



**แนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2**
**The Guidelines for Driving Happy Schools
Under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2**

มยุรี อินทรโชติ ศิริพร ทองแก้ว และสุบิน ยुरารัช

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Mayuree Intarachot, Siriporn Thongkaew, Subin Yurarach
Master of Education in Educational Administration, Graduate College of Management, Sripatum University
E-mail: mayuree@horwang.ac.th

Received: 29 November 2024; Revised: 09 December 2024; Accepted 12 December 2024
© The Author(s) 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข และ 3) เสนอแนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน และครู 346 คน รวม 361 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.987 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 2) ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ ในขณะที่ตัวแปร เพศ ตำแหน่ง และสหวิทยาเขต ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) แนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย แนวทางหลัก 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามความเชี่ยวชาญ แนวทางเสริม 1) การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในโรงเรียน 2) การบูรณาการการทำงานระหว่างตำแหน่ง 3) การประสานความร่วมมือระหว่างสหวิทยาเขต

คำสำคัญ : การขับเคลื่อน, โรงเรียนแห่งความสุข, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2

Abstract

The objectives of this research were to: 1) examine the level of happy school implementation in schools under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2, 2) identify factors influencing the implementation of happy schools, and 3) propose guidelines for promoting happy school initiatives. This mixed-methods study involved 361 participants, comprising 15 school administrators and 346 teachers, selected through stratified random sampling. A questionnaire with a reliability coefficient of 0.987 was used as the research instrument, and data were analyzed using mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The findings indicated that: 1) the overall level of happy school implementation and its individual aspects were rated at the highest level, 2) age and experience were statistically significant factors influencing the happy school drive at the .05 level, while gender, position, and educational consortium showed no statistical significance, and 3) guidelines for driving happy schools included primary approaches such as personnel capacity development and human resource management based on expertise, as well as supporting strategies like promoting gender equality in schools, integrating work across positions, and fostering collaboration between educational consortiums.

Keyword: Driving, Happy Schools, Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2

1. บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ การศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัตประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนา การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องกับทิศทางของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย 1) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย 2) ขีดความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ 4) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม 5) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ 6) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ผู้เรียนมีความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็น มีความสุข และมีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาอย่าง

มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ”

การศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการเตรียมความพร้อมให้กับเยาวชนเพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ อย่างไรก็ตามการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นเพียงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน แนวคิดเรื่อง "โรงเรียนแห่งความสุข" (Happy School) จึงได้รับความสนใจและถูกนำมาพัฒนาเป็นแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย (UNESCO, 2016) โรงเรียนแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาวงวิชาการและการพัฒนาทักษะชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจของทุกคนในโรงเรียน (วิจารณ์ พานิช, 2556) แนวคิดนี้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 ว่าด้วยการศึกษาที่มีคุณภาพ (United Nations, 2015) ในบริบทของประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยได้กำหนดเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้ริเริ่มโครงการโรงเรียนสุขภาวะ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2560) การนำแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมยังคงเป็นความท้าทายสำหรับหลายโรงเรียนในประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งมีความหลากหลายทั้งในด้านขนาดของโรงเรียน สภาพแวดล้อม และบริบททางสังคม ความท้าทายเหล่านี้รวมถึงการขาดความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข การขาดแคลนทรัพยากรและงบประมาณ การขาดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการขาดแนวทางการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม การศึกษาแนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้เข้าใจสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขในบริบทเฉพาะของพื้นที่ ซึ่งจะเป็ข้อมูลพื้นฐานสำคัญในการกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละโรงเรียน (Fullan, 2007) สามารถผลการวิจัยจะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนในเขตพื้นที่ที่จะช่วยให้การนำแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขไปปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และยังเปรียบเทียบการดำเนินงานระหว่างโรงเรียนที่มีลักษณะแตกต่างกัน อันจะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข

สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในองค์กรทางการศึกษา (Nonaka & Takeuchi, 1995) ซึ่งให้ความสำคัญกับบทบาทของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาโรงเรียน (Leithwood & Sun, 2018) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขจะช่วยให้เข้าใจถึงแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการสร้างโรงเรียนแห่งความสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยัง

สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกัน และทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต (วิจารณ์ พานิช, 2556) โรงเรียนแห่งความสุขจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะ

โรงเรียนจึงมีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตาม การจะบรรลุเป้าหมายนี้ได้ จำเป็นต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา ซึ่งนำมาสู่แนวคิด "โรงเรียนแห่งความสุข" โรงเรียนแห่งความสุขเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร (อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, และมัทนา วังถนอมศักดิ์, 2563) ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาทักษะชีวิตควบคู่ไปกับวิชาการ ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีพัฒนาการที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา เป้าหมายของการศึกษาและเป้าหมายการพัฒนาประเทศควรจะเป็นไปเพื่อสร้างผู้เรียนให้เป็นพลเมืองที่มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมมีจิตสำนึกเป็นพลเมืองที่รับผิดชอบเพื่อส่วนรวม อย่างไรก็ตาม การสร้างโรงเรียนแห่งความสุขนั้นจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ

การบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำมีประสิทธิภาพส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารที่มีการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ และการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จะสามารถส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้งทางร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณแก่ทุกคนในโรงเรียน ภาวะผู้นำจึงมีบทบาทสำคัญที่จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นการมีส่วนร่วม และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสุขของทุกคนในโรงเรียน เป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ซึ่งมีความท้าทายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของทุกคนในโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนกระบวนการ การพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขนั้น เริ่มต้นจากการพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม กล่าวคือ ต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาครูและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสามารถสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น อันจะนำมาซึ่งความน่าเชื่อถือ ศรัทธา และเกียรติภูมิในสังคม ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียนนั้น มีรากฐานมาจากการพัฒนาบุคลากรภายในให้มีความพร้อมและทุ่มเทในการทำงานด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการอบรมสั่งสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างสมบูรณ์ ในบริบทนี้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการครูและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างความสุขให้แก่นักเรียนและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขอย่างยั่งยืน (อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, 2562)

โรงเรียนแห่งความสุข (Happy School) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสุข ความเป็นอยู่ที่ดี และการพัฒนาอย่างรอบด้านของทุกคนในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหาร แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดใน



สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย อบอุ่น และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล ในทฤษฎีด้านความสุขทั้งหลายเหล่านี้ พบได้ว่ามีความเชื่อมโยงที่สำคัญสามประการ คือ 1) ความสุขเป็นสิ่งที่เราเกิดขึ้นร่วมกันผ่านมิตรภาพและสัมพันธภาพ 2) การศึกษามีลักษณะสำคัญ คือ เป็นองค์รวมและมีหลายมิติ 3) การศึกษานำไปสู่ความสุขได้ และสามารถเป็นแหล่งกำเนิดของความสุขได้ด้วยเช่นกัน ดังนั้น เราสามารถเรียนรู้ที่จะมีความสุขและมีความสุขที่จะได้เรียนรู้ ปัจจุบันความสุขได้กลายเป็นวาระเชิงนโยบายที่สำคัญของโลก ในปี พ.ศ. 2554 การแสวงหาความสุขได้รับการยอมรับว่าเป็น “สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน” ตามข้อมติสมัชชาสหประชาชาติ แนวคิดโรงเรียนแห่งความสุขนี้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ องค์ประกอบสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุข ได้แก่ บรรยากาศการเรียนรู้ที่เป็นมิตร สร้างสภาพแวดล้อมที่นักเรียนรู้สึกปลอดภัย กล้าแสดงความคิดเห็น และมีความสุขในการเรียนรู้ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียนส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่อบอุ่น เข้าใจ และเคารพซึ่งกันและกัน การพัฒนาทักษะชีวิตและอารมณ์ และการเสริมสร้างความฉลาดทางอารมณ์ จัดการเรียนการสอนที่ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ ศิลปะ กีฬา และกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างเหมาะสม ส่งเสริมสุขภาพกายและใจโดยจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกาย และการดูแลสุขภาพจิต การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน การพัฒนาครูและบุคลากรเพื่อส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ สร้างขวัญกำลังใจ และสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของครูและบุคลากร การประเมินผลที่เน้นวิธีการประเมินผลที่หลากหลาย เน้นการพัฒนาและการเรียนรู้มากกว่าการแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ จัดให้มีพื้นที่สีเขียว สิ่งอำนวยความสะดวก และอุปกรณ์การเรียนรู้ที่เพียงพอและเหมาะสม การนำแนวคิดนี้มาปรับใช้ในบริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 จึงเป็นการยกระดับคุณภาพการศึกษา และคุณภาพชีวิตของทุกคนในระบบการศึกษาไปพร้อมกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา แนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และความสุขของทุกคนในโรงเรียน อันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความพร้อมรับมือกับความท้าทายในอนาคต สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) และนำเสนอแนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขได้อย่างเหมาะสมกับบริบทสถานศึกษาอีกด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

