นมาเป็นผู้ดำเนินการกลุ่มชั่วคราว การให้สมาชิกลำบากกลุ่มจะทำให้เกิดกระบวนการของกลุ่มที่จะส่งผลต่อการให้คำตอบซึ่งจะช่วยให้มีโอกาสได้คำตอบที่หลากหลายและเป็นคำตอบที่แท้จริงมากขึ้น

2.6.2.6 การสนทนากลุ่มแบบกลุ่มขนาดเล็ก (Mini focus group) นักวิจัยมักจะเผชิญกับสถานการณ์ที่มีผู้เข้าร่วมที่มีศักยภาพจำนวนน้อยและยากที่จะเข้าถึง แต่การออกแบบการวิจัยจำเป็นต้องมีการสนทนากลุ่มในประเด็นนี้ ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้นักวิจัยสามารถประชุมกลุ่มเล็กๆ ระหว่างสองถึงห้าคน กลุ่มดังกล่าวมักประกอบด้วยบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีความรอบรู้ในเรื่องนั้นๆ

2.6.2.7 การสนทนากลุ่มแบบออนไลน์ (Online focus groups) การสนทนากลุ่มแบบออนไลน์ไม่ได้เป็นการสนทนากลุ่มที่แตกต่างจากแบบเดิม ๆ เพียงแต่มีการนำอินเทอร์เน็ตมาปรับใช้ในการสนทนาแบบเดิมเป็นการประยุกต์ใช้ในสภาพแวดล้อมที่มีการใช้การประชุมทางโทรศัพท์ (conference calling) การใช้ห้องสนทนา (chat rooms) และการสื่อสารแบบออนไลน์อื่นๆ การสนทนากลุ่มแบบนี้จะมีความทันสมัย และมีชีวิตชีวาว่าการสนทนากลุ่มแบบเผชิญหน้าได้ แต่อย่างไรก็ตามแนวทางนี้จะใช้ได้เฉพาะผู้ที่สามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตเท่านั้นและอาจมีปัญหาทางเทคนิคเกิดขึ้นได้ขณะสนทนาได้แก่ปัญหาการเชื่อมต่อของสัญญาณ

ในปัจจุบันการสนทนากลุ่มแบ่งออกได้หลายประเภท ซึ่งในแต่ละประเภทอาจมีลักษณะย่อยที่ต่างกันไปแต่ลักษณะหลักของการดำเนินการสนทนากลุ่มจะมีลักษณะทั่ว ๆ ไปที่มีความคล้ายคลึงกัน โดยเป็นการสนทนาที่มีประเด็นในการสนทนาที่เฉพาะเจาะจง เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงออกอย่างอิสระตามความคิดเห็นความรู้สึก หรือประสบการณ์ของตน โดยเน้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ภายใต้บรรยากาศที่เป็นกันเอง (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2562)

ในการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดศึกษาธิการภาค 10 จึงเลือกวิธีการสนทนากลุ่มแบบกลุ่มขนาดเล็ก (Mini focus group) ร่วมกับการสนทนากลุ่มแบบออนไลน์ (Online focus groups) เพื่อการบริหารจัดการในเรื่องเวลาและสถานที่ที่อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์จริงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2.6.3 การเตรียมการจัดสนทนากลุ่ม

ในการจัดการสนทนากลุ่ม ควรมีการเตรียมการที่สำคัญ ดังนี้ (เก็จกนก เอื้อวงศ์, 2562)

2.6.3.1 การกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา เมื่อผู้วิจัยกำหนดเรื่องที่จะศึกษาวิจัยแล้ว จะต้องกำหนดประเด็นหรือตัวแปรที่จะศึกษา ซึ่งมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาวรรณกรรม

ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นหรือตัวแปรที่จะต้องทำความเข้าใจ รวมทั้งศึกษาเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือบริบทที่ต้องการศึกษา เพื่อนำมาสร้างแนวคำถามหรือกรอบคำถามในการสนทนากลุ่ม โดยนำคำถามที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นประเด็นย่อย ๆ จัดลำดับไว้ ประเด็นคำถามที่เหมาะสมควรอยู่ระหว่าง 3-6 ประเด็น สำหรับรายละเอียดในการจัดทำแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม จะกล่าวถึงในหัวเรื่องต่อไป

2.6.3.2 การกำหนดและคัดเลือกผู้เข้าร่วมสนทนาหรือผู้ให้ข้อมูล จะต้องเป็นผู้มีประสบการณ์หรือมีข้อมูลในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการ และยังต้องมีคุณสมบัติสำคัญๆ ที่คล้ายคลึงกัน (homogenous group) เพื่อช่วยให้ผู้ร่วมสนทนารู้สึกสะดวกใจในการสนทนา และกลุ่มสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ขนาดของกลุ่มควรมีจำนวน 7-8 คน ซึ่งเป็นขนาดของกลุ่มที่สามารถอภิปรายตอบโต้กันดีที่สุด เป็นขนาดของกลุ่มที่ช่วยทำให้การสนทนาที่มีลักษณะเปิดกว้างเหมาะสมในการจัดประเด็นซักถาม ซึ่งหากกลุ่มใหญ่เกินไปก็จะทำให้การควบคุมกลุ่มเป็นไปได้ยาก หรือกลุ่มเล็กเกินไปก็อาจมีบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความเห็นของกลุ่มได้ (Escalada & Heong, 2014)

2.6.3.3 การกำหนดบุคลากรในการจัดการสนทนากลุ่ม ควรประกอบด้วย (1) ผู้ดำเนินการ (moderator) เป็นผู้นำการสนทนาให้เป็นไปตามประเด็นหรือแนวคำถามที่ตั้งไว้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน ลึกซึ้งและตรงประเด็น ผู้ดำเนินการจะต้องรู้และมีความเข้าใจในประเด็นปัญหาวิจัย ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และวิธีการควบคุมประเด็นในการสนทนาดังนั้นการที่นักวิจัยสามารถเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มได้เองจะทำให้ดำเนินการได้ตรงประเด็นและค้นหาข้อมูลได้ลึกซึ้งแต่หากนักวิจัยไม่ได้เป็นผู้ดำเนินการเองอาจเลือกผู้ดำเนินการที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มและต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นวิจัยอย่างชัดเจน (2) ผู้จดบันทึกคำสนทนา (note taker) เป็นผู้จดบันทึกการสนทนา โดยจดทุกคำพูดและจดอากัปกริยาท่าทางของผู้ร่วมสนทนา รวมทั้งเขียนผังการนั่งของสมาชิกให้ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม และ (3) เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป เป็นผู้คอยดูแลอำนวยความสะดวก บริการน้ำดื่ม ขนม บันทึกรูป และดูแลไม่ให้มีการรบกวนสมาชิกในกลุ่ม

2.6.3.4 การจัดเตรียมอุปกรณ์ในการบันทึกเสียง ซึ่งได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง หรือ MP3 หรือ MP4 โดยจะต้องบันทึกเสียงไว้ตลอดการสนทนา การบันทึกเสียงจะช่วยเก็บข้อมูลรายละเอียดของการสนทนา คำตอบที่เกิดจากการถกเถียงและแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหา การบันทึกเสียงที่ดีคือการใช้เครื่องบันทึก 2 เครื่องเพื่อป้องกันการสูญหายและจะทำให้เสียงมีความชัดเจน

2.6.3.5 การกำหนดสถานที่จัดสนทนากลุ่ม ควรเป็นสถานที่ที่สมาชิกทุกคนรู้จัก มีความเป็นส่วนตัว เงียบ ไม่มีเสียงรบกวน อากาศถ่ายเทได้สะดวก และไม่ถูกรบกวนจากสิ่งต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบกับการสนทนากลุ่มและข้อมูลที่จะได้รับจากผู้เข้าร่วมสนทนา

2.6.3.6 การจัดเตรียมของกำนัลหรือของที่ระลึกให้แก่ผู้เข้าร่วมสนทนาเป็น การแสดงความขอบคุณผู้เข้าร่วมสนทนาที่เสียสละเวลามาร่วมสนทนากลุ่มและเพื่อเป็นของที่ระลึก ในการ

เตรียมของก้านัลหรือของที่ระลึกต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ในบางกรณีอาจต้องให้เป็นค่าตอบแทน และคำพาหนะสำหรับผู้เข้าร่วมสนทนาที่มีค่าใช้จ่าย หรือค่าเสียเวลา แต่ในบางกรณี โดยเฉพาะหากเป็นกรณีสนทนากลุ่มในชุมชนและเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับชุมชนหรือการพัฒนาชุมชน นักวิจัยหลายคน อาจเลือกการให้ของที่ระลึกมากกว่าการให้เป็นค่าตอบแทน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบท และการพิจารณาความเหมาะสมของนักวิจัยด้วย

2.6.3.7 การกำหนดระยะเวลาในการสนทนากลุ่ม ระยะเวลาในการสนทนากลุ่มควรใช้เวลาไม่เกิน 2 ชั่วโมงซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สมาชิกจะไม่เหนื่อยล้าเกินไป เวลาอาจจะมากหรือน้อยกว่านี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มแต่ละกลุ่มซึ่งอาจมีความแตกต่างกันทั้งในด้านอายุ ประสบการณ์ หรือประเด็นที่สนทนา หรือผู้เข้าร่วมกลุ่มที่มีความพร้อมแตกต่างกัน

2.6.4 การดำเนินการสนทนากลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการสนทนากลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการดำเนินการดังนี้ (เก็จกนก เอื้อวงศ์และพิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2556; Escalada and Heong, 2014)

ระยะก่อนเริ่มการสนทนากลุ่ม ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มควรมีข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม เช่น อายุ อาชีพ ลักษณะงานการศึกษา หรือข้อมูลอื่นๆ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการสนทนากลุ่มระหว่างการสนทนากลุ่ม

2.6.4.1 ผู้ดำเนินการต้องเริ่มต้นในการสร้างสัมพันธภาพทั้งระหว่างดำเนินการกับผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มและผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มด้วยกันเอง เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ใกล้ชิดเป็นกันเอง โดยขอให้สมาชิกได้แนะนำตนเองซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมการสนทนายักกันเองและผู้ดำเนินการจะได้มีข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมสนทนาเพิ่มเติม

2.6.4.2 ผู้ดำเนินการอธิบายวัตถุประสงค์และขอบข่ายของการสนทนากลุ่มตลอดจนกระบวนการและวิธีที่จะดำเนินการสนทนากลุ่ม การรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล สิทธิของ ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม และสอบถามความสมัครใจในการร่วมสนทนา

2.6.4.3 การร่วมกันกำหนดและปฏิบัติตามกติกาในการสนทนา เช่น การพูดทีละคน การแสดงความคิดเห็นได้แม้จะมีความเห็นที่แตกต่างจากคนอื่นๆ

2.6.4.4 การขออนุญาตบันทึกเทประหว่างการสนทนากลุ่มจากผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

2.6.4.5 การเริ่มต้นการสนทนาด้วยคำถามนำ ซึ่งอาจเรียกว่าเป็นคำถามย่อยก่อนเข้าสู่การสนทนา (small talk) เป็นประเด็นการสนทนาในเรื่องทั่ว ๆ ไป ที่จะนำผู้เข้าร่วมสนทนาเข้าสู่เรื่องราวที่จะสนทนา ควรเป็นคำถามที่ไม่ทำให้ผู้เข้าร่วมสนทนายรู้สึกอึดอัด เป็นการสร้างความคุ้นเคย แต่ควรเป็นประเด็นซึ่งสามารถจะเชื่อมโยงไปสู่ประเด็นหลักได้

2.6.4.6 เมื่อเข้าสู่ประเด็นหลัก ผู้ดำเนินการจะขอให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มอภิปรายอย่างอิสระเกี่ยวกับพฤติกรรม หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา โดยผู้ดำเนินการใช้คำถามที่เตรียมไว้ ทั้งคำถามหลัก คำถามรอง และคำถามตะล่อมกล่อมเกล่า ซึ่งอาจใช้คำพูด การถามเพื่อแสดงความอยากรู้ในเรื่องที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มนำเสนอ ทั้งนี้ผู้ดำเนินการอาจใช้กลยุทธ์การเอื้ออำนวยกลุ่มที่หลากหลาย เช่น การกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มได้พูดคุยกันเองซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นการพูดกับผู้ดำเนินการกลุ่มเท่านั้น การให้กำลังใจบุคคลที่เขินอายหรือไม่กล้าพูดและพยายามลดบทบาทของผู้ที่ครอบงำกลุ่มโดยการใช้ทั้งคำพูดและภาษาท่าทาง โดยอาจดำเนินการดังนี้ เปิดโอกาสให้สมาชิกคนอื่น ๆ พูดหรือเข้าไปแทรกแซงอย่างสุภาพ หรือหาโอกาสที่จะหยุดและให้คำแนะนำว่า ประเด็นดังกล่าวจะคุยกันในรายละเอียดในช่วงหน้า รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มพูดเพื่อเป็นการสนับสนุนพฤติกรรมและให้การเสริมแรงสมาชิกคนอื่น ๆ ในกรณีการใช้คำถามแบบเจาะลึกควรทำโดยไม่เป็นการชี้นำผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

2.6.4.7 บางครั้งอาจเกิดความขัดแย้ง ผู้ดำเนินการต้องมีวิธีการและสามารถจัดการกับความขัดแย้งในกลุ่มควบคุมหรือตัดประเด็นที่คาดว่าจะนำไปสู่ความขัดแย้งและให้โอกาสแก่สมาชิกที่ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็น โดยต้องแสดงความเป็นกลางในประเด็นที่ผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเห็นแตกต่างกันหรือมีความขัดแย้งกัน

2.6.4.8 ผู้ดำเนินการไม่แสดงตัวว่าเป็นผู้รู้ดีในประเด็นที่สนทนาและไม่เข้าไปแก้ไขความรู้ความเข้าใจของสมาชิก หากสมาชิกขอให้แสดงความคิดเห็น ควรหลีกเลี่ยงการเสนอความเห็นอย่างสุภาพ

2.6.4.9 ผู้ดำเนินการควรใช้การตั้งประเด็นเพื่อให้เกิดการโต้เถียง อภิปรายเพื่อให้เกิดการอภิปรายอย่างกว้างขวาง นอกจากนี้ประเด็นคำถามที่ใช้ อาจมีการปรับประเด็นหรือการจัดลำดับของหัวข้อใหม่ได้ระยะการจบการสนทนากลุ่ม ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มใช้คำถามเพื่อการสรุปการสนทนา และกล่าวขอบคุณในความร่วมมือของผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มทุกคน มีการมอบของที่ระลึกและขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนาอีกครั้ง หากผู้วิจัยพิจารณาว่าจำเป็นต้องมีการนัดหมายเพิ่มเติม

2.6.5 ข้อดีของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม

การจัดการสนทนากลุ่มมีข้อดีซึ่งมีนัยสำคัญ เกิดเอี่ยม (2565) ได้กล่าวถึงข้อดีของการสนทนากลุ่ม ดังนี้

2.6.5.1 เนื่องจากผู้ที่จะเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม จะต้องเป็นผู้วิจัยเองหรือเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดี ดังนั้น การที่ผู้ร่วมสนทนาเข้าใจผิดในประเด็นที่สนทนา ตัวผู้ดำเนินการ

สนทนาก็สามารถจะแก้ไขได้ทันที เพราะเป็นผู้ที่รู้ถึงวัตถุประสงค์และสมมติฐานใน การวิจัยเรื่องนั้น ๆ เป็นอย่างดี

2.6.5.2 ในการสนทนากลุ่มแตกต่างจากวิธีอื่น ๆ คือ มีผู้ร่วมสนทนาประมาณ 6-12 คน และบุคคลเหล่านี้จะมีสถานภาพต่าง ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้น จะไม่ค่อยมีความรู้สึกขัดเขินหรือมีความยำเกรง อันเนื่องมาจากความคิดที่ว่าผู้วิจัยมีการศึกษาดีกว่า และมีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูงกว่า เพราะเป็นเผชิญหน้ากันในลักษณะของกลุ่มมากกว่าตัวต่อตัวเหมือนวิธีสัมภาษณ์รายบุคคลหรือสัมภาษณ์ระดับเชิงลึก

2.6.5.3 ลักษณะของการเปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการสนทนากลุ่มนั้น ทำให้มีการถกเถียงกันในเนื้อหาสาระอย่างกว้างขวาง ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์ประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้นเท่ากับการเป็นการกลั่นกรองความผิดพลาดอันเนื่องมาจากการตีความหมายผิด ทั้งนี้ถ้าหากในประเด็นต่าง ๆ ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ผู้วิจัยสามารถจะซักถามต่อเพื่อหาคำอธิบาย หรือสามารถจะเก็บความเอาจากการวิพากษ์วิจารณ์ที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มมาวิเคราะห์ได้

2.6.5.4 บรรยากาศในการสนทนากลุ่มจะช่วยลดความกลัวว่า ความคิดเห็นของแต่ละคนจะเป็นเป้าหมายในการถูกบันทึกเอาไว้ ทั้งนี้เพราะเป็นการแสดงความเห็นในลักษณะกลุ่มมากกว่า

2.6.5.5 การสนทนากลุ่มทำให้ได้รายละเอียดลึกซึ้ง สามารถตอบคำถามประเภททำไม และอย่างไร ซึ่งการวิจัยเชิงปริมาณตอบไม่ได้

2.6.5.6 ผลการสนทนากลุ่มของกลุ่มเล็กอาจใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มใหญ่ได้

2.6.5.7 ประหยัดงบประมาณและเวลามากกว่าการวิจัยเชิงปริมาณ

2.6.6 ข้อจำกัดของการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม

2.6.6.1 การจัดกลุ่มสนทนาแต่ละครั้ง จะต้องระวังมิให้เกิดการผูกขาด การสนทนากลุ่มขึ้นโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่ม และครอบงำผู้ร่วมสนทนาให้เท่า ๆ กันทุกคน

2.6.6.2 พฤติกรรมหรือข้อคิดเห็นบางอย่าง ซึ่งเป็นส่วนที่ไม่ยอมรับของชุมชนอาจจะไม่ได้รับการเปิดเผยในการจัดสนทนากลุ่ม ถ้าหากไปสัมภาษณ์ตัวต่อตัวจะได้รับการเปิดเผยมากกว่า

2.6.6.3 ถ้าการกำหนดประเด็นต่าง ๆ ยังคลุมเครือไม่ชัดเจนก็ยากต่อการกำหนดตัวแปรหรือปัจจัยและการสร้างแนวคำถาม การสนทนากลุ่มก็จะสะเปะสะปะและได้คำตอบไม่สอดคล้องกับสิ่งที่อยากจะรู้จริง

2.6.6.4 การสนทนากลุ่มจะได้ผลดีมากในการศึกษาหลาย ๆ เรื่อง แต่มิใช่ทุกเรื่อง ดังนั้น ผู้วิจัยจะต้องพิจารณาว่าเรื่องใดเหมาะสมและควรจะใช้สนทนากลุ่ม

เก็จกนก เอื้องวงศ์ (2562) ได้เสนอข้อจำกัดของการสนทนากลุ่มเป็นข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการกลุ่มไม่เหมาะสม ตั้งแต่การคัดเลือกสมาชิกไม่มีลักษณะร่วมคล้ายกันหรือ

วัฒนธรรมเดียวกันทำให้การสนทนากลุ่มไม่ราบรื่น ซึ่งข้อมูลจากกลุ่มแต่ละกลุ่มไม่สามารถเป็นตัวแทนของสังคมหรือวัฒนธรรมที่ผู้ร่วมสนทนาคำเนินชีวิตอยู่ได้ หรือในเรื่องการสร้างแนวคำถามจะต้องเรียบเรียงแนวคำถามให้ดี ไม่วกวน และขาดการนำไปการทดสอบหรือทดลองใช้ก่อน นอกจากนั้น ยังมีข้อจำกัดเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้ดำเนินการกลุ่ม ซึ่งจำเป็นต้องได้รับฝึกฝนให้มีทักษะที่สำคัญในการดำเนินการกลุ่มได้อย่างประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ Baral, Uprety & Lamichhane (2016) ได้กล่าวถึงข้อจำกัดของการสนทนากลุ่มว่า การสนทนากลุ่มจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของผู้ดำเนินการกลุ่มเป็นสำคัญ หากผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มขาดประสบการณ์ อาจเผชิญกับปัญหาในการดำเนินการและการดูแลสมาชิกที่พยายามเข้ามามีอิทธิพลในกลุ่ม ข้อจำกัดที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ประเด็นในการสนทนากลุ่มบางประเด็นที่อ่อนไหวอาจทำให้ผู้เข้าร่วมลังเลที่จะเข้ามาสนทนา รวมทั้งในข้อจำกัดเกี่ยวกับขนาดของกลุ่มที่เล็กเกินไปหรือผู้เข้าร่วมที่มีลักษณะที่แตกต่างหลากหลายทำให้ข้อค้นพบอาจไม่เพียงพอที่จะอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

2.7. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น

แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น (Needs) มีพัฒนาการมายาวนานกว่า 70 ปี นับตั้งแต่ Bode ได้เขียนบทความที่ชื่อว่า "The Concepts of Needs" และได้รับการตีพิมพ์ในหนังสือเรื่อง "Progressive Education at the Crossroads" ในปี ค.ศ. 1938 ซึ่งถือได้ว่าแนวคิดเรื่องความต้องการจำเป็นเกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในโลก จากที่เคยเป็นแค่ "ความต้องการจำเป็นตามความรู้สึก (Felt Needs)" ปัจจุบันการประเมินความต้องการจำเป็นมีกระบวนการที่เป็นระบบและมีระเบียบวิธีที่หลากหลายจนเรียกได้ว่าเป็นการวิจัยเชิงประเมินประเภทหนึ่ง (สุบิน ยุระรัช, 2554) นักวิชาการ นักการศึกษาและนักวิจัยได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

2.7.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของการสำรวจความต้องการจำเป็น ไว้แตกต่างกันดังนี้

บุพผา ปลื้มสำราญ (2557) ความต้องการจำเป็นหมายถึงความแตกต่าง (Discrepancy) หรือความขัดแย้งไม่สอดคล้องกันระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน (Current outcome) หรือสถานการณ์ปัจจุบันที่บ่งบอกถึงสภาพของกลุ่มและ สถานการณ์ที่ได้รับความสนใจในปัจจุบันกับสิ่งที่พึงปรารถนา (Desired Outcome) หรือสถานการณ์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นหรือสิ่งที่มุ่งหวัง ดังนั้นจึงเกิดช่องว่าง (Gap) หรือความต้องการจำเป็น (Needs) ซึ่งจะสะท้อนถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นหากความต้องการจำเป็น ได้รับการสนองหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นจะส่งผลให้หน่วยงานมีการพัฒนาขึ้นมากทำนองเดียวกันกับจิตตา ชินพิทักษ์วัฒนา (2557); วิมล ว่องวาณิช (2558) ; ทรงสิริ วชิรานนท์ และ

อรุณี อรุณเรือง (2559) ได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นที่สอดคล้องกัน คือ กระบวนการที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาระบบหรือองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดย กำหนดแนวทางแก้ไขสิ่งที่ต้องการจำเป็นแล้วหาช่องว่างระหว่างสภาพที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็นเพื่อแก้ไข จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดเรียงลำดับความสำคัญ เพื่อกำหนดแนวทางต่อไปซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการต่อไป นอกจากนี้ มนตรี อินตา (2562) ; ธนภุต อังน้อย (2563) ยังได้กล่าวถึงความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็นเพิ่มเติมว่าข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางบวกหรือเชิงสร้างสรรค์อีกทั้ง สรณาวรรษาสังกาศ (2564) ได้สรุปเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น ช่วยในการลดความผิดพลาดที่จะนำไปสู่ผลเสียในด้าน ๆ ที่ส่งผลต่อผู้เรียน ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้นจริงกับสภาพที่ควรจะเป็น โดย Sleezer, & Darlene (2007); McCaslin & Tibezinda (2014) ให้ความหมายการประเมินความต้องการจำเป็น ในแง่มุมของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหมายถึงกระบวนการเพื่อจะศึกษาช่องว่างสมรรถนะ (Performance gap) โดยที่การประเมินความต้องการจำเป็นเป็นตัวกำหนดสิ่งที่จะพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยอธิบายความหมายของความต้องการจำเป็นเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลจากบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ

กล่าวสรุปได้ว่าการประเมินความต้องการจำเป็น (Need Assessment) หมายถึง กระบวนการประมาณการอย่างเป็นระบบ เพื่อบ่งชี้ปัญหาหรือสิ่งซึ่งหน่วยงานหรือบุคคลต้องการเพื่อไปสู่การเลือกวิธีการแก้ปัญหาหรือการสนองตอบที่ตรงประเด็นซึ่งเป็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบรวบรวมข้อมูลอย่างเจาะจงช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่ต้องการพัฒนาหรือตอบสนองให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.7.2 ความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

นักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็นไว้ดังนี้

สุวิมล ว่องวาณิช (2558) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนแบบครบวงจรและเป็นกระบวนการที่สำคัญและมีประโยชน์

ชลาล ไชยชมภู (2557) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

นายสุวัฒน์ วงศ์หมั่น (2565) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีประโยชน์ในการวางแผนที่มีโอกาสเกิดสัมฤทธิ์ผลตามที่หวังเป็นข้อมูลที่ใช้เป็นหลักเทียบความสำเร็จของการดำเนินงาน ทั้งในการวางแผนกลยุทธ์การทำงานของหน่วยงานการพัฒนาบุคลากรการ

ฝึกอบรม การประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินความต้องการจำเป็นยังเป็นประโยชน์ในบริบทของการศึกษาที่มีเป้าหมายอยู่ที่การพัฒนาผู้เรียนเป็นขั้นตอนสำคัญสำหรับครูผู้สอนในการศึกษาความต้องการจำเป็นของผู้เรียนทำความเข้าใจกับผู้เรียนที่ตนเองรับผิดชอบได้อีกด้วย

ดังนั้นสามารถกล่าวสรุปได้ว่า การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสำคัญสำหรับการวางแผนและกระบวนการที่มีข้อมูลสะท้อนสภาพปัจจุบันที่เป็นจริงและนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาในการพัฒนาบริหารขององค์กรให้เกิดผลตามสภาพที่พึงประสงค์เป็นไปตามแผนที่วางไว้

2.7.3 ขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้ให้ความหมายว่า ในการประเมินความต้องการจำเป็นโดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

- 2.7.3.1 กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
- 2.7.3.2 กำหนดองค์กรหรือบุคคลที่ต้องการระบุความต้องการจำเป็น
- 2.7.3.3 กำหนดเนื้อหาสาระเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นที่ต้องการประเมิน
- 2.7.3.4 ออกแบบการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้
 - 1) กำหนดผู้เกี่ยวข้องกับกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2) กำหนดวิธีการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 3) กำหนดผู้ให้ข้อมูลและเครื่องมือประเมินความต้องการจำเป็น
 - 4) กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
 - 5) กำหนดวิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
 - 6) กำหนดแนวทางเพื่อจัดความต้องการจำเป็น
- 2.7.3.5 การจัดลำดับความสำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น

สายฝน สวัสดิ์เอื้อ (2566) ได้ให้ความหมายว่า กระบวนการหรือขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนการดำเนินการเหมือนขั้นตอนการวิจัยทั่วไป คือ การกำหนดจุดมุ่งหมาย การกำหนดกรอบการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น การกำหนดเทคนิคหรือวิธีการประเมิน การเก็บรวบรวมข้อมูลการกำหนดวิธีวิเคราะห์ข้อมูล การจัดทำรายงาน การใช้ผลการประเมิน ความต้องการจำเป็น และการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นจะมีความสมบูรณ์ถ้าในขั้นสุดท้ายคือมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่เกิดขึ้น

ทรงสิริ วชิรานนท์ และอรุณี อรุณเรือง (2559) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินความต้องการจำเป็น 6 ขั้นตอน ประกอบด้วย 1) การกำหนดจุดประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น 2) การกำหนดขอบเขตของกรประเมินความต้องการจำเป็น 3) การกำหนดวิธีการ ของการ

ประเมินความต้องการจำเป็น 4) การจัดเรียงลำดับความต้องการจำเป็น 5) การรายงานผลการประเมินความต้องการจำเป็น และ 6) การใช้ผลของการประเมินความต้องการจำเป็น

ธนกุลต อึ้งน้อย (2563) ได้ให้ความหมายว่า ขั้นตอนที่สำคัญของการประเมินความต้องการจำเป็น โดยมี 2 ขั้นตอนหลัก คือ 1) ขั้นประเมินความต้องการจำเป็น และ 2) ขั้นการจัดเรียงความต้องการจำเป็น

จากการวิเคราะห์แนวคิดของนักการศึกษาและนักวิจัยข้างต้นสรุปได้ว่าขั้นตอนในการประเมินความต้องการจำเป็นมีขั้นตอนที่มีความสอคล้องและใกล้เคียงกันแต่มีรายละเอียดปลีกย่อยที่แตกต่างกันไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมินความต้องการจำเป็น 2) การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็น 4) การจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นและ 5) การนำผลการประเมินความต้องการจำเป็นไปประยุกต์ใช้

2.7.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญ (Priority Setting) ของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น การวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาคือจะทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาเรียงลำดับ (Sort) ตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นคือการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุดและมีความเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อนภายใต้เงื่อนไขทรัพยากรที่มีจำกัด เทคนิคจัดลำดับสำหรับข้อมูลของการตอบสนองแบบคู่ วิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมกันมาก เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้ไม่เดลความแตกต่าง (สรญา วุฒิสงกาศ, 2564)

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น มีนักการศึกษาหลายท่าน พยายามคิดหาวิธีในการจัดลำดับเพื่อให้ได้ผลที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ดังนี้

Sleezer, & Darlene (2007) นำเสนอการเก็บข้อมูลความต้องการจำเป็นสามารถทำได้หลายวิธี ทั้งการสังเกต การสัมภาษณ์ การสำรวจและการทบทวนจากเอกสารโดยขั้นตอนของการสำรวจ มีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

1. การจัดเตรียม (Prepare) วัตถุประสงค์ของการสำรวจ ขอบเขต ข้อคำถามและ ผู้เชี่ยวชาญที่จะช่วยในการออกแบบเครื่องมือ
2. การออกแบบ (Design) ขึ้นอยู่กับปัจจัยคือผู้ให้ข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล การ วิเคราะห์ข้อมูล
3. การพัฒนาคำถาม (Develop questions) ใช้คำที่ง่าย หลีกเลี่ยงคำถามแสดง ความรู้สึก หลีกเลี่ยงการใช้คำถามที่ขัดแย้งกัน
4. การเขียนข้อเสนอนะ (Write instructions) มีส่วนของการเขียนข้อเสนอนะ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล

สุวิมล ว่องวานิช (2558) ได้เสนอเทคนิควิธีการจัดลำดับความสำคัญของ การประเมิน ความต้องการจำเป็นไว้ ดังนี้

1. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองเดียวข้อมูล ได้แก่ ข้อมูลที่ ผู้ตอบเลือกตอบข้อมูลในแบบสอบถามเพียงส่วนเดียว โดยอาจสอบถามว่าข้อความนี้มีความจำเป็นอยู่ ในระดับใดหรือท่านมีความต้องการจำเป็นด้านนี้มากน้อยเพียงใด เป็นการกำหนดความต้องการ จำเป็นตามนิยามการแก้ปัญหา (solution definition) ในกลุ่มเทคนิควิธีการได้เสนอการจัดลำดับ จำนวน 3 วิธี ดังนี้

- 1.1 วิธีการจัดเรียงลำดับตามค่ามัธยฐานสำหรับมาตรแบบกลุ่ม (category scales) วิธีนี้นักวิจัยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างระบุน้ำหนักความสำคัญของความต้องการจำเป็นตามการ รับรู้เป็นรายประเด็นตามมาตรประมาณค่า ผู้ให้ข้อมูลจะให้น้ำหนักความสำคัญกับความต้องการ จำเป็นประเด็นต่าง ๆ เท่ากันได้หากเห็นว่าความต้องการจำเป็นเหล่านั้นมีระดับความสำคัญเท่ากัน จากนั้นทำการแจกแจงความถี่ ที่กระจายตามมาตรประมาณค่าของแต่ละข้อรายการแล้วหาค่ามัธยฐาน หรือฐานนิยม หรือค่าเฉลี่ยแต่ค่ามัธยฐานจะเป็นค่าสถิติที่เหมาะสมสำหรับข้อมูลที่อยู่ในมาตรจัด อันดับในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถเรียงค่าจากมากไปหาน้อยหรือจาก น้อยไปหามากตามค่าสถิติที่ได้ในแต่ละข้อรายการ อย่างไรก็ตามผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการจัดลำดับ ความสำคัญมีความเป็นไปได้สูงที่ความต้องการจำเป็นทุกประเด็นมีค่าเท่ากันซึ่งทำให้ต้องมีการ อภิปรายเสริมหรือหาข้อมูลอื่นเสริมว่าความต้องการจำเป็นประเด็นใดมีความสำคัญมากที่สุดนับเป็น จุดอ่อนของวิธีนี้

- 1.2 วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) การ จัดความสำคัญความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้โดยใช้วิธีการสร้างมาตรประมาณช่วง ขนาด (Magnitude Estimation Scaling-MES) โดยเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งมี หลายด้านว่าด้านใดมีความสำคัญมากกว่าวิธีการสร้างมาตรประมาณช่วงขนาดจะมีการกำหนด ความสำคัญของแต่ละข้อรายการด้วยคะแนนในเชิงเปรียบเทียบกับคะแนนความสำคัญของข้อความ

แรก ความต้องการจำเป็นที่ใช้เป็นฐานการอ้างอิง ซึ่งกำหนดโดยการประเมินความต้องการจำเป็นถือว่าเป็นวิธีที่ลดจุดอ่อนของวิธีแรก

1.3 วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired - weighing procedure) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (Paired - Weighing Procedure - PWP) เป็นวิธีการจัดลำดับความสำคัญด้วยการเปรียบเทียบความสำคัญของความต้องการจำเป็นทุกประเด็นเป็นรายคู่ให้ครบทุกคู่ที่เป็นไปได้ วิธีนี้จึงมีจุดเด่นกว่าสองวิธีแรกโดยปกติความต้องการจำเป็นที่ต้องการจัดลำดับความสำคัญไม่ควรเกิน 15 ข้อ หากเกิน 15 ข้อ จะทำให้กลุ่มตัวอย่างสับสน และไม่สามารถจำรายละเอียดของข้อรายการต่าง ๆ ได้ครบถ้วนสมบูรณ์

2. เทคนิคการจัดลำดับสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบตอบสนองคู่ (dual - response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด คือ ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริง และสภาพที่ควรจะเป็นรูปแบบนี้สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model) วิธีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสามารถกระทำได้ ดังต่อไปนี้วิธีการที่ใช้หลักประเมินความแตกต่างพบว่าเป็นที่นิยมใช้กันมากเป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (Importance - I) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "what should be" และมาตรวัดที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (Degree of success - D) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้นเปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ "what is" สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

2.1 วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า Rank Order of Difference Scores ดังนี้ $MDF = I - D$

2.2 วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้โดยสร้างดัชนี ชื่อว่า Priority Needs Index (PNI) ซึ่งดัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (mean difference) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I ดังนี้ $PNI = (I - D) \times I$

2.3 วิธี Modified Priority Needs Index (PNI_{Modified}) เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิมของ นางลักขณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช ซึ่งเป็นวิธีที่หาค่าผลต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่คาดหวัง (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายในเชิงการเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพ

ที่เป็นอยู่ปัจจุบันเป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม ดังนี้ PNI

$$\text{Modified} = (I - D) / D$$

2.4 การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง(หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และสภาพที่เกิดขึ้นจริงจุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงต่ำ ที่กำหนดหรือเกณฑ์ที่ผู้ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่จะเป็นจุดตัด (cut - off score)

เนื่องจากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาเลือกวิธีการประเมินความต้องการจำเป็นด้วยการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามชนิดเป็นทางการ (มาตราประมาณค่า) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลในส่วนที่เป็น "สภาพที่คาดหวังหรือสภาพที่ควรจะเป็น" และ "สภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน" ดังนั้น จึงขอเสนอเทคนิควิธีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น สำหรับข้อมูลที่ได้จากการสำรวจด้วยแบบสอบถามที่เรียกว่า "วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง" เสนอโดย นงลักษณ์ วิรัชชัยและสุวิมล ว่องวาณิช โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$PNI_{\text{Modified}} = \frac{I - D}{D}$$

เมื่อ PNI_{Modified} แทน ดัชนีความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์

I แทน สภาพที่คาดหวัง

D แทน สภาพที่มีอยู่จริง

จากสูตรการหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น PNI_{modified} ดังกล่าว เห็นว่าค่า PNI_{modified} เป็นได้ทั้งค่าบวก ค่าลบ หรือศูนย์ โดยที่ถ้าค่าเป็น "บวก" แสดงว่า สภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบันมีน้อยกว่า สภาพที่คาดหวัง (เกิดปัญหา) เช่น ถ้า PNI_{modified} หรือร้อยละ 25 แปลว่า อัตราการเปลี่ยนแปลงในเชิงพัฒนาจากสภาพที่มีอยู่จริงในปัจจุบันไปยังสภาพที่คาดหวังมีค่าเท่ากับ 0.25 หรือร้อยละ 25 ดังนั้น ถ้าค่า PNI_{modified} ที่เป็นค่าบวกยิ่งมากเท่าใด ยิ่งแสดงให้เห็นว่า มีความต้องการจำเป็นจะต้องได้รับการพัฒนามากขึ้นเพื่อให้ไปสู่สภาพที่คาดหวังได้ และค่า PNI_{modified} ต่าง ๆ ที่คำนวณได้ในแต่ละประเด็นที่ทำการศึกษาศึกษาสามารถเปรียบเทียบกันได้

ดังนั้น สามารถนำมาจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นได้ เช่น ถ้า PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นด้านการกำหนดกลยุทธ์ เท่ากับ 0.25 และ PNI_{modified} ของความต้องการจำเป็นด้านการประเมินตามสภาพความเป็นจริง เท่ากับ 0.18 แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นที่จะพัฒนาด้านการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด

วิธีจัดลำดับความสำคัญแบบนี้ ($PNI_{modified}$) มีข้อดี คือ คำนวณง่าย ให้ข้อสรุปที่ดี และเมื่อถ่วงน้ำหนักจะทำให้ได้ความแตกต่างที่ชัดเจนขึ้น ข้อจำกัดของวิธีการนี้คือข้อตกลงเบื้องต้นเป็น Interval scale ที่ไม่ค่อยเหมาะสม และเป็นการพิจารณาแยกกันระหว่างสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันกับสภาพที่คาดหวังผลต่างที่มีค่าเท่ากันในระดับต่ำกับระดับสูงยากในการจัดเรียงลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงค่าที่ระบุระดับความต้องการจำเป็นด้วยค่า $PNI_{modified}$ เป็นรายชื่อโดยชื่อที่มีค่า $PNI_{modified}$ มาก แสดงว่า มีความต้องการจำเป็นในระดับมากกว่าชื่อที่มีค่า $PNI_{modified}$ น้อย ความต้องการจำเป็นที่มีค่า $PNI_{modified}$ มาก จึงควรให้ความสำคัญนำมาปรับปรุง แก้ไขหรือพัฒนา

2.8 แนวคิดเกี่ยวกับคู่มือ

2.8.1 ความหมายของคู่มือ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของคู่มือไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือ หมายถึง สมุดหรือหนังสือที่รวบรวมความรู้ เรื่องราว หรือระเบียบข้อปฏิบัติที่เป็นประโยชน์สำหรับใช้ประกอบการเรียน การสอน หรือการปฏิบัติงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เพื่อให้ผู้ใช้สามารถศึกษาและทำความเข้าใจด้วยตนเอง

สมิต สัจฉกร (2558) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษร ที่จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยระบุถึงขั้นตอน วิธีการ และมาตรฐานในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

วิเชียร วิทย์อุดม (2560) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือ หมายถึง เครื่องมือที่ช่วยในการสื่อสารภายในองค์กรที่รวบรวมเอากระบวนการและขั้นตอนของการทำงานที่สำคัญไว้ด้วยกัน เพื่อลดความผิดพลาดและใช้เป็นมาตรฐานในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่

Seigel (2014) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารอ้างอิงเชิงระบบที่ออกแบบมาเพื่อช่วยเหลือผู้ใช้งานในการทำความเข้าใจลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Markel (2018) ได้ให้ความหมายว่า คู่มือ หมายถึง ชุดของคำแนะนำที่มีโครงสร้างชัดเจน ซึ่งออกแบบมาเพื่อนำทางผู้ใช้ให้ผ่านกระบวนการที่ยากหรือซับซ้อน โดยคู่มือที่ดีต้องมีลักษณะของการชี้แนะและการให้ข้อมูลสนับสนุนที่เพียงพอต่อการตัดสินใจในขณะปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปว่า คู่มือ หมายถึง เอกสารหรือหนังสือที่รวบรวมความรู้ ระเบียบข้อปฏิบัติ และลำดับขั้นตอนการทำงานไว้อย่างเป็นระบบและมีโครงสร้างที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการสื่อสารและแนวทางอ้างอิงให้ผู้ใช้งานสามารถศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

แม่นยำตามมาตรฐาน และช่วยลดความผิดพลาดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.8.2 ความสำคัญของคู่มือ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนอความสำคัญของคู่มือไว้ ดังนี้

สมิต สัจฉกร (2558) ได้เสนอความสำคัญของคู่มือไว้ว่า เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้การปฏิบัติงานมีลักษณะเป็นมาตรฐานเดียวกันลดการใช้ดุลยพินิจส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดความผิดพลาด และยังเป็นประโยชน์ในการฝึกอบรมพนักงานใหม่ให้สามารถเรียนรู้งานได้ด้วยตนเองอย่างรวดเร็ว

วิเชียร วิทย์อุดม (2560) ได้เสนอความสำคัญของคู่มือไว้ว่า เป็นกลไกสำคัญในการควบคุมคุณภาพของงานช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามและตรวจสอบขั้นตอนการดำเนินงานได้ง่ายขึ้น อีกทั้งยังช่วยลดความซ้ำซ้อนของงานและประหยัดเวลาในการสอนงานซ้ำๆ ทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องแม้มีการเปลี่ยนตัวบุคลากร

สุวิมล ว่องวาณิช (2561) ได้เสนอความสำคัญของคู่มือไว้ว่า เป็นส่วนประกอบสำคัญของการพัฒนาวิวัฒนาการ เพราะคู่มือทำหน้าที่เป็นพิมพ์เขียวทางการปฏิบัติที่ช่วยให้การนำผลการวิจัยไปขยายผลสามารถทำได้ง่ายและมีประสิทธิภาพ โดยครูหรือบุคลากรอื่นสามารถนำไปใช้ซ้ำได้โดยไม่บิดเบือนไปจากรูปแบบเดิม

Lannon and Gurak (2014) ได้เสนอความสำคัญของคู่มือไว้ว่า เป็นสะพานเชื่อมความรู้ระหว่างผู้เชี่ยวชาญและผู้ใช้งานช่วยลดช่องว่างของการสื่อสารที่คลาดเคลื่อน และสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในกระบวนการที่ซับซ้อนหรือมีความเสี่ยงสูง

Brumm (2015) ได้เสนอความสำคัญของคู่มือไว้ว่า เป็นหลักฐานอ้างอิงที่สำคัญในระบบประกันคุณภาพซึ่งช่วยสร้างความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร และเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้นในอนาคต

กล่าวโดยสรุปว่า คู่มือมีความสำคัญเพราะว่า เป็นเครื่องมือที่เป็นทั้งมาตรฐานในการปฏิบัติงานและคลังความรู้ที่ช่วยให้การสื่อสารในองค์กรมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงในการทำงานผิดพลาด สร้างความมั่นใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และเป็นหลักประกันว่านวัตกรรมหรือระบบงานจะถูกนำไปใช้อย่างถูกต้องและต่อเนื่องอย่างยั่งยืน

2.8.3 องค์ประกอบของคู่มือ

นักวิชาการ นักการศึกษาได้เสนองค์ประกอบของคู่มือ ไว้ดังนี้

สมิต สัจฉกร (2558) ได้เสนองค์ประกอบของคู่มือไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) บทนำ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขอบเขต

- 2) คำจำกัดความ เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน
- 3) ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่ระบุลำดับกิจกรรมอย่างชัดเจน
- 4) แผนภูมิสายงาน (Flowchart) เพื่อให้เห็นภาพรวมของระบบ
- 5) เอกสารอ้างอิงหรือแบบฟอร์ม ที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

วิเชียร วิทยอดม (2560) ได้เสนอองค์ประกอบของคู่มือไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและวัตถุประสงค์
- 2) โครงสร้างหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3) วิธีการปฏิบัติที่เป็นรายละเอียดทีละขั้นตอน
- 4) มาตรฐานคุณภาพ ที่ใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินผลงาน
- 5) ภาคผนวก เช่น ตัวอย่างเอกสารหรือข้อควรระวัง

สุวิมล ว่องวานิช (2561) ได้เสนอองค์ประกอบของคู่มือไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) หลักการและเหตุผล ของนวัตกรรม
- 2) จุดประสงค์ ของการนำไปใช้
- 3) โครงสร้างเนื้อหาหรือกิจกรรม
- 4) สื่อและอุปกรณ์สนับสนุน
- 5) แนวทางการวัดและประเมินผล
- 6) เงื่อนไขความสำเร็จหรือปัจจัยความสำเร็จ ในการใช้นวัตกรรมนั้น ๆ

Anderson (2011) ได้เสนอองค์ประกอบของคู่มือไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) ส่วนหน้า เช่น สารบัญ และวิธีการใช้คู่มือ
- 2) ส่วนเนื้อหา ประกอบด้วย คำแนะนำขั้นตอนและภาพประกอบ
- 3) ส่วนสนับสนุน เช่น การแก้ไขปัญหาเบื้องต้น
- 4) ดัชนีเพื่อการสืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว

Lannon and Gurak (2014) ได้เสนอองค์ประกอบของคู่มือไว้ว่า ประกอบด้วย

- 1) ส่วนหน้า ประกอบด้วย ชื่อเรื่อง สารบัญ และคำแนะนำวิธีการใช้คู่มือ
- 2) ส่วนขั้นตอนประกอบด้วย ลำดับขั้นการปฏิบัติที่ใช้กฏาแสดงอาการชัดเจน

พร้อมภาพประกอบ

- 3) ส่วนสรุป ประกอบด้วย ดัชนีคำค้นและอภิธานศัพท์

กล่าวสรุปได้ว่า องค์ประกอบของคู่มือประกอบด้วย

- 1) ส่วนนำ เป็นส่วนที่สร้างความเข้าใจพื้นฐาน ประกอบด้วย ชื่อคู่มือ วัตถุประสงค์ ขอบเขตการใช้งาน คำจำกัดความหรือนิยามศัพท์ และคำแนะนำในการใช้คู่มือ เพื่อให้ผู้ใช้เห็นภาพรวมและเจตนารมณ์ของคู่มือนั้นๆ

2) ส่วนเนื้อหาและขั้นตอนการปฏิบัติ เป็นส่วนหัวใจสำคัญที่ระบุลำดับกิจกรรมหรือวิธีการปฏิบัติอย่างเป็นขั้นตอนโดยมีการใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีแผนภูมิสายงาน และภาพประกอบเพื่อช่วยในการตัดสินใจและลงมือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

3) ส่วนสนับสนุนและทรัพยากร เป็นส่วนที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสมบูรณ์ขึ้น ประกอบด้วย รายการสื่อ อุปกรณ์สนับสนุน แนวทางการวัดและประเมินผล ข้อควรระวัง และแนวทางการแก้ไขปัญหาเบื้องต้น

4) ส่วนอ้างอิงและภาคผนวก เป็นส่วนสำหรับการค้นคว้าเพิ่มเติมและรวบรวมหลักฐานอ้างอิง ประกอบด้วย อภิธานศัพท์ ตัชนีคำค้น ตัวอย่างแบบฟอร์ม หรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้งานและการสืบค้นข้อมูลในเชิงลึก

2.9 เขตตรวจราชการที่ 10

บริบททั่วไปของพื้นที่เขตตรวจราชการที่ 10

2.9.1 ข้อมูลสภาพด้านกายภาพของเขตตรวจราชการที่ 10

1) ที่ตั้งและอาณาเขต กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ตั้งอยู่ตอนบนของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ แนวเส้นรุ้งที่ 16-18 องศาเหนือ และเส้นแวงที่ 100 -103 องศาตะวันออก มีพื้นที่โดยรวมประมาณ 34,346.28 ตร.กม. หรือประมาณ 21,466,425 ไร่ คิดเป็นประมาณร้อยละ 24.08 และร้อยละ 6.69 ของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และประเทศไทย ตามลำดับ มีพื้นที่เป็นอันดับ 2 ของภาค รองจากกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์) ดังนี้

- ด้านทิศเหนือ ติดกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว)
- ด้านทิศตะวันออก ติดกับกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้แก่ จ.

สกลนคร และ จ.นครพนม

- ด้านทิศตะวันตก ติดกับกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนล่าง 1 ได้แก่ จ.เพชรบูรณ์ และ

จ.พิษณุโลก

- ด้านทิศใต้ ติดกับกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง ได้แก่ จ.

ขอนแก่น และ จ.กาฬสินธุ์

2) ลักษณะภูมิประเทศ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 มีพื้นที่โดยรวมประมาณ 34,346.28 ตร.กม. หรือประมาณ 21,466,425 ไร่ คิดเป็นประมาณร้อยละ 24.08 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และร้อยละ 6.69 ของประเทศไทยตามลำดับ มีพื้นที่เป็นอันดับ 2 ของภาครองจากกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1 (จังหวัดนครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ และสุรินทร์) มีพื้นที่ป่าไม้ประมาณ 3,452,762.57 ไร่ หรือร้อยละ 21.92 ของพื้นที่ป่าไม้ภาค และร้อยละ 3.37 ของประเทศ โดยจังหวัดอุดรธานีมีพื้นที่มากที่สุด คือ 11,730.30 ตาราง กิโลเมตร หรือ 7,331,439 ไร่ รองลงมาคือ จังหวัดเลย (11,424.61 ตรม./7,140,382 ไร่) บึงกาฬ (4,305 ตรม./2,690,625 ไร่) หนองบัวลำภู (3,859.09 ตรม./2,411,929 ไร่) และหนองคาย (3,027.28 ตรม./1,892,050 ไร่) จำแนกเป็นรายจังหวัดได้ ดังนี้

ตารางที่ 2.14 พื้นที่ในกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1

จังหวัด/กลุ่มจังหวัด	พื้นที่(ตารางกิโลเมตร)		การจัดลำดับ	
	ตารางกิโลเมตร	ไร่	ระดับภาค	ระดับกลุ่มจังหวัด
กลุ่มจังหวัดฯ	34346.28	21,466,425.00		
อุดรธานี	11,730.30	7,331,439.00	4	1
เลย	11,424.61	7,140,380.00	5	2
หนองคาย	3,027.28	1,892,050.00	12	5
หนองบัวลำภู	3,859.09	2,411,929.00	19	4
บึงกาฬ	4,305.00	2,690,625.00	17	3

ที่มา : ศูนย์สารสนเทศเพื่อการบริหารและงานปกครอง กรมการปกครองมหาดไทย

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 1 ลักษณะภูมิประเทศโดยรวมเป็นที่ราบสูงสลับภูเขา มีเทือกเขาเพชรบูรณ์ผ่านพื้นที่จังหวัดเลย และเทือกเขาภูพานผ่านพื้นที่จังหวัดอุดรธานี โดยเทือกเขาเพชรบูรณ์เป็น แหล่งต้นน้ำป่าสัก เทือกเขาภูพานเป็นแหล่งต้นน้ำที่สำคัญ เช่น ลำน้ำสงคราม น้ำพุง เป็นต้น พื้นที่ราบของกลุ่ม จังหวัดอยู่ในแอ่งสกลนครมีอาณาเขตทิศเหนือจรดแม่น้ำโขง ทิศตะวันตกจรดเทือกเขาเพชรบูรณ์ ซึ่งแอ่งสกลนคร ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดเลย หนองบัวลำภู อุดรธานี หนองคาย บึงกาฬ สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร มีหลักฐาน ทางประวัติศาสตร์ชี้ชัดว่ามีมนุษย์อาศัยอยู่ตั้งแต่ยุคก่อนประวัติศาสตร์(Prehistory) ในแอ่งสกลนครซึ่งมีศูนย์กลาง ที่บ้านเชียง บ้านนาดี อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

อาณาเขตติดต่อของกลุ่มจังหวัด มีชายแดนติดต่อกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มากกว่ากลุ่มจังหวัดอื่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีพรมแดนติดกับ สปป.ลาว ความยาวพรมแดน ประมาณ 527 กิโลเมตร ในพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดเลย หนองคาย และบึงกาฬ มีแม่น้ำเป็นเส้นแบ่งกัน พรมแดน ได้แก่ แม่น้ำเหือง และแม่น้ำโขง แม่น้ำเหืองกัน พรมแดนไทย -สปป.ลาว ในพื้นที่อำเภอนาแห้ว อำเภอด่านซ้าย อำเภอท่าลี่ และบางส่วนของพื้นที่ อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย แล้วไหลบรรจบรวมกับแม่น้ำโขงที่บ้านท่าดีหมี ตำบลปากคม อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย แล้วไหลผ่านจังหวัดหนองคาย และบึงกาฬ ไปยังพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ได้แก่ จังหวัดนครพนม และมุกดาหาร ไหลผ่านพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 ได้แก่ จังหวัดอำนาจเจริญ ก่อนไหลเข้าสู่พื้นที่ สปป.ลาว ที่ อำเภอโขงเจียม จังหวัด อุบลราชธานี

2.9.2 ข้อมูลบริบทด้านการจัดการศึกษา

วิสัยทัศน์

“เป็นหน่วยงานหลัก ในการขับเคลื่อนนโยบายการจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ”

พันธกิจ

1. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาค ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่ม จังหวัด
2. ส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนาระดับจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ
3. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่ รับผิดชอบ
4. สนับสนุนการตรวจราชการ การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ
5. ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการ ในระดับพื้นที่ โดยยึดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

เป้าประสงค์รวม

1. สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ระดับภาค ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด
2. สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 มีการส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนาการศึกษา ระดับจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ
3. สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 มีการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผล การดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ
4. สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 มีการสนับสนุนการตรวจราชการ การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ
5. สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 มีการประสานการบริหารงานระหว่างราชกรส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ โดยยึดการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
6. สำนักงานศึกษาธิการภาค 10 มีการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ยุทธศาสตร์

1. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับภาค
2. ดำเนินการและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนา
3. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
4. สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ
5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา กลยุทธ์

1. ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาระดับภาคที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทาง การพัฒนาประเทศ นโยบาย ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการและยุทธศาสตร์ การพัฒนากลุ่มจังหวัด

2. ขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาระดับภาคสู่การปฏิบัติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ดำเนินการและส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนา กลยุทธ์

1. ศึกษา วิเคราะห์ นโยบายและยุทธศาสตร์รัฐบาล /กระทรวงศึกษาธิการ /กลุ่มจังหวัด
2. ดำเนินการและส่งเสริมสนับสนุนงานด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนาให้แก่หน่วยงานทางการศึกษาในพื้นที่รับผิดชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด กลยุทธ์

1. จัดทำแผนกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ
2. จัดทำเครื่องมือกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในพื้นที่รับผิดชอบ
3. กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ
4. สรุปและรายงานผลการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 สนับสนุนการตรวจราชการ การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา ของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ กลยุทธ์

1. จัดทำแผนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ ของกระทรวงศึกษาธิการ
2. สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ ของกระทรวงศึกษาธิการ
3. สรุปและรายงานผลการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและ ยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล กลยุทธ์

1. ส่งเสริมและประสานการดำเนินงานระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดการพัฒนาอย่าง บูรณาการในระดับพื้นที่
2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานทางการศึกษา และหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ค่านิยม TEAMWINS

T = Teamwork การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคลากรมีความสามัคคี ประสานงานกัน ทำงาน เพื่อองค์กร มีการระดมความคิดในการแก้ปัญหาาร่วมกัน พัฒนางานร่วมกัน มีลักษณะเป็นหนึ่งเดียวในด้านการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน และด้านกฎหมายมีทีมงานที่สามารถนำ นวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาการทำงานขององค์กร ชักชวนให้คนในองค์กรช่วยกันขับเคลื่อนให้เกิดการ ปฏิบัติจริง เพื่อการทำงานที่นำไปสู่เป้าประสงค์ขององค์กร

E = Equality of Work ความเสมอภาคในการทำงาน หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจที่ดี ให้กับผู้ปฏิบัติงาน

A = Accountability ความรับผิดชอบ หมายถึง บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและงานที่ต้องมีส่วนร่วมต่าง ๆ ปฏิบัติด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย ตระหนักในความรับผิดชอบ พร้อมทั้งจะให้ตรวจสอบ สามารถอธิบายถึงพฤติกรรม การกระทำของตนเองหรือหน่วยงานได้ รวมถึงความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

M = Morality and Integrity การมีศีลธรรมและมีความซื่อสัตย์ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และถูกต้องเพื่อนำพาองค์กรให้เป็นที่น่าเชื่อถือ และก้าวไปข้างหน้า อย่างภาคภูมิ

W = Willingness ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพ หมายถึง บุคลากรปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มความรู้ เต็มความสามารถ และเต็มเวลา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

I = Improvement การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ หมายถึง บุคลากรมุ่งมั่น แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนางานในหน้าที่ให้มี ประสิทธิภาพ

N = Network and Communication การเป็นเครือข่ายที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน หมายถึง บุคลากรยิ้มแย้มต่อกันและกัน กล่าวคำทักทายซึ่งกันและกันเมื่อพบหน้ากันทุกครั้ง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ บุคลากรให้ความร่วมมือแก่คนในองค์กรที่มาติดต่อเป็นอย่างดี รวมทั้งการนำข่าวสารใหม่ ๆ ที่ตีมาเผยแพร่ เล่าสู่กันฟัง มีการจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ตลอดทั้งยิ้ม แยมแจ่มใสต่อผู้มาใช้บริการ

S = Service Mind การมีจิตมุ่งบริการ หมายถึง บุคลากรให้บริการแก่ทุกคนที่มาติดต่อ ด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีใจในการให้บริการด้วยกัลยาณมิตร มีการประสานสัมพันธ์กันในองค์กร พร้อมใจบริการเพื่อความพึงพอใจผู้ใช้บริการ

2.10 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.10.1 งานวิจัยในประเทศ

กมลทิพย์ ใจเที่ยง (2562) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา 2) เพื่อทราบผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยในครั้งนี้ คือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เก็บรวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางทอ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 90% ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 100 โรงเรียน โดยใช้วิธีสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 3 คน ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง 1 คน ครู 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (ที่ไม่ใช่ผู้แทนครู) 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูล 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง 2) แบบสอบถาม แสดงความคิดเห็น 3) แบบสอบถามเพื่อยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนประถมศึกษา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มีซิมิลิเคอสมิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) การบริหารจัดการองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ คือ 1.1) บริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2) บริหารโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 2) สร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 4) พัฒนาคูณภาพ นักเรียน 2. ผลการยืนยันองค์ประกอบการบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้และเป็นประโยชน์

ทิพวัลย์ รามรัง, และसानิต ฤทธิมนตรี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการสนทนารายสัปดาห์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาข้อมูลที่เป็นประสบการณ์เชิงบวก หรือสิ่งที่เป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ประทับใจ ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขในองค์กร และหาแนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประชากรที่ศึกษา คือ กลุ่มบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน 5 คน 2) กลุ่มคณาจารย์ หรือตัวแทนคณะต่าง ๆ จำนวน 10 คน และ 3) กลุ่มบุคลากรสนับสนุน และช่วยวิชาการ จำนวน 16 คน โดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์เชิงบวกของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์ รวมถึงบุคลากรสายสนับสนุนและ ช่วยวิชาการ ส่วนใหญ่จะมีความประทับใจในความสัมพันธ์ความเป็นพี่เป็นน้อง เป็น

ความสัมพันธ์ ที่เป็นมิตรจริงใจ มีความเป็นกันเอง ช่วยเหลือกัน เหมือนอยู่ในบ้านหลังที่ 2 แต่ในเรื่องความสุข ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะคณาจารย์มีความสุขที่มีเพื่อนร่วมงานมีความรักสามัคคีให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำงาน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และยอมรับซึ่งกันและกันแต่บุคลากรทั้งสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ จะมีความสุขในความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับการสนับสนุนให้สามารถพัฒนาตัวเอง ทั้งเรื่องงานตำแหน่ง หรือการที่ผู้บริหาร หัวหน้างานเห็นความสำคัญ ส่วนปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในองค์กร ได้แก่ 1) บรรยากาศองค์กรที่ร่มรื่น น่าอยู่ในการทำงาน รวมถึงบรรยากาศทางชีวภาพที่มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นพี่เป็นน้อง ช่วยเหลือกัน 2) ความผูกพันกับ องค์กรที่มีมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่เป็นนิสิต จนกระทั่งทำงานบางกลุ่มทำงานในมหาวิทยาลัยตั้งแต่รุ่น พ่อรุ่นแม่ และบางส่วนมีโอกาสเข้ามาตามกิจกรรมต่าง ๆ 3) ความรักในงานที่ทำเป็นความภูมิใจที่ได้ เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยที่ถือว่ามีความเสี่ยงเป็นที่พึ่งของประชาชน เกษตรกร และ 4) การเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ที่คอยให้การสนับสนุน และผลักดันให้เจริญก้าวหน้า สำหรับแนวทางพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุขในกลุ่ม ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารระดับคณะ คณาจารย์ เป็นกิจกรรมที่สามารถ สร้างความสัมพันธ์เพื่อให้รู้จักกันให้อยู่ร่วมกัน หรือ ทำกิจกรรมร่วมกันจนเกิดความผูกพันกัน และต้องจัดในรูปแบบ วนคณะ มีเจ้าภาพรับผิดชอบสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปตามคณะต่าง ๆ กลุ่มบุคลากร ควรได้รับการส่งเสริมการพัฒนาระบบการทำงาน สามารถพัฒนาตัวเอง ทั้งเรื่องงานและตำแหน่ง

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสถานที่ทำงานอย่างมีความสุขของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับ Happy Workplace ของครู 2) ศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรของครู 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับ Happy Workplace ของครู และ 4) เพื่อสร้างพยากรณ์วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อสถานที่ทำงานอย่างมีความสุขของครูสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างเป็นครูจำนวน 316 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ มาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) สถานที่ทำงานอย่างมีความสุขของครู อยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรของครู อยู่ในระดับสูงระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำนายความสุข ในที่ทำงานของครูร่วมกันได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อติคุณ สิ้นธนาปัญญา และคณะ (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่องการจัดการความสุข ในสถานศึกษา พบว่า ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคแห่งการเชื่อมโยงและถ่ายโอนข้อมูลอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดการสร้างความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา จะเป็นยุคแห่งการแข่งขันทางปัญญา

ทางสังคมทั้งด้านการค้าการลงทุน การแข่งขันด้วยทุนทางปัญญาและนวัตกรรมไม่ได้มีอยู่แต่ในระดับท้องถิ่นแต่ในระดับภูมิภาคและระดับนานาชาติด้วย โดยคาดหวังให้สถาบันและครูเป็นกุญแจสำคัญในการแก้ไขสังคมและพัฒนาศักยภาพนักเรียนให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่พึงประสงค์ในการแข่งขัน ในระดับสากลตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยมีเจตนารมณ์ให้นักเรียนเป็น คนดี คนเก่ง และมีความสุข ท่ามกลางปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ผู้คนต่างเร่งรีบ ออกไปทำงานหาเงินมาจุนเจือครอบครัว ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ครูเป็นอาชีพที่ประสบ ปัญหาในการทำงาน เช่น ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน ปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษา ปัญหาการสอน ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการสอน นี่คือการท้าทายของการบริหารการศึกษา ที่ต้องปรับเข้าสู่กระบวนทัศน์ที่เน้นการเพิ่มคุณค่าสูงสุดของทุนมนุษย์ในองค์กรให้มากขึ้น ด้วยการสร้างความสุขในองค์กรหรือความสุขในสถานศึกษา ว่าด้วยการศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขของครูในสถานศึกษาและนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา ด้วยวัฒนธรรม การทำงานที่มีคุณภาพที่ดีจะส่งผลดีต่อทุกฝ่ายทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน เกิดความราบรื่นและผลผลิตจากความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษา ประโยชน์ที่สำคัญที่สุดคือ นักเรียนได้เรียนรู้จากอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับการทำงานจากความสุขในที่ทำงานอย่างมีความสุข ปัญหาการสอนที่ส่งผลต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการสอน นี่คือการท้าทายของการบริหารการศึกษา ที่ต้องปรับเข้าสู่กระบวนทัศน์ที่เน้นการเพิ่มคุณค่าสูงสุดของทุนมนุษย์ในองค์กรให้มากขึ้น ด้วยการสร้างความสุขในองค์กรหรือความสุขในสถานศึกษา ว่าด้วยการศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขของครูในสถานศึกษาและนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา ด้วยวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพที่ดีจะส่งผลดีต่อทุกฝ่ายทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ในการทำงาน เกิดความราบรื่นและผลผลิตจากความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษา ประโยชน์ที่สำคัญที่สุดคือ นักเรียนได้เรียนรู้จากอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับการทำงานจากความสุขในที่ทำงานอย่างมีความสุข

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, และประเสริฐ อินทร์รักษ์ (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาชุมชนบ้านหนองฝ้าย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การเป็นสถานศึกษาแห่งความสุขของสถานศึกษาชุมชนบ้านหนองฝ้าย 2) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาชุมชนบ้านหนองฝ้ายให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้อำนวยการและครูสถานศึกษาชุมชนบ้านหนองฝ้าย จำนวน 32 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเกี่ยวกับการเป็นสถานศึกษาแห่งความสุข ตามแนวคิดของกวาง โจ คิม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) การเป็นสถานศึกษา แห่งความสุขของสถานศึกษาชุมชนบ้านหนองฝ้าย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และ ด้านสถานที่ 2) แนวทางการ

พัฒนาสถานศึกษาชุมชนบ้านหนองฝ้ายให้เป็นสถานศึกษาแห่งความสุขมีข้อเสนอแนะ ดังนี้ 2.1) ด้านบุคคล สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดแผนพัฒนาตนเอง ตามแผนปฏิบัติงาน สถานศึกษามีแผนพัฒนางานแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และ สถานศึกษาเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้อำนวยการ ครู และผู้ปกครอง 2.2) ด้านกระบวนการ ครูควรมีการกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ครูเปิดโอกาสให้นักเรียน ได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง และครูมีการประเมินผลตามสภาพจริง 2.3) ด้านสถานที่ สถานศึกษามี โครงการที่เสริมสร้างสภาวะและสุขาภิบาลให้กับนักเรียน สถานศึกษามีการพัฒนาระบบ ความปลอดภัยในสถานศึกษา และสถานศึกษามีการตรวจสอบสภาพความมั่นคงแข็งแรงของอาคาร สถานที่เสมอ

พระธวัชชัย ชยวฑฺฒโน (2564) ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสภาราณียธรรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ตามที่ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ดุษฎีนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความสุขในทัศนะ พระพุทธศาสนาเถรวาท 2) เพื่อศึกษาหลักการและกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสภาราณียธรรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน การวิจัยใน ครั้งนี้เป็นารวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาจากเอกสาร และการรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในพระพุทธศาสนาเถรวาท มีความหมายสำคัญอยู่ 3 นัยด้วยกัน ได้แก่ (1) สภาวะแห่งความสุข ความสบาย (2) สภาวะที่ปราศจากความทุกข์ ไม่มีความทุกข์ ขจัดหรือ ทำลายความทุกข์ และ (3) สภาวะที่สามารถทนต่อความทุกข์ได้ง่าย พระพุทธศาสนายังแบ่งความสุข เป็นชั้น ๆ ตั้งแต่ความสุขชั้นหยาบหรือชั้นต่ำไปสู่ความสุขในระดับที่สูงขึ้นละเอียดมากยิ่งขึ้น จนถึง ความสุขชั้นสูงสุด ดังนี้ 1) ความสุข 2 ระดับ ได้แก่ (1) โลภียสุข และ (2) โลกุตตรสุข ความสุข ระดับโลกุตตระ 2) ความสุข 3 ระดับ ได้แก่ (1) กามสุขสุขที่เกิดจากกิเลสภพ (2) ทิพย์สุข และ (3) ตัณห์หทัยสุข หลักการและกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุข "องค์กรแห่งความสุข" คือ องค์กรที่สามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้าง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสภาราณียธรรมของวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ตามที่ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ได้ดำเนินการเป็นองค์กรแห่งความสุขแบบบูรณาการผ่าน 4 มิติ คือ มิติของการ จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มิติของวัฒนธรรมองค์กร มิติการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายใน องค์กร และมิติการเชื่อมโยงกับภายนอก เป็นไปตามหลักสภาราณียธรรม ดังนี้ 1. ด้านเมตตาการุณยธรรม ในมิติของการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 2. ด้านเมตตาวิจิตรกรรม ในมิติของการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลภายในองค์กร 3. ด้านเมตตาเมตตาธรรม ในมิติของเมตตาธรรม 4. ด้านสาธารณโภคี ในมิติของสาธารณประโยชน์ที่เชื่อมโยงกับภายนอก 5. ด้านศีลสามัญญตา ในมิติของวัฒนธรรมองค์กร 6. ด้านทวิญญูสามัญญตา ในมิติของการมีส่วนร่วมขององค์กร โดยมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1. ด้านจิตใจ 2.ด้านการจัดการ 3.ด้านวัสดุอุปกรณ์ และ

4.ด้านมีน้ำใจงาม ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสาราณียธรรม 3 ประการ คือ 1.การสร้างทีมงาน 2.การเยี่ยมบ้าน และ 3. คลังแห่งความสุข

วชิระภา สมัครพงษ์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดส านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 291 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .760 สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่า เอฟ (F-test) ผลการวิจัยสรุป ได้ดังนี้ 1) ความคิดเห็นของครูต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปน้อย ได้แก่ ด้านมีสังคมที่มีความสุข ด้านมีคุณธรรม ด้านมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านมีสุขภาพดี ด้านใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ ด้านมีครอบครัวที่ดี 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่องสถานที่ทำงานที่มีความสุขจากมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดและตรวจสอบองค์ประกอบของสถานที่ทำงานแห่งความสุขตามทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัย และเสนอมาตรการในการจัดตั้งสถานที่ทำงานแห่งความสุขตามทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัย การศึกษาเชิงคุณภาพนี้ใช้วรรณกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต และการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ ใช้วิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบเจาะจงเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วยผู้บริหารคณะ 3 คน และอาจารย์ มหาวิทยาลัย 10 คน ในวัย 30 ปี ที่มีประสบการณ์การสอนอย่างน้อย 2 ปี นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ด้วยการเข้ารหัสและจัดหมวดหมู่เพื่อวิเคราะห์เนื้อหาและเทคนิคการตีความเพื่อกำหนดสถานที่ทำงานแห่งความสุขตามมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทั้งสองกลุ่ม มีมุมมองเกี่ยวกับแนวคิดเรื่องสถานที่ทำงานอย่างมีความสุขเหมือนกัน นิยามของสถานที่ทำงานแห่งความสุขในมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัย หมายถึง องค์กรที่บุคลากรทุกระดับมีความสุข เนื่องจาก 4 ปัจจัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหาร (ผู้บริหารและนโยบาย การบริหาร) ความสัมพันธ์ในสถานที่ทำงาน และค่าตอบแทน และสวัสดิการ จากผลดังกล่าวจึงได้ เสนอแนะมาตรการสร้างสถานที่ทำงานแห่งความสุขให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและปัจจัย 4 สถานที่ประกอบการสามารถดำเนินการได้

โดยการวางแผนกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี ในที่ทำงานซึ่งตรงกับความต้องการของพนักงาน

ศราวุฒิ อินดา, และวันทนา อมตารียกุล (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนา สู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย 2) หาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาการวิจัยเรื่องนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กร แห่งความสุขของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างคือ ครู จำนวน 341 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ แบ่งตามขนาดของสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ หาค่าความถี่ ร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความต้องการจำเป็น ระยะที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา โดยใช้ แบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้างสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบ เจาะจง วิเคราะห์เนื้อหาและยืนยันแนวทางจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของ การเป็นองค์กรแห่งความสุขอยู่ในระดับปานกลางและสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การหาแนวทางการพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วางแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจนส่งเสริมการดูแลสุขภาพร่างกาย ให้แข็งแรง สนับสนุนสื่อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันปรึกษา ให้คำแนะนำเรื่องการใช้ชีวิต ให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัวของบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ องค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายและแสวงหารายได้ด้วยการประกอบอาชีพเสริม ใช้ชีวิตตามวิถี เศรษฐกิจพอเพียง

ชามา เทียนโสภา (2566) ได้ทำการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research and Development) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริม การเป็น องค์กรแห่งความสุขวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ องค์กรประกอบ และแนวทางการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดย การวิเคราะห์ องค์กรประกอบเชิงสำรวจจากผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 375 คน สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 4 ท่าน และสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรของ สถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จำนวน 2 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ 2) การสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชน เพื่อส่งเสริมการ

เป็นองค์กรแห่งความสุขโดยการสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และ 3) การประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข จากผู้บริหาร สถานศึกษา จำนวน 144 คน โดยใช้แบบสอบถามความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข มี 3 องค์ประกอบ คือ ปัจจัยสนับสนุนการบริหาร กระบวนการบริหารสถานศึกษา และการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาเอกชน โดยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งความสุขที่พัฒนาขึ้นมีความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

2.10.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Bhatia and Mohsin (2020) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยกำหนดความสุขของอาจารย์ในวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจอย่างครอบคลุมเกี่ยวกับปัจจัยกำหนดความสุขของอาจารย์วิทยาลัย ผ่านการทบทวนวรรณกรรมอย่างครอบคลุม การศึกษาระบุปัจจัยต่าง ๆ ของความสุขของอาจารย์วิทยาลัย ปัจจัยกำหนดเหล่านี้รวมถึงความพึงพอใจในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน อิสระ การยอมรับและรางวัล โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และวัฒนธรรมองค์กร โดยเน้นความสำคัญของปัจจัยเหล่านี้และผลกระทบต่อความสุขโดยรวมและความเป็นอยู่ที่ดีของอาจารย์วิทยาลัย ตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจในงานมีบทบาทสำคัญในความสุขของครู เนื่องจากครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ เช่น ภาระงาน ทรัพยากร การสอน และการสนับสนุนด้านการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่ง เนื่องจากส่งผลต่อความสามารถของครูในการจัดการความรับผิดชอบส่วนบุคคลและในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เขียนเน้นย้ำถึงความจำเป็นของวิทยาลัยและสถาบันการศึกษา ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความสุขของครู ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมความเป็นอิสระในการสอน การให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และการยกย่องและให้รางวัลแก่ความพยายามและความสำเร็จของครู สรุปได้ว่าความหมายของการทบทวนสำหรับผู้บริหารวิทยาลัย ผู้กำหนดนโยบาย และนักวิจัย โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดปัจจัยความสุขของครูเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าการมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยที่นำไปสู่ความสุขของครู วิทยาลัยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของครู ความพึงพอใจในงาน และท้ายที่สุดจะช่วยเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้การสอน โดยรวมแล้ว การทบทวนที่ครอบคลุมนี้จะตรวจสอบปัจจัยกำหนดความสุขของอาจารย์ในวิทยาลัย เน้นความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เกื้อกูลกันในการสร้าง ความเป็นอยู่ที่ดีของครู เมื่อเข้าใจปัจจัยเหล่านี้แล้ว วิทยาลัยสามารถใช้กลยุทธ์และการแทรกแซง ที่ส่งเสริมความสุขของครูและสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้การสอนในเชิงบวก

Ficarra, Rubino, and Morote (2020) ได้ทำการวิจัย เรื่องวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจว่าวัฒนธรรมองค์กรในที่ทำงานส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพนักงานโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสำรวจและแบบสอบถามจากพนักงานในองค์กรต่าง ๆ นักวิจัยประเมินวัฒนธรรมองค์กรโดยตรวจสอบปัจจัยต่าง ๆ เช่นการสื่อสารรูปแบบความเป็นผู้นำการทำงานเป็นทีม และการยอมรับของพนักงาน นอกจากนี้ ยังวัดความสุขของพนักงานในการทำงานโดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ ที่สำคัญระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับความสุขในการทำงานของพนักงาน เมื่อพนักงานรับรู้ถึง วัฒนธรรมเชิงบวกและการสนับสนุนภายในองค์กรพวกเขาก็จะมีความสุขในระดับที่สูงขึ้น ในการทำงาน ซึ่งรวมถึงปัจจัยต่าง ๆ เช่น การสื่อสารแบบเปิด ความไว้วางใจ การทำงานร่วมกันเป็นทีม และการยอมรับในผลงานของพนักงาน การอภิปรายความหมายของการศึกษาสำหรับผู้นำและผู้จัดการเน้นความสำคัญของการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกเพื่อเพิ่มความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการยกย่องพนักงาน องค์กรสามารถนำไปสู่ความพึงพอใจและความสุขโดยรวมของพนักงานในระดับที่สูงขึ้นโดยรวมแล้ว การศึกษานี้เน้นย้ำถึงผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความสุขของพนักงานในการทำงาน เน้นบทบาทของผู้นำและผู้จัดการในการปลูกฝังสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกที่ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การจัดลำดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน องค์กรสามารถเสริมสร้างความสุขของพนักงานนำไปสู่การปรับปรุงขวัญและกำลังใจ ผลผลิต และ ความสำเร็จขององค์กร

Hernández et al. (2020) ได้ทำการวิจัย ความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยในการบริหารความสุขขององค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบว่ามหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติตาม ความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างไร โดยการส่งเสริมความสุขในองค์กรภายในของมหาวิทยาลัย โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ การศึกษานี้ตรวจสอบแนวทางปฏิบัติและกลยุทธ์ที่มหาวิทยาลัยนำมาใช้ เพื่อส่งเสริมความสุขในองค์กร ข้อมูลถูกรวบรวมผ่านการสัมภาษณ์และการสังเกต ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับประสบการณ์และการรับรู้ของบุคคลภายในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยเน้นย้ำถึงบทบาทของความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยในการจัดการความสุขขององค์กร มหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคมไม่เพียงแต่เป็นประโยชน์ต่อความเป็นอยู่และความสุขของพนักงานเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อความสำเร็จโดยรวมและประสิทธิภาพของสถาบันด้วย ด้วยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ให้โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และส่งเสริมวัฒนธรรม การสนับสนุนและการยอมรับ มหาวิทยาลัยสามารถเพิ่มความสุขในองค์กรและเติมเต็ม ความรับผิดชอบต่อสังคมได้ สรุปได้ว่าความหมายของการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นย้ำถึงความจำเป็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องรวมการจัดการความสุขขององค์กรเข้าเป็นส่วนหนึ่งของ โครงการริเริ่ม

ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีและความสุขของพนักงาน มหาวิทยาลัยสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวกและมีประสิทธิภาพที่สนับสนุนการเติบโตส่วนบุคคลและในสายอาชีพของพนักงาน โดยรวมแล้ว การศึกษานี้เน้นความเชื่อมโยงระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมของมหาวิทยาลัยกับการจัดการความสุขขององค์กร ด้วยการน้อมรับความรับผิดชอบต่อสังคมและให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน มหาวิทยาลัยสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อบุคคลและสังคมในขณะที่บรรลุพันธกิจด้านการศึกษา และการวิจัยที่กว้างขึ้น

Silva Munar et al. (2020) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มิติความสุขขององค์กรในฐานะ ส่วนสนับสนุนสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน: การศึกษาในอนาคตของสถาบันอุดมศึกษาในชิลี โคลอมเบีย และสเปน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจว่า ความสุขขององค์กรมีส่วนช่วยในการบรรลุ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในบริบทของการศึกษาระดับอุดมศึกษาอย่างไร การศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากสถาบันอุดมศึกษาในชิลี โคลอมเบีย และสเปน โดยใช้การออกแบบการวิจัย ในอนาคต ผู้วิจัยใช้แบบสำรวจและแบบสอบถามเพื่อประเมินมิติความสุขขององค์กรและ ความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยทำการตรวจสอบแนวปฏิบัติและนโยบายของ สถาบันที่สนับสนุนความสุขและความยั่งยืนขององค์กร ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างมิติความสุขขององค์กรกับการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน สถาบันอุดมศึกษาที่ให้ ให้ความสำคัญกับความสุขขององค์กรแสดงถึงความมุ่งมั่นมากขึ้น ในแนวทางปฏิบัติด้านความยั่งยืน ส่งเสริมผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ สรุปในเนื้อหาเน้นความหมายของ ความสุขขององค์กรเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เสนอแนะว่าสถาบันอุดมศึกษาควรบูรณาการมิติความสุขของ องค์กรเข้ากับแผนยุทธศาสตร์และนโยบายเพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการส่งเสริมสวัสดิภาพของพนักงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก และดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืน สถาบันต่าง ๆ สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่กลมกลืน ซึ่งสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ของการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยภาพรวมแล้ว การศึกษานี้เน้น ความเชื่อมโยงระหว่างมิติความสุขขององค์กรกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในสถาบันอุดมศึกษา ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของความสุขขององค์กรและปรับให้สอดคล้องกับความยั่งยืน สถาบันสามารถมีบทบาทสำคัญในการสร้างอนาคตที่ยั่งยืนและมั่นคงยิ่งขึ้น

Arslan and Polat (2021) ทำการวิจัยครูในตุรกี เกี่ยวกับมุมมองเรื่องความหลากหลาย ส่งผลต่อความสุขในการท างานหรือไม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมุมมองความหลากหลายกับความสุขในการท างานของครูในตุรกี โดยใช้วิธีการศึกษารวบรวมข้อมูลผ่าน การสำรวจที่จัดให้กับครูในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในตุรกี นักวิจัยประเมินมุมมองที่หลากหลายของ ครู โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ทักษะที่มีต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรม การยอมรับ ความ

แตกต่างระหว่างบุคคล และความเชื่อในความเท่าเทียมกัน พวกเขายังวัดความสุขในการทำงาน ของครูด้วยการประเมินปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างมุมมองที่หลากหลาย และความสุขในการทำงานของครู ครูที่มีมุมมองเชิงบวกและมีความหลากหลายมักจะมีประสบการณ์ ความสุขในที่ทำงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งรวมถึงการมีความรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น รู้สึกมีค่าและเคารพ และรับรู้ถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนซึ่งรวบรวมความหลากหลาย โดยกล่าวถึงความหมายของการศึกษาสำหรับผู้นำด้านการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา เน้นความสำคัญของการส่งเสริมความหลากหลายและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่ให้ความสำคัญกับความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของครู การให้คุณค่ากับความหลากหลาย การฝึกอบรม ความหลากหลาย และการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการยอมรับและความเคารพ สถาบันการศึกษา สามารถเพิ่มความพึงพอใจของครู การมีส่วนร่วม และประสิทธิผลขององค์กรโดยรวม โดยรวมแล้ว การศึกษานี้เน้นให้เห็นถึงผลกระทบของมุมมองที่หลากหลายเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของครู ในตุรกี เน้นบทบาทของความหลากหลายในการกำหนดสภาพแวดล้อมการทำงานและมีอิทธิพลต่อ ความเป็นอยู่ที่ดีของครู การยอมรับความหลากหลายและการส่งเสริมการปฏิบัติแบบมีส่วนร่วม สถาบันการศึกษาสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวกและสนับสนุนที่นำไปสู่ความสุข ของครูและปรับปรุงผลการศึกษาในท้ายที่สุด

Mendoza et al. (2021) ได้ทำการวิจัย เรื่องการวัดความสุขในที่ทำงานในฐานะปัจจัยสำคัญสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเน้นย้ำถึงความสำคัญของความสุขในที่ทำงานว่าเป็นปัจจัยอันมีค่าที่องค์กรควรพิจารณาในกระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยการสำรวจและแบบสอบถามจากพนักงาน ในองค์กรต่าง ๆ นักวิจัยพัฒนาและใช้เครื่องมือวัดผลเพื่อประเมินความสุขในที่ทำงาน โดยคำนึงถึงมิติต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ความเป็นผู้นำและความผูกพันของพนักงาน ผลการวิจัยเน้นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขในที่ทำงานและผลลัพธ์ขององค์กร ผู้เขียนแสดงให้เห็นว่าองค์กรที่มีความสุขในที่ทำงานในระดับที่สูงขึ้นจะได้รับประโยชน์ เช่น ความภักดีของพนักงานที่เพิ่มขึ้น อัตราการลาออกที่ลดลง ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น และชื่อเสียงขององค์กรที่ดีขึ้น นอกจากนี้ได้สรุปโดยเน้นความหมายเชิงกลยุทธ์ของความสุขในที่ทำงาน แนะนำว่าองค์กรควรรวมการวัดความสุขในที่ทำงานเข้ากับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ได้เปรียบในการแข่งขันและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในเชิงบวก เมื่อพิจารณาถึงความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของพนักงาน องค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน ซึ่งส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมแล้ว การศึกษานี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการวัดความสุขในที่ทำงานและผลกระทบที่มีต่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ด้วยการตระหนัก และ

จัดลำดับความสำคัญของความสุขของพนักงาน องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดึงดูด และรักษาพนักงานที่มีความสามารถ และประสบความสำเร็จในระยะยาว

Nadeem, Qamar, and Shahid (2022) ได้ทำการวิจัย เรื่องระดับความสุขของครู ที่ทำงานในสถานศึกษาเอกชนในอิสลามาบัต: กรณีศึกษาระบบสถานศึกษาปีคอนเฮาส์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของครูในสถานศึกษาเอกชน โดยมุ่งเน้นไปที่บริบทเฉพาะของระบบสถานศึกษาปีคอนเฮาส์ และตรวจสอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขของครูภายในองค์กรนี้ โดยใช้วิธีการศึกษา นักวิจัยรวบรวมข้อมูลผ่านการสำรวจและสัมภาษณ์ครูที่ทำงานในระบบสถานศึกษาปีคอนเฮาส์ ในกรุงอิสลามาบัต พวกเขาสำรวจแง่มุมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขของครู รวมถึงความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุนความเป็นผู้นำ โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ การได้รับการยอมรับ และความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน ผลการวิจัยให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับระดับความสุขของครูในระบบ สถานศึกษาปีคอนเฮาส์ การวิจัยเผยให้เห็นว่าปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อม การทำงานที่สนับสนุน ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ การยอมรับ ในความพยายามของครู การศึกษาเน้นความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและ สนับสนุน สำหรับครูในสถาบันการศึกษาเอกชน เน้นบทบาทของความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในการส่งเสริมความสุขของครูและส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเติบโตและการยอมรับในวิชาชีพ นอกจากนี้ นักวิจัยยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เนื่องจากช่วยให้ครูสามารถรักษาความรู้สึกลงใจเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจในชีวิตส่วนตัวและอาชีพของตนได้ สรุปได้ว่านัยของการศึกษาสำหรับสถานศึกษาเอกชน ผู้กำหนดนโยบาย และผู้บริหารสถานศึกษา ต้องคำนึงถึงความจำเป็นที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องให้ความสำคัญกับความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของครู เนื่องจากสิ่งนี้ส่งผลกระทบโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพ การศึกษาโดยรวม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การกล่าวถึงปัจจัยที่ระบุในการศึกษานี้ สถาบันการศึกษา เอกชนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยซึ่งส่งเสริมความสุขของครูและเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้การสอน โดยรวมแล้ว กรณีศึกษานี้ให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับระดับความสุขของครูในสถาบันการศึกษาเอกชน โดยเน้นเฉพาะที่ระบบสถานศึกษาปีคอนเฮาส์ ในอิสลามาบัต ให้ความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การสนับสนุน ความเป็นผู้นำการพัฒนาวิชาชีพ การได้รับการยอมรับ และความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขของครู เมื่อจัดการกับปัจจัยเหล่านี้ สถาบันการศึกษาสามารถส่งเสริมสภาพแวดล้อม การทำงานในเชิงบวกและสนับสนุนสำหรับครู ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของครูและ ผลการศึกษาที่ดีขึ้น

Kiliç, Karabay, and Kocabaş (2023) ได้ทำการวิจัยเรื่องการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในองค์กรของครูการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจว่ารูปแบบความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อระดับความสุขของครูภายในองค์กร ใช้วิธีการศึกษารวบรวมข้อมูลผ่านการสำรวจและแบบสอบถาม ที่จัดให้กับครูในสถานศึกษาต่าง ๆ นักวิจัยประเมินรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบไม่รู้จบ นอกจากนี้ยังวัดความสุขในองค์กรของครูด้วยการประเมินปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน และโอกาสในการเติบโตทางวิชาชีพ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างรูปแบบ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในองค์กรของครู รูปแบบการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีลักษณะเด่นคือแรงบันดาลใจ การสนับสนุน และการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขของครูที่สูงขึ้น ในทางตรงกันข้าม รูปแบบผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนและแบบไม่รู้จบแสดงความสัมพันธ์เชิงลบกับความสุขของครู สรุปได้ว่าการศึกษานี้สำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา เน้นความสำคัญของการนำรูปแบบความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพมาใช้ เพื่อส่งเสริมความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของครู การส่งเสริมแนวทางความเป็นผู้นำแบบสนับสนุน และการเปลี่ยนแปลง ผู้ดูแลระบบสามารถเพิ่มความพึงพอใจของครู การมีส่วนร่วม และประสิทธิผล ขององค์กรโดยรวมโดยรวมแล้ว การศึกษานี้เน้นย้ำถึงอิทธิพลของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีต่อความสุขในองค์กรของครู เน้นบทบาทของความเป็นผู้นำในการสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานเชิงบวกและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของครู การนำแนวทางปฏิบัติในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถช่วยให้ครูมีความสุข นำไปสู่ผลการสอนที่ดีขึ้นและวัฒนธรรมสถานศึกษาเชิงบวก

Bhatia and Mohsin (2023) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของความสุขในที่ทำงาน ในการบรรลุผลการเรียนที่ยั่งยืนของครู: การศึกษาเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยเอกชนที่เลือกในนิวเดลี NCR การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานกับผลการเรียนที่ยั่งยืนของอาจารย์ ตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีของครูและความพึงพอใจในงาน ในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานโดยรวมและส่งเสริมผลการเรียนที่ยั่งยืน การศึกษารวบรวมข้อมูล ผ่านการสำรวจที่จัดทำโดยอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนบางแห่งในเขต NCR ของนิวเดลีโดยใช้ การวิจัยสำรวจปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงาน รวมถึงความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นผู้นำที่สนับสนุน โอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ ความสมดุล ในชีวิตการทำงาน และการยอมรับผลการศึกษา พบว่า ความสุขในที่ทำงานมีส่วนอย่างมากต่อผลการเรียนที่ยั่งยืนของครู การวิจัยเน้นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความพึงพอใจในงานและผลการเรียนที่ยั่งยืน สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โอกาส ในการเติบโตทางวิชาชีพ

ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และการรับรู้ถึงความพยายามของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสุขในที่ทำงาน และปรับปรุงผลการเรียนที่ยั่งยืนของครูในเวลาต่อมาการศึกษาเน้นบทบาทของมหาวิทยาลัยเอกชนในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร ผู้สอน โดยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวยซึ่งสนับสนุน ความเป็นอยู่ที่ดีของครู ส่งเสริมความพึงพอใจในงาน และส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ นักวิจัยยังเน้นย้ำถึงความจำเป็นของนโยบายและแนวปฏิบัติที่ตระหนักและให้รางวัลแก่ผลงานของอาจารย์ในผลการเรียนที่ยั่งยืน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

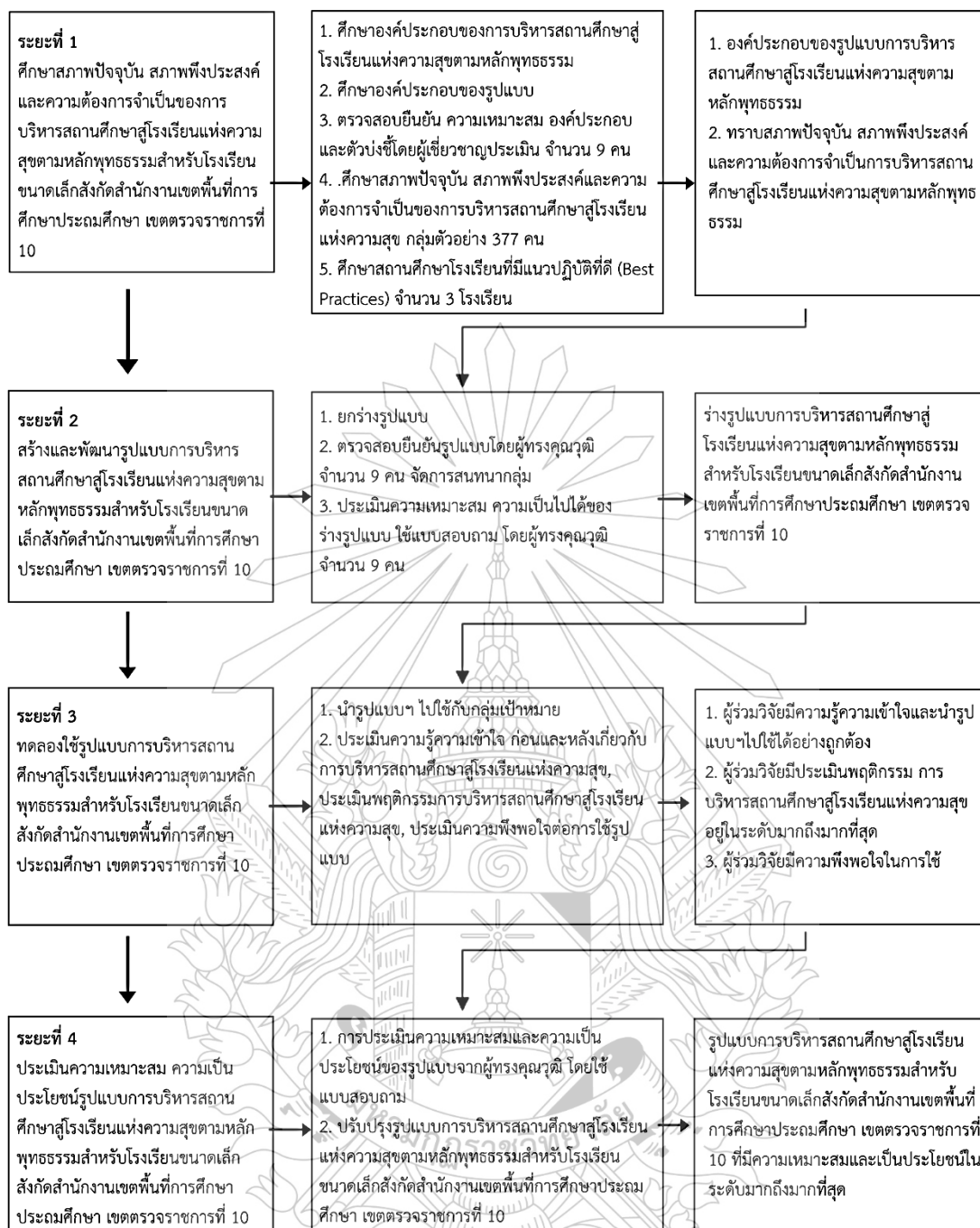
การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10 ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กับการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 2. เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 3. เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 4. เพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 แบ่งการดำเนินการวิจัย ออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ระยะที่ 2 สร้างและพัฒนาารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ระยะที่ 4 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ปรากฏดังภาพประกอบที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 แสดงระยะการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการและผลที่คาดหวัง

3.1 ระยะที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียน ขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 แบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1.1 ศึกษาองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข องค์ประกอบของหลักพุทธธรรม และสังเคราะห์องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียน แห่งความสุข

1.1.1 ขอบเขตเนื้อหา

1.1.1.1 องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ดังนี้

1) องค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี 2) การมีทัศนคติเชิงบวก 3) การมีสวัสดิการที่เหมาะสม 4) การมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

2) องค์ประกอบของหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อุตถจริยา และ 4) สมานัตตา

1.1.2 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่องค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี 2) การมีทัศนคติเชิงบวก 3) การมีสวัสดิการที่เหมาะสม 4) การมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 1.2 ศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ

1.2.1 ขอบเขตเนื้อหา

1.2.1.1 องค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย องค์ประกอบของรูปแบบ 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

1.2.1.2 แหล่งข้อมูล ได้แก่ เอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบ ได้แก่ ทิศนา ขัมมณี (2556) สุธรรม ธรรมทัศนายนท์ (2561) ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2561) อีระ รุญเจริญ (2562) ทินกร บัวชู (2564) และนฤวุฒิ ชำนาญวงษ์ (2567)

1.2.2 ตัวแปรที่ศึกษา

ได้แก่องค์ประกอบของรูปแบบ 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 1.3 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหาร สถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมและองค์ประกอบของรูปแบบ

1.3.1 ขอบเขตเนื้อหา

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี 2) ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก 3) ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม 4) ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

1.3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นนักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และครู แยกตามกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้ (ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ)

1) นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญพิเศษหรือมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และหรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

4) ศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์การในการนิเทศ ไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและหรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

5) ครูผู้สอน ได้แก่ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การในการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษและหรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

1.3.3 ตัวแปรศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมและองค์ประกอบของรูปแบบ

1.3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.3.4.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมและองค์ประกอบของรูปแบบ ผู้วิจัยใช้การวิธีการ สัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหาร
สถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขและองค์ประกอบของรูปแบบ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.3.4.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กับองค์ประกอบของการบริหาร
สถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขและองค์ประกอบของรูปแบบเพื่อกำหนดประเด็นการ
สัมภาษณ์

2) ผู้วิจัยกำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับองค์ประกอบของการบริหาร
สถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขและองค์ประกอบของรูปแบบและพฤติกรรมตัวบ่งชี้

3) ผู้วิจัยสร้างแบบสัมภาษณ์ตามขอบเขตของ เนื้อหาที่สร้างขึ้นนำเสนอกับ
อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อขอคำแนะนำและปรับปรุงแก้ไข ให้แบบสัมภาษณ์มี
ความสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์

4) ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำ ของอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและ
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมแล้วนำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นนำเสนอต่อ ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความตรง
เชิงเนื้อหา (Content validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item
Objective Congruence : IOC) และความเหมาะสมของภาษาของ แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัย สร้างขึ้น
โดยที่มีเกณฑ์ในการพิจารณาความสอดคล้อง ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามเนื้อหา/วัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตามเนื้อหา/วัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่ตรงตามเนื้อหา/วัตถุประสงค์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 ท่านที่มี ความรู้ความสามารถด้าน
การบริหารงานตามกลุ่มต่างๆ ดังนี้ (ภาคผนวก ข รายงาน ผู้เชี่ยวชาญ)

1) นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหาร
การศึกษาระยะเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการ
ไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการ
สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา วิชยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ หรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา
เอก จำนวน 2 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และหรือมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

5) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ ไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (วรณีย์ แกมเกตุ, 2555) เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้ ถ้า $IOC \geq 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา ถ้า $IOC < 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา ข้อคำถามควรมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00

6) ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้เหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบอีกครั้ง

7) ผู้วิจัยได้แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 1.4 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี 2) ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก 3) ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม 4) ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและสร้างแบบสอบถามในการวิจัย แล้วนำไปตรวจสอบค่าดัชนีความเที่ยงตรงของข้อคำถาม

1.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.4.2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 จำนวน 1,913 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 , 2568)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 จำนวน 528 คน โดยใช้การสุ่ม แบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ปีการศึกษา 2568 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) ที่มีความคลาดเคลื่อน

.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 322 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำและเพื่อเป็นการป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้นเนื่องจากการไม่ตอบกลับของกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการตาม ขั้นตอนดังนี้

1) ใช้จังหวัดที่อยู่ในเขตตรวจราชการที่ 10 ซึ่งมีทั้งหมด 5 จังหวัด ได้แก่ อุดรธานี เลย หนองบัวลำภู หนองคาย บึงกาฬ

2) ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ใน 5 จังหวัด ซึ่งมีทั้งหมด 12 สำนักงานเขต ได้แก่ อุดรธานี เขต 1, อุดรธานี เขต 2, อุดรธานี เขต 3, อุดรธานี เขต 4, เลย เขต 1, เลย เขต 2, เลย เขต 3, บึงกาฬ เขต 1, หนองบัวลำภู 1, หนองบัวลำภู เขต 2, หนองคาย เขต 1 และ หนองคาย เขต 2

3) ใช้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยในการสุ่มโดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ขึ้นไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่ตั้งอยู่ใน 5 จังหวัด ซึ่งมีทั้งหมด 6 สำนักงานเขต ได้แก่ อุดรธานี เขต 1, อุดรธานี เขต 4, เลย เขต 3, หนองคาย เขต 2, บึงกาฬ เขต 1, หนองบัวลำภู เขต 2

4) ใช้อำเภอเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ของอำเภอในความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาทั้งหมด 6 เขต ดังนั้นจะได้อำเภอทั้งหมด 25 อำเภอ ดังนี้ เพ็ญ เมืองอุดรธานี สว่างคอม หนองวัวซอ กุดจับ นา ยูง น้ำโสม บ้านผือ ด่านซ้าย นาแห้ว ภูเรือ ฝ้าไร่ โพนพิสัย รัตนวาปี เซกา โซพิสัย บึงโขงหลง บุ่งคล้า ปากคาด พรเจริญ เมืองบึงกาฬ ศรีวิไล นากลาง นาหว้า สุวรรณคูหา

5) ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยในการสุ่ม โดยใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลากใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 ของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอที่ได้ในข้อที่ 4) ได้ โรงเรียนทั้งหมด 892 โรงเรียน

6) กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 เนื่องจากผู้วิจัยใช้หนึ่งโรงเรียนมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 2 คน เพื่อให้เกิดความสะดวกในการส่งแบบสอบถามและได้ความคิดเห็นในแง่มุมที่หลากหลาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ ครู จำนวน 1 คน รวมทั้งหมด 377 คน

7) กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารจำนวน 32 คน ครูผู้สอนจำนวน 345 คน รวมทั้งสิ้น 377 คน โดยใช้ตารางกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan โดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม เขตตรวจราชการ 10

จังหวัด	สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา	จำนวน โรงเรียน ขนาด เล็ก	ประชากร		รวม	กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครู		ผู้บริหาร	ครู	รวม
อุดรธานี	เขต 1	224	174	2073	2247	8	89	97
	เขต 4	143	121	1341	1462	6	58	64
หนองคาย	เขต 2	104	80	883	963	3	37	40
บึงกาฬ	เขต 1	212	188	2134	2322	8	92	100
หนองบัวลำภู	เขต 2	102	90	1041	1131	4	45	49
เลย	เขต 3	107	77	552	629	3	24	27
รวม	6	892	730	8024	8754	32	345	377

1.4.3 ตัวแปรศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี 2) การมีทัศนคติเชิงบวก 3) การมีสวัสดิการที่เหมาะสม 4) การมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

1.4.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.4.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับตามหลักของ Likert เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการ จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะ เป็นข้อคำถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 แบบมาตราส่วนประมาณ ค่า 5 ระดับ ตามวิธีของ (Likert Rating Scale)

1.4.4.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1) กำหนดประเด็นหลักในการสร้างแบบสอบถามจาก กรอบแนวคิดการวิจัยและนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยมาสร้างเป็นข้อคำถาม

2) จัดทำร่างแบบสอบถามเพื่อประเมินสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 รายการข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์ค่าระดับคะแนนในช่อง “สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์”

คะแนน 5 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่/สภาพที่พึงประสงค์ตรงกับความเป็นจริงในระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่/สภาพที่พึงประสงค์ตรงกับความเป็นจริงในระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่/สภาพที่พึงประสงค์ตรงกับความเป็นจริงในระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่/สภาพที่พึงประสงค์ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง สภาพปัจจุบันที่/สภาพที่พึงประสงค์ตรงกับความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลักและ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมเพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำก่อนนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา

4) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในภาคผนวก ข) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Item-Objective Congruence Index: IOC) (วรณิ แกมเกตุ, 2555) โดยมีเกณฑ์การให้ค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60-1.00 ดังนี้

+ 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับเนื้อหาและ วัตถุประสงค์

- 1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์

5) นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กใน เขตตรวจราชการที่ 10 ที่ ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

5.1) หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธีสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรายรวมในแต่ละด้าน (Item total Correlation Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) โดยเลือกข้อที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไว้ใช้ ซึ่งแต่ละข้อมีค่าอำนาจจำแนก 0.20 ขึ้นไป

5.2) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) โดยควรมีค่าความเชื่อมั่น ตั้งแต่ 0.8 ขึ้นไป

6) ผู้วิจัยปรับปรุงแบบสอบถามหลังทดลองใช้อีกครั้ง แล้วเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมก่อนนำไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลจาก กลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.4.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง พร้อมแนบ ลิงก์ Google Form และ QR-Code

1.4.5.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้รับ กลับคืนมาแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1.4.6 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับ ดังนี้

1.4.6.1 การจัดกระทำข้อมูล

1.4.6.2 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของ แบบสอบถามที่ได้รับ กลับคืนมาจากกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 ข้อมูล ทัวไปเกี่ยวกับ สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอ เป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

2) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 ข้อมูล เกี่ยวกับสภาพ ปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยหา

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยกำหนด เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) วิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ในตอนที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการ จำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ PNI modified

1.4.6.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ดังนี้ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (S.D)

1.4.7 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.4.7.1 การหาค่าความเที่ยงตรงและค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC: Index of item Objective Congruence) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

1.4.7.2 การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

1.4.7.3 การวิเคราะห์ ความต้องการความจำเป็น (Need Assessment) ได้ นำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในระยะที่ 1 มาหาค่าดัชนีความต้องการ จำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการความจำเป็น

ขั้นตอนที่ 1.5 การศึกษาสถานศึกษาต้นแบบที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

1.5.1 ขอบเขตเนื้อหา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

1.5.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจากโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน และครูโรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 6 คน โดยกำหนดคุณสมบัติของโรงเรียนดังนี้ (ภาคผนวก ค)

1) เป็นสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตตรวจราชการที่ 10

2) มีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติดีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า ระดับประเทศ

3) สถานศึกษาได้รับรางวัลด้านคุณธรรม ด้านใดด้านหนึ่งระดับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1.5.3 ตัวแปรศึกษา

องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

1.5.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.5.4.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการ 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1.5.4.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ ตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากเอกสาร ตำรา (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

2) สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semistructured Interview) จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องการจำเป็นการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 (ขั้นตอนที่ 1.4) และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไข

3) นำเครื่องมือเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อ หาค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม ซึ่งกำหนดค่าตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป โดยผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม)

4) ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อดำเนินการ เก็บรวบรวมข้อมูล

1.5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1.5.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างเพื่อขอความอนุเคราะห์ เก็บรวบรวมข้อมูลจาก การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.5.5.2 ผู้วิจัยติดต่อประสานผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ในการเข้าสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.5.5.3 ดำเนินการสัมภาษณ์ในประเด็นที่กำหนดจากแบบ สัมภาษณ์ ณ สถานที่ตามวัน เวลา ที่กำหนด

1.5.6 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์แนวทางการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มาสรุปประเด็นและนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

3.2 ระยะที่ 2 เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 ยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ดำเนินการดังนี้

2.1.1 ผู้วิจัยนำผลจากการศึกษาจากระยะที่ 1 ผลการศึกษาค้นคว้าประกอบ สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มาเป็นข้อมูลในการยกร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 กระบวนการ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล และส่วนที่ 5 เจ็อนไข ความสำเร็จ

2.1.2 นำร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.1.3 นำร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 เสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบยืนยันและประเมินความเหมาะสมต่อไป

ขั้นตอนที่ 2.2 การตรวจสอบยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ดำเนินการดังนี้

2.2.1 ขอบเขตเนื้อหา

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 กระบวนการ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 5 เจ็อนไขความสำเร็จ

2.2.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบยืนยันโดยการสนทนา กลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นนักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู แยกตามกลุ่มต่าง ๆ ดังนี้ (ภาคผนวก ง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ)

2.2.2.1 นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาระยะเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2.2.2.2 ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา วิชยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญพิเศษหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

2.2.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

2.2.2.4 ศิษยานิเทศก์ ได้แก่ ศิษยานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

2.2.2.5 ครูผู้สอน ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์การในการสอนไม่น้อย กว่า 10 ปี มี วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

2.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ตามกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 กระบวนการ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ

2.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการติดต่อกับผู้ทรงคุณวุฒิโดยมี หนังสือราชการจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาภูมิราชนภานุวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้างถึงผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมทั้งประสานงานทางโทรศัพท์ ทั้ง 9 คน นัดหมายการจัดการสนทนากลุ่ม ข้อมูลที่ได้ เก็บไว้เป็น ความลับและใช้ในการวิจัยเท่านั้น การนำเสนอในภาพรวม

ขั้นตอนที่ 2.3 การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ดำเนินการดังนี้

2.3.1 ขอบเขตเนื้อหา

ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 กระบวนการ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ

2.3.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เข้าร่วมประชุมการกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion)

2.3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

2.3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดซึ่งกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม /ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม /ความเป็นไปได้ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม /ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม /ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม /ความเป็นไปได้ในระดับน้อยที่สุด

2.3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบ ความเหมาะสมของร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุมการกลุ่มสนทนา (Focus Group Discussion)

2.3.6 การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยใช้ค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) มีการแปล ผลโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึงร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึงร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึงร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึงร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึงร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม/ความเป็นไปได้ระดับน้อยที่สุด

โดยค่าที่ยอมรับได้ประเด็นการประเมินรายข้อมีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่า ผ่านการประเมิน

2.3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

2.3.7.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

2.3.7.2 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.3 ระยะที่ 3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ดำเนินการดังนี้

3.1 ขอบเขตเนื้อหา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

3.2 กลุ่มเป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ โรงเรียนบ้านขอนแก่น อำเภอนาคู สถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 จำนวน 1 โรงเรียน โดยความสมัครใจ

3.3 ตัวแปรที่ศึกษา

3.3.1 ความรู้ความเข้าใจ ก่อนและหลัง เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

3.3.2 ประเมินพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

3.3.3 ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4.1 เครื่องมือ

3.4.1.1 รูปแบบ และคู่มือรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

3.4.1.2 แบบทดสอบวัดความรู้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

3.4.1.3 แบบประเมินความสามารถในการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

3.4.1.4 แบบประเมินความพึงพอใจ

3.4.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

3.4.2.1 แบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการสร้างแบบทดสอบปรนัย 4 ตัวเลือก (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

2) ผู้วิจัยสร้างแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 จำนวน 30 ข้อ แบบทดสอบก่อน-หลังการใช้รูปแบบเป็นชุดเดียวกันแต่สลับข้อคำถาม

3) เสนอแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจ

ราชการที่ 10 ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ที่ได้รับการแก้ไขเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ (ชุดเดิม) โดยหาค่า

ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC : Index of Item-Objective Congruence) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง

3.4.2.2 แบบประเมินพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการสร้างแบบประเมิน

2) สร้างแบบประเมินพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

3) เสนอแบบประเมินพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบประเมินพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ที่ได้รับการแก้ไข เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (ชุดเดิม) ตรวจสอบความตรง ตามเชิงเนื้อหาจากค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้ว พิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป พบว่า ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง

5 จัดทำแบบประเมินพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ประเมินในขั้นตอนต่อไป

3.4.2.3 แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการสร้างแบบประเมิน

2) สร้างแบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการ 10

3) เสนอแบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการ 10 ที่ได้รับการแก้ไข เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (ชุดเดิม) ตรวจสอบ ความตรงตามเชิงเนื้อหา จากค่าดัชนีความสอดคล้องโดยการวิเคราะห์ค่า IOC (Index of Item-Objective Congruence) ของแบบสอบถามเป็นรายข้อแล้ว พิจารณาเลือกข้อคำถาม ที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป พบว่าได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง

5) จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ประเมินในขั้นตอนต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาภูมิพลราชวิทยาลัยวิทยาเขตศรีล้านช้างถึงโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

3.5.2 ผู้วิจัยนำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับการใช้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ไปทดสอบผู้เข้ารับการพัฒนา ก่อนการใช้รูปแบบในวันปฐมนิเทศและหลังการใช้รูปแบบทดสอบพร้อมกันหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการใช้รูปแบบฯ ตามวัน เวลา ที่นัดหมายกับผู้เข้ารับการพัฒนา

3.5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินก่อนการใช้รูปแบบ ผู้วิจัยรับแบบประเมินก่อนการใช้รูปแบบกลับคืนภายใน 1 สัปดาห์ ด้วยตนเอง ตามวัน เวลา ที่นัดหมายกับกลุ่มตัวอย่าง

3.5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบประเมินหลังการใช้รูปแบบ ผู้วิจัยรับแบบประเมินหลังการใช้รูปแบบคืน หลังจากสิ้นสุดระยะเวลาการใช้รูปแบบด้วยตนเอง ตามวัน เวลา ที่นัดหมายกับ

กลุ่มตัวอย่าง จากนั้นตรวจสอบและคัดแยกแบบประเมินที่สมบูรณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบประเมินไปจัดทำกราฟวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1.1 แบบทดสอบนำข้อมูลของผลการทดสอบก่อนการใช้รูปแบบ และหลังการใช้รูปแบบมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเพื่อเปรียบเทียบแตกต่างโดยวิธีทางสถิติ (T-test)

3.6.1.2 แบบประเมิน นำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินทุกฉบับมาวิเคราะห์หา ค่าทางสถิติ ดังนี้

1) แบบประเมินความรู้เกี่ยวกับการใช้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1.1) ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิเคราะห์เพื่อให้ทราบข้อมูลสถานะภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ด้วยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติ

1.2) ข้อมูลจากผลการตอบแบบประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานตามเกณฑ์ความเหมาะสม ออกเป็นช่วง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความรู้การใช้รูปแบบฯ ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความรู้การใช้รูปแบบฯ ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความรู้การใช้รูปแบบฯ ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความรู้การใช้รูปแบบฯ ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความรู้การใช้รูปแบบฯ ระดับน้อยที่สุด

2) แบบประเมินความพึงพอใจรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

2.1) วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.2) วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการประเมินความพึงพอใจรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตามเกณฑ์ความเหมาะสม ออกเป็นช่วง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติดังต่อไปนี้

3.6.2.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1) ค่าความเที่ยงของเนื้อหา (Validity) ของแบบสอบถามกับ จุดมุ่งหมายโดยใช้สูตรดัชนีความสอดคล้อง (IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

2) ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) การคำนวณจะใช้สูตรสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3) หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3.6.2.2 สถิติพื้นฐาน

1) ค่าร้อยละ (Percentage) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

2) ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{x}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

3.6.3 สถิติที่ใช้ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการหาความต้องการ ซึ่งเป็นวิธีการหาความแตกต่างของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์แล้วหารด้วยสภาพปัจจุบัน (สุวิมล ว่องวาณิช, 2548)

3.4 ระยะที่ 4 เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนย่อย ดังนี้

ผู้วิจัยดำเนินการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ดำเนินการดังนี้

4.1 ขอบเขตเนื้อหา รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

4.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คัดเลือกจากผู้มีคุณสมบัติ ดังนี้ เป็นนักวิชาการ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และครู ดังนี้ (ภาคผนวก จ รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ)

1) นักวิชาการ ได้แก่ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษา ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือมีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน

2) ผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญพิเศษหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

3) ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีประสบการณ์การบริหารไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ และหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

4) ศึกษานิเทศก์ ได้แก่ ศึกษานิเทศก์ที่มีประสบการณ์ในการนิเทศไม่น้อยกว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

5) ครูผู้สอน ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอนไม่น้อย กว่า 10 ปี มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษหรือมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน

4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

ความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

4.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนนี้ ได้แก่

1) เอกสารรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็น ประโยชน์ในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ไปใช้ โดยแบบประเมินมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะ เป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 การประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

4.4.2 ลักษณะของแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดโดยกำหนดค่าระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์ ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์ในระดับน้อยที่สุด

4.1.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย ดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ที่ผ่านการตรวจสอบความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมา เป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบประเมิน
- 2) จัดทำร่างแบบประเมินแบบประเมินความ เหมาะสมและความเป็นประโยชน์ ของ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10
- 3) นำแบบประเมินเสนออาจารย์อาจารย์ที่ ปรีक्षाเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและการใช้ภาษา
- 4) ดำเนินการแก้ไข และปรับปรุงแบบประเมิน ตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ ปรีक्षा
- 5) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ใน การเก็บรวบรวม

4.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 4.5.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย มหาภูมิพลราช วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้างเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแนบแบบประเมิน รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10ไปยังกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทาง Google Form
- 4.5.2 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับ คืนมา และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ในการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ดังนี้

4.6.1 ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percent)

4.6.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าสถิติ

พื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยซึ่งมี เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ ในระดับน้อยที่สุด

เกณฑ์การตัดสินใจความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 พิจารณาจากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.51 ขึ้นไป และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ถือว่า ผ่านการประเมิน

4.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

4.7.1 ค่าร้อยละ (Percent)

4.7.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.7.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.7.4 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยนำเสนอรายละเอียด ผลการวิจัยดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนความหมายต่างๆ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย(Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง
D	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน
I	แทน ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์
PNIModified	แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นแบบปรับปรุง

4.2 ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ระยะที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ระยะที่ 4 ผลการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ขั้นตอนที่ 1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

1.1.1 ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 4.1

ตารางที่ 4.1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน
	1.2 สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมส่งผลให้ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างทั่วถึง
	1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น
	1.5 สถานศึกษามีบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
	1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามัคคี ร่วมมือกันทำงานอย่างสร้างสรรค์
	1.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผนและเสนอแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
	1.8 สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมจากชุมชน

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	2.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดองค์กรที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข
	2.2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
	2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือกันเมื่อต้องเจอปัญหาในการปฏิบัติงาน
	2.4 ผู้บริหารมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้างภายในสถานศึกษา
	2.5 สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพและมีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
	2.6 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย
	2.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร่วมกันสร้างองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษา
	2.8 สถานศึกษามีการปลูกฝังคุณธรรม เพื่อส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา
	2.9 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกายและจิตใจ ในการทำงานมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.1 สถานศึกษาให้การสนับสนุนสวัสดิการ ในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา
	3.2 สถานศึกษาให้การยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
	3.3 สถานศึกษาแจ้งแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนถูกต้อง
	3.4 สถานศึกษาช่วยเหลือส่งเสริมสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	3.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงพอใจ ภาควุมิใจ ในวิชาชีพ และมีความสุขในการทำงาน
	3.6 สถานศึกษาจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา
	3.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่และความสนใจ
4. ด้านผลลัพธ์ การ ดำเนินการ	4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการกำหนด เป้าหมายเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้ มาตรฐาน
	4.2 สถานศึกษามีการแจ้งแนวทางนโยบายและมาตรฐานการ ปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง
	4.3 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม พันธกิจอย่างต่อเนื่อง
	4.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานสอดคล้องกับพันธ กิจและเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้
	4.5 สถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ มีผล ต่อความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง
	4.6 สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนส่งผลต่อความไว้วางใจ ของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน

1.1.2 ผลการตรวจสอบยืนยันศักยภาพขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษา
สู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure) ดัง
ตาราง 4.2

ตารางที่ 4.2 แสดงบทสรุปความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษา
สู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม จากการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง
(Semi-Structure)

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เสนอให้คงไว้	คงไว้
1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,5,6 และ 7 เสนอให้เพิ่มคำว่า “ให้ความร่วมมือในการ...”	1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน
1.2 สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดี และเหมาะสมส่งผลให้ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เสนอให้คงไว้	1.2 สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดี และเหมาะสมส่งผลให้ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างทั่วถึง	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,4 และ 8 เสนอให้เปลี่ยนคำว่า “ผู้บริหารสถานศึกษามีการแจ้งเป็นชี้แจง”	1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างทั่วถึง
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,3,5 และ 9 เสนอให้เพิ่มคำว่า “และเป็นมิตรภายในสถานศึกษา”	1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และเป็นมิตรภายในสถานศึกษา

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
1.5 สถานศึกษามีบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เสนอให้คงไว้	คงไว้
1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามัคคี ร่วมมือกันทำงานอย่างสร้างสรรค์	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เสนอให้คงไว้	คงไว้
1.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผนและเสนอแนะทางพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,4 และ 6 เสนอให้เพิ่มคำว่า “วางแผนแสดงความคิดเห็น”	1.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะทางพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
1.8 สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมจากชุมชน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,2,3 และ 9 เสนอให้เปลี่ยนคำว่า “จากชุมชนเป็นจากเครือข่ายภายนอก”	1.8 สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมจากเครือข่ายภายนอก
2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คน เสนอให้คงไว้	คงไว้
2.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดองค์กรที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,3 และ 4 เสนอให้เพิ่มคำว่า “วัฒนธรรมองค์กร”	2.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข
2.2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 ท่าน เสนอให้คงไว้	คงไว้
2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือกันเมื่อต้องเจอปัญหาในการปฏิบัติงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 และ 2 เสนอให้เปลี่ยนคำว่า “ต้องเจอ เป็น ต้องเผชิญ”	2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือกันเมื่อต้องเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
2.4 ผู้บริหารมีความสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้างภายในสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3,4และ7 เสนอให้เปลี่ยนคำว่า “มีความสำคัญ เป็น มีบทบาทสำคัญ”	2.4 ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้างภายในสถานศึกษา
2.5 สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพและมีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,3และ5 เสนอให้เพิ่มคำว่า “มิตรภาพแบบกัลยาณมิตร”	2.5 สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพแบบกัลยาณมิตรและมีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
2.6 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลาย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,3,7และ8 เสนอให้เพิ่มคำว่า และเอื้อต่อการเรียนรู้	2.6 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้
2.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร่วมกันสร้างองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3,4และ6 เสนอให้เพิ่มคำว่า “วัฒนธรรมองค์กร”	2.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษา
2.8 สถานศึกษามีการปลูกฝังคุณธรรม เพื่อส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5,7และ8 เสนอให้เพิ่มคำว่า ด้านความเมตตาและการ เกื้อกูล	2.8 สถานศึกษามีการปลูกฝังคุณธรรมด้านความเมตตาและการเกื้อกูล เพื่อส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา
2.9 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย และจิตใจ ในการทำงานมีประสิทธิภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,2และ4 เสนอให้คงไว้	คงไว้

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
3.ด้านการมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,3,4และ9 เสนอให้เพิ่มคำว่า “วางแผนแสดงความคิดเห็น”	3.ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม
3.1 สถานศึกษาให้การสนับสนุนสวัสดิการ ในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,2,4และ5 เสนอให้เพิ่มคำว่า “ส่งเสริมความมั่นคง”	3.1 สถานศึกษาให้การสนับสนุนสวัสดิการ ส่งเสริมความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา
3.2 สถานศึกษาให้การยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3,5,8และ9 เสนอให้เพิ่มคำว่า “เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ”	3.2 สถานศึกษาให้การยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น สร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3.3 สถานศึกษาแจ้งแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนถูกต้อง	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,4,5และ8 เสนอให้เปลี่ยนคำว่า สถานศึกษาแจ้งเป็นชี้แจง	3.3 สถานศึกษาชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนถูกต้อง
3.4 สถานศึกษาช่วยเหลือส่งเสริมสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คนเสนอให้ คงไว้	คงไว้
3.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ในวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คนเสนอให้ คงไว้	คงไว้
3.6 สถานศึกษาจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3,4และ6 เสนอให้เพิ่มคำว่า “ช่วยเปิดโลกทัศน์และ”	3.6 สถานศึกษาจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเปิดโลกทัศน์และ

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
เรียนรู้พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา		พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา
3.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่และความสนใจ	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 เสนอให้คงไว้	คงไว้
4. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3,5 และ 7 เสนอให้เปลี่ยนคำว่าด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	4. ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย
4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ได้มาตรฐาน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,3,6 และ 8 เสนอให้เปลี่ยนคำว่านักเรียนให้ได้มาตรฐาน เป็น นักเรียนอยู่ในระดับมาตรฐาน	4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับมาตรฐาน
4.2 สถานศึกษามีการแจ้งแนวทางนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,3 และ 6 เสนอให้เปลี่ยนคำว่าสถานศึกษามีการแจ้งเป็นชี้แจง	4.2 สถานศึกษามีการชี้แจงแนวทางนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง
4.3 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจอย่างต่อเนื่อง	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คนเสนอให้คงไว้	คงไว้
4.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คนเสนอให้คงไว้	คงไว้

องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้	ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	แก้ไขเป็น
4.5 สถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ มีผลต่อความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8 คนเสนอให้เพิ่มคำว่า“ภาพลักษณ์และ”	4.5 สถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ มีผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง
4.6 สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนส่งผลต่อความไว้วางใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คนเสนอให้คงไว้	คงไว้

จากตาราง 4.2 ข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์ สรุปได้องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการ 10 องค์ประกอบ 4 ด้าน 30 ตัวบ่งชี้ มีการปรับเปลี่ยนและตัดแก้ข้อความบางข้อความ ปรากฏดังตาราง 4.3

ตารางที่ 4.3 แสดงการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการ 10

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน
	1.2 สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมส่งผลให้ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างทั่วถึง
	1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรภายในสถานศึกษา
	1.5 สถานศึกษามีบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามัคคี ร่วมมือกันทำงานอย่างสร้างสรรค์
	1.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
	1.8 สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมจากเครือข่ายภายนอก
2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	2.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข
	2.2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน
	2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือกันเมื่อต้องเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน
	2.4 ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้างภายในสถานศึกษา
	2.5 สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพแบบกัลยาณมิตรและมีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
	2.6 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้
	2.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษา
	2.8 สถานศึกษามีการปลูกฝังคุณธรรมด้านความเมตตาและการเกื้อกูล เพื่อส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา
	2.9 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกายและจิตใจ ในการทำงานมีประสิทธิภาพ
3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	3.1 สถานศึกษาให้การสนับสนุนสวัสดิการ ส่งเสริมความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
	3.2 สถานศึกษาให้การยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น สร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
	3.3 สถานศึกษาชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนถูกต้อง
	3.4 สถานศึกษาช่วยเหลือส่งเสริมสุขภาวะทั้งทางร่างกายและ จิตใจของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
	3.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ในวิชาชีพ และมีความสุขในการทำงาน
	3.6 สถานศึกษาจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยเปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากร ทางการศึกษา
	3.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่และความสนใจ
4. ด้านการมีผลลัพธ์ตาม เป้าหมาย	4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการกำหนด เป้าหมายเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับ มาตรฐาน 4.2 สถานศึกษามีการชี้แจงแนวทางนโยบายและมาตรฐานการ ปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง 4.3 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม พันธกิจอย่างต่อเนื่อง 4.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานสอดคล้องกับพันธ กิจและเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ 4.5 สถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ มีผล ต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง 4.6 สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนส่งผลต่อความไว้วางใจ ของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน

จากตาราง 4.3 สรุปได้ว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการ 10 องค์ประกอบ 4 ด้าน 30 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มี 8 ตัวบ่งชี้ 2) ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก มี 9 ตัวบ่งชี้ 3) ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม มี 7 ตัวบ่งชี้ และ 4) ด้านมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย มี 6 ตัวบ่งชี้

1.1.3 ผลการประเมินความเหมาะสมองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน ปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี			
1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน	4.66	0.47	มากที่สุด
1.2 สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมส่งผลให้ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.62	0.49	มากที่สุด
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างทั่วถึง	4.60	0.49	มากที่สุด
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรภายในสถานศึกษา	4.57	0.51	มากที่สุด
1.5 สถานศึกษามีบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.60	0.49	มากที่สุด
1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามัคคี ร่วมมือกันทำงานอย่างสร้างสรรค์	4.58	0.51	มากที่สุด

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
1.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา	4.60	0.51	มากที่สุด
1.8 สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมจากเครือข่ายภายนอก	4.51	0.56	มากที่สุด
โดยรวม	4.59	0.50	มากที่สุด
2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก			
2.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข	4.72	0.45	มากที่สุด
2.2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	4.74	0.44	มากที่สุด
2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษารให้ความช่วยเหลือกันเมื่อต้องเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.77	0.42	มากที่สุด
2.4 ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้างภายในสถานศึกษา	4.72	0.46	มากที่สุด
2.5 สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพแบบกัลยาณมิตรและมีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	4.74	0.44	มากที่สุด
2.6 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้	4.69	0.48	มากที่สุด
2.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษา	4.70	0.46	มากที่สุด
2.8 สถานศึกษามีการปลูกฝังคุณธรรมด้านความเมตตาและการเอื้อกูล เพื่อส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.75	0.44	มากที่สุด

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
2.9 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย และจิตใจ ในการทำงานมีประสิทธิภาพ	4.70	0.46	มากที่สุด
โดยรวม	4.72	0.45	มากที่สุด

3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

3.1 สถานศึกษาให้การสนับสนุนสวัสดิการ ส่งเสริมความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.67	0.48	มากที่สุด
3.2 สถานศึกษาให้การยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น สร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.67	0.49	มากที่สุด
3.3 สถานศึกษาชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนถูกต้อง	4.65	0.49	มากที่สุด
3.4 สถานศึกษาช่วยเหลือส่งเสริมสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	4.65	0.48	มากที่สุด
3.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ในวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน	4.66	0.49	มากที่สุด
3.6 สถานศึกษาจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.62	0.52	มากที่สุด
3.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่และความสนใจ	4.65	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.65	0.50	มากที่สุด

4. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับมาตรฐาน	4.69	0.48	มากที่สุด

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม
4.2 สถานศึกษามีการชี้แจงแนวทางนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง	4.67	0.49	มากที่สุด
4.3 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจอย่างต่อเนื่อง	4.74	0.44	มากที่สุด
4.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้	4.71	0.46	มากที่สุด
4.5 สถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ มีผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง	4.72	0.45	มากที่สุด
4.6 สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนส่งผลต่อความไว้วางใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน	4.63	0.51	มากที่สุด
โดยรวม	4.69	0.47	มากที่สุด
โดยรวมทุกด้าน	4.66	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 4.4 พบว่า ผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.47) ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.50) และด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

สรุป องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน 30 ตัวบ่งชี้ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดี มี 8 ตัวบ่งชี้
- องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก มี 9 ตัวบ่งชี้
- องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสวัสดิการที่เหมาะสม มี 7 ตัวบ่งชี้
- องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ มี 6 ตัวบ่งชี้

ผู้วิจัยจะได้นำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม ที่ผ่านการประเมินความเหมาะสมตั้งแต่ระดับมากขึ้นไป ไปสร้างแบบสอบถาม

สำหรับศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

ขั้นตอนที่ 1.2 ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ

ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบจากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ

องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้
1. หลักการ	แนวคิด ทฤษฎีสำคัญที่ยึดถือในกระบวนการดำเนินการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
2. วัตถุประสงค์	ข้อกำหนดที่ต้องการให้บรรลุหลังจากการดำเนินการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10
3. วิธีการดำเนินการ	กระบวนการหมายถึงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ตามขั้นตอนวิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่แสดงถึงกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
4. แนวทางการประเมินผล	การตรวจสอบ ติดตาม ควบคุม กระบวนการดำเนินงานให้ได้สารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานตามรูปแบบให้สามารถนำไปปฏิบัติได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
5. เงื่อนไขความสำเร็จ	ข้อตกลงที่ต้องปฏิบัติตามที่ส่งเสริมให้ผ่านเกณฑ์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดในการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ไป

จากตารางที่ 4.5 ผลการศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) วิธีการดำเนินการ 4) แนวทางการประเมิน และ 5) เงื่อนไขความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 1.3 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ
จำเป็นการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ดังตาราง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 377 คน เก็บแบบสอบถามคืนได้ จำนวน 372 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.67)

ตารางที่ 4.6 ความถี่ และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน) n = 377	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
1. ผู้บริหาร	19	5.04
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา	353	93.63
รวม	372	98.67
วุฒิการศึกษา		
1. ปริญญาตรี	249	66.05
2. ปริญญาโท	117	31.03
3. ปริญญาเอก	6	1.59
รวม	372	98.67
ประสบการณ์ทำงาน		
1. ประสบการณ์ 1-5 ปี	171	45.36
2. ประสบการณ์ 6-10 ปี	87	23.08
3. ประสบการณ์ 11-20 ปี	60	15.92
4. ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป	54	14.32
รวม	372	98.67

จากตาราง 4.5 กลุ่มตัวอย่างที่ จำนวน 377 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 372 คน คิดเป็นร้อยละ 98.67 จำแนกตามตำแหน่ง เป็นผู้บริหารจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 5.04 เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา 353 คน คิดเป็นร้อยละ 93.63 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่ เป็นระดับ ระดับปริญญาตรี จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 66.05 ระดับปริญญาโท จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 31.03 ระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.59 จำแนก ตาม ประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 1-5 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 45.36 มี ประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และมีประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.92 ประสบการณ์ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 14.32 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และ ความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความ ต้องการ จำเป็น โดยรวมรายด้าน

การบริหาร สถานศึกษา สู่โรงเรียนแห่ง ความสุข ตามหลักพุทธธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D/D)	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
ด้าน การ จัด สภาพแวดล้อมที่ดี	3.37	0.73	ปานกลาง	4.60	0.50	มากที่สุด	0.365	4
ด้านการมีทัศนคติ เชิงบวก	3.30	0.71	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด	0.428	1
ด้านการมีสวัสดิการ ที่เหมาะสม	3.36	0.83	ปานกลาง	4.64	0.50	มากที่สุด	0.381	3
ด้านผลลัพธ์การ ดำเนินการ	3.34	0.82	ปานกลาง	4.69	0.47	มากที่สุด	0.403	2
โดยรวม	3.34	0.77	ปานกลาง	4.66	0.48	มากที่สุด	0.394	

จากตาราง 4.7 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10 โดยรวมรายด้าน ปรากฏดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.77) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.73) ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.82) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.82) และ ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.48) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.47) ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.65$, S.D. = 0.50) และด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก (PNImodified = 0.428) ลำดับที่ 2 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ (PNImodified = 0.403) ลำดับที่ 3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม (PNImodified = 0.381) และลำดับที่ 4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี (PNImodified = 0.365) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ จำเป็น ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสุขทั้งด้าน	3.35	0.75	ปานกลาง	4.64	0.47	มากที่สุด	0.385	2

ด้านการจัด สภาพแวดล้อมที่ดี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
ร่างกายและจิตใจ ในการปฏิบัติงาน								
1.2 สถานศึกษามี สภาพแวดล้อมที่ดี และเหมาะสมส่งผล ให้ ' ต่ อ ค รุ และ บุคลากรทางการ ศึกษาทำงานได้ อ ย ' ำ ง มี ประสิทธิภาพ	3.33	0.77	ปานกลาง	4.62	0.49	มากที่สุด	0.387	1
1.3 ผู้บริหาร สถานศึกษามีการ ชี้แจงอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความ เข้าใจในการ ปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างทั่วถึง	3.42	0.66	ปานกลาง	4.61	0.49	มากที่สุด	0.346	8
1.4 ผู้บริหาร สถานศึกษาสร้าง แรงจูงใจให้เกิด ความร่วมมือในการ สร้างบรรยากาศที่ อบอุ่นและเป็นมิตร ภายในสถานศึกษา	3.36	0.74	ปานกลาง	4.57	0.51	มากที่สุด	0.361	5
1.5 สถานศึกษามี บรรยากาศที่เป็น มิตร ส ่ง เสริม	3.39	0.71	ปานกลาง	4.60	0.49	มากที่สุด	0.357	7

ด้านการจัด สภาพแวดล้อมที่ดี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างเพื่อน ร่วมงาน								
1.6 ครูและบุคลากร ทางการศึกษามี ความสามัคคี ร่วมมือกันทำงาน อย่างสร้างสรรค์	3.37	0.73	ปานกลาง	4.58	0.51	มากที่สุด	0.359	6
1.7 ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีส่วน ร่วมวางแผนแสดง ความคิดเห็นและ เสนอแนะทาง พัฒนา สภาพแวดล้อมใน สถานศึกษา	3.40	0.68	ปานกลาง	4.61	0.50	มากที่สุด	0.363	4
1.8 สถานศึกษา ได้รับการสนับสนุน ทรัพยากรในการ สร้าง สภาพแวดล้อมจาก เครือข่ายภายนอก	3.34	0.77	ปานกลาง	4.56	0.56	มากที่สุด	0.366	3
โดยรวม	3.37	0.73	ปานกลาง	4.60	0.50	มากที่สุด	0.365	

จากตาราง 4.8 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ปรากฏดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.73) พิจารณาเป็นราย ตัวบ่งชี้ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.66) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 0.68) และสถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมส่งผลให้ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.77)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) พิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.48) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.50) และสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมจากเครือข่ายภายนอก ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.56)

ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมส่งผลให้ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (PNI_{modified} = 0.387) ลำดับที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน (PNI_{modified} = 0.385) และ ลำดับที่ 8 ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างทั่วถึง (PNI_{modified} = 0.346)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ จำเป็น ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก

ด้านการมีทัศนคติ เชิงบวก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
2.1 สถานศึกษา ส่งเสริมให้เกิด วัฒนธรรมองค์กรที่ น่าอยู่และเอื้อต่อ การทำงานอย่างมี ความสุข	3.25	0.78	ปานกลาง	4.73	0.45	มากที่สุด	0.456	1
2.2 ผู้บริหาร ครูและ บุคลากรทางการ ศึกษาให้กำลังใจซึ่ง กันและกันในการ ปฏิบัติงาน	3.28	0.75	ปานกลาง	4.71	0.45	มากที่สุด	0.437	4
2.3 ครูและบุคลากร ทางการศึกษาให้ ความช่วยเหลือกัน เมื่อต้องเผชิญปัญหา ในการปฏิบัติงาน	3.30	0.72	ปานกลาง	4.76	0.43	มากที่สุด	0.441	3
2.4 ผู้บริหารมี บทบาทสำคัญในการ สร้างบรรยากาศแห่ง ความไว้วางใจ ความ เข้าใจ และการ สื่อสารที่เปิดกว้าง ภายในสถานศึกษา	3.34	0.68	ปานกลาง	4.72	0.46	มากที่สุด	0.413	7
2.5 สถานศึกษามี การสร้างบรรยากาศ	3.34	0.68	ปานกลาง	4.74	0.44	มากที่สุด	0.420	6

ด้านการมีทัศนคติ เชิงบวก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
แห่งมิตรภาพแบบ กัลยาณมิตรและมี การยอมรับความ แตกต่างระหว่าง บุคคล								
2.6 ผู้บริหาร ปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาลที่ส่งผล ต่อการสร้าง บรรยากาศการ ทำงานที่ผ่อนคลาย และเอื้อต่อการ เรียนรู้	3.27	0.75	ปานกลาง	4.69	0.48	มากที่สุด	0.432	5
2.7 ครูและบุคลากร ทางการศึกษามีการ ร่วมกันสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ อบอุ่นและน่าอยู่ใน การบริหารงานของ สถานศึกษา	3.37	0.64	ปานกลาง	4.70	0.46	มากที่สุด	0.394	9
2.8 สถานศึกษามี การปลูกฝังคุณธรรม ด้านความเมตตา และการเกื้อกูล เพื่อ ส่งผลต่อการทำงาน เป็นทีมของครูและ	3.38	0.63	ปานกลาง	4.75	0.44	มากที่สุด	0.406	8

ด้านการมีทัศนคติ เชิงบวก	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
บุคลากรทางการ ศึกษา								
2.9 ครูและบุคลากร ทางการศึกษา เสริมสร้างจิต วิญญาณความเป็น ครู พัฒนาคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อ ใช้ในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน อย่างมีคุณภาพ	3.22	0.80	ปานกลาง	4.68	0.47	มากที่สุด	0.454	2
โดยรวม	3.30	0.71	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด	0.428	

จากตาราง 4.9 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ด้านการการทัศนคติเชิงบวก ปรากฏดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.71) พิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการปลูกฝังคุณธรรมด้านความเมตตาและการเกื้อกูล เพื่อส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.63) ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.64) และครูและบุคลากรทางการศึกษาเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นรากฐานในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.22$, S.D. = 0.80)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.45) พิจารณาเป็นรายตัวบ่งชี้ พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือกันเมื่อต้องเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.43) สถานศึกษามีการปลูกฝังคุณธรรมด้านความเมตตาและการ

เกื้อกูล เพื่อส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.44) และ ครูและบุคลากรทางการศึกษาเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นรากฐานในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.47)

ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข(PNImodified = 0.456) ลำดับที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาเสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครู พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นรากฐานในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ(PNImodified = 0.454) และ ลำดับที่ 9 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษา (PNImodified = 0.394)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ จำเป็น ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

ด้านการมีสวัสดิการ ที่เหมาะสม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
3.1 สถานศึกษาให้ การสนับสนุน สวัสดิการ ส่งเสริม ความมั่นคงใน หน้าที่การงานอย่าง เหมาะสมแก่ครูและ บุคลากรทางการ ศึกษา	3.37	0.83	ปานกลาง	4.64	0.49	มากที่สุด	0.379	3
3.2 สถานศึกษาให้ การยกย่องแก่ ผู้ปฏิบัติงานที่มี ผลงานดีเด่น สร้าง แรงจูงใจเพื่อเป็น ขวัญกำลังใจในการ	3.42	0.77	ปานกลาง	4.67	0.49	มากที่สุด	0.367	5

ด้านการมีสวัสดิการ ที่เหมาะสม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
ปฏิบัติงานของ บุคลากร								
3.3 สถานศึกษา ชี้แจงแนวทางการ ปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนาวิชาชีพของ ครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้ อย่างชัดเจนถูกต้อง	3.30	0.89	ปานกลาง	4.66	0.49	มากที่สุด	0.414	1
3.4 สถานศึกษา ช่วยเหลือส่งเสริม สุขภาพะทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ ของบุคลากรให้ เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	3.36	0.83	ปานกลาง	4.65	0.48	มากที่สุด	0.383	4
3.5 ครูและบุคลากร ทางการศึกษาพึง พอใจ ภาคภูมิใจ ใน วิชาชีพ และมี ความสุขในการ ทำงาน	3.43	0.75	ปานกลาง	4.63	0.49	มากที่สุด	0.350	7
3.5 ครูและบุคลากร ทางการศึกษาพึง พอใจ ภาคภูมิใจ ใน วิชาชีพ และมี	3.43	0.75	ปานกลาง	4.63	0.49	มากที่สุด	0.350	7

ด้านการมีสวัสดิการ ที่เหมาะสม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
ความสุขในการทำงาน								
3.6 สถานศึกษาจัด กิจกรรมศึกษาดูงาน และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ช่วยเปิดโลก ทัศน์ และพัฒนา ศักยภาพของครู และบุคลากร ทางการศึกษา	3.28	0.90	ปานกลาง	4.62	0.52	มากที่สุด	0.408	2
3.7 ครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับ โอกาสเข้าร่วม กิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ตามความ เหมาะสมกับหน้าที่ และความสนใจ	3.38	0.81	ปานกลาง	4.61	0.53	มากที่สุด	0.365	6
โดยรวม	3.36	0.83	ปานกลาง	4.64	0.50	มากที่สุด	0.381	

จากตาราง 4.10 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ด้านการการทัศนคติเชิงบวก ปรากฏดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.36, S.D. = 0.83) พิจารณาเป็นราย ตัวบ่งชี้ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ในวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.34, S.D. = 0.75) สถานศึกษาให้การยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น สร้างแรงจูงใจเพื่อเป็น

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.77) และ สถานศึกษาจัดกิจกรรม ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.90)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.50) พิจารณา เป็น รายตัวบ่งชี้ พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ สถานศึกษาให้การยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น สร้างแรงจูงใจเพื่อเป็น ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.50) สถานศึกษาชี้แจงแนวทางการ ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนถูกต้อง ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.50) และครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความ เหมาะสมกับหน้าที่และความสนใจ ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ ดังนี้ ลำดับที่ 1 สถานศึกษาชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนถูกต้อง (PNI_{modified} = 0.414) ลำดับที่ 2 สถานศึกษาจัดกิจกรรม ศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการ ศึกษา (PNI_{modified} = 0.408) และ ลำดับที่ 7 ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ใน วิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน (PNI_{modified} = 0.350)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความ ต้องการ จำเป็น ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

ด้านการมีผลลัพธ์ ตามเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
4.1 ครู และ บุคลากรทาง การศึกษาให้ความ ร่วมมือในการ กำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของ	3.32	0.85	ปานกลาง	4.69	0.48	มากที่สุด	0.413	2

ด้านการมีผลลัพธ์ ตามเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
นักเรียนอยู่ในระดับ มาตรฐาน								
4.2 สถานศึกษามี การชี้แจงแนวทาง นโยบาย และ มาตรฐานการ ปฏิบัติงานจาก หน่วยงานต้นสังกัด ให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาทราบ อย่างชัดเจนและ ทั่วถึง	3.40	0.77	ปานกลาง	4.67	0.49	มากที่สุด	0.376	6
4.3 ผู้บริหารมีการ ติดตามและ ประเมินผลการ ดำเนินงานตามพันธ กิจอย่างต่อเนื่อง	3.33	0.84	ปานกลาง	4.74	0.44	มากที่สุด	0.425	1
4.4 ครูและ บุคลากรทาง การศีกษา ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับพันธ กิจและเป้าหมาย ของสถานศึกษาที่ กำหนดไว้	3.35	0.82	ปานกลาง	4.71	0.46	มากที่สุด	0.405	3
4.5 สถานศึกษา ได้รับรางวัลจาก	3.37	0.80	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด	0.403	4

ด้านการมีผลลัพธ์ ตามเป้าหมาย	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI (I-D)D	ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการ ดำเนินงาน		
การแข่งขันในระดับ ต่าง ๆ มีผลต่อ ภาพลักษณ์และ ความเชื่อมั่นของ ผู้ปกครอง								
4.6 สถานศึกษา เป็นที่ยอมรับของ ชุมชนส่งผลต่อ ความไว้วางใจของ ผู้ปกครองในการส่ง บุตรหลานเข้าเรียน	3.31	0.85	ปานกลาง	4.63	0.51	มากที่สุด	0.398	5
โดยรวม	3.35	0.82	ปานกลาง	4.69	0.47	มากที่สุด	0.403	

จากตาราง 4.11 สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ด้านการการทัศนคติเชิงบวก ปราบกฏ
ดังนี้

สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.35$, S.D. = 0.82) พิจารณาเป็น
ราย ตัวบ่งชี้ พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ สถานศึกษามีการชี้แจงแนวทางนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดให้
ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง ($\bar{X}= 3.40$, S.D. = 0.77) สถานศึกษาได้รับ
รางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ มีผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง ($\bar{X}= 3.37$,
S.D. = 0.80) และ สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนส่งผลต่อความไว้วางใจของผู้ปกครองในการส่ง
บุตรหลานเข้าเรียน ($\bar{X}= 3.31$, S.D. = 0.85)

สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.50) พิจารณา
เป็น รายตัวบ่งชี้ พบว่า มีสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดทุกตัวบ่งชี้ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจาก
มากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$

= 4.67, S.D. = 0.49) สถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ มีผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง ($\bar{X}$ = 4.66, S.D. = 0.49) และ สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชน ส่งผลต่อความไว้วางใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน ($\bar{X}$ = 4.61, S.D. = 0.53)

ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.425) ลำดับที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับมาตรฐาน (PNI_{modified} = 0.413) และลำดับที่ 6 สถานศึกษามีการชี้แจงแนวทางนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง (PNI_{modified} = 0.376)

ขั้นตอนที่ 1.4 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10 จากการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีแบบวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน

การศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 เพื่อเป็นข้อมูลในการยกร่างรูปแบบ ใน ประเด็นดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) กระบวนการดำเนินการ 4) การวัดและประเมินผล และ 5) เงื่อนไขของความสำเร็จ เรียงลำดับตามค่าความต้องการจำเป็น (PNI) จากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก (PNI_{modified} = 0.428) ลำดับที่ 2 ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย (PNI_{modified} = 0.405) ลำดับที่ 3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม (PNI_{modified} = 0.379) และลำดับที่ 4 ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ดี (PNI_{modified} = 0.365) ตามลำดับ

จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศในการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม กำหนดคุณสมบัติคือ โรงเรียนขนาดเล็กที่มีแบบวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านบริหารสถานศึกษา จำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 6 คน โดยการใช้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านเลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
2. โรงเรียนบ้านน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1
3. โรงเรียนบ้านผาห้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

ผลการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 สรุปได้ดังนี้

1) หลักการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ส่วนหลักการสรุปได้ดังนี้

โรงเรียน 1

“เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขและใช้หลักการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม”

(ครูผู้สอน 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

โรงเรียน 2

“เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่สนองนโยบายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขโดยใช้หลักพุทธธรรม”

(ครูผู้สอน 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

โรงเรียน 3

“เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาโดยบูรณาการใช้หลักพุทธธรรมที่สนองนโยบาย และจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมร่วมกับหลักการบริหารวงจรคุณภาพ”

(ครูผู้สอน 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 สรุปได้หลักการ ดังนี้

1. เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาที่สนองนโยบายและจุดเน้นด้านความปลอดภัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขและใช้หลักการบริหารสถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม
3. เป็นรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามแนวพุทธธรรมร่วมกับการบริหารวงจรคุณภาพ

2) วัตถุประสงค์

โรงเรียน 1

“เพื่อสนับสนุนทรัพยากร โอกาส และการช่วยเหลืออย่างเป็นธรรม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและการเรียนรู้”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“เพื่อนำหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นแนวทางสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา”

(ครูผู้สอน 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

โรงเรียน 2

“เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เสียสละ และมุ่งประโยชน์ต่อผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นสำคัญ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ถ้อยคำสุภาพ จริงใจ และสร้างสรรค์ ลดความขัดแย้ง และเสริมสร้างความไว้วางใจภายในองค์กร”

(ครูผู้สอน 2. 17 พฤศจิกายน 2568 : สัมภาษณ์)

โรงเรียน 3

“เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจ และการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนควบคู่กับความสุข ความดี และการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลในสังคมโรงเรียน”

(ครูผู้สอน 3. 18 พฤศจิกายน 2568 : สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 สรุปได้วัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียน
แห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
2. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

3) กระบวนการดำเนินการ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 กระบวนการดำเนินการ สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี

โรงเรียน 1

“ กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อม ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“ สื่อสารและการสร้างแรงจูงใจส่งเสริมความร่วมมือ ”

(ครูผู้สอน 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

โรงเรียน 2

“ สร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“ ดำเนินกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อม ”

(ครูผู้สอน 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

โรงเรียน 3

“ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานจากความร่วมมือ ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“ นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนา ”

(ครูผู้สอน 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 สรุปด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ดังนี้

1. กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่

เกื้อกูลต่อสุขภาวะของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. วางแผนการสื่อสารและการสร้างแรงจูงใจส่งเสริมความร่วมมือ
ในการปฏิบัติงาน
3. ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาวะ
ทางกายและจิตใจ
4. การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และการสื่อสารที่
สร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานจากความร่วมมือจาก
บุคลากรภายใน
6. นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่าง
ต่อเนื่อง
- 3.2 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก
- โรงเรียน 1
- “ กำหนดแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายความ
ร่วมมือภายในองค์กร”
- (ผู้บริหารสถานศึกษา 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)
- “ ร่วมกันกำหนดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
บุคลากร”
- (ครูผู้สอน 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)
- โรงเรียน 2
- “ วางแผนการสื่อสารและการประสานงานเพื่อสร้างบรรยากาศ”
- (ผู้บริหารสถานศึกษา 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)
- “ มีการสื่อสารและประสานงานอย่างต่อเนื่อง”
- (ครูผู้สอน 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)
- โรงเรียน 3
- “ ประเมินผลการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากระดับความร่วมมือ”
- (ผู้บริหารสถานศึกษา 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)
- “ ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม มีความเอื้ออาทรแบบ
กัลยาณมิตร”
- (ครูผู้สอน 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 สรุปด้านการมีทัศนคติเชิงบวก ดังนี้

1. สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. วางแผนการสื่อสารและการประสานงานเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์
3. สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในองค์กร
4. มีการสื่อสารและประสานงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจระหว่างบุคลากร
5. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและกัลยาณมิตร
6. สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากระดับความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม
7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม มีความเอื้ออาทรแบบกัลยาณมิตร และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

3.3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

โรงเรียน 1

“กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“สร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และให้กำลังใจ”

(ครูผู้สอน 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

โรงเรียน 2

“เปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพ”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาวะ”

(ครูผู้สอน 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

โรงเรียน 3

“ประเมินผลความพึงพอใจ ในการทำงาน”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“ สร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาวิชาชีพ”

(ครูผู้สอน 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 สรุปด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ดังนี้

1. สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. วางแผนเพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และให้กำลังใจบุคลากร
3. สถานศึกษาส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพ
4. ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาวะเพื่อเสริมสร้างความสุขในการทำงาน
5. สถานศึกษาติดตามและประเมินผลความพึงพอใจ ในการทำงาน
6. การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาวิชาชีพให้มีความเหมาะสม

3.4 ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

โรงเรียน 1

“ กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“ กำหนดพันธกิจ แนวทางการดำเนินงาน และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา”

(ครูผู้สอน 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

โรงเรียน 2

“ ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“ ประเมินผลการดำเนินงาน ความสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด”

(ครูผู้สอน 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

โรงเรียน 3

“ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาให้ได้รับการยอมรับ”

(ครูผู้สอน 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตาม หลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 สรุปด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับมาตรฐาน
2. กำหนดพันธกิจ แนวทางการดำเนินงาน และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา
3. สถานศึกษาดำเนินงานตามพันธกิจและเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ดำเนินกิจกรรมที่ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
5. สถานศึกษาติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ความสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด
6. การประเมินระดับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน
7. รักษามาตรฐานคุณภาพการศึกษา และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาให้ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน

4) การวัดและประเมินผล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 แนวทางการประเมินผล สรุปได้ดังนี้

โรงเรียน 1

“...แนวทางการประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ควรประกอบด้วย การประเมินความรู้ ความเข้าใจโดยใช้แบบทดสอบ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“...ประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10 ...”

(ครูผู้สอน 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

โรงเรียน 2

“...แนวทางการประเมินดำเนินการประเมินรูปแบบตามวัตถุประสงค์ของรูปแบบที่ได้กำหนดขึ้นเป็นสำคัญ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“...มีการประเมินความรู้ความเข้าใจ หรืออาจจะมีการประเมินความพึงพอใจ จากการใช้รูปแบบในการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม...”

(ครูผู้สอน 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

โรงเรียน 3

“...ประเมินความรู้ความเข้าใจ หรือพฤติกรรมที่เป็นผลจากการใช้ รูปแบบในการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“...ประเมินความรู้ความเข้าใจ หรือพฤติกรรม โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์เป็น หลักการสำคัญ...”

(ครูผู้สอน 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 สรุปลำดับที่ 4 แนวทางการประเมิน ดังนี้

1. ประเมินความรู้ความเข้าใจการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม โดยใช้แบบทดสอบ

2. ประเมินพฤติกรรมก่อนใช้-หลังใช้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรม

3. ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ใช้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

5) เจาะใจความสำเร็จ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษา
ปลอดภัย โดยใช้หลักดิจิทัลเป็นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนที่ 5
เงื่อนไข ความสำเร็จ สรุปได้ดังนี้

โรงเรียน 1

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขโดย
ใช้หลักพุทธธรรม”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“...ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้ความร่วมมือในการ
ปฏิบัติตาม รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมอย่างต่อเนื่อง...”

(ครูผู้สอน 1. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

โรงเรียน 2

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ เพื่อการบริหารสถานศึกษาสู่
โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“...ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียน
แห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม...”

(ครูผู้สอน 2. 17 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

โรงเรียน 3

“...เครือข่ายการบริหารสถานศึกษาปลอดภัยให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ
ตาม รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม...”

(ผู้บริหารสถานศึกษา 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

“...มีการกำกับติดตามการปฏิบัติตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่
โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม จากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง...”

(ครูผู้สอน 3. 18 พฤศจิกายน 2568: สัมภาษณ์)

จากการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่
โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 สรุปส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถบริหาร
สถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือใน
การดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

3. สถานศึกษาสนับสนุนการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหาร
สถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

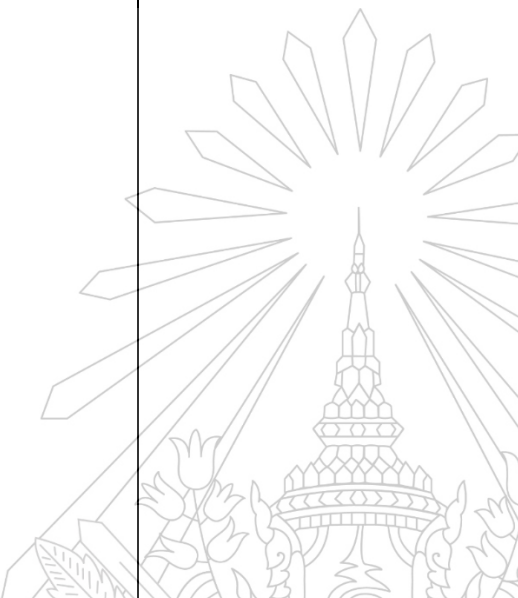
4. โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน
จากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.12 ผลการสังเคราะห์ผลการศึกษาเอกสารและผลจากการศึกษาโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี
(Best Practice) รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข
ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

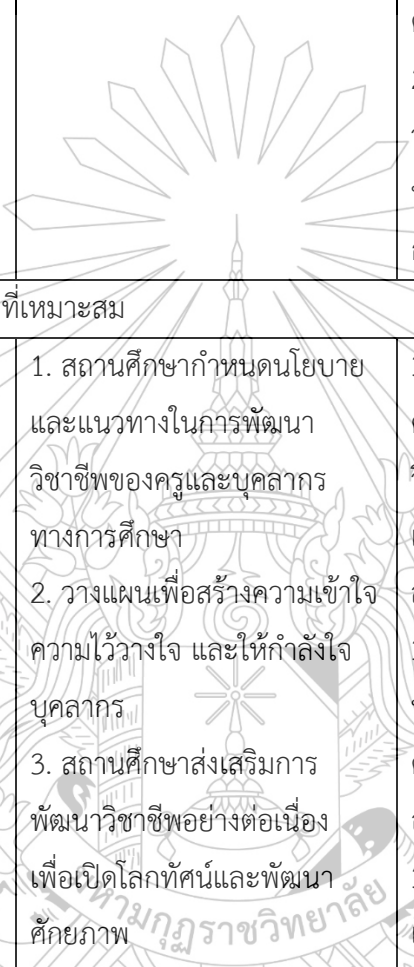
ศึกษาเอกสาร	โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร่างรูปแบบ
1. หลักการ		
แนวคิด ทฤษฎีสำคัญที่ ยึดถือในกระบวนการ ดำเนินการพัฒนารูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่ โรงเรียนแห่งความสุขตาม หลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขตตรวจ ราชการที่ 10 ให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	1. เป็นรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาที่สนองนโยบายและ จุดเน้นด้านความปลอดภัยของ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน 2. เป็นรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่ง ความสุขและใช้หลักการบริหาร สถานศึกษาตามหลักพุทธธรรม 3. เป็นรูปแบบการบริหาร สถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่ง ความสุขตามแนวพุทธธรรม ร่วมกับการบริหารวงจรคุณภาพ	การบริหารสถานศึกษาสู่ โรงเรียนแห่งความสุขตาม หลักพุทธธรรมเป็นแนวทางที่ สอดคล้องและสนองต่อ นโยบายและจุดเน้นด้านความ ปลอดภัยของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยมุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้เป็นโรงเรียน แห่งความสุขบนพื้นฐานของ หลักพุทธธรรม ควบคู่กับการ ประยุกต์ใช้หลักการบริหาร ตามวงจรคุณภาพ เพื่อให้การ ดำเนินงานมีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพ สถานศึกษา

ศึกษาเอกสาร	โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร่างรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์		
ข้อกำหนดที่ต้องการให้ บรรลุหลังจากการ ดำเนินการใช้รูปแบบการ บริหารสถานศึกษาสู่ โรงเรียนแห่งความสุขตาม หลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เขตตรวจ ราชการที่ 10	1. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา สู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลัก พุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาด เล็ก 2. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษา เป็นโรงเรียนแห่งความสุขตาม หลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียน ขนาดเล็ก	1. เพื่อสร้างความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการบริหาร สถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่ง ความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก 2. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษา เป็นโรงเรียนแห่งความสุขตาม หลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก
3. กระบวนการ		
3.1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี		
1. ครูและบุคลากรทางการ ศึกษาให้ความร่วมมือในการ สร้างสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัย มีความสุขทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจในการ ปฏิบัติงาน 2. สถานศึกษา สภาพแวดล้อมที่ดีและ เหมาะสมส่งผลให้ต่อครูและ บุคลากรทางการศึกษา ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ 3. ผู้บริหารสถานศึกษามี การชี้แจงอย่างชัดเจนเพื่อ สร้างความเข้าใจในการ	1. กำหนดนโยบายและแนวทาง ในการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่ เกื้อกูลต่อสุขภาวะของครูและ บุคลากรทางการศึกษา 2. วางแผนการสื่อสารและการ สร้างแรงจูงใจส่งเสริมความ ร่วมมือในการปฏิบัติงาน 3. ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรม สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุข ภาวะทางกายและจิตใจ 4. การสร้างบรรยากาศการ ทำงานที่เป็นมิตร และการ สื่อสารที่สร้างแรงจูงใจในการ ทำงานร่วมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	1.1 ร่วมกันวิเคราะห์กำหนด นโยบายและสื่อสารด้าน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย นำ อยู่ และเอื้อต่อการทำงาน 1.2 ร่วมกันวิเคราะห์กำหนด เป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ ให้ครูและบุคลากรให้เข้าใจ อย่างทั่วถึง 1.3 ร่วมกันวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมปัจจุบัน กำหนดแนวทางและกิจกรรม พัฒนา เช่น ความปลอดภัย ความสะอาด บรรยากาศ องค์กร

ศึกษาเอกสาร	โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร่างรูปแบบ
ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างทั่วถึง 4. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรภายในสถานศึกษา 5. สถานศึกษามีบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน 6. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามัคคี ร่วมมือกันทำงานอย่างสร้างสรรค์ 7. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผน แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา 8. สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมจากเครือข่ายภายนอก	5. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานจากความร่วมมือจากบุคลากรภายใน 6. นำผลการประเมินมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	1.4 ร่วมกันวางแผนทรัพยากร ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก เช่น ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดหาและจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เช่น ความพึงพอใจ ความปลอดภัย ประสิทธิภาพการทำงาน 1.5 ร่วมกันจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องเรียน ให้เหมาะสมและปลอดภัย จัดพื้นที่ให้เอื้อต่อการทำงาน มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทดี มีอุปกรณ์เพียงพอ ส่งเสริมบรรยากาศที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งกายและจิตใจในการทำงาน 1.6 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและบรรยากาศขององค์กร 1.7 ร่วมกันประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 1.8 ร่วมกันปรับแผนให้เหมาะสมกับบริบทของ

ศึกษาเอกสาร	โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร่างรูปแบบ
		สถานศึกษา แก่ไขจุดบกพร่องในพื้นที่ที่ไม่ปลอดภัย บรรยากาศที่ยังไม่เอื้อต่อการทำงาน 1.9 ร่วมกันพัฒนากิจกรรมที่ประสบความสำเร็จให้ต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และเป็นมิตร 1.10 ร่วมกันกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติ ประจำ สร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
3.2 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก		
1. สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข 2. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน 3. ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือกันเมื่อต้องเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน 4. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่ง	1. สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา 2. วางแผนการสื่อสารและการประสานงานเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ 3. สถานศึกษาดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในองค์กร	2.1 ร่วมกันกำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่ อ่อนน้อม และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมร่วม (Core Values) ขององค์กร วางแผนกิจกรรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2.2 กำหนดแนวทางการบริหารที่เน้นความไว้วางใจ ความโปร่งใส และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ยึดหลักธรรมาภิ

ศึกษาเอกสาร	โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร่างรูปแบบ
ความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ภายในสถานศึกษา 5. สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ แบบกัลยาณมิตรและมีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล 6. ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้ 7. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษา 8. สถานศึกษามีการปลูกฝังคุณธรรมด้านความเมตตา และการเกื้อกูล เพื่อส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา 9. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย และจิตใจ	4. มีการสื่อสารและประสานงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเข้าใจระหว่างบุคลากร 5. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลและกัลยาณมิตร 6. สถานศึกษาติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน โดยพิจารณาจากระดับความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม 7. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกด้านคุณธรรม มีความเอื้ออาทรแบบกัลยาณมิตร และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข	บาล ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม วางระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 2.3 ร่วมกันกำหนดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ความเมตตา การเกื้อกูล วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู 2.4 ร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ 2.5 ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีระบบยกย่อง ชื่นชม และเสริมแรงเชิงบวก 2.6 ร่วมกันส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการช่วยเหลือกันเมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน 2.7 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีทัศนคติเชิงบวก 2.8 โรงเรียนเข้ารับการประเมินโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.

ศึกษาเอกสาร	โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร่างรูปแบบ
ใน การ ทำ งาน มี ประสิทธิภาพ		2.9 ร่วมกันแก้ไขปัญหาด้าน การมีทัศนคติเชิงบวกที่ยังไม่ เหมาะสม ปรับรูปแบบ กิจกรรมให้ตอบสนองความ ต้องการของบุคลากร 2.10 ร่วมกันกำหนด วัฒนธรรมองค์กรเป็นนโยบาย หลักของสถานศึกษา ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
3.3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม		
1. สถานศึกษาให้การ สนับสนุนสวัสดิการ ส่งเสริม ความมั่นคงในหน้าที่การ งานอย่างเหมาะสมแก่ครู และบุคลากรทางการศึกษา 2. สถานศึกษาให้การยก ย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มี ผลงานดีเด่น สร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร 3. สถานศึกษาชี้แจงแนว ทางการปฏิบัติงานเพื่อ พัฒนาวิชาชีพของครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้ อย่างชัดเจนถูกต้อง 4. สถานศึกษาช่วยเหลือ ส่งเสริมสุขภาวะทั้งทาง ร่างกายและจิตใจของ	1. สถานศึกษากำหนดนโยบาย และแนวทางในการพัฒนา วิชาชีพของครูและบุคลากร ทางการศึกษา 2. วางแผนเพื่อสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และให้กำลังใจ บุคลากร 3. สถานศึกษาส่งเสริมการ พัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโลกทัศน์และพัฒนา ศักยภาพ 4. ส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาวะ เพื่อเสริมสร้างความสุขในการ ทำงาน 5. สถานศึกษาติดตามและ ประเมินผลความพึงพอใจ ใน การทำงานของครูและบุคลากร	3.1 ร่วมกันกำหนดนโยบาย ด้านสวัสดิการและความมั่นคง วิเคราะห์ความต้องการของครู และบุคลากร เช่น รายได้ สวัสดิการ สุขภาพ 3.2 ร่วมกันกำหนดแนวทาง พัฒนาวิชาชีพ ชี้แจงเส้นทาง ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ อย่างชัดเจน วางแผน 3.3 สนับสนุนความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การ พัฒนาศักยภาพ 3.4 ยกย่องและสร้างแรงจูงใจ มอบรางวัล/ประกาศเกียรติ คุณแก่ผู้มีผลงานดีเด่น 3.5 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนา วิชาชีพ จัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมกิจกรรม

ศึกษาเอกสาร	โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร่างรูปแบบ
บุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 5. ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงพอใจ ภาคภูมิใจในวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน 6. สถานศึกษาจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา 7. ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่และความสนใจ	6. การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาวิชาชีพให้มีความเหมาะสม	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล 3.6 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม 3.7 มีความก้าวหน้าทางสายงาน มีผลงานนวัตกรรมที่เป็นเลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ 3.8 ร่วมกันปรับปรุงแบบการประเมินให้ตรงกับความต้องการมากขึ้น พัฒนาระบบการยกย่องให้มีความหลากหลายและทั่วถึง 3.9 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ปรับหลักสูตรอบรม ศึกษาดูงานให้ทันสมัยเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย
3.4 ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย		
1. ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ	1. กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับมาตรฐาน	4.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ครูและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการ

ศึกษาเอกสาร	โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร่างรูปแบบ
นักเรียนอยู่ในระดับมาตรฐาน 2. สถานศึกษามีการชี้แจงแนวทางนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง 3. ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจอย่างต่อเนื่อง 4. ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ 5. สถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ มีผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง 6. สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนส่งผลต่อความไว้วางใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน	2. กำหนดพันธกิจ แนวทางการดำเนินงาน และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา 3. สถานศึกษาดำเนินงานตามพันธกิจและเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ 4. ดำเนินกิจกรรมที่ยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 5. สถานศึกษาติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ความสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด 6. การประเมินระดับความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชน 7. รักษามาตรฐานคุณภาพการศึกษา และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษาให้ได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้ปกครองและชุมชน	เรียนของนักเรียน กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา 4.2 ผู้บริหารชี้แจงนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจน อธิบายมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด 4.3 ครูจัดการเรียนการสอนตามแผนและมาตรฐาน ใช้นวัตกรรม สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม ดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย 4.4 ครูพัฒนาศักยภาพนักเรียน จัดกิจกรรมแข่งขันทางวิชาการ ทักษะ และความสามารถพิเศษ ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันในระดับต่าง ๆ 4.5 โรงเรียนติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเมินผล การปฏิบัติงานของครูตามตัวชี้วัด 4.6 โรงเรียนประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองและ

ศึกษาเอกสาร	โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	ร่างรูปแบบ
		ชุมชน ถึงการนำบุตรหลานเข้ามาเรียนอย่างต่อเนื่อง 4.7 โรงเรียนนำผลการประเมินมาปรับแผนการสอนและแผนพัฒนา แก้ไขจุดอ่อนด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน 4.8 โรงเรียนเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของโรงเรียนต่อชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน พัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์ในตารางที่ 4.12 เพื่อนำไปใช้ในการร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ในระยะที่ 2 ต่อไป

ระยะที่ 2 ผลการสร้างและตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 ผลการยกย่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ผู้วิจัยนำผลการศึกษาจากระยะที่ 1 มากร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ตามกรอบแนวคิด ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 กระบวนการ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล และ ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

(ร่าง)

การยกย่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ส่วนที่ 1

หลักการ

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมเป็นแนวทางที่สอดคล้องและสนองต่อนโยบายและจุดเน้นด้านความปลอดภัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขบนพื้นฐานของหลักพุทธธรรม ควบคู่กับการประยุกต์ใช้หลักการบริหารตามวงจรคุณภาพ เพื่อให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

ส่วนที่ 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
2. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ส่วนที่ 3

กระบวนการ

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ใช้กระบวนการบริหารงาน PDCA (Deming Cycle) โดยมีกระบวนการในการขับเคลื่อนแต่ละองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้น Plan (การวางแผนอย่างมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจ) เป็นขั้นตอนสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างความพร้อมขององค์กร

- 1.1 ร่วมกันวิเคราะห์กำหนดนโยบายและสื่อสารด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย นำอยู่ และเอื้อต่อการทำงาน

1.2 ร่วมกันวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรให้เข้าใจอย่างทั่วถึง

1.3 ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบัน กำหนดแนวทางและกิจกรรมพัฒนา เช่น ความปลอดภัย ความสะอาด บรรยากาศองค์กร

1.4 ร่วมกันวางแผนทรัพยากร ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก เช่น ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดหาและจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เช่น ความพึงพอใจ ความปลอดภัย ประสิทธิภาพการทำงาน

ขั้น Do (การดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี) เป็นการนำแผนไปปฏิบัติจริงโดยเน้นความร่วมมือและแรงจูงใจ

1.5 ร่วมกันจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องเรียน ให้เหมาะสมและปลอดภัย จัดพื้นที่ให้เอื้อต่อการทำงาน มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทดี มีอุปกรณ์เพียงพอ ส่งเสริมบรรยากาศที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งกายและจิตใจในการทำงาน

ขั้น Check (การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล) เป็นการประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

1.6 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและบรรยากาศขององค์กร

1.7 ร่วมกันประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานขั้น Act (การปรับปรุงและพัฒนา) เป็นขั้นตอนการนำผลประเมินไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

1.8 ร่วมกันปรับแผนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา แก้ไขจุดบกพร่อง ในพื้นที่ที่ไม่ปลอดภัย บรรยากาศที่ยังไม่เอื้อต่อการทำงาน

1.9 ร่วมกันพัฒนากิจกรรมที่ประสบความสำเร็จให้ต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และเป็นมิตร

1.10 ร่วมกันกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติประจำ สร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้น Plan (การวางแผนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี) มุ่งกำหนดแนวทางและวางรากฐานด้านวัฒนธรรมองค์กร

2.1 ร่วมกันกำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ น่าอยู่ อบอุ่น และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมร่วม (Core Values) ขององค์กร วางแผนกิจกรรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

2.2 กำหนดแนวทางการบริหารที่เน้นความไว้วางใจ ความโปร่งใส และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม วางระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ร่วมกันกำหนดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม ความเมตตา การเกื้อกูล วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู

ขั้น Do (การดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กร) เป็นการนำแผนไปปฏิบัติจริง

2.4 ร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

2.5 ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีระบบยกย่อง ชื่นชม และเสริมแรงเชิงบวก

2.6 ร่วมกันส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการช่วยเหลือกันเมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน

ขั้น Check (การตรวจสอบและประเมินผล) เป็นการติดตามผลลัพธ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร

2.7 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีทัศนคติเชิงบวก

2.8 โรงเรียนเข้ารับการประเมินโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.

ขั้น Act (การปรับปรุงและพัฒนาอย่างยั่งยืน) นำผลประเมินไปพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2.9 ร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการมีทัศนคติเชิงบวกที่ยังไม่เหมาะสม ปรับรูปแบบกิจกรรมให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร

2.10 ร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเป็นนโยบายหลักของสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้น Plan (การวางแผนเชิงระบบและตอบสนองความต้องการ) เป็นการกำหนดนโยบายแนวทาง และแผนพัฒนาที่ชัดเจน

3.1 ร่วมกันกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการและความมั่นคง วิเคราะห์ความต้องการของครูและบุคลากร เช่น รายได้ สวัสดิการ สุขภาพ

3.2 ร่วมกันกำหนดระบบแรงจูงใจและการยกย่อง วางแผนระบบการยกย่อง เช่น รางวัลบุคลากรดีเด่น กำหนดเกณฑ์ประเมินผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

3.3 ร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาวิชาชีพ ชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างชัดเจน วางแผน

ขั้น Do (การดำเนินการตามแผน) เป็นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติจริง

3.4 ยกย่องและสร้างแรงจูงใจ มอบรางวัล/ประกาศเกียรติคุณแก่ผู้มีผลงานดีเด่น

3.5 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ จัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล

3.6 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

ขั้น Check (การตรวจสอบและประเมินผล) เป็นการติดตามผลการดำเนินงาน

3.7 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

3.8 มีความก้าวหน้าทางสายงาน มีผลงานนวัตกรรมที่เป็นเลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ

ขั้น Act (การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) นำผลประเมินไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

3.9 ร่วมกันปรับปรุงแบบการประเมินให้ตรงกับความต้องการมากขึ้น พัฒนาระบบการยกย่องให้มีความหลากหลายและทั่วถึง

3.10 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ปรับหลักสูตรอบรม ศึกษาดูงานให้ทันสมัย เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย

4. ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้น Plan (การวางแผนเชิงกลยุทธ์และสร้างความเข้าใจร่วม) เป็นขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางการพัฒนา

4.1 ร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ ครูและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา วางแผนยกระดับคุณภาพผู้เรียน เช่น แผนพัฒนาการเรียนรู้รายกลุ่ม/รายบุคคล

4.2 ชี้แจงนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจน อธิบายมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด และแนวทางดำเนินงาน สร้างความเข้าใจร่วมกันผ่านการประชุม เอกสาร

ขั้น Do (การดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ)เป็นการนำแผนไปปฏิบัติจริงให้เกิดผลลัพธ์

4.3 จัดการเรียนการสอนตามแผนและมาตรฐาน ใช้นวัตกรรม สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม ดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย

4.4 พัฒนาศักยภาพนักเรียน จัดกิจกรรมแข่งขันทางวิชาการ ทักษะ และความสามารถพิเศษ ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันในระดับต่าง ๆ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และสร้างชื่อเสียงให้สถานศึกษา

ขั้น Check (การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล) เป็นขั้นตอนการประเมินผลลัพธ์ และความก้าวหน้า

4.5 ติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามตัวชี้วัด

4.6 ประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน ถึงการนำบุตรหลานเข้ามาเรียน อย่างต่อเนื่อง

ขั้น Act (การปรับปรุง พัฒนา และสร้างที่ยั่งยืน) เป็นการนำผลประเมินไปพัฒนา อย่างต่อเนื่อง

4.7 นำผลการประเมินมาปรับแผนการสอนและแผนพัฒนา แก้ไขจุดอ่อนด้าน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน

4.8 เผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของโรงเรียนต่อชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ ผู้ปกครองและชุมชน พัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ

ส่วนที่ 4

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินความรู้ความเข้าใจการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธ ธรรม โดยใช้แบบทดสอบ
2. ประเมินพฤติกรรมก่อนใช้-หลังใช้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจ ราชการที่ 10 โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรม
3. ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ใช้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลัก พุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการ ที่ 10

ส่วนที่ 5

เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียน แห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตาม รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

3. สถานศึกษาสนับสนุนการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

4. โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 2.2 การตรวจสอบยืนยันรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

2.2.1 การตรวจสอบยืนยัน รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จัดขึ้นเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2568 เวลา 10.30–12.00 น. ณ ห้องประชุมกว้างรอบคอบ ปรากฏดังตาราง 4.11

ตารางที่ 4.13 ผลการตรวจสอบยืนยัน รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ร่างรูปแบบ	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
ส่วนที่ 1 หลักการ		
หลักการแนวคิด การบริหารสถานศึกษาสู่ โรงเรียนแห่งความสุขตามหลัก พุทธธรรมเป็นแนวทางที่ สอดคล้องและสนองต่อ นโยบายและจุดเน้นด้านความ ปลอดภัยของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน โดยมุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้เป็นโรงเรียน แห่งความสงบพื้นฐานของ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3,5,6 และ 9เสนอให้เพิ่มรายละเอียด และเพิ่ม	รูปแบบการบริหารสถานศึกษา สู่โรงเรียนแห่งความสุขตั้งอยู่บน หลักการสำคัญที่มุ่งพัฒนา ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่าง สมดุลในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และ คุณธรรม โดยประยุกต์ใช้หลัก พุทธธรรม เช่น สังคหวัตถุ 4 ควบคู่กับการบริหารเชิงระบบ ตามวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไป

ร่างรูปแบบ	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
หลักพุทธธรรม ควบคู่กับการ ประยุกต์ใช้หลักการบริหาร ตามวงจรคุณภาพ เพื่อให้การ ดำเนินงานมีความเป็นระบบ มี ประสิทธิภาพ และนำไปสู่การ พัฒนาคุณภาพสถานศึกษา		อย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง ทั้งนี้ การบริหารเน้นการมีส่วน ร่วมของทุกภาคส่วน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยเฉพาะในบริบทของ โรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องอาศัย ความร่วมมืออย่างใกล้ชิด...
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์		
วัตถุประสงค์	ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอคงไว้	คงไว้
ส่วนที่ 3 กระบวนการ		
1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อม		
1.1 ร่วมกันวิเคราะห์กำหนด นโยบายและสื่อสารด้าน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย น่า อยู่ และเอื้อต่อการทำงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3,6และ8 เสนอให้ปรับข้อความให้ เข้าใจง่าย และระบุหัว ข้อความ	1.1 โรงเรียนวิเคราะห์กำหนด นโยบายและสื่อสารด้าน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย น่า อยู่ และเอื้อต่อการทำงาน
1.2 ร่วมกันวิเคราะห์กำหนด เป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ ให้ครูและบุคลากรให้เข้าใจ อย่างทั่วถึง	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,4และ6 เสนอให้คงไว้ และระบุหัวข้อความ	1.2 โรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย และบทบาท หน้าที่ให้ครูและบุคลากรให้ เข้าใจอย่างทั่วถึง
1.3 ร่วมกันวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมปัจจุบัน กำหนด แนวทางและกิจกรรมพัฒนา เช่น ความปลอดภัย ความ สะอาด บรรยากาศองค์กร	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง9 คนเสนอให้ ตัดออก	ตัดออก
1.4 ร่วมกันวางแผนทรัพยากร ประสานความร่วมมือกับ เครือข่ายภายนอก เช่น ชุมชน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3,5,6,8 และ9เสนอให้ปรับข้อความ	1.3 โรงเรียนร่วมกันวางแผน จัดหาทรัพยากรและประสาน

ร่างรูปแบบ	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดหาและจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เช่น ความพึงพอใจ ความ ปลอดภัย ประสิทธิภาพการ ทำงาน	ให้เข้าใจง่าย และระบุหัวข้อความ	ความร่วมมือกับเครือข่าย ภายนอก
1.5 ร่วมกันจัดสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม ปรับปรุงอาคาร สถานที่ ห้องทำงาน ห้องเรียน ให้เหมาะสมและปลอดภัย จัด พื้นที่ให้เอื้อต่อการทำงาน มี แสงสว่าง อากาศถ่ายเทดี มี อุปกรณ์เพียงพอ ส่งเสริม บรรยากาศที่ช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพทั้งกายและจิตใจ ในการทำงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1 ,2,5และ 7เสนอให้ปรับข้อความให้ เข้าใจง่าย และระบุหัวข้อความ	1.4 โรงเรียนร่วมกันจัด สภาพแวดล้อม ให้เหมาะสม และปลอดภัย เอื้อต่อการ ทำงาน
1.6 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมิน ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี และบรรยากาศขององค์กร	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4,6,7และ 9เสนอให้คงไว้ และระบุหัวข้อความ	1.5 โรงเรียนจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการจัด สภาพแวดล้อมที่ดีและ บรรยากาศขององค์กร
1.7 ร่วมกันประเมินผลการจัด สภาพแวดล้อมส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง9คนเสนอให้ คงไว้ และระบุหัวข้อความ	1.6 โรงเรียนร่วมกันประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน
1.8 ร่วมกันปรับแผนให้ เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา แก้ไขจุดบกพร่อง ในพื้นที่ที่ไม่ปลอดภัย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3,4และ8 เสนอปรับข้อความ และระบุ หัวข้อความ	1.7 โรงเรียนร่วมกันปรับ แผนพัฒนาให้เหมาะสมกับ บริบทของสถานศึกษา

ร่างรูปแบบ	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
บรรยากาศที่ยังไม่เอื้อต่อการ ทำงาน		
1.9 ร่วมกันพัฒนากิจกรรมที่ ประสบความสำเร็จให้ต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อ เสริมสร้างความสามัคคี และเป็น มิตร	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,5,6 และ 8เสนอปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	1.8 โรงเรียนร่วมกันพัฒนา กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และ เป็นมิตร
1.10 ร่วมกันกำหนดเป็น นโยบายหรือแนวปฏิบัติประจำ สร้างเครือข่ายความร่วมมือ อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,5,8 และ 9เสนอปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	1.9 โรงเรียนร่วมกันกำหนดเป็น นโยบายหรือแนวปฏิบัติส่งเสริม การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุก ระดับ
2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก		
2.1 ร่วมกันกำหนดนโยบาย ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ น่าอยู่ อบอุ่น และเอื้อต่อการ ทำงานอย่างมีความสุข เปิด โอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วน ร่วมในการกำหนดค่านิยมร่วม (Core Values) ขององค์กร วางแผนกิจกรรมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,2 และ 4 เสนอปรับข้อความ และระบุ หัวข้อความ	2.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนด นโยบายส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่าง มีความสุข
2.2 กำหนดแนวทางการ บริหารที่เน้นความไว้วางใจ ความโปร่งใส และการสื่อสารที่ เปิดกว้าง ยึดหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม วางระบบการ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4,5,7 และ 9เสนอปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	2.2 โรงเรียนร่วมกันกำหนด แนวทางการบริหารที่ยึดหลัก ธรรมาภิบาลและเป็นธรรม

ร่างรูปแบบ	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
สื่อสารภายในองค์กรที่มี ประสิทธิภาพ		
2.3 ร่วมกันกำหนดกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม ความเมตตา การเกื้อกูล วางแผนพัฒนา คุณภาพชีวิตครู	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,3,4และ 7เสนอปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	2.3 โรงเรียนร่วมกันวางแผน กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ ชีวิตครู
2.4 ร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมบรรยากาศแบบ กัลยาณมิตร เคารพความ แตกต่างระหว่างบุคคล จัด กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,4,5และ 9เสนอปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	2.4 โรงเรียนร่วมกันสร้าง บรรยากาศแบบกัลยาณมิตร จัด กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์
2.5 ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มี ระบบยกย่อง ชื่นชม และ เสริมแรงเชิงบวก	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,3,4,5 และ7เสนอตัดออกและนำไป รวมกับหัวข้อที่ 2.4	ตัดออก
2.6 ร่วมกันส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม สนับสนุนการ ช่วยเหลือกันเมื่อเผชิญปัญหา ในการทำงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,3,4และ 8เสนอตัดออกและนำไปรวม กับหัวข้อที่ 2.4	ตัดออก
2.7 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมิน ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,5และ6 เสนอให้คงไว้ และระบุหัว ข้อความ	2.5 โรงเรียนจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมี ทัศนคติเชิงบวก
2.8 โรงเรียนเข้ารับการ ประเมินโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,3,5และ 8เสนอตัดออกไม่ต้องระบุ	ตัดออก

ร่างรูปแบบ	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
2.9 ร่วมกันแก้ไขปัญหาด้าน การมีทัศนคติเชิงบวกที่ยังไม่ เหมาะสม ปรับรูปแบบ กิจกรรมให้ตอบสนองความ ต้องการของบุคลากร	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,2,4และ 8เสนอปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	2.6 โรงเรียนร่วมกันปรับ รูปแบบกิจกรรมให้ตอบสนอง ความต้องการของบุคลากร
2.10 ร่วมกันกำหนดวัฒนธรรม องค์กรเป็นนโยบายหลักของ สถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วน ร่วมของทุกฝ่าย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,4,6และ 7เสนอให้คงไว้ และระบุหัว ข้อความ	2.7 โรงเรียนร่วมกันกำหนด วัฒนธรรมองค์กรเป็นนโยบาย หลักของสถานศึกษา ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม		
3.1 ร่วมกันกำหนดนโยบาย ด้านสวัสดิการและความมั่นคง วิเคราะห์ความต้องการของครู และบุคลากร เช่น รายได้ สวัสดิการ สุขภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4,5,7และ 9เสนอให้ปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	3.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนด นโยบาย วิเคราะห์ความ ต้องการของครูและบุคลากร เช่น สวัสดิการ สุขภาพ
3.2 ร่วมกันกำหนดแนวทาง พัฒนาวิชาชีพ ชี้แจงเส้นทาง ความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่าง ชัดเจน วางแผน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3,4,6และ 8เสนอให้ปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	3.2 โรงเรียนร่วมกันกำหนด แนวทางพัฒนาวิชาชีพ ประเมินผลงานที่โปร่งใสและ เป็นธรรม
3.3 สนับสนุนความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การ พัฒนาศักยภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,4,6และ 7เสนอให้ปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	3.3 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง มอบรางวัล ผลงาน
3.4 ยกย่องและสร้างแรงจูงใจ มอบรางวัล/ประกาศเกียรติคุณ แก่ผู้มีผลงานดีเด่น	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,4,5,6 และ9เสนอให้ตัดออกและ นำไปไว้กับข้อ 3.3	ตัดออก

ร่างรูปแบบ	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
3.5 ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนา วิชาชีพ จัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุน ตามความถนัดและความสนใจ ของแต่ละบุคคล	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,3,7 และ 8 เสนอให้ปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	3.4 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาวิชาชีพ ตามความถนัด และความสนใจของแต่ละบุคคล
3.6 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมิน ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4,7 และ 9 เสนอให้คงไว้ และระบุหัว ข้อความ	3.5 โรงเรียนจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมี สวัสดิการที่เหมาะสม
3.7 มีความก้าวหน้าทางสาย งาน มีผลงานนวัตกรรมที่เป็น เลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนา วิชาชีพ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3,5,6 และ 7 เสนอให้ปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	3.6 ครูมีผลงานนวัตกรรมที่เป็น เลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนา วิชาชีพ
3.8 ร่วมกันปรับรูปแบบการ ประเมินให้ตรงกับความต้องการ มากขึ้น พัฒนาระบบ การยกย่องให้มีความ หลากหลายและทั่วถึง	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3,4,6 และ 8 เสนอให้ปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	3.7 โรงเรียนร่วมกันปรับ รูปแบบการประเมินให้ตรงกับ ความต้องการ มีความ หลากหลายและทั่วถึง
3.9 ส่งเสริมสนับสนุนการ พัฒนาวิชาชีพ ปรับหลักสูตร อบรม ศึกษาดูงานให้ทันสมัย เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่ หลากหลาย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,3,4 และ 5 เสนอให้ตัดออก และนำไป ไว้กับข้อที่ 3.7	ตัดออก
4. ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย		

ร่างรูปแบบ	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
4.1 ร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ ครูและบุคลากร ร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียน กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้อง กับมาตรฐานการศึกษา	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,3,5 และ 6 เสนอให้ปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	4.1 ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับ มาตรฐานการศึกษา
4.2 ชี้แจงนโยบายจาก หน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจน อธิบายมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,3,4,5 และ 6 เสนอให้ตัดออกและ นำไปไว้กับข้อที่ 4.1	ตัดออก
4.3 จัดการเรียนการสอนตาม แผนและมาตรฐาน ใช้ นวัตกรรม สื่อการเรียนรู้ที่ เหมาะสม ดำเนินกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,4,6 และ 9 เสนอให้ปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	4.2 โรงเรียนร่วมกันดำเนิน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ตรง ตามมาตรฐานและจัดกิจกรรม อย่างหลากหลาย
4.4 พัฒนาศักยภาพนักเรียน จัดกิจกรรมแข่งขันทางวิชาการ ทักษะ และความสามารถพิเศษ ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมการ แข่งขันในระดับต่าง ๆ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,3,8 และ 9 เสนอให้ปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	4.3 โรงเรียนร่วมกันพัฒนา ศักยภาพนักเรียน ส่งเสริม ความสามารถพิเศษให้นักเรียน
4.5 ติดตามผลการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียน ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของครูตามตัวชี้วัด	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,3,5,6 และ 9 เสนอให้ปรับข้อความ และระบุหัวข้อความ	4.4 โรงเรียนร่วมกันติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนิน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครูตามมาตรฐานและตัวชี้วัด
4.6 ประเมินความพึงพอใจของ ผู้ปกครองและชุมชน ถึงการนำ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,5,6 และ 8 เสนอให้ปรับข้อความ และ ระบุหัวข้อความ	4.5 ประเมินความพึงพอใจของ การดำเนินกิจกรรมของ

ร่างรูปแบบ	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
บุตรหลานเข้ามาเรียนอย่างต่อเนื่อง		โรงเรียนจากผู้ปกครองและชุมชน
4.7 นำผลการประเมินมาปรับแผนการสอนและแผนพัฒนาแก้ไขจุดอ่อนด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,2,5 และ 6 เสนอให้ปรับข้อความ และระบุหัวข้อความ	4.6 โรงเรียนร่วมกันปรับแผนพัฒนาและกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้เรียน
4.8 เผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของโรงเรียนต่อชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน พัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,5,6 และ 8 เสนอให้ปรับข้อความ และระบุหัวข้อความ	4.7 โรงเรียนเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของโรงเรียนต่อสาธารณชน
ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล		
1. ประเมินความรู้ความเข้าใจการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม โดยใช้แบบทดสอบ	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,2,5,6 และ 8 เสนอคงไว้	คงไว้
2. ประเมินพฤติกรรมก่อนใช้-หลังใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2,4,5 และ 6 เสนอคงไว้	คงไว้
3. ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ใช้การบริหารสถานศึกษาสู่	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5,6,7 และ 9 เสนอคงไว้	คงไว้

ร่างรูปแบบ	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
โรงเรียนแห่งความสุขตามหลัก พุทธธรรมสำหรับโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต ตรวจราชการที่ 10		
ส่วนที่ 5 เจาะใจความสำเร็จ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษามี ความรู้ ความเข้าใจ และ สามารถบริหารสถานศึกษาสู่ โรงเรียนแห่งความสุขตามหลัก พุทธธรรมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คนเสนอ คงไว้	คงไว้
2. ครูและบุคลากรทางการ ศึกษามีส่วนร่วมและให้ความ ร่วมมือในการดำเนินงานตาม รูปแบบการบริหารสถานศึกษา สู่โรงเรียนแห่งความสุขตาม หลักพุทธธรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คนเสนอ คงไว้	คงไว้
3. สถานศึกษาสนับสนุนการ ดำเนินงานตามรูปแบบการ บริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียน แห่งความสุขตามหลักพุทธ ธรรม	ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 9 คนเสนอ คงไว้	คงไว้
4. โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน จากหน่วยงานต้นสังกัดอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหาร	ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1,3,4,5 และ 8 เสนอคงไว้	คงไว้

ร่างรูปแบบ	ข้อเสนอแนะ ของผู้ทรงคุณวุฒิ	การปรับปรุงแก้ไข
บรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ		

2.2.2 ปรับปรุงร่างรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(ฉบับปรับปรุง)

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ส่วนที่ 1

หลักการ

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตั้งอยู่บนหลักการสำคัญที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างสมดุลในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรม โดยประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม เช่น สังคหวัตถุ 4 ควบคู่กับการบริหารเชิงระบบตามวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง ทั้งนี้ การบริหารเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องอาศัยความร่วมมืออย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอก มีระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรแห่งความสุข

ส่วนที่ 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

2. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ส่วนที่ 3

กระบวนการ

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ใช้กระบวนการบริหารงาน PDCA (Deming Cycle) โดยมีกระบวนการในการขับเคลื่อนแต่ละองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้น Plan (การวางแผนอย่างมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจ) เป็นขั้นตอนสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างความพร้อมขององค์กร

1.1 โรงเรียนวิเคราะห์กำหนดนโยบายและสื่อสารด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย น่าอยู่ และเอื้อต่อการทำงาน

1.2 โรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรให้เข้าใจอย่างทั่วถึง

1.3 โรงเรียนร่วมกันวางแผนจัดหาทรัพยากรและประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก

ขั้น Do (การดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี) เป็นการนำแผนไปปฏิบัติจริงโดยเน้นความร่วมมือและแรงจูงใจ

1.4 โรงเรียนร่วมกันจัดสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสมและปลอดภัย เอื้อต่อการทำงาน

ขั้น Check (การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล) เป็นการประเมินผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

1.5 โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและบรรยากาศขององค์กร

1.6 โรงเรียนร่วมกันประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ขั้น Act (การปรับปรุงและพัฒนา) เป็นขั้นตอนการนำผลประเมินไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

1.7 โรงเรียนร่วมกันปรับแผนพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.8 โรงเรียนร่วมกันพัฒนากิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และเป็นมิตร

1.9 โรงเรียนร่วมกันกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้น Plan (การวางแผนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี) มุ่งกำหนดแนวทางและวางรากฐานด้านวัฒนธรรมองค์กร

2.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข

2.2 โรงเรียนร่วมกันกำหนดแนวทางการบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นธรรม

2.3 โรงเรียนร่วมกันวางแผนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครู

ขั้น Do (การดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กร) เป็นการนำแผนไปปฏิบัติจริง

2.4 โรงเรียนร่วมกันสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์

ขั้น Check (การตรวจสอบและประเมินผล) เป็นการติดตามผลลัพธ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร

2.5 โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีทัศนคติเชิงบวก

ขั้น Act (การปรับปรุงและพัฒนาอย่างยั่งยืน) นำผลประเมินไปพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2.6 โรงเรียนร่วมกันปรับรูปแบบกิจกรรมให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร

2.7 โรงเรียนร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเป็นนโยบายหลักของสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย

3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้น Plan (การวางแผนเชิงระบบและตอบสนองความต้องการ) เป็นการกำหนดนโยบายแนวทาง และแผนพัฒนาที่ชัดเจน

3.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบาย วิเคราะห์ความต้องการของครูและบุคลากร เช่น สวัสดิการ สุขภาพ

3.2 โรงเรียนร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาวิชาชีพ ประเมินผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

ขั้น Do (การดำเนินการตามแผน) เป็นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติจริง

3.3 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง
มอบรางวัล ผลงาน

3.4 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ ตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล

ขั้น Check (การตรวจสอบและประเมินผล) เป็นการติดตามผลการดำเนินงาน

3.5 โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมี
สวัสดิการที่เหมาะสม

3.6 ครูมีผลงานนวัตกรรมที่เป็นเลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ

ขั้น Act (การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) นำผลประเมินไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

3.7 โรงเรียนร่วมกันปรับรูปแบบการประเมินให้ตรงกับความต้องการ มีความ
หลากหลายและทั่วถึง

4. ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้น Plan (การวางแผนเชิงกลยุทธ์และสร้างความเข้าใจร่วม) เป็นขั้นตอนการกำหนด
เป้าหมาย นโยบาย และทิศทางการพัฒนา

4.1 ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับ
มาตรฐานการศึกษา

ขั้น Do (การดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ)เป็นการนำแผนไปปฏิบัติจริงให้
เกิดผลลัพธ์

4.2 โรงเรียนร่วมกันดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามมาตรฐานและจัด
กิจกรรมอย่างหลากหลาย

4.3 โรงเรียนร่วมกันพัฒนาศักยภาพนักเรียน ส่งเสริมความสามารถพิเศษให้นักเรียน

ขั้น Check (การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล) เป็นขั้นตอนการประเมินผลลัพธ์
และความก้าวหน้า

4.4 โรงเรียนร่วมกันติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและ
ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานและตัวชี้วัด

4.5 ประเมินความพึงพอใจของการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนจากผู้ปกครองและ
ชุมชน

ขั้น Act (การปรับปรุง พัฒนา และสร้างความยั่งยืน) เป็นการนำผลประเมินไปพัฒนา
อย่างต่อเนื่อง

4.6 โรงเรียนร่วมกันปรับแผนพัฒนาและกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้เรียน

4.7 โรงเรียนเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของโรงเรียนต่อสาธารณชน

ส่วนที่ 4

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินความรู้ความเข้าใจการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม โดยใช้แบบทดสอบ

2. ประเมินพฤติกรรมก่อนใช้-หลังใช้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรม

3. ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ใช้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ส่วนที่ 5

เงื่อนไขความสำเร็จ

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

3. สถานศึกษาสนับสนุนการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

4. โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 2.3 ประเมินรูปแบบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) มาปรับปรุงแก้ไขรูปแบบ จากนั้นได้ดำเนินการให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน (ชุดเดิม) ตรวจสอบและประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยมีประเด็นสำคัญในการประเมิน ได้แก่ ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ทั้งนี้พิจารณาในแต่ละองค์ประกอบของรูปแบบ ซึ่งประกอบด้วย 5 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 กระบวนการ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล และ ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านด้าน

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ส่วนที่ 1 หลักการ						
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	4.11	0.78	มาก	4.22	0.83	มาก
1.2 ความจำเป็นในการพัฒนา	4.22	0.83	มาก	4.44	0.88	มาก
เฉลี่ย	4.17	0.81	มาก	4.33	0.86	มาก
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์						
2.1 มีความชัดเจน	4.33	0.87	มาก	4.44	0.88	มาก
2.2 ครอบคลุมทุกเนื้อหา	4.22	0.83	มาก	4.44	0.88	มาก
2.3 สามารถบรรลุทุกเนื้อหา	4.33	0.87	มาก	4.33	0.87	มาก
เฉลี่ย	4.29	0.86	มาก	4.40	0.88	มาก
ส่วนที่ 3 กระบวนการ						
3.1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	4.44	0.88	มาก	4.56	0.73	มากที่สุด
3.2 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	4.67	0.71	มากที่สุด	4.22	0.83	มาก
3.3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	4.44	0.88	มาก	4.44	0.88	มาก
3.4 ด้านมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	4.44	0.88	มาก	4.33	0.87	มาก
เฉลี่ย	4.50	0.84	มาก	4.39	0.83	มาก
ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล						
4.1 ตรงตามวัตถุประสงค์	4.33	0.71	มาก	4.11	0.78	มาก

รายการประเมิน	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4.2 ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผล	4.44	0.88	มาก	4.33	0.87	มาก
เฉลี่ย	4.39	0.80	มาก	4.22	0.83	มาก
ส่วนที่ 5 เจื่อนไขความสำเร็จ						
5.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.11	0.78	มาก	4.22	0.83	มาก
5.2 ครอบคลุมวิธีดำเนินการมีความเป็นไปได้	4.22	0.83	มาก	4.44	0.88	มาก
เฉลี่ย	4.33	0.87	มาก	4.50	0.81	มาก
เฉลี่ยรวม	4.34	0.84	มาก	4.37	0.84	มาก

จากตาราง 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้อุปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ผลปรากฏดังนี้

ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกส่วนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ส่วนที่ 3 กระบวนการ ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนที่ 5 เจื่อนไขความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.33$) ส่วนที่ 3 วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.29$) และส่วนที่ 1 หลักการ ($\bar{X} = 4.17$) ค่าเฉลี่ยความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกส่วนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ส่วนที่ 5 เจื่อนไขความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.50$) ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.40$) ส่วนที่ 3 กระบวนการ ($\bar{X} = 4.39$) ส่วนที่ 1 หลักการ ($\bar{X} = 4.33$) และส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.22$)

ระยะที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ผลการทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ได้ทดลองใช้ที่โรงเรียนบ้าน ขอนแก่น อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดเลย กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน โดยความสนใจ ปรากฏผล ดังนี้

3.1 ผลการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูและผู้บริหาร ก่อนและหลังการใช้รูปแบบ

ตารางที่ 4.15 แสดง ค่าเฉลี่ย ร้อยละ การประเมินความรู้ความเข้าใจ ก่อน-หลังการพัฒนาเกี่ยวกับการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

คนที่	ก่อนการพัฒนา	ร้อยละ	หลังการพัฒนา	ร้อยละ
	(30คะแนน)		(30คะแนน)	
1	14	46.67	26	86.67
2	16	53.33	25	83.33
3	19	63.33	28	93.33
4	14	46.67	29	96.67
5	15	50.00	29	96.67
6	15	50.00	29	96.67
7	16	53.33	27	90.00
8	17	56.67	26	86.67
9	19	63.33	28	93.33
$\bar{X}$	16.11	53.70	27.44	91.48
S.D.	1.90	6.33	1.51	5.03
t	13.60			
P	0.00*			

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่เข้าร่วมการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมรูปแบบเฉลี่ย 16.11 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 53.70 และมีคะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ เฉลี่ย 27.44 จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็น ร้อยละ 91.48

เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนน พบว่าคะแนนประเมินความรู้หลังการเข้าร่วมรูปแบบสูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการเข้าร่วมรูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ประเมินพฤติกรรมก่อนใช้-หลังใช้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยรวมและรายด้าน ผลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ โดยรวมรายด้าน

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	3.64	0.56	ปานกลาง	4.60	0.51	มาก
2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	3.59	0.62	ปานกลาง	4.75	0.43	มาก
3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	3.75	0.53	มาก	4.54	0.52	มาก
5. ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	3.54	0.59	ปานกลาง	4.68	0.48	มาก
โดยรวม	3.63	0.58	ปานกลาง	4.64	0.49	มาก

จากตารางที่ 4.16 พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ โดยรวมรายด้านก่อนการใช้รูปแบบฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.58) และหลังใช้รูปแบบฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.64$, S.D.= 0.49)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบ
การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา
เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.1 โรงเรียนวิเคราะห์กำหนด นโยบายและสื่อสารด้าน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย น่าอยู่ และเอื้อต่อการทำงาน	3.56	0.73	ปานกลาง	4.56	0.53	มาก
1.2 โรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย และบทบาท หน้าที่ให้ครูและบุคลากรให้เข้าใจ อย่างทั่วถึง	3.78	0.44	มาก	4.67	0.50	มาก
1.3 โรงเรียนร่วมกันวางแผนจัดหา ทรัพยากรและประสานความร่วมมือ กับเครือข่ายภายนอก	3.67	0.71	ปานกลาง	4.56	0.53	มาก
1.4 โรงเรียนร่วมกันจัด สภาพแวดล้อม ให้เหมาะสมและ ปลอดภัย เอื้อต่อการทำงาน	3.33	0.71	ปานกลาง	4.67	0.50	มาก
1.5 โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้าน การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและ บรรยากาศขององค์กร	3.89	0.33	มาก	4.56	0.53	มาก
1.6 โรงเรียนร่วมกันประเมินผลการ จัดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน	3.44	0.73	ปานกลาง	4.78	0.44	มาก
1.7 โรงเรียนร่วมกันปรับแผนพัฒนา ให้เหมาะสมกับบริบทของ สถานศึกษา	3.89	0.33	มาก	4.56	0.53	มาก

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.8 โรงเรียนร่วมกันพัฒนากิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และเป็นมิตร	3.56	0.53	ปานกลาง	4.67	0.50	มาก
1.9 โรงเรียนร่วมกันกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ	3.67	0.50	ปานกลาง	4.44	0.53	มาก
โดยรวม	3.64	0.56	ปานกลาง	4.60	0.51	มาก

จากตารางที่ 4.17 พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ดังนี้

ก่อนการใช้รูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.64$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 6 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 1.5 โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและบรรยากาศขององค์กร ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.33) ข้อที่ 1.7 โรงเรียนร่วมกันปรับแผนพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.33) และข้อที่ 1.4 โรงเรียนร่วมกันจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและปลอดภัยเอื้อต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.33$, S.D.= 0.71)

หลังการใช้รูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่ 1.6 โรงเรียนร่วมกันประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{X} = 4.78$, S.D.= 0.44) ข้อที่ 1.2 โรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรให้เข้าใจอย่างทั่วถึง ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.50) และข้อที่ 1.9 โรงเรียนร่วมกันกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.53)

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก

ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข	3.78	0.49	มาก	4.89	0.33	มาก
2.2 โรงเรียนร่วมกันกำหนดแนวทางการบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นธรรม	3.56	0.79	ปานกลาง	4.56	0.53	มาก
2.3 โรงเรียนร่วมกันวางแผนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครู	3.78	0.49	มาก	4.89	0.33	มาก
2.4 โรงเรียนร่วมกันสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	3.33	0.95	ปานกลาง	4.67	0.50	มาก
2.5 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	3.67	0.53	ปานกลาง	4.78	0.44	มาก
2.6 ร่วมกันปรับรูปแบบกิจกรรมให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร	3.56	0.53	ปานกลาง	4.89	0.33	มาก
2.7 โรงเรียนร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเป็นนโยบายหลักของสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	3.44	0.53	ปานกลาง	4.56	0.53	มาก
โดยรวม	3.59	0.62	ปานกลาง	4.75	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

ก่อนการใช้รูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.59, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 5 ข้อ และอยู่ในระดับมาก

จำนวน 2 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 2.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.49) ข้อที่ 2.3 โรงเรียนร่วมกันวางแผนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.49) และข้อที่ 2.4 โรงเรียนร่วมกันสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.33$, S.D.= 0.95)

หลังการใช้รูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.75$, S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่ 2.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.33) ข้อที่ 2.3 โรงเรียนร่วมกันวางแผนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.33) และข้อที่ 2.7 โรงเรียนร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเป็นนโยบายหลักของสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.53)

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบายวิเคราะห์ความต้องการของครูและบุคลากร เช่น สวัสดิการ สุขภาพ	3.89	0.38	มาก	4.44	0.53	มาก
3.2 โรงเรียนร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาวิชาชีพ ประเมินผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม	3.67	0.79	ปานกลาง	4.56	0.53	มาก
3.3 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง มอบรางวัล ผลงาน	3.89	0.38	มาก	4.67	0.50	มาก
3.4 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ ตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล	3.56	0.79	ปานกลาง	4.44	0.53	มาก

ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3.5 โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	3.89	0.38	มาก	4.56	0.53	มาก
3.6 ครูมีผลงานนวัตกรรมที่เป็นเลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ	3.56	0.49	ปานกลาง	4.67	0.50	มาก
3.7 โรงเรียนร่วมกันปรับรูปแบบการประเมินให้ตรงกับความต้องการ มีความหลากหลายและทั่วถึง	3.78	0.49	มาก	4.44	0.53	มาก
โดยรวม	3.75	0.53	มาก	4.54	0.52	มาก

จากตารางที่ 4.19 พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ดังนี้

ก่อนการใช้รูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ข้อและอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 3.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบาย วิเคราะห์ความต้องการของครูและบุคลากร เช่น สวัสดิการ สุขภาพ ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.38) ข้อที่ 3.3 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง มอบรางวัล ผลงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.38) และข้อที่ 3.6 ครูมีผลงานนวัตกรรมที่เป็นเลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 0.49)

หลังการใช้รูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่ 3.3 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง มอบรางวัล ผลงาน ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.50) ข้อที่ 3.6 ครูมีผลงานนวัตกรรมที่เป็นเลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.50) และข้อที่ 3.7 โรงเรียนร่วมกันปรับรูปแบบการประเมินให้ตรงกับความต้องการ มีความหลากหลายและทั่วถึง ($\bar{X} = 4.44$, S.D.= 0.53)

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	ก่อนการใช้รูปแบบ			หลังการใช้รูปแบบ		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
4.1 ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	3.56	0.49	ปานกลาง	4.78	0.44	มาก
4.2 โรงเรียนร่วมกันดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามมาตรฐานและจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย	3.67	0.53	ปานกลาง	4.78	0.44	มาก
4.3 โรงเรียนร่วมกันพัฒนาศักยภาพนักเรียน ส่งเสริมความสามารถพิเศษให้นักเรียน	3.67	0.79	ปานกลาง	4.56	0.53	มาก
4.4 โรงเรียนร่วมกันติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานและตัวชี้วัด	3.33	0.79	ปานกลาง	4.67	0.50	มาก
4.5 โรงเรียนประเมินความพึงพอใจของการดำเนินกิจกรรมจากผู้ปกครองและชุมชน	3.56	0.49	ปานกลาง	4.56	0.53	มาก
4.6 โรงเรียนร่วมกันปรับแผนพัฒนาและกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้เรียน	3.44	0.53	ปานกลาง	4.67	0.50	มาก
4.7 โรงเรียนเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของโรงเรียนต่อสาธารณชน	3.56	0.53	ปานกลาง	4.78	0.44	มาก
โดยรวม	3.54	0.59	ปานกลาง	4.68	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินความสามารถในการจัดการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลของครูด้านการพัฒนาหลักสูตร ดังนี้

ก่อนการใช้รูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 4.3 โรงเรียนร่วมกันพัฒนาศักยภาพนักเรียน ส่งเสริมความสามารถพิเศษให้นักเรียน ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.79) ข้อที่ 4.2 โรงเรียนร่วมกันดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามมาตรฐานและจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.53) และข้อที่ 4.4 โรงเรียนร่วมกันติดตามตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานและตัวชี้วัด ($\bar{X} = 3.33$, S.D.= 0.79)

หลังการใช้รูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.68$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ข้อที่ 4.1 ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.78$, S.D.= 0.44) ข้อที่ 4.2 โรงเรียนร่วมกันดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามมาตรฐานและจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.78$, S.D.= 0.44) และข้อที่ 4.5 โรงเรียนประเมินความพึงพอใจของการดำเนินกิจกรรมจากผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.53)

3.3 ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ผลการประเมินความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 หลังจากนำรูปแบบฯ ไปใช้และมีการประเมินความพึงพอใจจากกลุ่มเป้าหมาย ผลการประเมิน ปรากฏดังตารางที่ 46

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบ
การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา
เขตตรวจราชการที่ 10

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ส่วนที่ 1 หลักการ			
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	4.44	0.53	มาก
1.2 ความจำเป็นในการพัฒนา	4.67	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.56	0.52	มากที่สุด
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์			
2.1 มีความชัดเจน	4.67	0.50	มากที่สุด
2.2 ครอบคลุมทุกเนื้อหา	4.67	0.50	มากที่สุด
2.3 สามารถบรรลุทุกเนื้อหา	4.56	0.53	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.63	0.51	มากที่สุด
ส่วนที่ 3 กระบวนการ			
3.1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	4.67	0.5	มากที่สุด
3.2 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	4.44	0.53	มากที่สุด
3.3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	4.67	0.5	มาก
3.4 ด้านมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	4.56	0.53	มาก
เฉลี่ย	4.59	0.52	มากที่สุด
ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล			
4.1 ตรงตามวัตถุประสงค์	4.56	0.53	มากที่สุด
4.2 ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการวัด และประเมินผล	4.44	0.71	มาก
เฉลี่ย	4.45	0.62	มาก
ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ			
5.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	4.67	0.73	มาก

รายการประเมิน	ความเหมาะสม		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
5.2 ครอบคลุมวิธีดำเนินการมีความเป็นไปได้	4.67	0.50	มากที่สุด
เฉลี่ย	4.67	0.62	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.59	0.56	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.67$) ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.63$) ส่วนที่ 3 กระบวนการ ($\bar{X} = 4.59$) ส่วนที่ 1 หลักการ ($\bar{X} = 4.56$) และ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล ($\bar{X} = 4.45$)

ระยะที่ 4 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยระดับความเหมาะสม และ ความเป็นประโยชน์ จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์
ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขตตรวจราชการที่ 10

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธ ธรรม	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	4.19	0.72	มาก	4.46	0.60	มาก
2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	4.30	0.66	มาก	4.60	0.48	มากที่สุด
3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	4.24	0.44	มาก	4.35	0.60	มาก
5. ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	4.32	0.56	มาก	4.52	0.52	มาก
โดยรวม	4.27	0.61	มาก	4.48	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.22 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์รูปแบบการบริหาร
สถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ดังนี้

ความเหมาะสมของรูปแบบฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณา
ด้านความเหมาะสมรายข้อ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย
($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.56) ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.66) ด้านการมีสวัสดิการที่
เหมาะสม ($\bar{X} = 4.24$, S.D.= 0.44) และ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.60)

ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D.= 0.55) เมื่อ
พิจารณาด้านความเหมาะสมรายข้อ ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการมีทัศนคติเชิง
บวก ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.48) ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.52) ด้านการจัด
สภาพแวดล้อมที่ดี ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.60) และด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.35$,
S.D.= 0.60)

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์
ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขตตรวจราชการที่ 10 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.1 โรงเรียนวิเคราะห์กำหนดนโยบายและสื่อสารด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย น่าอยู่ และเอื้อต่อการทำงาน	4.33	0.71	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
1.2 โรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรให้เข้าใจอย่างทั่วถึง	3.78	0.83	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
1.3 โรงเรียนร่วมกันวางแผนจัดหาทรัพยากรและประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก	4.22	0.97	มาก	4.33	0.71	มาก
1.4 โรงเรียนร่วมกันจัดสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสมและปลอดภัย เอื้อต่อการทำงาน	3.89	0.60	มาก	4.00	0.87	มาก
1.5 โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและบรรยากาศขององค์กร	4.22	0.67	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
1.6 โรงเรียนร่วมกันประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.56	0.73	มากที่สุด	4.78	0.44	มากที่สุด
1.7 โรงเรียนร่วมกันปรับแผนพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา	4.00	0.71	มาก	4.11	0.78	มาก

ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.8 โรงเรียนร่วมกันพัฒนากิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และเป็นมิตร	4.11	0.78	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
1.9 โรงเรียนร่วมกันกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ	4.56	0.53	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก
โดยรวม	4.19	0.72	มาก	4.46	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.23 พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสม และ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ดังนี้

ความเหมาะสมของรูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 1.6 โรงเรียนร่วมกันประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.73) ข้อที่ 1.9 โรงเรียนร่วมกันกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.53) และข้อที่ 1.2 โรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรให้เข้าใจอย่างทั่วถึง($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.83)

ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D.= 0.72) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 1.6 โรงเรียนร่วมกันประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน($\bar{X} = 4.78$, S.D.= 0.44) ข้อที่ 1.2 โรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรให้เข้าใจอย่างทั่วถึง($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.50) และ ข้อที่ 1.4 โรงเรียนร่วมกันจัดสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสมและปลอดภัย เอื้อต่อการทำงาน($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.87)

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก

ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
2.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข	4.67	0.38	มากที่สุด	4.44	0.53	มาก
2.2 โรงเรียนร่วมกันกำหนดแนวทางการบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นธรรม	4.33	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
2.3 โรงเรียนร่วมกันวางแผนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครู	4.11	0.90	มาก	4.89	0.33	มากที่สุด
2.4โรงเรียนร่วมกันสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	4.56	0.49	มากที่สุด	4.67	0.50	มากที่สุด
2.5 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	4.22	0.76	มาก	4.78	0.44	มากที่สุด
2.6 ร่วมกันปรับรูปแบบกิจกรรมให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร	3.89	0.90	มาก	4.33	0.50	มาก
2.7 โรงเรียนร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเป็นนโยบายหลักของสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.44	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
โดยรวม	4.30	0.66	มาก	4.60	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.24 พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวกดังนี้

ความเหมาะสมของรูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 2.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.38) ข้อที่ 2.4 โรงเรียนร่วมกันสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.90) และ ข้อที่ 2.6 ร่วมกันปรับรูปแบบกิจกรรมให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.76) ตามลำดับ

ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 2.5 จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีทัศนคติเชิงบวก($\bar{X} = 4.78$, S.D.= 0.44) ข้อที่ 2.3 โรงเรียนร่วมกันวางแผนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ($\bar{X} = 4.89$, S.D.= 0.33) และข้อที่ 2.6 ร่วมกันปรับรูปแบบกิจกรรมให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.50)

ตารางที่ 4.25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบายวิเคราะห์ความต้องการของครูและบุคลากร เช่น สวัสดิการ สุขภาพ	4.22	0.49	มาก	4.33	0.71	มาก
3.2 โรงเรียนร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาวิชาชีพ ประเมินผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม	4.11	0.38	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด

ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3.3 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การ เลื่อนตำแหน่ง มอบรางวัล ผลงาน	4.56	0.49	มากที่สุด	4.33	0.50	มาก
3.4 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนพัฒนา วิชาชีพ ตามความถนัดและความ สนใจของแต่ละบุคคล	4.22	0.49	มาก	4.22	0.67	มาก
3.5 โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยน เรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้าน การมีสวัสดิการที่เหมาะสม	4.33	0.53	มาก	4.56	0.53	มากที่สุด
3.6 ครูมีผลงานนวัตกรรมที่เป็นเลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ	4.56	0.49	มากที่สุด	4.11	0.78	มาก
3.7 โรงเรียนร่วมกันปรับรูปแบบการ ประเมินให้ตรงกับความต้องการ มี ความหลากหลายและทั่วถึง	3.89	0.69	มาก	4.33	0.50	มาก
โดยรวม	4.27	0.51	มาก	4.35	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.25 พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสม และ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ด้านการมี สวัสดิการที่เหมาะสม ดังนี้

ความเหมาะสมของรูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.27$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 3.3 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง มอบรางวัล ผลงาน ($\bar{x} = 4.56$, S.D.= 0.49) ข้อที่ 3.6 ครูมีผลงาน นวัตกรรมที่เป็นเลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.56$, S.D.= 0.49) และข้อที่ 3.7 โรงเรียนร่วมกันปรับรูปแบบการประเมินให้ตรงกับความต้องการ มีความหลากหลายและทั่วถึง ($\bar{x} = 3.89$, S.D.= 0.69)

ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 3.2 โรงเรียนร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาวิชาชีพ ประเมินผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.53) ข้อที่ 3.5 โรงเรียนจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.53) และ ข้อที่ 3.6 ครูมีผลงานนวัตกรรมที่เป็นเลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.78)

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินพฤติกรรมการใช้รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ ด้านการมีผลลัพธ์ ตามเป้าหมาย

ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4.1 ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา	4.44	0.49	มาก	4.78	0.44	มากที่สุด
4.2 โรงเรียนร่วมกันดำเนินกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามมาตรฐาน และจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย	4.22	0.95	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
4.3 โรงเรียนร่วมกันพัฒนาศักยภาพนักเรียน ส่งเสริมความสามารถพิเศษให้นักเรียน	4.67	0.38	มากที่สุด	4.56	0.53	มากที่สุด
4.4 โรงเรียนร่วมกันติดตามตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรม พัฒนาผู้เรียนและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานและตัวชี้วัด	4.33	0.49	มาก	4.44	0.73	มาก

ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย	ความเหมาะสม			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4.5 โรงเรียนประเมินความพึงพอใจของการดำเนินกิจกรรมจากผู้ปกครองและชุมชน	3.78	0.69	มาก	4.33	0.50	มาก
4.6 โรงเรียนร่วมกันปรับแผนพัฒนาและกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้เรียน	4.22	0.53	มาก	4.67	0.50	มากที่สุด
4.7 โรงเรียนเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของโรงเรียนต่อสาธารณชน	4.56	0.38	มากที่สุด	4.22	0.44	มาก
โดยรวม	4.32	0.56	มาก	4.52	0.52	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.26 พบว่าค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ดังนี้

ความเหมาะสมของรูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 4.3 โรงเรียนร่วมกันพัฒนาศักยภาพนักเรียน ส่งเสริมความสามารถพิเศษให้นักเรียน ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.38) ข้อที่ 4.7 โรงเรียนเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของโรงเรียนต่อสาธารณชน ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.38) และ ข้อที่ 4.5 โรงเรียนประเมินความพึงพอใจของการดำเนินกิจกรรมจากผู้ปกครองและชุมชน($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.69)

ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบฯ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อและอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ข้อที่ 4.1 ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X} = 4.78$, S.D.= 0.44) ข้อที่ 4.2 โรงเรียนร่วมกันดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามมาตรฐานและจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.50) และ ข้อที่ 4.7 โรงเรียนเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของโรงเรียนต่อสาธารณชน ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.44)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ผู้วิจัยได้นำเสนอ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์

- 5.1.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10
- 5.1.2 เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10
- 5.1.3 เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10
- 5.1.4 เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10

5.2. สรุปผล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

- 5.2.1 ผลศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน 30 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดี มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีทัศนคติ

เชิงบวก มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสวัสดิการที่เหมาะสม มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 4 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ มี 6 ตัวบ่งชี้ และผลการประเมินองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยรวมรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยรวมรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก ลำดับที่ 2 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ลำดับที่ 3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม และลำดับที่ 4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี

5.2.3 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 กระบวนการดำเนินการ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล และ 5 เงื่อนไขของความสำเร็จ และผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ โดยรวม มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.4 ผลทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10 มีคะแนนประเมินความรู้ก่อนการใช้รูปแบบเฉลี่ย 16.11 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 53.70 และมีคะแนนประเมินความรู้หลังการใช้รูปแบบเฉลี่ย 27.44 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 91.48 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนน พบว่า คะแนนประเมินความรู้หลังการใช้รูปแบบสูงกว่าคะแนนประเมินความรู้ก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผลการประเมินพฤติกรรมตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยรวมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางและหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินระดับความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

5.2.5 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์รูปแบบการบริหารสถานศึกษา
สู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ผลการประเมิน
ความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวม มีความเหมาะสมโดยรวม
อยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.3. อภิปราย

ผลการวิจัยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับ
โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 สามารถ
อภิปรายผล ได้ดังนี้

5.3.1 ผลศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียน
แห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 พบว่า องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของการบริหารสถานศึกษาสู่
โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน 30 ตัวบ่งชี้ ดังนี้
องค์ประกอบที่ 1 ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดี มี 8 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 2 ด้านการมีทัศนคติ
เชิงบวก มี 9 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่ 3 ด้านการสวัสดิการที่เหมาะสม มี 7 ตัวบ่งชี้ องค์ประกอบที่
4 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ มี 6 ตัวบ่งชี้ เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากเอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปตรวจสอบยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้โดยผู้ทรงคุณวุฒิผู้มีความรู้
เฉพาะด้าน จำนวน 9 คน ได้ผลการศึกษาดังปรากฏซึ่งเป็นการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาเป็น
ระบบเชิงบูรณาการที่ประกอบด้วยตัวแปรสำคัญซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ผู้บริหาร
ครู นักเรียน รวมถึงปัจจัยสนับสนุนด้านอาคารสถานที่และสื่อการเรียนการสอน องค์ประกอบเหล่านี้
ล้วนมีบทบาทต่อการกำหนดคุณภาพของการจัดการศึกษา โดยตัวชี้วัดสำคัญของคุณภาพดังกล่าว
สะท้อนผ่านผลลัพธ์ด้านคุณภาพของผู้เรียน ทั้งในมิติของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึง
ประสงค์ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่มี
ประสิทธิภาพ โดยครูทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ควบคู่กับการปลูกฝังคุณธรรม
จริยธรรม เพื่อหล่อหลอมผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถทางวิชาการและคุณภาพทาง
จริยธรรม อันจะนำไปสู่การเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคม นอกจากนี้ยังต้องมุ่งพัฒนาสมรรถนะ
สำคัญและทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การอ่าน การเขียน และการคิดวิเคราะห์ ให้สอดคล้องกับกรอบ
มาตรฐานของหลักสูตร ในมิติของการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ใน
การกำหนดทิศทาง นโยบาย และการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย
อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ความสำเร็จของการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับระดับความพึงพอใจและ

ความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงจิตวิทยาองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความมุ่งมั่น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผลลัพธ์สุดท้ายจะสะท้อนออกมาในรูปของคุณภาพผู้เรียน อันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของการบริหาร องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ ซึ่งมีความเหมาะสมตามเหตุผล ของตัวแปรที่อธิบายคุณลักษณะขององค์ประกอบได้ในแนวทางเดียวกัน ที่เป็นเช่นนี้เพราะในการจัดการ การศึกษาส่วนใหญ่ภายในสถานศึกษาจะมีส่วนที่เกี่ยวข้องในเชิงประจักษ์ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู นักเรียน ด้านอาคารสถานที่และสื่อการเรียนการสอน คุณภาพของการจัดการศึกษาที่คุณภาพของนักเรียน การที่นักเรียนจะมีคุณภาพได้นั้นย่อมมาจากการจัดการเรียนการสอนที่ครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ และ อบรมคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียนมีทั้งความรู้และเป็นคนดีของสังคม มีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตร มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีทักษะการอ่านการเขียนและคิดวิเคราะห์ตามมาตรฐาน ผู้เรียนที่หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดไว้ ซึ่งในการบริหารจัดการ การเรียนการสอนนั้นผู้บริหารถือว่าเป็นหลักในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน การที่ครูและ บุคลากรจะตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ที่มีความพึงพอใจในการทำงานนั้นครูและบุคลากรตั้งมีความพึงพอใจ ในการทำงาน หากมีความสุขในการทำงานแล้วการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพแล้วจะสะท้อนออกมา ในรูปของคุณภาพของผลผลิตซึ่งหมายถึงคุณภาพของนักเรียนนั่นเอง(กมลทิพย์ ใจเที่ยง, 2562)

5.3.2 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

5.3.2.1 สภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะว่า การจัดการความสุขในสถานศึกษาเป็นประเด็นสำคัญในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันทางปัญญาและนวัตกรรม โดยสถานศึกษาและครูมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขตามเจตนารมณ์ของกฎหมายการศึกษา อย่างไรก็ตาม ครูต้องเผชิญกับความท้าทายจากปัญหาด้านการสอน การบริหาร และ ความเครียดจากสภาพสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องปรับแนวคิดไปสู่การสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” โดยเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพจากครูที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย อติคุณ สินธนาปัญญา และคณะ (2563) ในปัจจุบัน ผู้คนต่างเร่งรีบ ออกไปทำงานหาเงิน

มาจนเจ็ครอบคร้ว ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ครูเป็นอาชีพที่ประสบ ปัญหาในการทำงาน เช่น ปัญหาพฤติกรรมของนักเรียน ปัญหาการบริหารจัดการสถานศึกษา ปัญหาการสอน ซึ่งส่งผลต่อ สุขภาพและประสิทธิภาพการสอน นี่คือการท้าทายของการบริหารการศึกษา ที่ต้องปรับเข้าสู่ กระบวนทัศน์ที่เน้นการเพิ่มคุณค่าสูงสุดของทุนมนุษย์ในองค์กรให้มากขึ้น ด้วยการสร้างความสุขใน องค์กรหรือความสุขในสถานศึกษา ว่าด้วยการศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขของครูใน สถานศึกษาและนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา ด้วยวัฒนธรรม การทำงานที่มี คุณภาพที่ดีจะส่งผลดีต่อทุกฝ่ายทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน เกิดความราบรื่นและ ผลผลิตจากความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษา ประโยชน์ที่สำคัญที่สุดคือ นักเรียนได้เรียนรู้จาก อาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับการทำงานจากความสุขในที่ทำงานอย่างมีความสุข ปัญหาการสอนที่ส่งผลต่อ สุขภาพและประสิทธิภาพการสอน นี่คือการท้าทายของการบริหารการศึกษา ที่ต้องปรับเข้าสู่ กระบวนทัศน์ที่เน้นการเพิ่มคุณค่าสูงสุดของทุนมนุษย์ในองค์กรให้มากขึ้น ด้วยการสร้างความสุขใน องค์กรหรือความสุขในสถานศึกษา ว่าด้วยการศึกษาหาปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขของครูใน สถานศึกษาและนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา ด้วยวัฒนธรรมการทำงานที่มี คุณภาพที่ดีจะส่งผลดีต่อทุกฝ่ายทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข ในการทำงาน เกิดความราบรื่น และผลผลิตจากความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษา ประโยชน์ที่สำคัญที่สุดคือ นักเรียนได้เรียนรู้ จากอาจารย์ที่ทุ่มเทให้กับการทำงานจากความสุขในที่ทำงานอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับ งานวิจัย ของ พวงทอง ศรีวิสัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบโรงเรียนแห่งความสุข สำหรับนักเรียนที่มี ความบกพร่องทาง ร่างกายหรือการเคลื่อนไหว หรือสุขภาพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โรงเรียนสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือสุขภาพในสังกัดสำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษมีภาระงานหนัก การดูแลนักเรียนที่มีความพิการทำให้การเข้าถึงการเรียนรู้และ คุณภาพชีวิต ยากขึ้น ครอบครัวของนักเรียนต้องเผชิญกับความเครียดและปัญหาด้านการเงิน ซึ่งส่งผล ต่อความสามารถ ในการดูแลบุตร โรงเรียนต้องจัดการดูแลนักเรียนให้มีศักยภาพในการพึ่งพาตนเอง และมีชีวิตที่ดี ครูและ บุคลากรต้องทำงานด้วยความสุขเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า จากการศึกษา สภาพปัจจุบันในการบริหาร จัดการของโรงเรียนเฉพาะทางสำหรับนักเรียนผู้บกพร่องทางร่างกายการ เคลื่อนไหวหรือสุขภาพพบว่า ความคิดเห็น โดยรวมของสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

5.3.2.2 สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลัก พุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยรวมรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในสถานศึกษามี ความสุขจากบรรยากาศองค์กรที่เป็นมิตร เอื้ออาทร และมีความสัมพันธ์แบบครอบครัว โดยผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับความร่วมมือและความสามัคคี ขณะที่บุคลากรสาย สนับสนุนมุ่งเน้นความก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ได้แก่ บรรยากาศที่ดี ความผูกพันต่อองค์กร ความภาคภูมิใจในงาน และการได้รับการยอมรับ ทั้งนี้ แนวทางพัฒนาองค์กรสู่ความสุขควมมุ่งส่งเสริมความสัมพันธ์ภายใน ควบคู่กับการพัฒนาระบบงาน และศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับศราวุฒิ อินตา, และวันทนา อมตาริยกุล (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนา สู่องค์กรแห่งความสุขของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัด หนองคาย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนาสู่องค์กร แห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ควรมีการกำหนดเป้าหมาย วาง แผนการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล เสียสละเพื่อ ประโยชน์ส่วนรวมเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากร สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้น่าอยู่ ส่งเสริมการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันปรึกษา ให้คำแนะนำเรื่องการใช้ชีวิต ให้ความสำคัญกับสมาชิกในครอบครัว ของบุคลากรให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมีการวางแผนการใช้จ่ายและแสวงหารายได้ด้วยการ ประกอบอาชีพเสริม ใช้ชีวิตตามวิถี เศรษฐกิจพอเพียง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.3.2.3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียน แห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวราชการที่ 10 เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการ มีทัศนคติเชิงบวก ลำดับที่ 2 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ลำดับที่ 3 ด้านการมีส่วนร่วมที่เหมาะสม และลำดับที่ 4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาควรดำเนินการพัฒนา องค์กรอย่างเป็นระบบโดยมุ่งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน ผ่านการมีส่วนร่วม ของทุกภาคส่วนในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและความ เป็นธรรม ควบคู่กับการวางแผนและดำเนินกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิต ของครูและบุคลากร นอกจากนี้ ควรสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีใน องค์กร และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อพัฒนา ทัศนคติเชิงบวก ทั้งนี้ การปรับรูปแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และการ กำหนดวัฒนธรรมองค์กรเป็นนโยบายหลัก จะช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและนำไปสู่การพัฒนา องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระภา สมักรพงษ์ (2564) ได้ทำการวิจัย เรื่อง องค์กรแห่ง ความสุขในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัด สำนังานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัด สำนังานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 กล่าวว่า ด้านมีสังคมที่มีความสุข ด้านมี คุณธรรม ด้านมีน้ำใจงาม ด้านการผ่อนคลาย ด้านมีสุขภาพดี ด้านใช้เงินเป็น ด้านการหาความรู้ ด้าน มีครอบครัวที่ดี 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็น ของครูต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

5.3.3 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรังราชการที่ 10

5.3.3.1 ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรังราชการที่ 10 ประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนที่ 1 หลักการ ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์ ส่วนที่ 3 กระบวนการดำเนินการ ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล และ 5 เงื่อนไขของความสำเร็จ เป็นเพราะว่าผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบและการพัฒนา รูปแบบจากแนวคิด ทิศนา ขัมมณี (2546), ธีระ รุญเจริญ (2544) และ Keeves (1988) ได้เสนอองค์ประกอบของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 หลักการแนวคิดและวัตถุประสงค์ ส่วนที่ 2 วิธีดำเนินการ ส่วนที่ 3 แนวทางการนำไปใช้ ส่วนที่ 4 การประเมินผล และส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ

5.3.3.2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรังราชการที่ 10 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และมีความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) นำกระบวนการบริหาร ของวงจรคุณภาพเดมมิง (PDCA) ตามที่ สุธรรม ธรรมทัศนานนท์ (2561) ได้เสนอไว้ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ P คือ Plan หมายถึง การวางแผน โดยเลือกปัญหาและตั้งเป้าหมายร่วมกันทั้ง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน D คือ Do หมายถึง การนำแผนหรือวิธีการแก้ไขปัญหามาปฏิบัติร่วมกันไปใช้ในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน เป็นการนำแผนแก้ไขปัญหามาสู่การปฏิบัติ C คือ Check หมายถึง การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยนำ ข้อมูลก่อนการดำเนินงาน และหลังการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกัน A คือ Act หมายถึง ปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสม แล้วผ่านกระบวนการสัมมนาผู้บริหารและครูวิชาการโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ แล้วนำมาสร้างรูปแบบ จากนั้นนำไปจัดสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน และนำไป ประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของรูปแบบจนสำเร็จเป็นฉบับสมบูรณ์

5.3.4 ผลทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรังราชการที่ 10 มีคะแนนประเมินความรู้ก่อนการใช้รูปแบบเฉลี่ย 16.11 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 53.70 และมีคะแนนประเมินความรู้หลังการใช้รูปแบบเฉลี่ย 27.44 คะแนน จากคะแนนเต็ม 30 คะแนน คิดเป็นร้อยละ 91.48 เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของคะแนน พบว่า คะแนนประเมินความรู้หลังการใช้รูปแบบสูงกว่า

คะแนนประเมินความรู้ก่อนการใช้รูปแบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการประเมินพฤติกรรมก่อนและหลังการใช้รูปแบบฯ โดยรวมรายด้านก่อนการใช้รูปแบบฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.58) และหลังใช้รูปแบบฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.64$, S.D.= 0.49) ผลการประเมินพฤติกรรมตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมก่อนและหลังการใช้รูปแบบ โดยรวมก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลางและหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ เน้นความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความพึงพอใจในงานและผลการเรียนที่ยั่งยืน สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โอกาส ในการเติบโตทางวิชาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และการรับรู้ถึงความพยายามของครู เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความสุขในที่ทำงาน (Bhatia and Mohsin, 2023) และผลการประเมินระดับความพึงพอใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ ซึ่งความสุขของแต่ละคนก็มีความหมายที่แตกต่างกัน เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการและความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน และความสุขในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงาน หรือความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล รวมถึง อารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและด้านลบจากการใช้ชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ทำงาน (ชนิกกา แสงทองดี, 2560) โดยการเก็บข้อมูล ได้ทดลองใช้ที่โรงเรียนบ้านขอนแก่น อำเภอท่าลี่ จังหวัดเลย กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 9 คน โดยความสมัครใจ

5.3.5 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 จากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 ท่าน ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ โดยรวม มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ องค์ประกอบนี้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงานที่จำเป็นต้องมี สอดคล้องกับ Lowe (2004, pp. 4-11) ได้กล่าวปัจจัยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นที่ทำงานแห่งความสุข มีดังนี้ ปัจจัยด้านการจัดสิ่งแวดล้อม ความเป็นผู้นำและความมั่นใจของผู้บริหาร การสื่อสารวิสัยทัศน์ ในทิศทางที่เป็นเอกภาพ การเรียนรู้ และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคล เช่นเดียวกับ รสริน อาจโรธง (2564) ที่กล่าว แนวคิดองค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับ กลุ่มเป้าหมายหลัก คือ คนทำงานในองค์กรที่นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้ บุคลากรทุกคนในองค์กร มีความสุขในการทำงาน

5.4. ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.4.1.1 ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม พบว่า ด้านทัศนคติเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับ ความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 แสดงให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยพัฒนาให้บุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติเชิงบวกเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารในระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน

5.4.1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรขับเคลื่อนนโยบายการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประสิทธิผล

5.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำนโยบายการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม มาปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง

5.4.2.2 ควรนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ไปใช้และพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมโดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้น

5.4.3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ผลจากการศึกษาสภาพปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม พบว่า ด้านทัศนคติเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และเมื่อนำมาจัดลำดับ ความต้องการจำเป็นปรากฏว่ามีความต้องการจำเป็นอยู่อันดับ 1 ควรมีการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไปในเชิงลึกต่อไป

บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2563). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. วารสาร
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 18(2), 74-93.
- กาญจนา ช่วยชู, ไกรเดช ไกรสกุล, และสุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์. (2561). โปรแกรมการพัฒนา องค์กร
แห่งความสุขสำหรับสถานศึกษาเอกชน. วารสารนาคบุตรปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครศรีธรรมราช, 10(2), 150-158.
- ก้านทอง บุหระ. “องค์กรแห่งความสุข : แนวคิด กระบวนการ และบทบาทของนักบริหารทรัพยากร
มนุษย์.” วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 28, 3 (กันยายน-ธันวาคม
2560): 169-176.
- กอปรลาภ อภัยภักดี. (2563). บรรยากาตองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. วารสาร มจร
มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์, 6(1), 315-331.
- ก่อกนิษฐ์ คำมะลา. (2563). การพัฒนาตัวบ่งชี้ความสุขในการทำงานของครูประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- จิตรารณณ์ สามไชย. (2561). แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนในจังหวัด
กำแพงเพชรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41.วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา.บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.
- จิระภา สมัครพงษ์. (2564). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1.(สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).
- จินดาวรรณ รามทอง. "โมเดลปัจจัยเชิงสาเหตุความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนใน
มหาวิทยาลัย." วารสารพัฒนบริหารศาสตร์57, 2 (2560): 59-82

ชนิกา แสงทองดี. (2560). รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา.

ในวิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาพุทธจิตวิทยา. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ชามา เทียนโสภา. (2566). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข. ในวิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ณัฐมนต์ ขาญเชิงคำ.(2560).รูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 13(1), 81-96.

ทัศนีย์ พงษ์สุพรรณ, และประพรทิพย์ คุณากรพิทักษ์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ สถานที่ทำงานอย่างมีความสุขของครูในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 5(3), 218-231.

ทิพวรรณ ส าเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรีแก้ว เขต 2.วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ทิพวัลย์ งามรง, และसानิต ฤทธิมนตร์. (2562). แนวทางการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 41(1), 185-208

ทินกร บัวชูและทิพาพร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์สาร.13(2), 285-294.

ทิศนา แวมมณี. (2546). 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธีระ รุญเจริญ.(2562). ทิศทางการจัดการศึกษาเรียนรู้สู่การศึกษา 4.0 ในยุคดิจิทัล. ใน จินณวัตรปะโคทัง (บรรณาธิการ),รวมบทความการบริหารการศึกษากับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่การศึกษาในยุคดิจิทัล ชุดที่ 1. (น. 8-9). อุบลราชธานี: ห้างหุ้นส่วนจ ากัดวิทยาการพิมพ์ 1973.

ธนกฤต อึ้งน้อย. (2563). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูใหม่ในศตวรรษที่ 21 ตามแนวคิดโรงเรียน
เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นิเวศน์ เหมวชิรวรากร. (2560). ศาสตร์แห่งความสุข. สืบค้น 23 มกราคม 2560, จาก
<https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/641097>

บัณฑิต ประสิทธิ์นอก. (2562). รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน
มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วารสารวิชาการ
มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 8(1), 86-95.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประพนธ์ ผาสุกยัด. *Happy workplace สวรรค์ในที่ทำงาน*. เข้าถึงเมื่อ 18 พฤษภาคม 2562. เข้าถึง
ได้จาก <https://km.ra.mahidol.ac.th/mod/forum/discuss.php?d=596>.

ปรัชญา เวสารัชช์. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพฯ.

ปัญญา ส่งเสริม. (2566). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการอาชีวศึกษาภาคตะวันออก*. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(1),
(มกราคม-กุมภาพันธ์), 387-400.

พงศกร ศรีรังค์ทอง. “องค์กรแห่งความสุข: มุมมองจากอาจารย์มหาวิทยาลัย,” วารสารสุทธิปริทัศน์
36, 2 (เมษายน-มิถุนายน 2565).

พิกุล พุ่มช้าง, และ ปริญญา มีสุข. (2560). *การวิเคราะห์องค์ประกอบความเป็นองค์กรแห่งความสุข
ของสถาบันการศึกษาไทย*. วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับ
ภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(2), 647-663. สืบค้นจาก
<https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/97400/75880>

เพ็ญจันทร์ อุปพงษ์. (2559). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนอนุบาลเอกชนสู่ความเป็นเลิศในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

เพ็ญพักตร์ อุทิศ. (2562). *การสนทนากลุ่ม*. เข้าถึงได้จาก
<http://www.Lxrik.ac.th/communication>
[arts/truexpert@person/04/042/case/research04.h](http://arts.trueexpert@person/04/042/case/research04.h)

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). *พุทธธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2542. พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). *แก่นแท้ของพระพุทธศาสนา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สี่ตะวัน จำกัด, 2545.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). *ธรรมะกับการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, 2545.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ , 2549.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). *คู่มือชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: พิมพ์สวย, 2550.

พระเทพดิลก (ระแบบ ตาโณ). (2544). *ธรรมปริทรรศน์*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). *ธรรมบุญชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 82. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, 2550.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 16. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, 2551.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 11.

กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส.อาร์.พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, 2551.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). *พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์*. พิมพ์ครั้งที่ 27.

กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). *พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย*. พิมพ์ครั้งที่ 41. กรุงเทพมหานคร:

สำนักพิมพ์พลีชัย, 2558.

พระธวัชชัย ชยุตโธ (ไชยวุฒิ). (2564). *รูปแบบองค์กรแห่งความสุขตามหลักสารานิยธรรมของ*

วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน. (ดุขนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา)

บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่

พุทธทาสภิกขุ. *บริหารธุรกิจแบบพุทธ*. กรุงเทพมหานคร: อตัมมโย, มปป.

มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม. (2565). *รูปแบบการบริหารคุณภาพการศึกษาลู่ความเป็นเลิศของกลุ่มโรงเรียน*

ไทยรัฐวิทยา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดุขนิพนธ์ มหาวิทยาลัย
บูรพา,

มีศิลป์ ชินภักดี. (2555). *การพัฒนาแบบการบริหารการปฏิรูปการศึกษาสำหรับสำนักงานเขต*

พื้นที่การศึกษา.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

มณฑาญจน์ ทองโย. (2549). *การพัฒนาแบบการบริหารโครงการโรงเรียนวิถีพุทธของสถานศึกษา*

ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2556). *การจัดทำยุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษา*

ขั้นพื้นฐานให้เกิดความรับผิดชอบ. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.

รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2555). *การบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยทักษิณ

รุ่งนภา จิตรโรจนรักษ์. (2548). *การพัฒนาแบบการบริหารของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้น*

พื้นฐานสำหรับประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนะ บัวสนธ์. (2551). *วิจัยเชิงคุณภาพทางการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: คำสมัย.

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์
พับลิเคชั่น, 2546. เอ็กเพรส.

วานิช มาลัย และอรสา ปานขาว. (2548). *วิธีการศึกษาทางนิเทศศาสตร์*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

วัฒนา โอทาตะวงษ์. (2566). *ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี*. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ, 3(3), 271-284.

วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ :
อักษรพัฒนา.

วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สมาน อัสวภูมิ. (2551). *การบริหารการศึกษสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ*. พิมพ์ครั้งที่ 4.
อุบลราชธานี : หจก.อุบลกิจออฟเซตการพิมพ์

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2556). *วิถีแห่งการสร้างคุณค่าสู่องค์กรที่เป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: จีรวัฒน์

สายฝน สวัสดิ์เอื้อ. (2566). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
ประถมศึกษา ขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วารสารมจรอุบลปริทรรศน์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, 8(3), 1381-1390.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). *นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานปีงบประมาณ พ.ศ. 2563*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง
ประเทศไทย จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2562). *เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ.
2562*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน. สืบค้นจาก https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=62528&filename=index

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). *มาตรฐานองค์กรแห่งความสุข กัน*

เดอะ. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). *คู่มือเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการ*

สมัยใหม่ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริหารการเปลี่ยนแปลง. สืบค้น

15 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <http://www.cad.go.th>

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. *พจนานุกรมศัพท์ภาษาศาสตร์ (ภาษาทั่วไป) ฉบับราชบัณฑิตยสภา*.

กรุงเทพฯ: สำนักงานราชบัณฑิตยสภา, 2560. (อ 410.3 ร419พ)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส

สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์. (2554). *หลักการทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการบริหารการศึกษา*.

มหาสารคาม: ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุธรรม ธรรมพัฒนานนท์. (2561). เอกสารคำสอน รายวิชา 0501702 หลักการ ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ

ทางการบริหารการศึกษา. มหาสารคาม : ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). *การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ*. วารสาร

การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 934-943.

สุนันทา แก้วสุข. (2553). *การศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับจริยธรรมของนักศึกษาครู*

<http://202.28.199.3/tdc/browse>.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *ภาวะผู้นำในองค์กรการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญามหาชน.

สุภัค ยมพุก. (2557). *การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ*

ประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ภาครัฐ และภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุภาพร แสงสมาน (2564). *อนาคตภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพ*

มหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2548). *การวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ ฝ่ายสงค์, และลำพอง กลมกุล. (2565). *หลักการสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุข ในการทำงาน*. วารสารมหาจุฬานาครทรรณ, 9(6), 131-143.
- สุบิน ยุทธรัช. (2554). “แนวคิดเกี่ยวกับการสังเคราะห์งานประเมินความต้องการจำเป็น”. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 13(2).
- เสกสรรค์ ปิวศิลป์ศักดิ์. (2562). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. ดุษฎีนิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย*.
- อัจฉรา จงดี. (2560). *การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อดิคุณ สินธนาปัญญา, อภิธิ ทรงบัณฑิต, ราชนัย บุญทิมา, และวีระ ศุภกิจ (2563). *การจัดการความสุขในสถานศึกษา*. สุทธิปริทัศน์, 28(88), 15-32.
- อดิคุณ สินธนาปัญญา. (2558). *การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- อดิคุณ สินธนาปัญญา. “*การบริหารความสุขในสถานศึกษา*.” *วารสารสุทธิปริทัศน์* 28, 88 (ตุลาคม-ธันวาคม 2557): 15-32.
- อวยชัย ขบา. (2548). *ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- อนุชิต วรรณสุทธิ. (2546). *ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษามีอาชีพในอนาคต สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อุทัย บุญประเสริฐ. *หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). *การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย*. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Arslan, Y., & Polat, S. (2021). *Do diversity perspectives affect happiness at work? A study of teachers in Turkey*. International Journal of Educational Management, 35(3), 621-639.

Baldrige National Quality Program. (2005). *2005-2006 Criteria for Performance Excellence*. Gaithersburg, MD: National Institute of Standards and Technology.

Baral, S., Uprety, S., & Lamichhane, B. (2016). *Focus Group Discussion: A Effective Qualitative Data Collection Method*.

Bardo, J.W. and Hartman, J.J. (1982). *Urban society: A systemic introduction*. New York : Peacock.

Bhatia, A., & Mohsin, F. (2020). *Determinants of college teachers' happiness - a comprehensive review*. Journal of Critical Reviews, 7(9), 9-17.

Bhatia, A., & Mohsin, F. (2023). *Role of workplace happiness in achieving teachers' sustainable academic performance: a study on selected private universities in Delhi NCR*. Management and Sustainable Development, 19(3-5), 416-429.

Black, & Porter. (2000). W.L. (2000). *Management Meeting New Challenges*. New Jersey: Prentice-Hall

Daft. (1999). *Leadership : Theory and Practice*. Forth Worth, The Dryden Press.

Diener,E.(2000). *Subjective well-being : The science of happiness and proposal for a national index (Electronic version)*. American Psychologist,55(1)

- Diener, E. (2003). *Frequently asked question (FQA'S) about subjective well-being (Happiness and life satisfaction)*. Retrieved from <http://psych.uiuc.edu/mediener/fag.html>
- Diener, E. (2003). *Recent finding on subjective well-being*. Retrieved from <http://psycnet.apa.org/record/1997-43193-002>
- Ed Wesley. (2021). *Five Elements of Happy Workplaces*. Retrieved February 10, 2023, from: <https://www.spiceworks.com/hr/hr-analytics/guest-article/fiveelements-of-happy-workplaces/>
- National Institute of Standards and Technology. (2009). *2009–2010 Education Criteria for Performance Excellence*. Gaithersburg, MD: U.S. Department of Commerce, National Institute of Standards and Technology
- Escalada, M., & Heong, K. L. (2014). Focus group discussion. In *Techniques for gathering and analyzing agricultural and social science data*.
- Eisner. E. (1976). Educational connoisseurship and criticism: Their form and functions in education evaluation. *The Journal of Aesthetic Education*, 10(3), 135-150.
- Ficarra, L., Rubino, M. J., & Morote, E. S. (2020). Does organizational culture affect employee happiness? *Journal for Leadership and Instruction*, 19(2), 38-47.
- Glatzer, W. (2000). *Happiness: Classic Theory in the Light of Current Research*. Journal Happiness Studies (Online). www.kluweronline.com/issn/1389-4978/Contents.
- Guskey.T.R. (2000). *Evaluating professional development*. CA : Corwin Press.
- Hernández, A. C. C., Ripoll, R. R., de Velazco, J. J. H. G., & Hernández, I. V. R. (2020). *University social responsibility in the organizational happiness management*. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(2), 427-440.

- Kaiser, H. F., & Rice, J. (1974). Little jiffy, mark IV. *Educational and psychological measurement*, 34(1), 111-117.
- Keeves, P.J. (1988). *Educational research, methodology and measurement: An international handbook*. Oxford : Pergamon Press.
- Keeves, J. P., & Adams, D. (1997). Comparative methodology in education. In: Keeves J.P. (eds) *Educational Research, Methodology, and Measurement: An International Handbook*. Oxford, UK: Elsevier.
- Ken, L. *The 5 Key Ingredients of a Happy Workplace*. Accessed November 10, 2017. Available from <https://www.inc.com/ken-lin/the-5-key-ingredients-of-a-happyworkplace.html>.
- Kılıç, G. N., Karabay, A., & Kocabaş, I. (2023). *Examining the relationship between school administrators' leadership styles and teachers' organizational happiness*. *International Journal of Organizational Leadership*, 12(1), 91-112.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a new science*, *Couns. Psychot. Res.* 6: 302-303.
- Maslow, Abraham. *Motivation and Personality*. 2nded. New York: Harper and Row, 1970.
- Maslow, A. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Brothers, 1954.
- McCaslin, N. L., & Tibeziinda, J. P. (2014). Assessing target group needs. <http://www.fao.org/docrep/w5830E/w5830e07.htm>
- McClelland D.C.. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press. 1961.
- Meason, Michael H., Albert, Michael. and Khedouri, Franklin. (1985). *Management : Individual and O*

- Mendoza, O. D. L., Castillo, J. R. S., Navarro, E., & Ramírez, J. (2021). *Measuring workplace happiness as a key factor for the strategic management of organizations*. Polish Journal of Management Studies, 24(2), 292-306
- Morgan, D.L., and Lobe, B. (2015). Online Focus Groups. Retrieved August 2, 2021 from https://www.researchgate.net/profile/David-Morgan-43/publication/273809338_Online_Focus_Groups/links/550c/Online_Focus_Groups.pdf?origin=publication_det
- Nadeem, H. A., Qamar, A. M., & Shahid, M. (2022). *Exploring happiness level of teachers working in private educational institutions in Islamabad: a case study of beacon house school system*. Journal of Policy Research, 8(4), 205-212.
- National Institute of Standards and Technology. (2008). *Baldrige National Quality Program Educational Criteria for Performance Excellence*. Gaithersburg, MD: Author.
- Nyumba, T. O., Wilson, K., Derrick, C. J., & Mukherjee, N. (2018). *The use of focus group discussion methodology: Insights from two decades of application in conservation*. Methods in Ecology and Evolution, 9(1), 20-32.
- Owens, R.G. (2001). *Organizational Behavior in Education : Instructional Leadership and School Reform*. 7th ed. Boston: Allyn & Bacon.
- Silva Munar, J. L., De Juana-Espinosa, S., Martínez-Buelvas, L., Vecchiola Abarca, Y., & Orellana Tirado, J. (2020). *Organizational happiness dimensions as a contribution to sustainable development goals: a prospective study in higher education institutions in Chile, Colombia and Spain*. Sustainability, 12(24), 10502.
- Sleezer, C. M., & Darlene, R. (2007). *A Practical Guide to Needs Assessment*. John Wiley & Sons.

Spillane, J. P., & Kenney, A. W. (2012). *School administration in a changing education sector: The US experience*. Journal of Educational Administration, 50(5), 541-561.

Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York : Free Press.

_____. (1981). "Traits of Leadership : A Follow – Up to 1970, in Bernard M. Bass, (ed.)," Stogdill, s Handbook of Leadership. New York : Free Press.

Stoner, A.F. & Wankel, C. (1986). *Management*. (3rd ed). New Delhi : Prentice-Hill.

Tal Ben-Shahar. (2007). วิชาความสุขที่สอนแค่ในฮาร์วาร์ด. Retrieved February 10, 2023, from <https://startwithwai.com/2022/09/26/happier-tal-ben-shahar/>

Tosi, H.L. & Carroll, S.J. (1982). *Management*. (2nd ed). New York : John Wiley & sons.

UNESCO. (2016). *Happy Schools! A Framework for Learner Well-being in the AsiaPacific*. (TH/IOE/ C3/16/006-500

UNESCO. (2021). *Happy Schools: Capacity Building for Learner Well-being in the AsiaPacific: Findings from the 2018-2020 Pilots in Japan, Lao PDR, and Thailand*.

Veenhoven, R. (2000). *Freedom and happiness: A comparative study in forty-four nations in the early 1990s*. In E. Diener & E. M. Suh (Eds.), Culture and subjective well-being. The MIT Press.

Veenhoven, R. (2001). *Quality of Life and happiness: Not quite the same*. In G.D Girolamo et al (Eds.) Salute e qualita dell vida, Centro scientific. Torino. Italia. Warr, P. *Work Happiness and Unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, 2007.

Warr, Peter (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Erlbaum, Mahwah, NJ White,

- N. P. (2006). A brief history of happiness. Malden, ME: Blackwell publishing. Weihrich, H. and Koontz, H. (2004). *Management : A Global Perspective. 11th ed.* New York : McGraw – Hill
- Yukl, G. (2012). *Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention.* Academy of Management Perspectives, 66-85.
doi:10.5465/amp.2012.0088





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการตรวจสอบยืนยัน องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่
โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ใช้ในการตรวจสอบยืนยัน องค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วย

1. พระครูปริยัติคุณรังษี, ผศ.ดร. ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เลย
2. นางชฎาภรณ์ บรรเลงรัมย์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
3. ดร.ชัยญ์ธัน ธงชัยวัฒน์นัน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1
4. นายนพดล ศรีชัดเค้า ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1
5. ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนเมืองเลย สพป.เลย 1
6. ดร.ประกิต สิงห์ทอง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังแท่น สพป.เลย เขต 2
7. ดร.ก้องนเรนทร์ พลชา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยทรายคำ สพป.เลย เขต 2
8. ดร.ปิยณัฐ ณะบุตร ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ สพป.เลย เขต 1
9. นายดนุพล คำพา ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาข้าว สพป.เลย เขต 1

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียน
แห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย(IOC)

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วย

1. ผศ. ดร. จุฑามาส ศรีจำนงค์ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
2. นางแพวิภา ภูสงค์ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
3. ดร.ญาณิศา อยู่งาน ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเลย เขต 3
4. ดร.ภาวิไล บุญทองแพง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลหนองบัวลำภู
สพป.หนองบัวลำภู เขต 1
5. ดร.มงกุฎ จำนงค์นิต ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัววิทยายน สพม.เลย หนองบัวลำภู





ภาคผนวก ค

โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

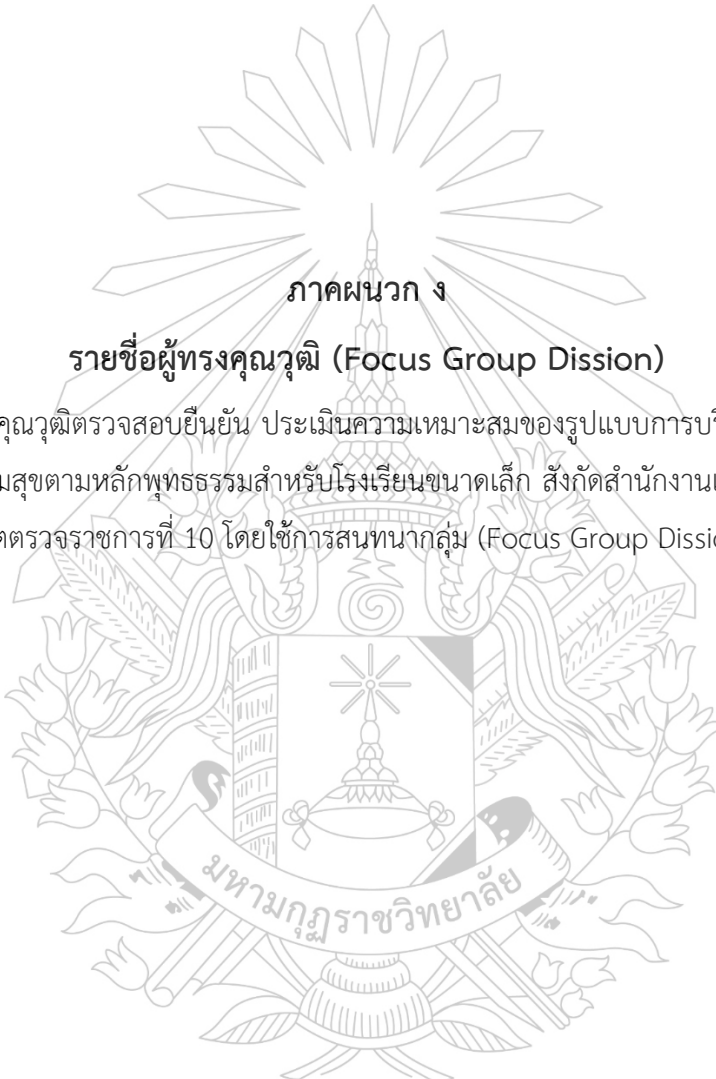
โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข
ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจ
ราชการที่ 10

โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices)

โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 3 โรงเรียน ประกอบด้วย

1. โรงเรียนบ้านน้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
2. โรงเรียนบ้านเลา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1
3. โรงเรียนบ้านผาห้วย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2





ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Dission)

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่
โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Dission)

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ (Focus Group Dission)

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบยืนยัน ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยใช้การสนทนากลุ่ม (Focus Group Dission) ประกอบด้วย

1. ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

2. ดร.วรรณที ศรีโนนยาง

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

3. ดร.บุลยาวิ ธีรคุณธนเศรษฐ์

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2

4. ดร.สุริณี วัฒนศรีทานัง

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

5. ดร.พรบุญญา อัญชลี

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำคิ้ว สพป.เลย เขต 1

6. ดร.เกษสุดา มิตรภูษารณ์

ตำแหน่งโรงเรียนบ้านวังบาล สพป.เพชรบูรณ์ เขต 2

7. นางสาวจันทร์แรม พรหมทา

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกกจาน สพป.เลย เขต 3

8. ดร.วิไลภรณ์ คำมัน

ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ สพป.เพชรบูรณ์ เขต 2

9. ดร.สงกรานต์ อนุสุเรนทร

ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยเหล็ก สพป.เลย เขต 1



ภาคผนวก จ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธ
ธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบ

ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศศิพงษ์ ศรีสวัสดิ์

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ประจำสำนักวิชาศึกษาทั่วไป ภาควิชาหลักสูตรและการเรียนการสอน บัณฑิตศึกษา ระดับมหาบัณฑิตและดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

2. นางแพวิภา ภูสังัด

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

3. ดร.ภูมิ พระรักษา

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1

4. ดร.ญาณิศา อยู่งาน

ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3

5. ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเลย สพป.เลย 1

6. ดร.กิตติศักดิ์ เสนานุช

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนเมืองเลย สพป.เลย 1

7. ดร.วุฒิชัย ดานะ

ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ โรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 3 สพป.เลย 2

8. ดร.วารุณี ทินา

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศและติดตาม วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ สพป.เลย เขต 1

9. ดร.พิมพ์ไศภย์ สดเอี่ยม

ตำแหน่งครู วิทยฐานะครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านโพนสว่างวังเย็น สพป.เลย เขต 1



ภาคผนวก ฉ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้
ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ตอนที่ 1 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมของแต่ละข้อ โดยกำหนดระดับเกณฑ์คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่ง

สถานที่ทำงาน

ระดับการศึกษา.....

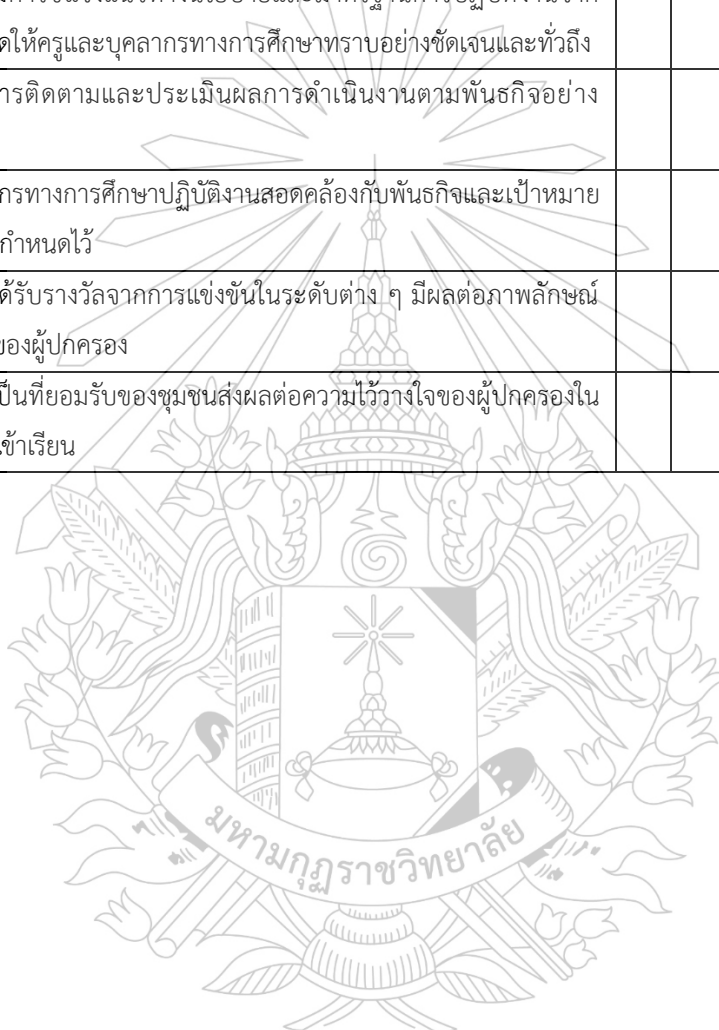
ประสบการณ์ในการทำงาน.....

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี					
1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงาน					
1.2 สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมส่งผลให้ต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างทั่วถึง					
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตรภายในสถานศึกษา					
1.5 สถานศึกษามีบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					
1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสามัคคี ร่วมมือกันทำงานอย่างสร้างสรรค์					
1.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมวางแผนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางพัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา					
1.8 สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการสร้างสภาพแวดล้อมจากเครือข่ายภายนอก					
2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก					
2.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข					

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
2.2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน					
2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือกันเมื่อต้องเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน					
2.4 ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้างภายในสถานศึกษา					
2.5 สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพแบบกัลยาณมิตร และมีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล					
2.6 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้					
2.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่อบอุ่นและน่าอยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษา					
2.8 สถานศึกษามีการปลูกฝังคุณธรรมด้านความเมตตาและการเกื้อกูล เพื่อส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา					
2.9 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย และจิตใจ ในการทำงานมีประสิทธิภาพ					
3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม					
3.1 สถานศึกษาให้การสนับสนุนสวัสดิการ ส่งเสริมความมั่นคงในหน้าที่การงาน อย่างเหมาะสมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา					
3.2 สถานศึกษาให้การยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น สร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร					
3.3 สถานศึกษาชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนถูกต้อง					
3.4 สถานศึกษาช่วยเหลือส่งเสริมสุขภาวะทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคลากร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
3.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงพอใจ ภาคภูมิใจ ในวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน					
3.6 สถานศึกษาจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเปิดโลกทัศน์ และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา					

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้	ระดับความเหมาะสม				
	5	4	3	2	1
3.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่และความสนใจ					
4. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ					
4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับมาตรฐาน					
4.2 สถานศึกษามีการชี้แจงแนวทางนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง					
4.3 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจอย่างต่อเนื่อง					
4.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานสอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้					
4.5 สถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขันในระดับต่าง ๆ มีผลต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง					
4.6 สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนส่งผลต่อความไว้วางใจของผู้ปกครองในการส่งบุตรหลานเข้าเรียน					



ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับตัวบ่งชี้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี

.....

.....

.....

2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก

.....

.....

.....

3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

.....

.....

.....

4. ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูล ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูล

.....(.....)

ตำแหน่ง.....



แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

สำหรับการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเหมาะสมของแบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

2. โปรดพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมายของการวิจัยว่ามีความสอดคล้องกันอย่างไร โดยพิจารณาจาก

- +1 หมายถึง แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาหรือข้อความกับความมุ่งหมาย

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางนิศรา ไชยเพ็ญ

นักศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่ง ความสุขตามหลักพุทธธรรม	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี				
1.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความ ร่วมมือในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการ ปฏิบัติงาน				
1.2 สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่ดีและ เหมาะสมส่งผลให้ต่อครูและบุคลากรทางการ ศึกษาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการชี้แจงอย่าง ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างทั่วถึง				
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงจูงใจให้เกิด ความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น และเป็นมิตรภายในสถานศึกษา				
1.5 สถานศึกษามีบรรยากาศที่เป็นมิตร ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อน ร่วมงาน				
1.6 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความ สามัคคี ร่วมมือกันทำงานอย่างสร้างสรรค์				
1.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วม วางแผนแสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทาง พัฒนาสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา				
1.8 สถานศึกษาได้รับการสนับสนุนทรัพยากร ในการสร้างสภาพแวดล้อมจากเครือข่าย ภายนอก				
2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก				
2.1 สถานศึกษาส่งเสริมให้เกิด วัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่และเอื้อต่อการ ทำงานอย่างมีความสุข				

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่ง ความสุขตามหลักพุทธธรรม	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
2.2 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน				
2.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความช่วยเหลือกันเมื่อต้องเผชิญปัญหาในการปฏิบัติงาน				
2.4 ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการสื่อสารที่เปิดกว้างภายในสถานศึกษา				
2.5 สถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพแบบกัลยาณมิตรและมีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล				
2.6 ผู้บริหารปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและเอื้อต่อการเรียนรู้				
2.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีการร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่นและน่าอยู่ในการบริหารงานของสถานศึกษา				
2.8 สถานศึกษามีการปลูกฝังคุณธรรมด้านความเมตตาและการเกื้อกูล เพื่อส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา				
2.9 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย และจิตใจในการทำงานมีประสิทธิภาพ				

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่ง ความสุขตามหลักพุทธธรรม	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม				
3.1 สถานศึกษาให้การสนับสนุนสวัสดิการส่งเสริมความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างเหมาะสมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา				
3.2 สถานศึกษาให้การยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น สร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร				
3.3 สถานศึกษาชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาวิชาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างชัดเจนถูกต้อง				
3.4 สถานศึกษาช่วยเหลือส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ				
3.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาพึงพอใจภาคภูมิใจ ในวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน				
3.6 สถานศึกษาจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยเปิดโลกทัศน์และพัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา				
3.7 ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามความเหมาะสมกับหน้าที่และความสนใจ				
4. ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ				
4.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ความร่วมมือในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับมาตรฐาน				
4.2 สถานศึกษามีการชี้แจงแนวทางนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานจากหน่วยงานต้นสังกัดให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบอย่างชัดเจนและทั่วถึง				

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่ง ความสุขตามหลักพุทธธรรม	ความสอดคล้อง			ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	+1	0	-1	
4.3 ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผลการ ดำเนินงานตามพันธกิจอย่างต่อเนื่อง				
4.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงาน สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของ สถานศึกษาที่กำหนดไว้				
4.5 สถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขันใน ระดับต่าง ๆ มีผลต่อภาพลักษณ์และความ เชื่อมั่นของผู้ปกครอง				
4.6 สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนส่งผล ต่อความไว้วางใจของผู้ปกครองในการส่งบุตร หลานเข้าเรียน				



แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ สำหรับการวิจัย
สำหรับการวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10
คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย

(1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

(2) เพื่อสร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

(3) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

(4) เพื่อประเมินรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก ด้านกสนมีสวัสดิการที่เหมาะสม และด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

3. กรุณาตอบคำถามให้ครบทุกข้อ เพราะคำตอบของท่านเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย ครั้งนี้ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว การตอบคำถามของท่านถือเป็นความลับ ซึ่งจะไม่มีการทบทวนต่อท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางนิศรา ไชยเพ็ญ

นักศึกษาศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลง ใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ตำแหน่ง

() ผู้บริหารสถานศึกษา () ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2. วุฒิการศึกษา

() ปริญญาตรี

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ทำงาน

() ประสบการณ์ 1-5 ปี

() ประสบการณ์ 6-10 ปี

() ประสบการณ์ 11-20 ปี

() ประสบการณ์ 21 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงตามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ตามระดับความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดคะแนน ดังนี้

5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

[illegible]

[illegible]

**แบบสัมภาษณ์โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practices) สำหรับการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10**

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เพื่อต้องการทราบแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
2. แบบสอบถาม ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล
 ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาที่มุ่งเน้นประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้นไม่มีผลกระทบหรือเกิดความเสียหายต่อหน่วยงานหรือบุคคลที่ให้ข้อมูลแต่อย่างใด จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้
 ผู้วิจัยหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการสัมภาษณ์เป็นอย่างดี จึงขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางนิศรา ไชยเพ็ญ

นักศึกษาศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

คำชี้แจง ขอความกรุณาท่านให้สัมภาษณ์ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ชื่อ-นามสกุล.....
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด.....
สาขาวิชา.....
3. ตำแหน่งปัจจุบัน.....
4. สถานที่ทำงาน.....

เรื่องที่สัมภาษณ์แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
ผู้สัมภาษณ์ นางนิศรา ไชยเพ็ญ

สถานที่.....
วันที่.....เดือน..... พ.ศ..... เริ่มเวลา..... น. ถึง..... น.

ตอนที่ 2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ทางการบริหาร
สถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ท่านมีแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่
โรงเรียนแห่งความสุขสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามประเด็นที่กำหนดให้
อย่างไร

1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี

2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก

3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

4. ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูล ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูล

(.....)

ตำแหน่ง.....



แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์
ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้ใช้สำหรับประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญ

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) (บุญชม ศรีสะอาด , 2560) ซึ่งกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นประโยชน์ระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นประโยชน์ระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นประโยชน์ระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นประโยชน์ระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีความเหมาะสม/มีความเป็นประโยชน์ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบประเมินในครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่ง มา ณ โอกาสนี้

นางนิศรา ไชยเพ็ญ

นักศึกษาศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

แบบประเมินประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์
ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้เชี่ยวชาญ

ชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....

ตำแหน่ง สถานที่

ทำงาน

ระดับการศึกษา.....

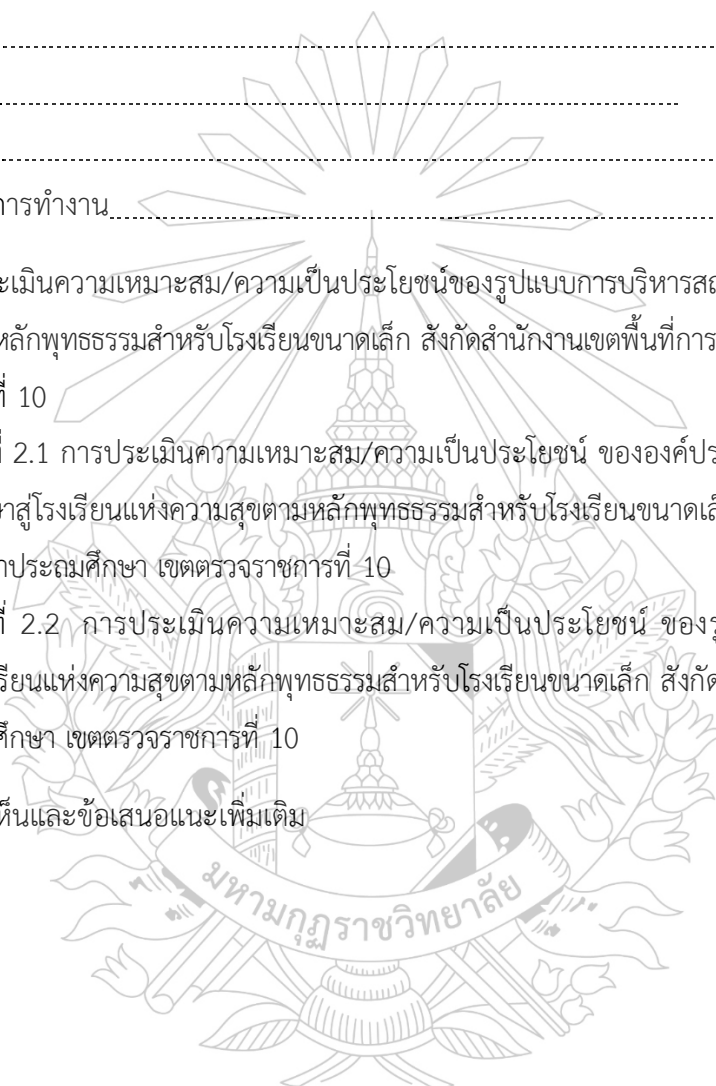
ประสบการณ์ในการทำงาน.....

ตอนที่ 2 การประเมินความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ตอนที่ 2.1 การประเมินความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์ ขององค์ประกอบ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ตอนที่ 2.2 การประเมินความเหมาะสม/ความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม



[illegible]

รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									
	ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.4 โรงเรียนร่วมกันติดตาม ตรวจสอบผล การดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและ ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตาม มาตรฐานและตัวชี้วัด										
4.5 โรงเรียนประเมินความพึงพอใจของการ ดำเนินกิจกรรมจากผู้ปกครองและชุมชน										
4.6 โรงเรียนร่วมกันปรับแผนพัฒนาและ กิจกรรมการเรียนการสอนของผู้เรียน										
4.7 โรงเรียนเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จ ของโรงเรียนต่อสาธารณชน										

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



รายการประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ									
	ความเหมาะสม					ความเป็นประโยชน์				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
4.2 ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผล										
ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ										
5.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์										
5.2 ครอบคลุมวิธีดำเนินการมีความเป็นได้										

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับของรูปแบบ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการให้ข้อมูล ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูล

(.....)

ตำแหน่ง.....



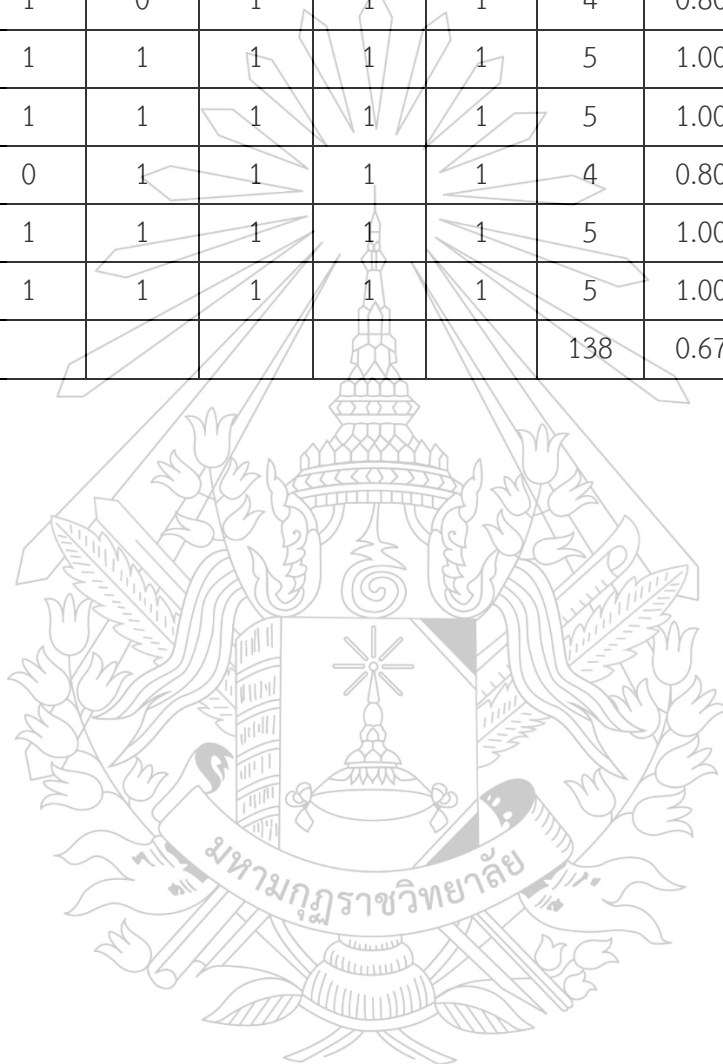


ภาคผนวก ข
คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 5.1 ค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี								
1.1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.2	1	1	0	1	0	3	0.60	ใช้ได้
1.3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.5	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
1.6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
1.8	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก								
2.1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.5	1	0	1	1	0	3	0.60	ใช้ได้
2.6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.8	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
2.9	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม								
3.1	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.3	1	1	0	1	1	4	0.80	ใช้ได้
3.4	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ					ผลรวม	ค่าเฉลี่ย	ความ สอดคล้อง
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
3.5	1	1	0	1	0	3	0.60	ใช้ได้
3.6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
3.7	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย								
4.1	1	0	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4.2	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4.3	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4.4	0	1	1	1	1	4	0.80	ใช้ได้
4.5	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
4.6	1	1	1	1	1	5	1.00	ใช้ได้
						138	0.67	ใช้ได้



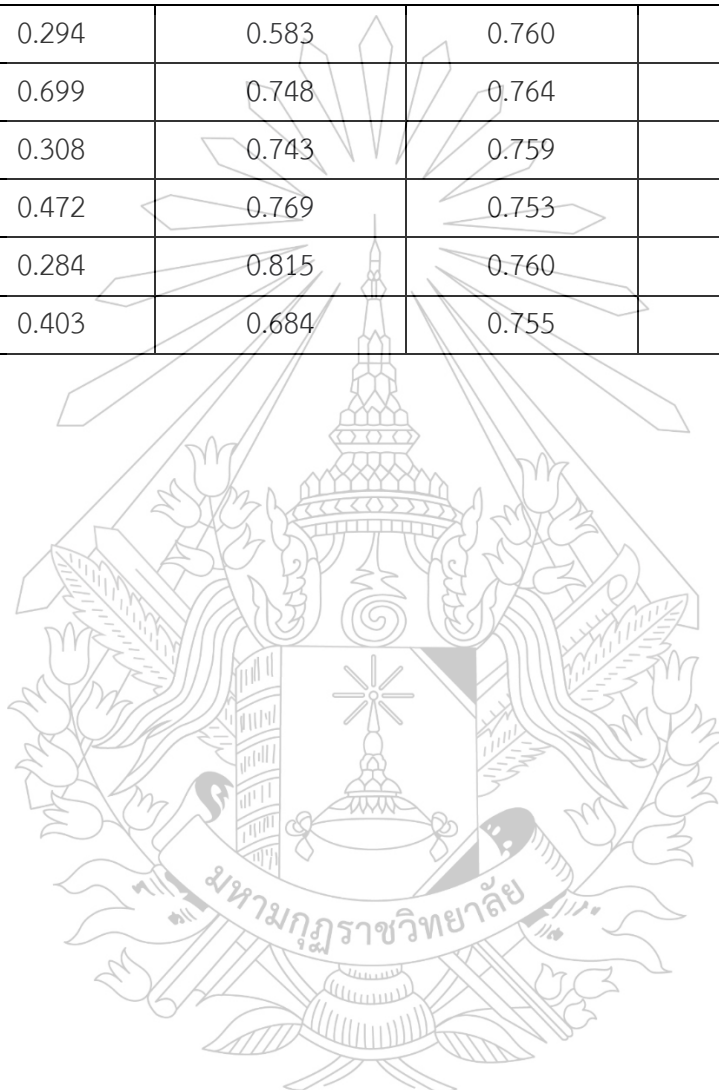
ตารางที่ 5.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

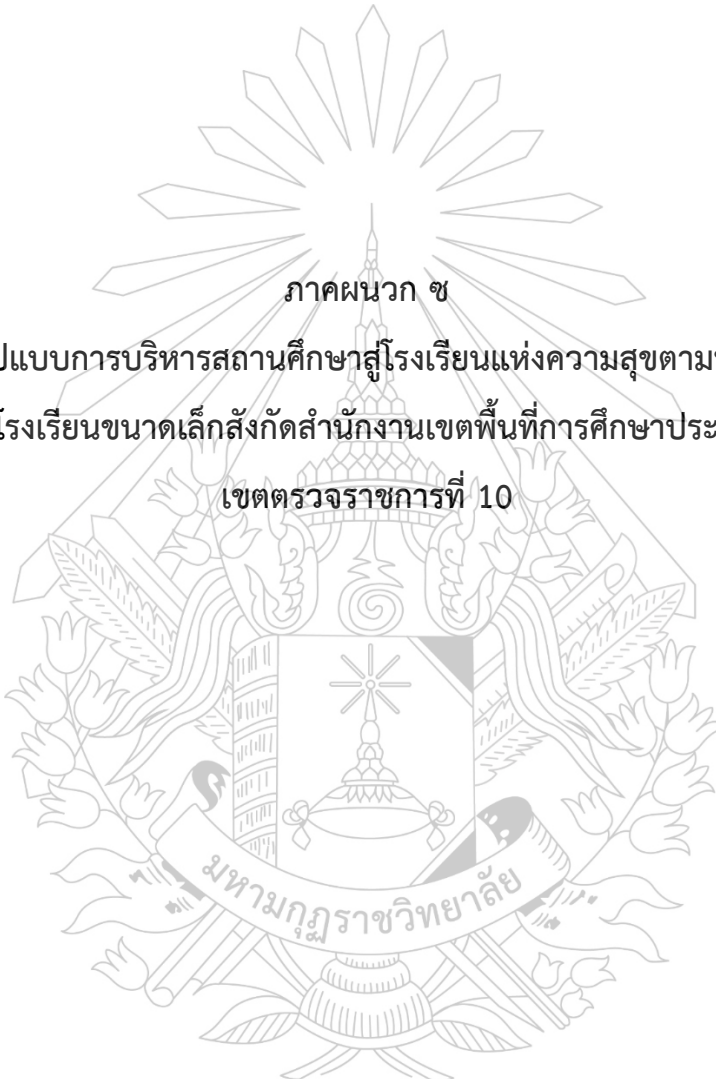
ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี				
1.1	0.375	0.558	0.755	0.963
1.2	0.262	0.734	0.761	0.962
1.3	0.467	0.484	0.751	0.963
1.4	0.513	0.646	0.747	0.962
1.5	0.529	0.560	0.747	0.963
1.6	0.378	0.735	0.755	0.962
1.7	0.470	0.774	0.753	0.962
1.8	0.544	0.654	0.745	0.962
2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก				
2.1	0.301	0.818	0.759	0.961
2.2	0.200	0.779	0.765	0.962
2.3	0.674	0.878	0.772	0.961
2.4	0.449	0.823	0.753	0.961
2.5	0.487	0.830	0.752	0.961
2.6	0.361	0.722	0.765	0.962
2.7	0.290	0.757	0.760	0.962
2.8	0.487	0.796	0.752	0.962
2.9	0.442	0.696	0.766	0.962
3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม				
3.1	0.229	0.730	0.783	0.962
3.2	0.367	0.697	0.776	0.962
3.3	0.311	0.704	0.770	0.962
3.4	0.883	0.678	0.785	0.962

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r_{xy})		ค่าความเชื่อมั่น (α)	
	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์
3.5	0.518	0.677	0.771	0.962
3.6	0.437	0.539	0.768	0.963
3.7	0.327	0.662	0.758	0.962

4. ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

4.1	0.294	0.583	0.760	0.963
4.2	0.699	0.748	0.764	0.962
4.3	0.308	0.743	0.759	0.962
4.4	0.472	0.769	0.753	0.962
4.5	0.284	0.815	0.760	0.961
4.6	0.403	0.684	0.755	0.962





ภาคผนวก ซ

คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เขตตรวจราชการที่ 10



คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข
ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10



จัดทำโดย
นางนิศรา ไชยเพ็ญ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง



คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข

ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

A School Management Model for Creating Happy Schools

Based on Buddhist Principles for Small Schools under the

Office of Primary Educational Service Area 10, Inspection

Region 10.

จัดทำโดย

นางนิศรา ไชยเพ็ญ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

คณะกรรมการที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ บุญช่วย ศิริเกษ

ประธานกรรมการที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์อร สดเอี่ยม

กรรมการที่ปรึกษาร่วม

คู่มือนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยาเขตศรีล้านช้าง

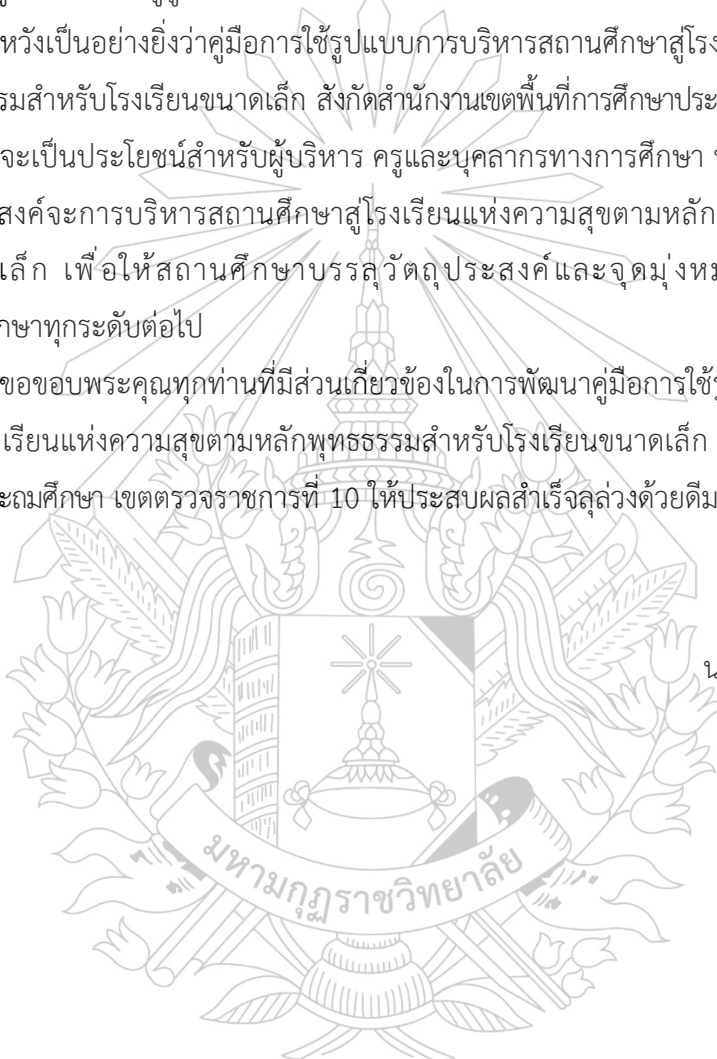
คำนำ

คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมซึ่งได้ถึงอธิบายถึงขั้นตอน การบริหารสถานศึกษา กระบวนการดำเนินงาน และบทบาทของผู้บริหารและครูผู้สอนในการดำเนินการตาม ขั้นตอนไว้อย่างละเอียด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 นี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความประสงค์จะการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายที่มีคุณภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับต่อไป

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ให้ประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดีมา ณ โอกาสนี้

นางนิศรา ไชยเพ็ญ
ผู้จัดทำ



สารบัญ

	หน้า
คำชี้แจง	ก
ขั้นตอนการใช้	ข
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครู	ค
ส่วนที่ 1 หลักการ	1
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์	1
ส่วนที่ 3 กระบวนการ โดยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ใช้กระบวนการบริหารงาน PDCA (Deming Cycle)	2
ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล	10
ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ	10
บรรณานุกรม	11
ภาคผนวก	12



คำชี้แจง

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการการศึกษาในปัจจุบัน โดยเป็นการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างความรู้และความเข้าใจในองค์ประกอบ ขอบข่าย เนื้อหาและหลักการของการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงได้จัดทำ “คู่มือการใช้รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” ถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้ ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ที่สนใจสามารถนำไปบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีรายละเอียด สาระสำคัญของรูปแบบ ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 หลักการ

ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์

ส่วนที่ 3 กระบวนการ โดยรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ใช้ กระบวนการบริหารงาน PDCA (Deming Cycle)

ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล

ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ

ขั้นตอนการใช้

คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

การใช้คู่มือการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ต้องเตรียมความพร้อมในการดำเนินการเพื่อให้การใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มีประสิทธิภาพ มีขั้นตอนการนำไปใช้ประกอบด้วยขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการ โดยมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

ขั้นเตรียมการ

1. ประชุมผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจ ความสำคัญ ประโยชน์ และความจำเป็นที่นำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มาใช้
2. ประเมินระดับการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
3. ทดสอบก่อนการทดลองใช้เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

ขั้นดำเนินการ

1. ดำเนินการตามข้อบ่งชี้แต่ละด้านของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ตามรายละเอียดในคู่มือ
2. ติดตามการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ขั้นสรุปผล

1. ประเมินระดับการปฏิบัติงานการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
2. ทดสอบหลังการทดลองใช้เพื่อวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

3. ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและครู

บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ไปใช้ในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ บุคลากรทุกฝ่ายก็มีบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกัน ไป ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทดังนี้

1.1 เป็นผู้ออกแบบการนำรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ไปใช้

1.2 เป็นผู้ประชุมชี้แจงสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักร่วมกันในการดำเนินการ ตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ให้เกิดความสำเร็จ

1.3 เป็นผู้สนับสนุนการมีส่วนร่วมและอำนวยความสะดวกในการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1.4 เป็นผู้ติดตามการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1.5 เป็นผู้สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

2. ครูมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

2.1 ร่วมประชุมรับฟังชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจ มีความตระหนักร่วมกันในการดำเนินการ ตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

2.2 เป็นผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ตามกระบวนการที่ได้รับมอบหมายและเกี่ยวข้องเต็มความสามารถ

2.3 รับการนิเทศติดตามการดำเนินการตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

2.4 เป็นผู้ร่วมประเมินผลการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10



ส่วนที่ 1

หลักการ

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตั้งอยู่บนหลักการสำคัญที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างสมดุลในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรม โดยประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม สังคหวัตถุ 4 ควบคู่กับการบริหารเชิงระบบตามวงจรคุณภาพ PDCA เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีขั้นตอนและต่อเนื่อง ทั้งนี้ การบริหารเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ได้แก่ ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน โดยเฉพาะในบริบทของโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องอาศัยความร่วมมืออย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภายนอก มีระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศเป็นฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรแห่งความสุข

ส่วนที่ 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
2. เพื่อส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ส่วนที่ 3

กระบวนการ

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ใช้กระบวนการบริหารงาน PDCA (Deming Cycle) โดยมีกระบวนการในการขับเคลื่อนแต่ละองค์ประกอบของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้น Plan (การวางแผนอย่างมีส่วนร่วมและสร้างความเข้าใจ) เป็นขั้นตอนสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างความพร้อมขององค์กร

1.1 โรงเรียนวิเคราะห์กำหนดนโยบายและสื่อสารด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย น่ายุ และเอื้อต่อการทำงาน

1.2 โรงเรียนร่วมกันวิเคราะห์กำหนดเป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรให้ เข้าใจอย่างทั่วถึง

1.3 โรงเรียนร่วมกันวางแผนจัดหาทรัพยากรและประสานความร่วมมือกับเครือข่าย ภายนอก

ขั้น Do (การดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี) เป็นการนำแผนไปปฏิบัติจริงโดยเน้นความ ร่วมมือและแรงจูงใจ

1.4 โรงเรียนร่วมกันจัดสภาพแวดล้อม ให้เหมาะสมและปลอดภัย เอื้อต่อการทำงาน

ขั้น Check (การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล) เป็นการประเมินผลลัพธ์ของการ ดำเนินงาน

1.5 โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการจัด สภาพแวดล้อมที่ดีและบรรยากาศขององค์กร

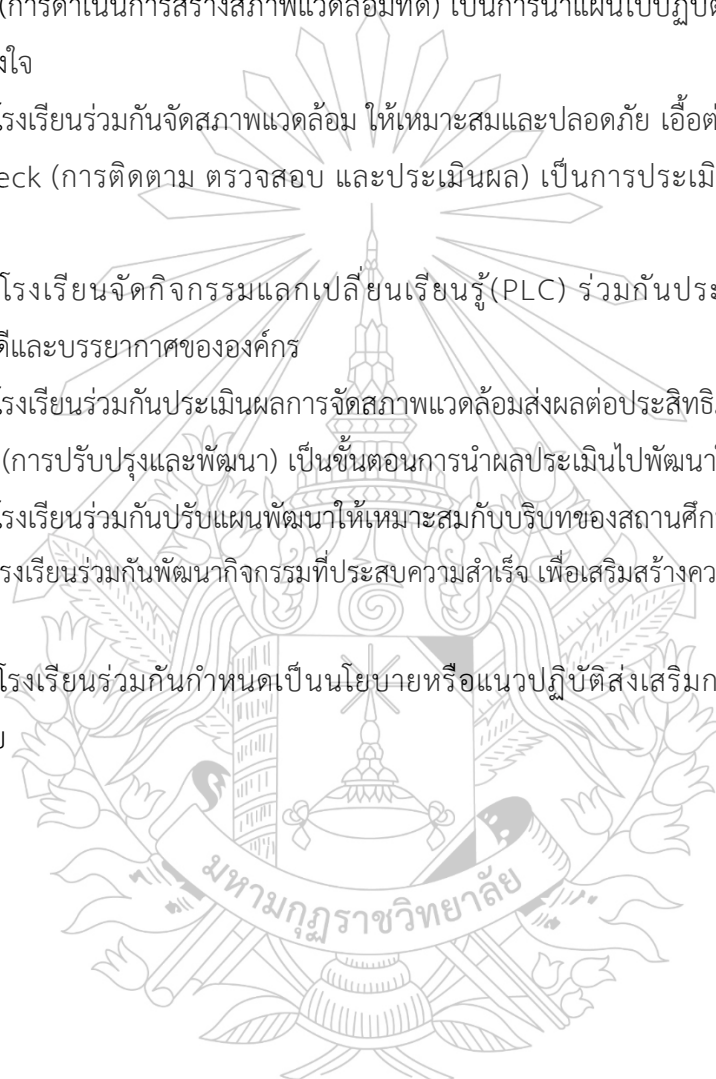
1.6 โรงเรียนร่วมกันประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

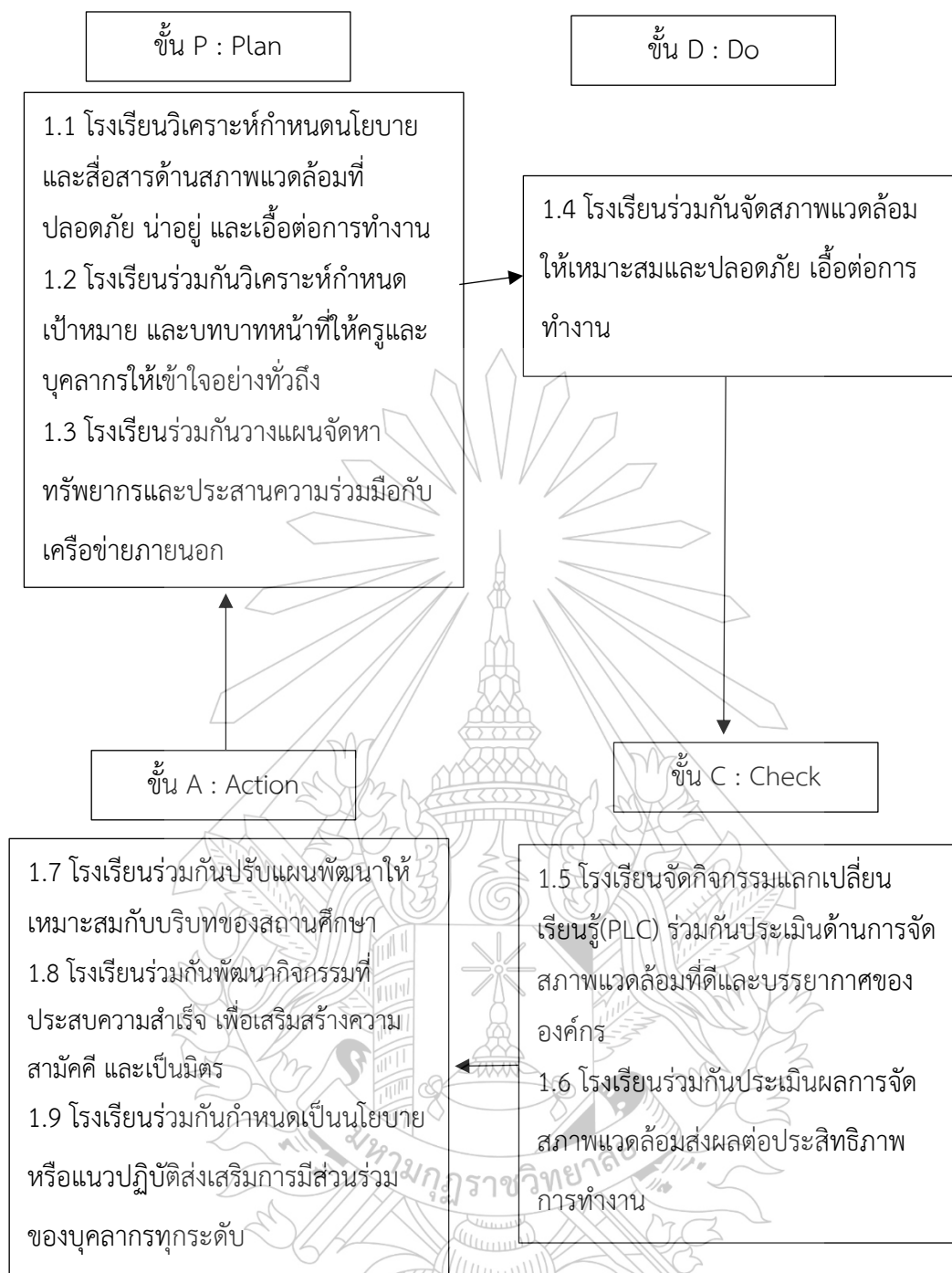
ขั้น Act (การปรับปรุงและพัฒนา) เป็นขั้นตอนการนำผลประเมินไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

1.7 โรงเรียนร่วมกันปรับแผนพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

1.8 โรงเรียนร่วมกันพัฒนากิจกรรมที่ประสบความสำเร็จ เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และเป็น มิตร

1.9 โรงเรียนร่วมกันกำหนดเป็นนโยบายหรือแนวปฏิบัติส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ บุคลากรทุกระดับ





ภาพประกอบที่ 1 แสดงวงจรคุณภาพ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี

2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้น Plan (การวางแผนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี) มุ่งกำหนดแนวทางและวางรากฐานด้านวัฒนธรรมองค์กร

2.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข

2.2 โรงเรียนร่วมกันกำหนดแนวทางการบริหารที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นธรรม

2.3 โรงเรียนร่วมกันวางแผนกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

ครู

ขั้น Do (การดำเนินการสร้างวัฒนธรรมองค์กร) เป็นการนำแผนไปปฏิบัติจริง

2.4 โรงเรียนร่วมกันสร้างบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์

ขั้น Check (การตรวจสอบและประเมินผล) เป็นการติดตามผลลัพธ์ด้านวัฒนธรรมองค์กร

2.5 โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีทัศนคติเชิง

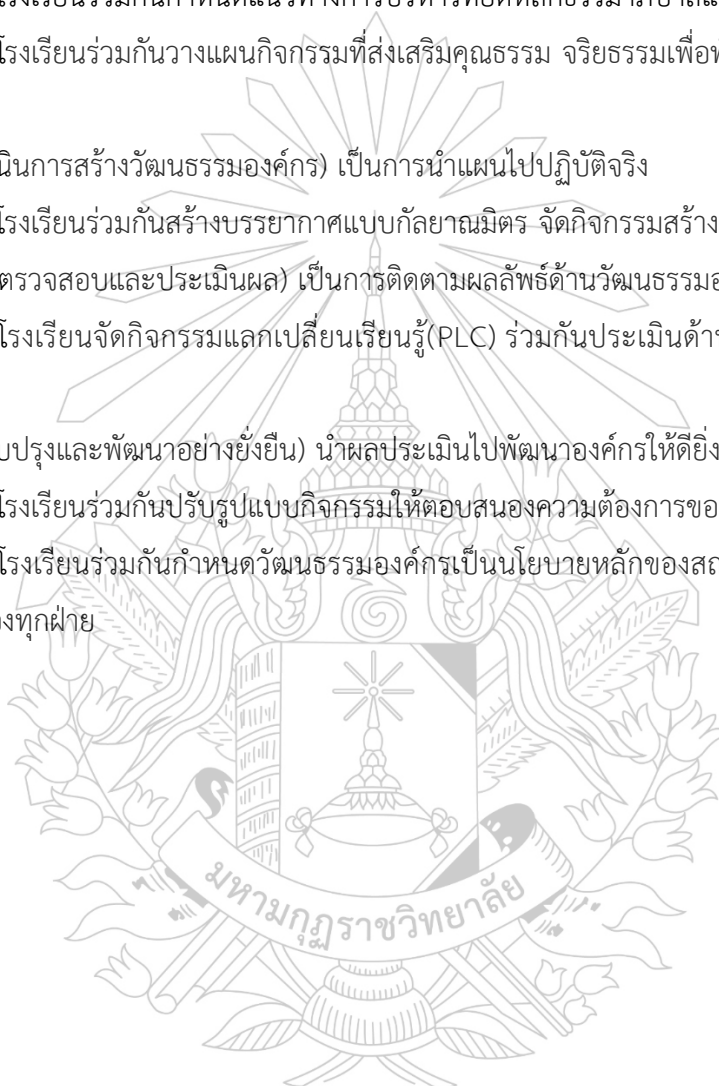
บวก

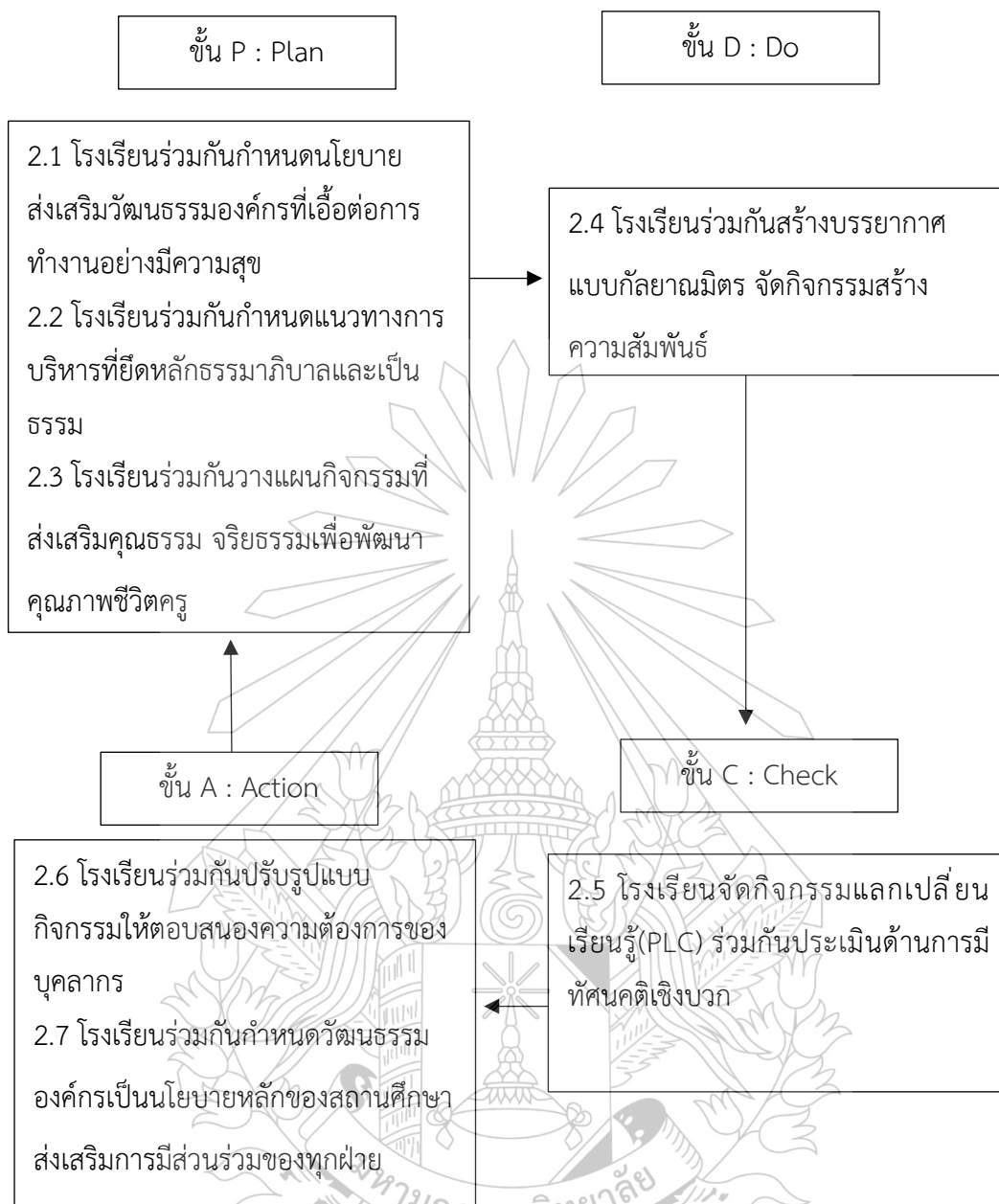
ขั้น Act (การปรับปรุงและพัฒนาอย่างยั่งยืน) นำผลประเมินไปพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น

2.6 โรงเรียนร่วมกันปรับรูปแบบกิจกรรมให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร

2.7 โรงเรียนร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเป็นนโยบายหลักของสถานศึกษา ส่งเสริม

การมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย





ภาพประกอบที่ 2 แสดงวงจรคุณภาพ ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก

3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้น Plan (การวางแผนเชิงระบบและตอบสนองความต้องการ) เป็นการกำหนดนโยบาย แนวทาง และแผนพัฒนาที่ชัดเจน

3.1 โรงเรียนร่วมกันกำหนดนโยบาย วิเคราะห์ความต้องการของครูและบุคลากร เช่น สวัสดิการ สุขภาพ

3.2 โรงเรียนร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาวิชาชีพ ประเมินผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
ขั้น Do (การดำเนินการตามแผน) เป็นการนำแผนไปสู่การปฏิบัติจริง

3.3 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุน ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง มอบรางวัล ผลงาน

3.4 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ ตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล

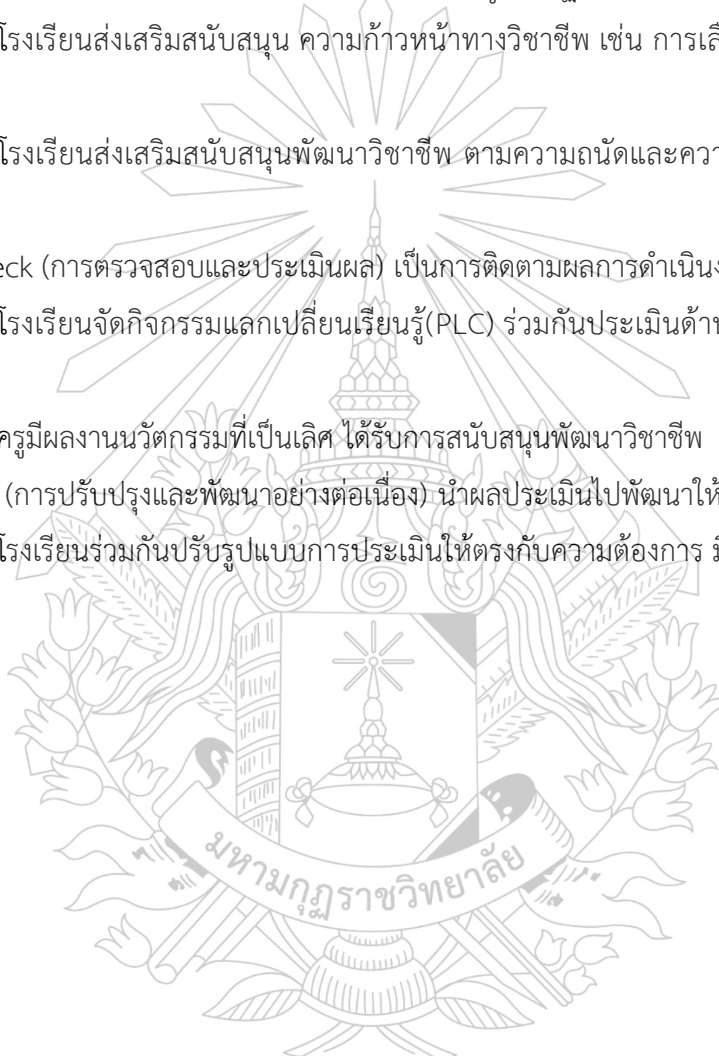
ขั้น Check (การตรวจสอบและประเมินผล) เป็นการติดตามผลการดำเนินงาน

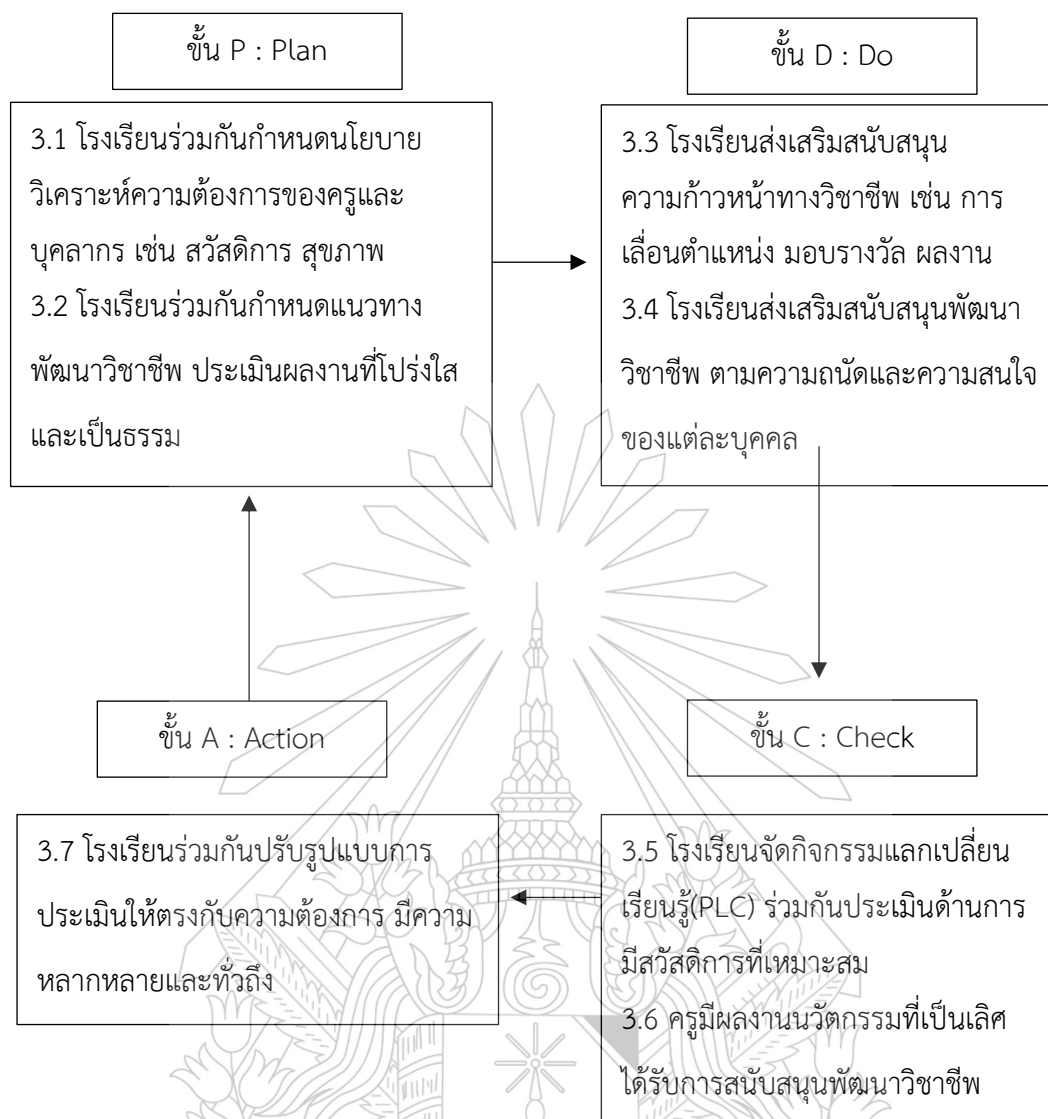
3.5 โรงเรียนจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

3.6 ครูมีผลงานนวัตกรรมที่เป็นเลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ

ขั้น Act (การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง) นำผลประเมินไปพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

3.7 โรงเรียนร่วมกันปรับรูปแบบการประเมินให้ตรงกับความต้องการ มีความหลากหลาย และทั่วถึง





ภาพประกอบที่ 3 แสดงวงจรคุณภาพ ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

4. ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

ขั้น Plan (การวางแผนเชิงกลยุทธ์และสร้างความเข้าใจร่วม) เป็นขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางการพัฒนา

4.1 ผู้บริหารชี้แจงนโยบาย กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา

ขั้น Do (การดำเนินการตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพ)เป็นการนำแผนไปปฏิบัติจริงให้เกิดผลลัพธ์

4.2 โรงเรียนร่วมกันดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ตรงตามมาตรฐานและจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย

4.3 โรงเรียนร่วมกันพัฒนาศักยภาพนักเรียน ส่งเสริมความสามารถพิเศษให้นักเรียน

ขั้น Check (การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล) เป็นขั้นตอนการประเมินผลลัพธ์และความก้าวหน้า

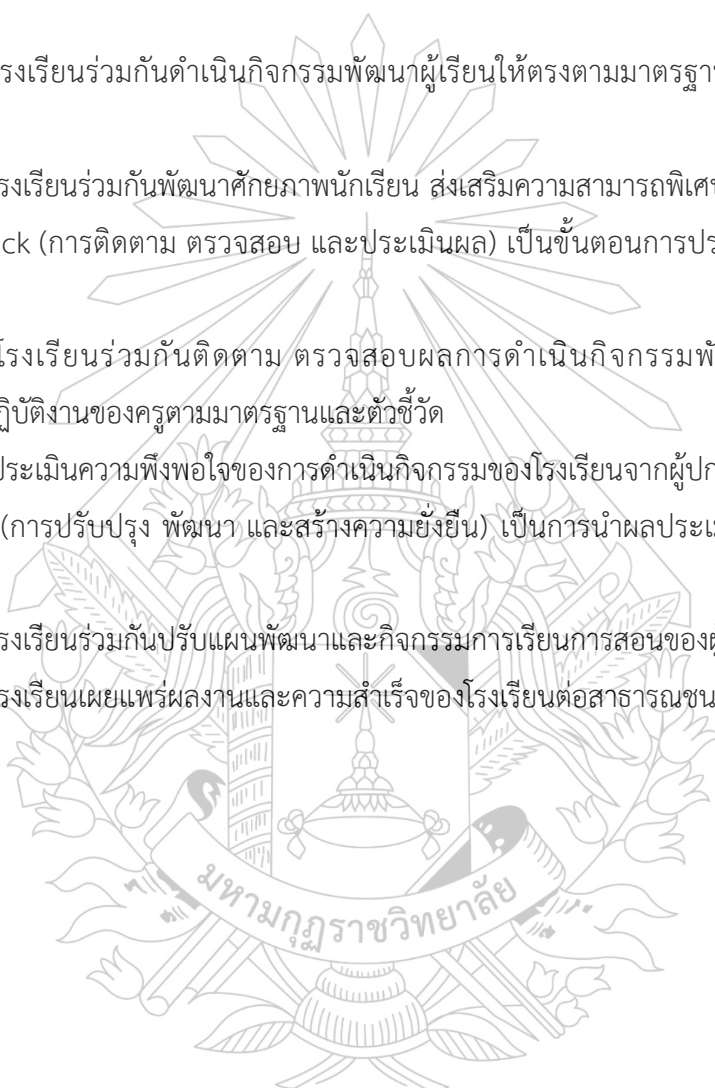
4.4 โรงเรียนร่วมกันติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานและตัวชี้วัด

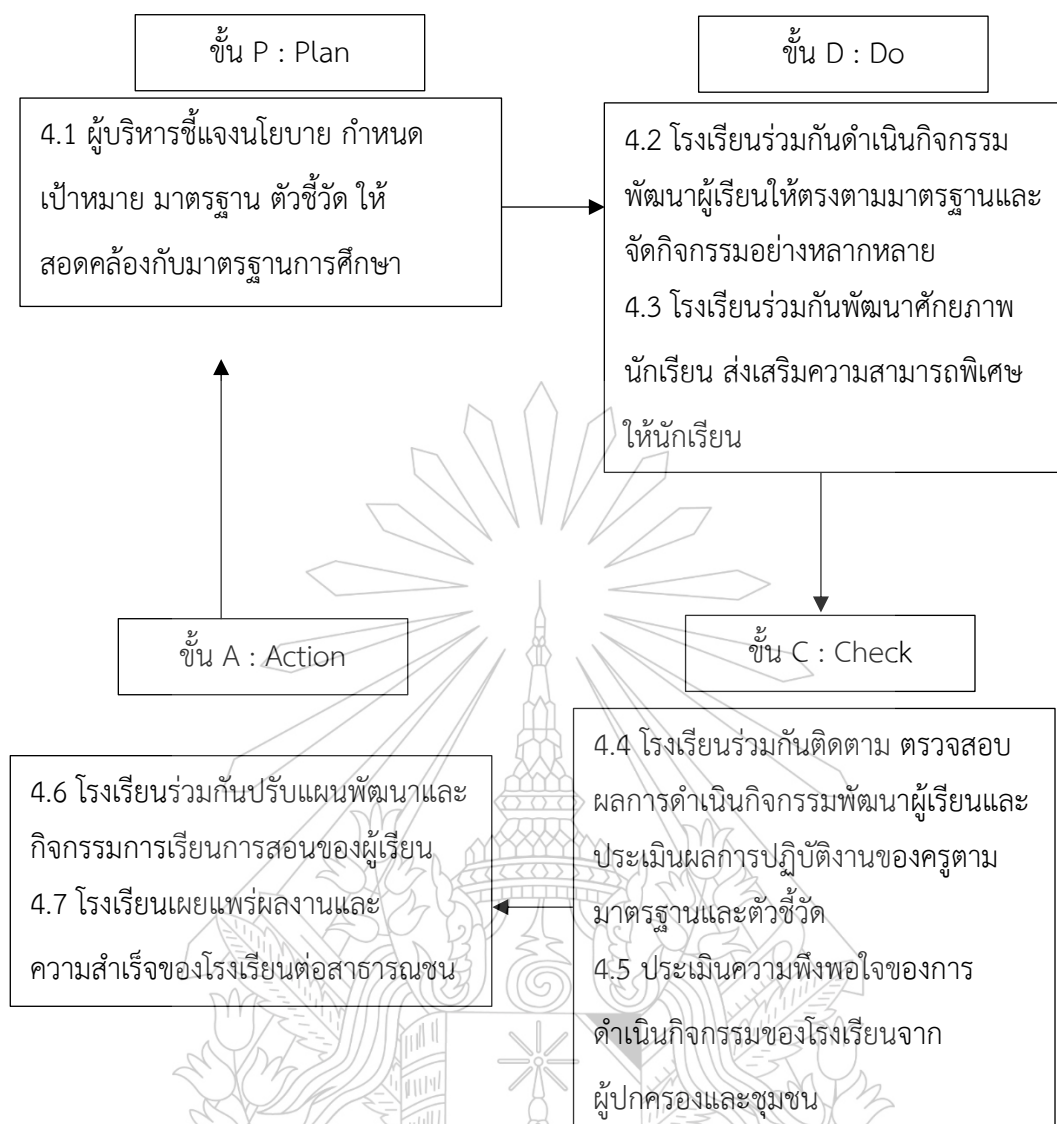
4.5 ประเมินความพึงพอใจของการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนจากผู้ปกครองและชุมชน

ขั้น Act (การปรับปรุง พัฒนา และสร้างความยั่งยืน) เป็นการนำผลประเมินไปพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.6 โรงเรียนร่วมกันปรับแผนพัฒนาและกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้เรียน

4.7 โรงเรียนเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของโรงเรียนต่อสาธารณชน





ภาพประกอบที่ 4 แสดงวงจรคุณภาพ ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

ส่วนที่ 4

การวัดและประเมินผล

1. ประเมินความรู้ความเข้าใจการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม โดยใช้แบบทดสอบ

2. ประเมินพฤติกรรมก่อนใช้-หลังใช้ รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยใช้แบบประเมินพฤติกรรม

3. ประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ใช้การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ส่วนที่ 5

เงื่อนไขความสำเร็จ

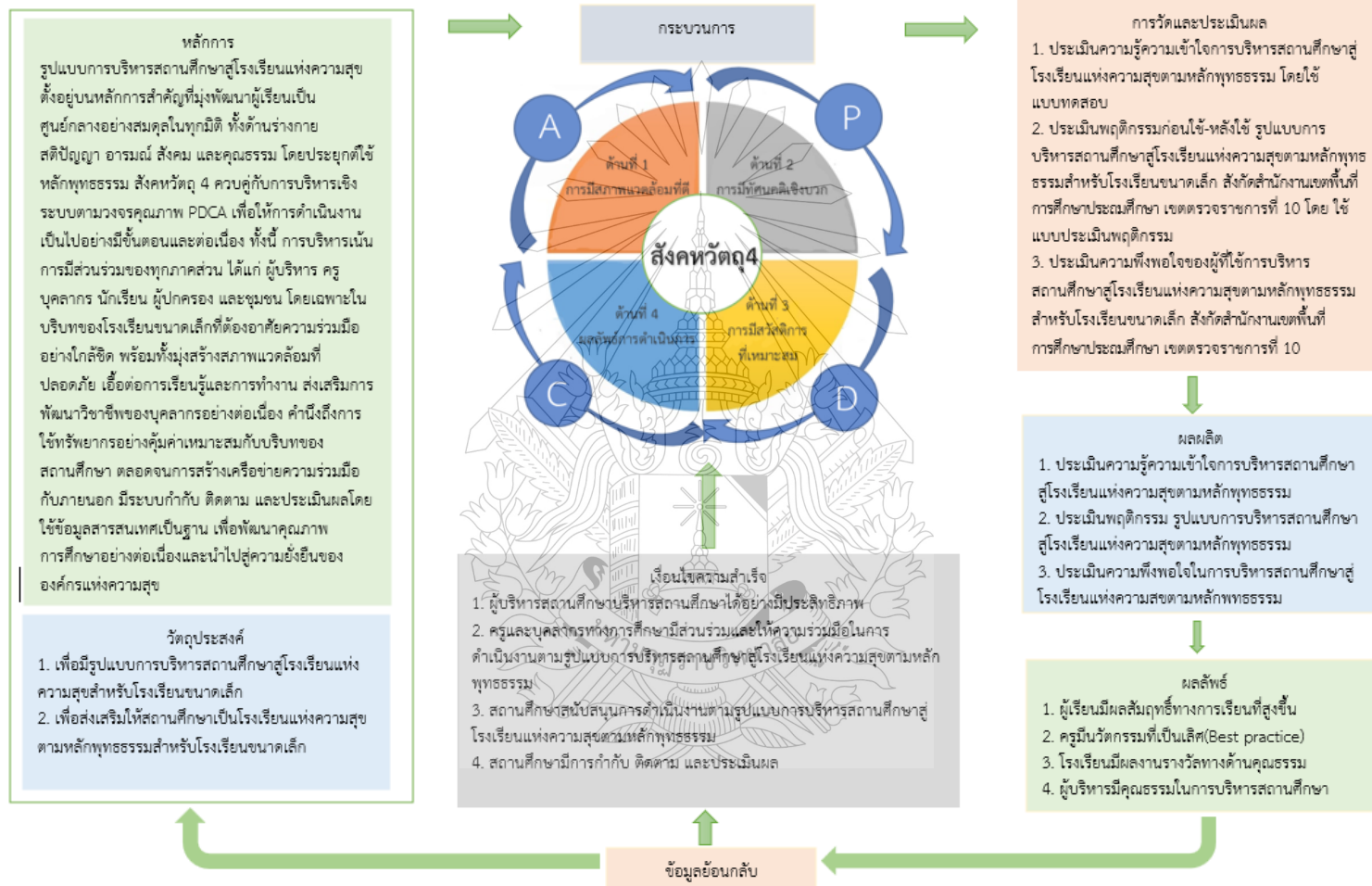
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

3. สถานศึกษาสนับสนุนการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

4. โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10



บรรณานุกรม

- กมลพรรณ เอกณรงค์. (2561). **วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา**. วารสารการบริหารการศึกษา, 14(2), 45–60.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา.
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). **การบริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทางการศึกษา.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2555). **การศึกษาเพื่อพัฒนาคนตามแนวพุทธธรรม**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิพุทธธรรม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). **การจัดการศึกษาแนวใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2561). **การออกแบบและพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างสมรรถนะผู้เรียน**. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 10(2), 53–67.
- สำนักงานยูเนสโก ประเทศไทย. (2565). **แนวทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อความยั่งยืน**. กรุงเทพฯ: UNESCO Thailand.
- สำนักศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ. (2560). **คู่มือการสร้างสุขภาวะในองค์กร**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- Phạm, M. G. (2021). **Organizational Culture and Educational Management in Schools**. Journal of Educational Development, 10(3), 120–135.

The seal of Mahachulalongkornrajavidyalaya University is a large, faint watermark in the background. It features a central shield with a crown on top, surrounded by a wreath of rice and cotton. A banner at the bottom of the shield contains the university's name in Thai. Above the shield is a sunburst with a central spire.

ภาคผนวก

แบบทดสอบแบบประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่ง
ความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขตตรวจราชการที่ 10

แบบทดสอบก่อนการทดลองใช้

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

คำชี้แจง แบบทดสอบมี 30 ข้อ ๆ ละ 1 คะแนน รวม 30 คะแนน

โปรดเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว เวลา 30 นาที

ข้อที่ 1 ข้อใดสะท้อนการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน

- ก. การลดบทบาทของครู
- ข. การทำงานตามคำสั่งเท่านั้น
- ค. การแข่งขันระหว่างบุคลากร
- ง. การให้ความร่วมมือของครูและบุคลากร

ข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษาส่งผลอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดความขัดแย้ง
- ข. ทำให้เกิดความเครียด
- ค. ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ
- ง. ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อที่ 3 บทบาทของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจในการทำงานคือข้อใด

- ก. ให้ครูเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ข. ใช้คำสั่งเพียงอย่างเดียว
- ค. ชี้แจงแนวทางอย่างชัดเจน
- ง. มอบหมายงานโดยไม่อธิบาย

ข้อที่ 4 การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารมีผลอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดความขัดแย้ง
- ข. ทำให้เกิดความร่วมมือ
- ค. ทำให้เกิดการแข่งขันสูง
- ง. ทำให้บุคลากรทำงานแยกส่วน

ข้อที่ 5 บรรยายภาพที่เป็นมิตรในสถานศึกษาส่งเสริมสิ่งใด

- ข. การแข่งขัน
- ก. ความขัดแย้ง
- ค. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- ง. การทำงานแบบแยกส่วน

ข้อที่ 6 ข้อใดแสดงถึงความสามารถในการทำงาน

- ก. ร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์
- ข. ทำงานเฉพาะของตนเอง
- ค. ทำงานตามคำสั่งเท่านั้น
- ง. แยกส่วนการทำงาน

ข้อที่ 7 การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรหมายถึงข้อใด

- ก. ปฏิบัติตามคำสั่ง
- ข. ไม่แสดงความคิดเห็น
- ค. รอคำสั่งจากผู้บริหาร
- ง. ร่วมวางแผนและเสนอความคิดเห็น

ข้อที่ 8 การสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอกมีประโยชน์อย่างไร

- ก. เพิ่มภาระงาน
- ข. สนับสนุนทรัพยากร
- ค. ทำให้เกิดความขัดแย้ง
- ง. ลดบทบาทของโรงเรียน

ข้อที่ 9 ข้อใดเป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงาน

- ก. การเพิ่มภาระงานให้บุคลากร
- ข. การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร
- ค. การเน้นการแข่งขันภายในองค์กร
- ง. การควบคุมการทำงานอย่างเข้มงวด

ข้อที่ 10 การให้กำลังใจซึ่งกันและกันในองค์กรส่งผลอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดความกดดัน
- ข. ทำให้การทำงานล่าช้า
- ค. ทำให้เกิดการแข่งขันสูง
- ง. ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

ข้อที่ 11 ข้อใดแสดงถึงการช่วยเหลือกันเมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน

- ก. ทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนเอง
- ข. ปลอมให้แต่ละคนแก้ปัญหาเอง
- ค. ร่วมกันแก้ปัญหาและให้ความช่วยเหลือ
- ง. รายงานให้ผู้บริหารแก้ไขเพียงอย่างเดียว

ข้อที่ 12 บทบาทสำคัญของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศองค์กรคือข้อใด

- ก. สร้างความไว้วางใจ
- ข. สั่งการอย่างเข้มงวด
- ค. มอบหมายงานโดยไม่ชี้แจง
- ง. เน้นผลลัพธ์มากกว่าความสัมพันธ์

ข้อที่ 13 บรรยากาศแบบกัลยาณมิตรมีลักษณะอย่างไร

- ก. เน้นการแข่งขัน
- ข. ทำงานแบบแยกส่วน
- ค. ยอมรับความแตกต่าง
- ง. ไม่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

ข้อที่ 14 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อองค์กรอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดการแข่งขันสูง
- ข. ทำให้เกิดความตึงเครียด
- ค. ทำให้บุคลากรไม่กล้าแสดงความคิดเห็น
- ง. สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อที่ 15 การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีผลอย่างไร

- ก. สร้างองค์กรที่น่าอยู่
- ข. ลดความร่วมมือในองค์กร
- ค. ทำให้บุคลากรไม่มีบทบาท
- ง. ทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน

ข้อที่ 16 การปลูกฝังคุณธรรมด้านความเมตตาและการเกื้อกูลส่งผลอย่างไร

- ก. เพิ่มการแข่งขัน
- ข. ลดความร่วมมือ
- ค. การทำงานเป็นทีม
- ง. ทำให้เกิดความขัดแย้ง

ข้อที่ 17 คุณภาพชีวิตที่ดีของครูและบุคลากรส่งผลอย่างไร

- ก. ทำให้การทำงานลดลง
- ข. ทำให้เกิดการแข่งขันสูง
- ค. ทำให้เกิดความเครียดมากขึ้น
- ง. ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อที่ 18 ข้อใดเป็นการส่งเสริมความมั่นคงในหน้าที่การงานของครูและบุคลากร

- ก. การเพิ่มภาระงาน
- ข. การลดบทบาทหน้าที่
- ค. การแข่งขันภายในองค์กร
- ง. การสนับสนุนสวัสดิการอย่างเหมาะสม

ข้อที่ 19 การยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่นมีผลอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดความกดดัน
- ข. ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ
- ค. ทำให้การทำงานลดลง
- ง. ทำให้เกิดความขัดแย้ง

ข้อที่ 20 การชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดความสับสน
- ข. ทำให้ลดความรับผิดชอบ
- ค. ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง
- ง. ทำให้บุคลากรทำงานตามความเข้าใจตนเอง

ข้อที่ 21 การส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรควรครอบคลุมด้านใด

- ก. ด้านสังคม
- ข. ด้านจิตใจ
- ค. ด้านอารมณ์
- ง. ด้านร่างกายและจิตใจ

ข้อที่ 22 ความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพส่งผลอย่างไร

- ก. ทำให้มีความสุข
- ข. ทำให้การทำงานลดลง
- ค. ทำให้เกิดความเครียด
- ง. ทำให้เกิดการแข่งขันสูง

ข้อที่ 23 การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประโยชน์อย่างไร

- ก. เพิ่มภาระงาน
- ข. พัฒนาศักยภาพ
- ค. ลดโอกาสพัฒนา
- ง. ทำให้เกิดความสับสน

ข้อที่ 24 การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมส่งผลอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดการแข่งขันสูง
- ข. ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ
- ค. ทำให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจ
- ง. ส่งเสริมการพัฒนาตามความสนใจ

ข้อที่ 25 ข้อใดสะท้อนการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

- ก. ปฏิบัติงานตามคำสั่ง
- ข. กำหนดเป้าหมายร่วมกัน
- ค. ฝึกให้นักเรียนรับผิดชอบตนเอง
- ง. ลดบทบาทของครูในการสอน

ข้อที่ 26 การชี้แจงนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานมีผลอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดความสับสน
- ข. ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น
- ค. สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและทั่วถึง
- ง. ทำให้ครูทำงานตามความเข้าใจตนเอง

ข้อที่ 27 บทบาทของผู้บริหารในการติดตามและประเมินผลคือข้อใด

- ก. ลดการประเมินผล
- ข. ให้ครูประเมินตนเองเท่านั้น
- ค. มอบหมายงานโดยไม่ติดตาม
- ง. ตรวจสอบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อที่ 28 การปฏิบัติงานของครูควรสอดคล้องกับสิ่งใด

- ก. ความต้องการครู
- ข. คำสั่งของผู้บริหาร
- ค. เป้าหมายของสถานศึกษา
- ง. ความคิดเห็นของผู้ปกครอง

ข้อที่ 29 การที่สถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขันส่งผลอย่างไร

- ก. ส่งผลต่อความเชื่อมั่น
- ข. ทำให้เกิดความขัดแย้ง
- ค. ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น
- ง. ลดความร่วมมือในองค์กร

ข้อที่ 30 การที่สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนส่งผลอย่างไร

ก. สร้างความไว้วางใจ

ข. ทำให้การแข่งขันสูงขึ้น

ค. ทำให้ผู้ปกครองไม่สนใจ

ง. ทำให้บทบาทโรงเรียนลดลง

เฉลยแบบทดสอบก่อนการทดลองใช้

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1	ง	11	ค	21	ง
2	ง	12	ก	22	ก
3	ก	13	ค	23	ข
4	ข	14	ง	24	ง
5	ค	15	ก	25	ข
6	ก	16	ค	26	ค
7	ง	17	ง	27	ง
8	ข	18	ง	28	ค
9	ข	19	ข	29	ก
10	ง	20	ค	30	ก

แบบทดสอบก่อนการทดลองใช้
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

คำชี้แจง แบบทดสอบมี 30 ข้อ ๆ ละ 1 คะแนน รวม 30 คะแนน

โปรดเลือกคำตอบที่ท่านเห็นว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อเดียว เวลา 30 นาที

ข้อที่ 1 บรรยากาศที่เป็นมิตรในสถานศึกษาส่งเสริมสิ่งใด

- ข. การแข่งขัน
- ก. ความขัดแย้ง
- ค. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- ง. การทำงานแบบแยกส่วน

ข้อที่ 2 ข้อใดแสดงถึงความสามัคคีในการทำงาน

- ก. ร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์
- ข. ทำงานเฉพาะของตนเอง
- ค. ทำงานตามคำสั่งเท่านั้น
- ง. แยกส่วนการทำงาน

ข้อที่ 3 การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรหมายถึงข้อใด

- ก. ปฏิบัติตามคำสั่ง
- ข. ไม่แสดงความคิดเห็น
- ค. รอคำสั่งจากผู้บริหาร
- ง. ร่วมวางแผนและเสนอความคิดเห็น

ข้อที่ 4 การสนับสนุนจากเครือข่ายภายนอกมีประโยชน์อย่างไร

- ก. เพิ่มภาระงาน
- ข. สนับสนุนทรัพยากร
- ค. ทำให้เกิดความขัดแย้ง
- ง. ลดบทบาทของโรงเรียน

ข้อที่ 5 ข้อใดสะท้อนการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีความสุขในการทำงาน

- ก. การลดบทบาทของครู
- ข. การทำงานตามคำสั่งเท่านั้น
- ค. การแข่งขันระหว่างบุคลากร
- ง. การให้ความร่วมมือของครูและบุคลากร

ข้อที่ 3 สภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษาส่งผลอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดความขัดแย้ง
- ข. ทำให้เกิดความเครียด
- ค. ทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ
- ง. ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อที่ 7 บทบาทของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจในการทำงานคือข้อใด

- ก. ให้ครูเรียนรู้ด้วยตนเอง
- ข. ใช้คำสั่งเพียงอย่างเดียว
- ค. ชี้แจงแนวทางอย่างชัดเจน
- ง. มอบหมายงานโดยไม่อธิบาย

ข้อที่ 8 การสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารมีผลอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดความขัดแย้ง
- ข. ทำให้เกิดความร่วมมือ
- ค. ทำให้เกิดการแข่งขันสูง
- ง. ทำให้บุคลากรทำงานแยกส่วน

ข้อที่ 9 การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อองค์กรอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดการแข่งขันสูง
- ข. ทำให้เกิดความตึงเครียด
- ค. ทำให้บุคลากรไม่กล้าแสดงความคิดเห็น
- ง. สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อที่ 10 การมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีผลอย่างไร

- ก. สร้างองค์กรที่น่าอยู่
- ข. ลดความร่วมมือในองค์กร
- ค. ทำให้บุคลากรไม่มีบทบาท
- ง. ทำให้เกิดความสับสนในการทำงาน

ข้อที่ 11 การปลูกฝังคุณธรรมด้านความเมตตาและการเกื้อกูลส่งผลอย่างไร

- ก. เพิ่มการแข่งขัน
- ข. ลดความร่วมมือ
- ค. การทำงานเป็นทีม
- ง. ทำให้เกิดความขัดแย้ง

ข้อที่ 12 คุณภาพชีวิตที่ดีของครูและบุคลากรส่งผลอย่างไร

- ก. ทำให้การทำงานลดลง
- ข. ทำให้เกิดการแข่งขันสูง
- ค. ทำให้เกิดความเครียดมากขึ้น
- ง. ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อที่ 13 ข้อใดเป็นลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่น่าอยู่และเอื้อต่อการทำงาน

- ก. การเพิ่มภาระงานให้บุคลากร
- ข. การสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร
- ค. การเน้นการแข่งขันภายในองค์กร
- ง. การควบคุมการทำงานอย่างเข้มงวด

ข้อที่ 14 การให้กำลังใจซึ่งกันและกันในองค์กรส่งผลอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดความกดดัน
- ข. ทำให้การทำงานล่าช้า
- ค. ทำให้เกิดการแข่งขันสูง
- ง. ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี

ข้อที่ 15 ข้อใดแสดงถึงการช่วยเหลือกันเมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน

- ก. ทำงานเฉพาะหน้าที่ของตนเอง
- ข. ปลอมให้แต่ละคนแก้ปัญหาเอง
- ค. ร่วมกันแก้ปัญหาและให้ความช่วยเหลือ
- ง. รายงานให้ผู้บริหารแก้ไขเพียงอย่างเดียว

ข้อที่ 16 บทบาทสำคัญของผู้บริหารในการสร้างบรรยากาศองค์กรคือข้อใด

- ก. สร้างความไว้วางใจ
- ข. สั่งการอย่างเข้มงวด
- ค. มอบหมายงานโดยไม่ชี้แจง
- ง. เน้นผลลัพธ์มากกว่าความสัมพันธ์

ข้อที่ 17 บรรยากาศแบบกัลยาณมิตรมีลักษณะอย่างไร

- ก. เน้นการแข่งขัน
- ข. ทำงานแบบแยกส่วน
- ค. ยอมรับความแตกต่าง
- ง. ไม่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง

ข้อที่ 18 ความพึงพอใจและความภาคภูมิใจในวิชาชีพส่งผลอย่างไร

- ก. ทำให้มีความสุข
- ข. ทำให้การทำงานลดลง
- ค. ทำให้เกิดความเครียด
- ง. ทำให้เกิดการแข่งขันสูง

ข้อที่ 19 การจัดกิจกรรมศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้มีประโยชน์อย่างไร

- ก. เพิ่มภาระงาน
- ข. พัฒนาศักยภาพ
- ค. ลดโอกาสพัฒนา
- ง. ทำให้เกิดความสับสน

ข้อที่ 20 การเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสมส่งผลอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดการแข่งขันสูง
- ข. ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ
- ค. ทำให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจ
- ง. ส่งเสริมการพัฒนาตามความสนใจ

ข้อที่ 21 ข้อใดเป็นการส่งเสริมความมั่นคงในหน้าที่การงานของครูและบุคลากร

- ก. การเพิ่มภาระงาน
- ข. การลดบทบาทหน้าที่
- ค. การแข่งขันภายในองค์กร
- ง. การสนับสนุนสวัสดิการอย่างเหมาะสม

ข้อที่ 22 การยกย่องผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่นมีผลอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดความกดดัน
- ข. ทำให้เกิดขวัญกำลังใจ
- ค. ทำให้การทำงานลดลง
- ง. ทำให้เกิดความขัดแย้ง

ข้อที่ 23 การชี้แจงแนวทางการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดความสับสน
- ข. ทำให้ลดความรับผิดชอบ
- ค. ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง
- ง. ทำให้บุคลากรทำงานตามความเข้าใจตนเอง

ข้อที่ 24 การส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากรควรครอบคลุมด้านใด

- ก. ด้านสังคม
- ข. ด้านจิตใจ
- ค. ด้านอารมณ์
- ง. ด้านร่างกายและจิตใจ

ข้อที่ 25 การปฏิบัติงานของครูควรสอดคล้องกับสิ่งใด

- ก. ความต้องการครู
- ข. คำสั่งของผู้บริหาร
- ค. เป้าหมายของสถานศึกษา
- ง. ความคิดเห็นของผู้ปกครอง

ข้อที่ 26 การที่สถานศึกษาได้รับรางวัลจากการแข่งขันส่งผลอย่างไร

- ก. ส่งผลต่อความเชื่อมั่น
- ข. ทำให้เกิดความขัดแย้ง
- ค. ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น
- ง. ลดความร่วมมือในองค์กร

ข้อที่ 27 การที่สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของชุมชนส่งผลอย่างไร

- ก. สร้างความไว้วางใจ
- ข. ทำให้การแข่งขันสูงขึ้น
- ค. ทำให้ผู้ปกครองไม่สนใจ
- ง. ทำให้บทบาทโรงเรียนลดลง

ข้อที่ 28 ข้อใดสะท้อนการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรในการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

- ก. ปฏิบัติงานตามคำสั่ง
- ข. กำหนดเป้าหมายร่วมกัน
- ค. ฝึกให้นักเรียนรับผิดชอบตนเอง
- ง. ลดบทบาทของครูในการสอน

ข้อที่ 29 การชี้แจงนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานมีผลอย่างไร

- ก. ทำให้เกิดความสับสน
- ข. ทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น
- ค. สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องและทั่วถึง
- ง. ทำให้ครูทำงานตามความเข้าใจตนเอง

ข้อที่ 30 บทบาทของผู้บริหารในการติดตามและประเมินผลคือข้อใด

ก. ลดการประเมินผล

ข. ให้ครูประเมินตนเองเท่านั้น

ค. มอบหมายงานโดยไม่ติดตาม

ง. ตรวจสอบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

เฉลยแบบทดสอบหลังการทดลองใช้

รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

1	ค	11	ค	21	ง
2	ก	12	ง	22	ข
3	ง	13	ข	23	ค
4	ข	14	ง	24	ง
5	ง	15	ค	25	ค
6	ง	16	ก	26	ก
7	ก	17	ค	27	ก
8	ข	18	ก	28	ข
9	ง	19	ข	29	ค
10	ก	20	ง	30	ง

แบบประเมินพฤติกรรมก่อนใช้-หลังใช้
รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10



**แบบประเมินก่อนการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินก่อนใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินก่อนใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 แบบประเมินก่อนใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาประเด็นตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 เพื่อประเมิน ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน แล้วทำเครื่องหมาย

ลงในช่องระดับความเหมาะสมของแต่ละข้อ โดยกำหนดระดับเกณฑ์คะแนน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี					
1.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันวิเคราะห์กำหนดนโยบายและสื่อสาร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย น่าอยู่ และเอื้อต่อการทำงาน ชี้แจงแนวทาง เป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างทั่วถึง					
1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบัน (จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา) กำหนดแนวทางและกิจกรรมพัฒนา เช่น ความปลอดภัย ความสะอาด บรรยากาศองค์กร					
1.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันวางแผนทรัพยากร ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก เช่น ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดหาและจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เช่น ความพึงพอใจ ความปลอดภัย ประสิทธิภาพการทำงาน					
1.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องเรียน ให้เหมาะสมและปลอดภัย จัดพื้นที่ให้เอื้อต่อการทำงาน มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทดี มีอุปกรณ์เพียงพอ ส่งเสริมบรรยากาศที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งกายและจิตใจในการทำงาน					
1.5 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ร่วมกันประเมินด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและบรรยากาศขององค์กร					
1.6 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยได้เข้ารับการประเมินห้องเรียนคุณภาพ					

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1.7 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันแก้ไข จุดบกพร่อง เช่น พื้นที่ไม่ปลอดภัย หรือบรรยากาศที่ยังไม่เอื้อต่อการ ทำงาน ปรับแผนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
1.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันพัฒนา กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จให้ต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น ความสามัคคี ความเป็นมิตร					
1.9 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดเป็น นโยบายหรือแนวปฏิบัติประจำ สร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่าง ต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ					
2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก					
2.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนด นโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ น่าอยู่ อ่อนน้อม และเอื้อต่อการ ทำงานอย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดค่านิยมร่วม (Core Values) ขององค์กร วางแผนกิจกรรมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร					
2.2 ผู้บริหารกำหนดแนวทางการบริหารที่เน้นความไว้วางใจ ความ โปร่งใส และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ยึดหลักธรรมาภิบาล เช่น ความ โปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม วางระบบการสื่อสารภายใน องค์กรที่มีประสิทธิภาพ					
2.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนด กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น ความเมตตา การเกื้อกูล วางแผนพัฒนา คุณภาพชีวิตครู					
2.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันสร้าง บรรยากาศที่ดี ส่งเสริมบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เคารพความ แตกต่างระหว่างบุคคล จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์					

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
2.5 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กำลังใจ ซึ่งกันและกัน มีระบบยกย่อง ชื่นชม และเสริมแรงเชิงบวก เปิดเวที “เล่าเรื่องดีๆในที่ทำงาน”					
2.6 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม สนับสนุนการช่วยเหลือกันเมื่อเผชิญปัญหาในการ ทำงาน เช่น กิจกรรมสมาธิก่อนประชุม					
2.7 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีทัศนคติเชิงบวก					
2.8 โรงเรียนเข้ารับการประเมินโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.					
2.9 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันแก้ไขปัญหา ด้านการมีทัศนคติเชิงบวกที่ยังไม่เหมาะสม ปรับรูปแบบกิจกรรมให้ ตอบสนองความต้องการของบุคลากร					
2.10 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนด วัฒนธรรมองค์กรเป็นนโยบายหลักของสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่าย					
3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม					
3.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนด นโยบายด้านสวัสดิการและความมั่นคง วิเคราะห์ความต้องการของครู และบุคลากร เช่น รายได้ สวัสดิการ สุขภาพ					
3.2 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดระบบ แรงจูงใจและการยกย่อง วางแผนระบบการยกย่อง เช่น รางวัล บุคลากรดีเด่น กำหนดเกณฑ์ประเมินผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม					
3.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนด แนวทางพัฒนาวิชาชีพ ชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่าง ชัดเจน วางแผนกิจกรรมพัฒนา เช่น อบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยน เรียนรู้					

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
3.4 โรงเรียนสนับสนุนความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาศักยภาพ					
3.5 โรงเรียนยกย่องและสร้างแรงจูงใจ มอบรางวัล/ประกาศเกียรติคุณ แก่ผู้มีผลงานดีเด่น					
3.6 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ จัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล					
3.7 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม					
3.8 ครูมีความก้าวหน้าทางสายงาน มีผลงานนวัตกรรมที่เป็นเลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ					
3.9 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันปรับปรุงแบบการประเมินให้ตรงกับความต้องการมากขึ้น พัฒนาระบบการยกย่องให้มีความหลากหลายและทั่วถึง					
3.10 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ปรับหลักสูตรอบรม/ศึกษาดูงานให้ทันสมัย เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
4. การมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย					
4.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ ครูและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา วางแผนยกระดับคุณภาพผู้เรียน เช่น แผนพัฒนาการเรียนรู้รายกลุ่ม/รายบุคคล					
4.2 ผู้บริหารชี้แจงนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจน อธิบายมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด และแนวทางดำเนินงาน สร้างความเข้าใจร่วมกันผ่านการประชุม เอกสาร					
4.3 ครูจัดการเรียนการสอนตามแผนและมาตรฐาน ใช้นวัตกรรม สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม ดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย					

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
4.4 ครูพัฒนาศักยภาพนักเรียน จัดกิจกรรมแข่งขันทางวิชาการ ทักษะ และความสามารถพิเศษ ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันในระดับ ต่าง ๆ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และสร้างชื่อเสียงให้สถานศึกษา					
4.5 โรงเรียนติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามตัวชี้วัด					
4.6 โรงเรียนประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน มีการนำ บุตรหลานเข้ามาเรียนอย่างต่อเนื่อง					
4.7 โรงเรียนนำผลการประเมินมาปรับแผนการสอนและแผนพัฒนา แก้ไขจุดอ่อนด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
4.8 โรงเรียนเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของโรงเรียนต่อชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน พัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจอย่างยั่งยืน					

**แบบประเมินหลังการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินหลังใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินหลังใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 แบบประเมินหลังใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาประเด็นตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 เพื่อประเมิน ระดับการปฏิบัติปัจจุบัน แล้วทำเครื่องหมาย

ลงในช่องระดับความเหมาะสมของแต่ละข้อ โดยกำหนดระดับเกณฑ์คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี					
1.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันวิเคราะห์กำหนดนโยบายและสื่อสาร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย น่าอยู่ และเอื้อต่อการทำงาน ชี้แจงแนวทาง เป้าหมาย และบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างทั่วถึง					
1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบัน (จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา) กำหนดแนวทางและกิจกรรมพัฒนา เช่น ความปลอดภัย ความสะอาด บรรยากาศองค์กร					
1.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันวางแผนทรัพยากร ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก เช่น ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดหาและจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เช่น ความพึงพอใจ ความปลอดภัย ประสิทธิภาพการทำงาน					
1.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องเรียน ให้เหมาะสมและปลอดภัย จัดพื้นที่ให้เอื้อต่อการทำงาน มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทดี มีอุปกรณ์เพียงพอ ส่งเสริมบรรยากาศที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งกายและจิตใจในการทำงาน					
1.5 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี และบรรยากาศขององค์กร					
1.6 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยได้เข้ารับการประเมินห้องเรียนคุณภาพ					

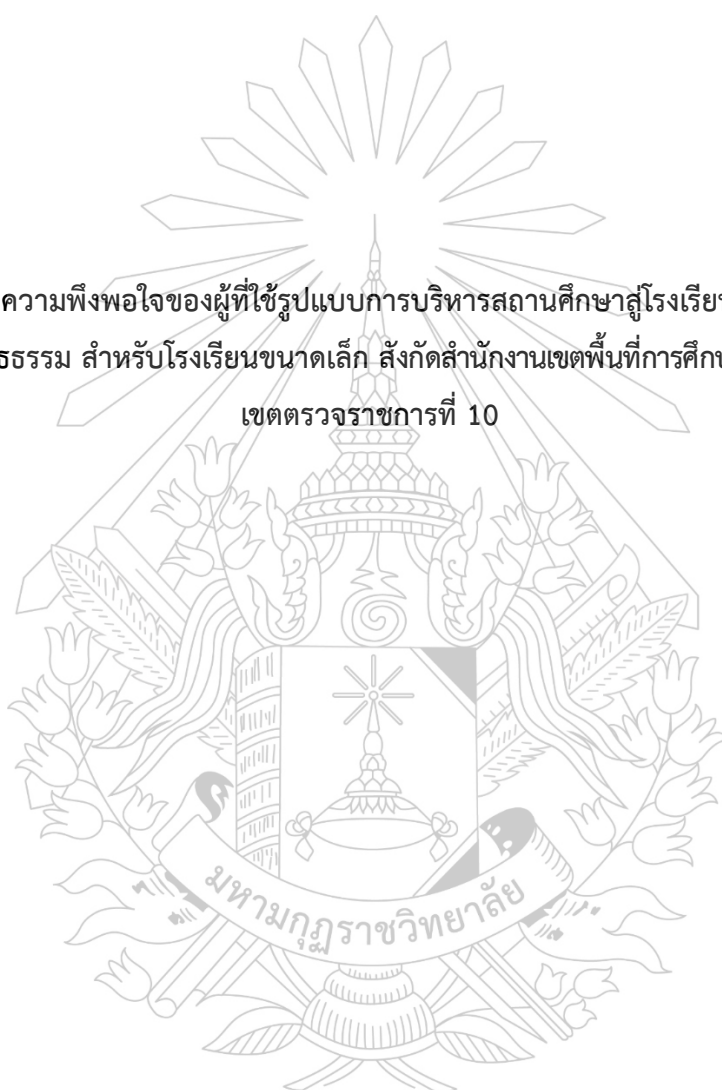
การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
1.7 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันแก้ไข จุดบกพร่อง เช่น พื้นที่ไม่ปลอดภัย หรือบรรยากาศที่ยังไม่เอื้อต่อการ ทำงาน ปรับแผนให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา					
1.8 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันพัฒนากิจกรรม ที่ประสบความสำเร็จให้ต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เช่น ความสามัคคี ความเป็นมิตร					
1.9 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดเป็น นโยบายหรือแนวปฏิบัติประจำ สร้างเครือข่ายความร่วมมืออย่าง ต่อเนื่อง ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ					
2. ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก					
2.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนด นโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ น่าอยู่ อ่อนน้อม และเอื้อต่อการ ทำงานอย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดค่านิยมร่วม (Core Values) ขององค์กร วางแผนกิจกรรมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร					
2.2 ผู้บริหารกำหนดแนวทางการบริหารที่เน้นความไว้วางใจ ความ โปร่งใส และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ยึดหลักธรรมาภิบาล เช่น ความ โปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม วางระบบการสื่อสารภายใน องค์กรที่มีประสิทธิภาพ					
2.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนด กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น ความเมตตา การเกื้อกูล วางแผนพัฒนา คุณภาพชีวิตครู					
2.4 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันสร้าง บรรยากาศที่ดี ส่งเสริมบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เคารพความ แตกต่างระหว่างบุคคล จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรม กลุ่มสัมพันธ์					

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
2.5 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีระบบยกย่อง ชื่นชม และเสริมแรงเชิงบวก เปิดเวที “เล่าเรื่องดีๆ ในที่ทำงาน”					
2.6 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการช่วยเหลือกันเมื่อเผชิญปัญหาในการทำงาน เช่น กิจกรรมสมาธิก่อนประชุม					
2.7 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีทัศนคติเชิงบวก					
2.8 โรงเรียนเข้ารับการประเมินโรงเรียนคุณธรรม สพฐ.					
2.9 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันแก้ไขปัญหาด้านการมีทัศนคติเชิงบวกที่ยังไม่เหมาะสม ปรับรูปแบบกิจกรรมให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร					
2.10 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรเป็นนโยบายหลักของสถานศึกษา ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย					
3. ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม					
3.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการและความมั่นคง วิเคราะห์ความต้องการของครูและบุคลากร เช่น รายได้ สวัสดิการ สุขภาพ					
3.2 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดระบบแรงจูงใจและการยกย่อง วางแผนระบบการยกย่อง เช่น รางวัลบุคลากรดีเด่น กำหนดเกณฑ์ประเมินผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม					
3.3 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาวิชาชีพ ชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างชัดเจน วางแผนกิจกรรมพัฒนา เช่น อบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้					

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
3.4 โรงเรียนสนับสนุนความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาศักยภาพ					
3.5 โรงเรียนยกย่องและสร้างแรงจูงใจ มอบรางวัล/ประกาศเกียรติคุณ แก่ผู้มีผลงานดีเด่น					
3.6 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ จัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนตามความถนัดและความสนใจของแต่ละบุคคล					
3.7 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้(PLC) ร่วมกันประเมินด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม					
3.8 ครูมีความก้าวหน้าทางสายงาน มีผลงานนวัตกรรมที่เป็นเลิศ ได้รับการสนับสนุนพัฒนาวิชาชีพ					
3.9 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันปรับปรุงแบบการประเมินให้ตรงกับความต้องการมากขึ้น พัฒนาระบบการยกย่องให้มีความหลากหลายและทั่วถึง					
3.10 โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพ ปรับหลักสูตรอบรม/ศึกษาดูงานให้ทันสมัย เพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
4. การมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย					
4.1 ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ ครูและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา วางแผนยกระดับคุณภาพผู้เรียน เช่น แผนพัฒนาการเรียนรู้ รายกลุ่ม/รายบุคคล					
4.2 ผู้บริหารชี้แจงนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจน อธิบายมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด และแนวทางดำเนินงาน สร้างความเข้าใจร่วมกันผ่านการประชุม เอกสาร					

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
4.3 ครูจัดการเรียนการสอนตามแผนและมาตรฐาน ใช้นวัตกรรม สื่อ การเรียนรู้ที่เหมาะสม ดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย					
4.4 ครูพัฒนาศักยภาพนักเรียน จัดกิจกรรมแข่งขันทางวิชาการ ทักษะ และความสามารถพิเศษ ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันในระดับ ต่าง ๆ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และสร้างชื่อเสียงให้สถานศึกษา					
4.5 โรงเรียนติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเมินผลการปฏิบัติงานของครู ตามตัวชี้วัด					
4.6 โรงเรียนประเมินความพึงพอใจของผู้ปกครองและชุมชน มีการนำ บุตรหลานเข้ามาเรียนอย่างต่อเนื่อง					
4.7 โรงเรียนนำผลการประเมินมาปรับแผนการสอนและแผนพัฒนา แก้ไขจุดอ่อนด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน					
4.8 โรงเรียนเผยแพร่ผลงานและความสำเร็จของโรงเรียนต่อชุมชน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชน พัฒนาโรงเรียนให้เป็นที่ ยอมรับและไว้วางใจอย่างยั่งยืน					

แบบประเมินความพึงพอใจของผู้ที่ใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข
ตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขตตรวจราชการที่ 10



**แบบประเมินความพึงพอใจของการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุข
ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เขตตรวจราชการที่ 10**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินความพึงพอใจของการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10

2. แบบประเมินนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาประเด็นตามรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10 เพื่อ ประเมินความพึงพอใจของท่านแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสม ของแต่ละข้อ โดยกำหนดระดับเกณฑ์คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธ ธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
ส่วนที่ 1 หลักการ					
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ					
1.2 ความจำเป็นในการพัฒนา					
ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์					
2.1 มีความชัดเจน					
2.2 ครอบคลุมทุกเนื้อหา					
2.3 สามารถบรรลุทุกเนื้อหา					
ส่วนที่ 3 กระบวนการ					
3.1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี					
3.2 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก					
3.3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม					
3.4 ด้านมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย					
ส่วนที่ 4 การวัดและประเมินผล					
4.1 ตรงตามวัตถุประสงค์					
4.2 ครอบคลุมในสิ่งที่ต้องการวัดและประเมินผล					
ส่วนที่ 5 เงื่อนไขความสำเร็จ					
5.1 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์					
5.2 ครอบคลุมวิธีดำเนินการมีความเป็นไปได้					

ตอนที่ 2 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10

.....

.....

.....

.....



ภาคผนวก ณ
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธนพล นาสะห์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิจิตรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๓๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.ปิยณัฐ ธนะบุตร ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๔๓๔

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธนพล นาเสห์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธนพล นาเลาะห์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์พร สดเสียม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิววิกรมธิด,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๘๗๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๖

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธนพล นาเลาห์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาจิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๕๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธนพล นาเลาห์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวจรรย์เมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง / โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๕๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธนพล นาเลาห์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตขอท่านให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๔๓๔

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธนพล นาสาท รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตท่านให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความ อนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๕๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๕๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๕๒๘๓-๐๔๓๔

๑๔ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายธนพล นาเลาะห์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก-หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิจิตรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๔๑๘ /ว๑๐๑๘๑

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเพื่อยืนยันร่างรูปแบบ (Focus Group Discussion)

เจริญพร ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่ จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาชีรมณี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

มหาวิทยาลัย



ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๒๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร.ณัฏฐา อยู่งาน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็น ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

ใจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๕๖๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร. ภาวิไล บุญทองแพ่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลหนองบัวลำภู สทพ.หนองบัวลำภู เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็น ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิววิชิเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๖๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๕๓๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเป็นสัญลักษณ์ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร ดร. มงกุฏ จันทน์ต - ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองบัววิทยายน สพป.หนองบัวลำภู เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขออนุมัติครุฑของท่านเป็นสัญลักษณ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิริเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๕๒๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย (IOC)
เจริญพร ผศ.ดร. จุฑามาส ศรีจันทร์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มี ความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็น ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๕๒๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๘ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย (IOC)

เจริญพร นางแพวิภา ภูสงัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชิระเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

หนังสือขอความอนุเคราะห์
ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย (try out)



ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๕๖๗/



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องการวิจัย (Try out)

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐ ” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

เพื่อให้การดำเนินการทำดุษฎีนิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรด อนุญาตให้ นางนิศรา ไชยเพ็ญ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต ๑ จำนวน ๓๐ คน ของท่าน เพื่อ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นักศึกษาสร้างขึ้น รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาและขอขอบคุณมาในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๓๓๗๑



ที่ อว ๙๔๑๘/ว ๕๙๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางนิศรา ไชยเพ็ญ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษานำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธีวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒ ๘๓๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๙๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๗๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑

ด้วย นางนิตรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้ นางนิตรา ไชยเพ็ญ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุญาต

ขอเจริญพร

(พระสุทิวรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิตรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๗๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางนิศรา ไชยเพ็ญ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวัชรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๗๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑

ด้วย นางนิตรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางนิตรา ไชยเพ็ญ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒ ๘๑๖๑๖

นางนิตรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว ๕๗๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางนิศรา ไชยเพ็ญ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวัชรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว ๕๗๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้ นางนิศรา ไชยเพ็ญ เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการขั้นต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร


(พระสุทิวชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑



อว ๗๙๑๘/ว ๑๐๐๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)
เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์พร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากท่านเพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร


(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๓๑

อว ๗๙๑๘/ว ๑๐๐๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากท่านเพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิชิตเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

อว ๗๔๑๘/ว ๑๐๐๐๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบ การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำวิทยานิพนธ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เข้าศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) จากท่านเพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิววชิรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

หนังสือขอความอนุเคราะห์
สนทนากลุ่มเพื่อยืนยันร่างรูปแบบ
(Focus Group Discussion)





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

ที่ อว ๗๙๑๘ / ๖๑๐๑๘๑

วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเพื่อยืนยันร่างรูปแบบ (Focus Group Discussion)

เจริญพร ผศ.ดร.ชัชณพงศ์ ศรีจันทร์

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบเล่มวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ที่ ฮว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเพื่อยืนยันร่างรูปแบบ (Focus Group Discussion)
เจริญพร ดร.วรรณที ศรีโนนยาง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธวิจิตรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๓๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๘๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเพื่อยืนยันรูปแบบ (Focus Group Discussion)
เจริญพร ดร.บุลยาวิ ธีรคุณธนเศรษฐ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๒

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวชिरเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๕๑๘/ว๑๐๑๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเพื่อยืนยันร่างรูปแบบ (Focus Group Discussion)
เจริญพร ดร.สุริณี วัฒนศรีทานัง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสทธีวชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเพื่อยืนยันร่างรูปแบบ (Focus Group Discussion)
เจริญพร ดร.พรบุญญา อัญชลี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้ำคิ้ว สปป.เลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิราช)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเพื่อยืนยันรูปแบบ (Focus Group Discussion)
เจริญพร ดร.เกษสุตา มิตรภูษามารณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังบาล สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๒

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก/หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบวิทยานิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๓๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเพื่อยืนยันร่างรูปแบบ (Focus Group Discussion)
เจริญพร นางสาวจันทร์แรม พรหมทา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกกจาน สพป.เลย เขต ๓

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสทธีวชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเพื่อยืนยันร่างรูปแบบ (Focus Group Discussion)

เจริญพร ดร.วิไลภรณ์ คำมัน ศึกษาพิเศษ สพป.เพชรบูรณ์ เขต ๒

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอกความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูล ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสัทธมฺวชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๔๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๑๐๑๘๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ขอเข้าสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเพื่อยืนยันร่างรูปแบบ (Focus Group Discussion)
เจริญพร ดร.สงกรานต์ อนุสุเรนทร์ ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านห้วยเหล็ก สพป.เลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ ๑๐” โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเอี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในกรณีนี้ เพื่อให้การดำเนินการทำวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านให้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ซึ่งจะนำไปสู่การจัดทำข้อมูลที่สมบูรณ์แบบในรูปแบบดุษฎีนิพนธ์ต่อไป ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะประสาน วัน เวลา ที่ท่านสะดวกในการให้สัมภาษณ์อีกครั้ง มีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑



ที่
อว ๗๔๑๘/๑๐๐๖๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๑๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้รูปแบบฯ เพื่อประกอบขั้นตอนการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขอนแก่น สปป.เลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหาร สถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 " โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อร สดเลี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้รูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้น เพื่อศึกษาผลการใช้รูปแบบ ตาม กระบวนการวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยฯ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวกในการทดลอง ใช้ รูปแบบดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วยเพื่อนักศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการในขั้นตอนต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่ง ว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอเจริญพรขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาธิ์, ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒-๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

หนังสือขอความอนุเคราะห์
ผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบฯเพื่อการวิจัย



ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๓๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบฯ เพื่อการวิจัย

เจริญพร รศ.ดร.ศศิพงษ์ ศรีสวัสดิ์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบ
การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รศ.ดร.พิมพ์อรสเดียม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ประเมินรูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นเพื่อให้กระบวนการวิจัย
เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินรูปแบบฯ ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวิจิตรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๓๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบฯ เพื่อการวิจัย

เจริญพร นางแพวิภา ภูสงัด ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ศศ.ดร.พิมพ์อรสดีเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ประเมินรูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นเพื่อให้กระบวนการวิจัยเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินรูปแบบฯ ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

มหาวิทยาลัย
(พระสทธีวชิรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๓๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบฯ เพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.ภูมิ พระรักษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบ
การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 " โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รศ.ดร.พิมพ์อรสดีเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ประเมินรูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นเพื่อให้กระบวนการวิจัย
เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินรูปแบบฯ ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์, ตร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๓๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบฯ เพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.ญาณิศา อยู่งาน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต ๓

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบ
การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 " โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รศ.ดร.พิมพ์อรสดีเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ประเมินรูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นเพื่อให้กระบวนการวิจัย
เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินรูปแบบฯ ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาชีระเมธี,ตร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๓๓๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบฯ เพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเลย สพป.เลย ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบ
การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 " โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รศ.ดร.พิมพ์อรสดีเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ประเมินรูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นเพื่อให้กระบวนการวิจัย
เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินรูปแบบฯ ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราหมเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวัชรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๓๑๓๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๓๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบฯ เพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.ภูมิ พระรักษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รศ.ดร.พิมพ์อรสดีเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ประเมินรูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นเพื่อให้กระบวนการวิจัยเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินรูปแบบฯ ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

มหาวิทยาลัย
(พระสุทิววิชิโรธ,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๓๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบฯ เพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.กิตติศักดิ์ แสนานุช ผู้อำนวยการโรงเรียนเมืองเลย สพป.เลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบ
การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 " โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รศ.ดร.พิมพ์อรสดีเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ประเมินรูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นเพื่อให้กระบวนการวิจัย
เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินรูปแบบฯ ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาชีวะเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๓๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบฯ เพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.วุฒิชัย ดานะ ผู้อำนวยการโรงเรียนเจียรนวนนทอุทิศ 3 สพป.เลย เขต ๒

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบ
การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 " โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รศ.ดร.พิมพ์อรสดีเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ประเมินรูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นเพื่อให้กระบวนการวิจัย
เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินรูปแบบฯ ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพราหมเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทธิวัชรเมธี,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๑๗๑

ที่ อว ๗๔๑๘/ว๐๓๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่อาศัยตามระเบียบแบบฯ เพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.วราวุธ ธีนา ศึกษาพิเศษ สทป.เลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "รูปแบบ
การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10" โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รศ.ดร.พิมพ์อรสดีเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในกรณี นักศึกษามีความประสงค์ระเบียบแบบฯ ที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นเพื่อให้กระบวนการวิจัย
เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้ที่อยู่อาศัยเพื่อระเบียบแบบฯ ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตในครั้งนี้

ขอเจริญพร

(พระสุทิวาภิรมย์,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๑๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๓๑๗๑

ที่ อว ๗๙๑๘/ว๐๓๐๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีล้านช้าง อ.เมือง จ.เลย ๔๒๐๐๐
โทร. ๐-๔๒๘๓-๐๔๓๔

๒ เมษายน ๒๕๖๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญประเมินรูปแบบฯ เพื่อการวิจัย
เจริญพร ดร.พิมพ์ไศภย์ สดเอี่ยม ครูโรงเรียนบ้านโพนสว่างวังเย็น สพป.เลย เขต ๑

ด้วย นางนิศรา ไชยเพ็ญ นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง กำลังทำคุณูปการ เรื่อง "รูปแบบ
การบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 " โดยมี รศ.บุญช่วย ศิริเกษ เป็น อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
รศ.ดร.พิมพ์อรสดีเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ประเมินรูปแบบฯ ที่ผู้วิจัยจัดสร้างขึ้นเพื่อให้กระบวนการวิจัย
เป็นไปด้วย ความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง ได้
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์สอดคล้องกับการวิจัยในครั้งนี้ จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเพื่อประเมินรูปแบบฯ ในการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ในครั้งนี้

ขอเจริญพร



(พระสุทิวาธิ์,ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง

ผู้ประสาน

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง โทร. ๐๔๒ ๘๔๖๑๖

นางนิศรา ไชยเพ็ญ ผู้วิจัย โทร. ๐๘๗-๒๒๔๗๗๑๑



ภาคผนวก ญ

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา
เลขที่ 91 ถนนเทศบาล 1 ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000 โทรศัพท์ 0 7321 2863 ต่อ 131
E-mail: scphylirb@yala.ac.th Website: http://www.yala.ac.th/IRB-SCPHYLY/

AF 04-03

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ชื่อโครงการวิจัย	รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10		
รหัสจริยธรรมการวิจัย	SCPHYLIB-2568/712		
ผู้วิจัยหลัก	นางนิศรา ไชยเพ็ญ		
สังกัด	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง จังหวัดเลย		
วิธีการพิจารณา	Expedited		
วันที่ส่ง	29 กันยายน 2568	วันที่พิจารณา	30 กันยายน 2568
วันที่รับรอง	16 ตุลาคม 2568	วันหมดอายุ	16 ตุลาคม 2569

เอกสารที่รับรอง

1. โครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงข้อมูลอาสาสมัครวิจัย
4. เอกสารแสดงความยินยอมโดยได้รับการบอกกล่าว
5. ประวัตินักวิจัย/คณะนักวิจัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา ได้พิจารณาโครงการวิจัยแล้ว ตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากล ตามระเบียบแนวทางและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

หมายเหตุ:

1. กำหนดส่งรายงานความก้าวหน้า 16 เมษายน 2569 แบบฟอร์ม AF 03-19
2. กำหนดส่งรายงานสิ้นสุดโครงการ 16 พฤศจิกายน 2569 แบบฟอร์ม AF 03-20
3. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัยหลังได้รับการรับรอง ให้นักวิจัยขออนุมัติปรับรายละเอียด และ AF 07-01
4. หากดำเนินการวิจัยไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลารับรอง ให้นักวิจัยขออนุมัติขยายระยะเวลา แบบฟอร์ม AF 03-18

(นายวิรุทธิ์ สิงห์กุล)

เลขานุการคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



(ผศ.ดร.ภักดิ์ธวี วีระจร)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

(หนังสือรับรองมีปริมานุตราสัญลักษณ์วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา)

ประวัติผู้เขียนคุณิพนธ์

ชื่อ	นางนิศรา ไชยเพ็ญ
วัน เดือน ปี เกิด	วันพุธที่ 12 กรกฎาคม 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดบึงกาฬ
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2533 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมหาไถ่ศึกษาเลย จังหวัดเลย พ.ศ. 2535 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเลยพิทยาคม จังหวัดเลย พ.ศ. 2538 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเลยพิทยาคม จังหวัดเลย พ.ศ. 2543 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย พ.ศ. 2551 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย จังหวัดเลย พ.ศ. 2555 ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	86 ม.11 ถ.เลย-เชียงคาน ต.ศรีสองรัก อ.เมือง จ.เลย 42100
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	รางวัล “นวัตกรรมสร้างสรรค์ คนดี” ประเภทผู้บริหารสถานศึกษา ระดับดีมาก โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ระดับเขตตรวจราชการ ประจำปีงบประมาณ 2568 ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติรางวัล “ครูชน คนคุณธรรม” ระดับดีเยี่ยม ประเภทผู้บริหารสถานศึกษาตามโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ประจำปี 2568 รางวัลเสมา ป.ป.ส. ประเภทผลงานดีเด่น ระดับเพชร โครงการสถานศึกษาสีขาว ปลอดภัยเสพติดและอบายมุข ปีการศึกษา 2568