2.3 เพื่อนำเสนอแนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 5,866 คน กลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดโดยใช้ตารางเครชีและมอร์แกน และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสหวิทยาเขต ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน และครู 346 คน รวม 361 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบ และ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.987

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงระดับของการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

การขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านบุคคล	4.48	0.403	มากที่สุด
โรงเรียนส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูและนักเรียน	4.52	0.582	มากที่สุด
มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนักเรียน	4.52	0.553	มากที่สุด
โรงเรียนส่งเสริมทัศนคติและคุณลักษณะเชิงบวกของนักเรียน	4.47	0.558	มากที่สุด
มีการจัดการความหลากหลายและความแตกต่างของนักเรียนอย่างเหมาะสม	4.35	0.479	มากที่สุด

การขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
โรงเรียนส่งเสริมค่านิยมและแนวปฏิบัติเชิงบวกแก่ทุกคน	4.40	0.589	มากที่สุด
มีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีสำหรับครูและบุคลากร	4.40	0.676	มากที่สุด
โรงเรียนส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของครูและนักเรียน	4.37	0.574	มากที่สุด
มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง	4.58	0.527	มากที่สุด
โรงเรียนส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการพัฒนาโรงเรียน	4.52	0.587	มากที่สุด
มีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลแก่ครูและนักเรียนที่มีผลงานดีเด่น	4.66	0.565	มากที่สุด
โรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ	4.53	0.527	มากที่สุด
มีการส่งเสริมภาวะผู้นำในหมู่นักเรียน	4.47	0.587	มากที่สุด
โรงเรียนสนับสนุนการพัฒนาตนเองของครูและนักเรียน	4.46	0.641	มากที่สุด
มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน	4.46	0.687	มากที่สุด
โรงเรียนส่งเสริมการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและบุคลากร	4.46	0.627	มากที่สุด
ด้านกระบวนการ	4.47	0.511	มากที่สุด
โรงเรียนมีการวางแผนการทำงานที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.41	0.599	มากที่สุด
มีการทำงานเป็นทีมและการประสานงานที่ดีระหว่างฝ่ายต่าง ๆ	4.37	0.688	มากที่สุด
โรงเรียนใช้แนวทางการเรียนการสอนที่หลากหลายและน่าสนใจ	4.58	0.675	มากที่สุด
มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนในกระบวนการเรียนรู้	4.51	0.679	มากที่สุด
โรงเรียนสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในการเรียนการสอน	4.48	0.527	มากที่สุด
มีการติดตามความก้าวหน้าและการบรรลุเป้าหมายของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.52	0.527	มากที่สุด
โรงเรียนจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลายและน่าสนใจ	4.25	0.875	มากที่สุด
มีการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริงและการแก้ปัญหา	4.44	0.681	มากที่สุด
โรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม	4.63	0.510	มากที่สุด
มีการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายและยุติธรรม	4.61	0.516	มากที่สุด
โรงเรียนมีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน	4.45	0.698	มากที่สุด
มีการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง	4.27	0.805	มากที่สุด
โรงเรียนส่งเสริมการเรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างวิชา	4.41	0.694	มากที่สุด
มีการจัดการด้านสุขภาวะและความปลอดภัยในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ	4.51	0.528	มากที่สุด
โรงเรียนมีกระบวนการรับฟังและตอบสนองต่อความคิดเห็นของผู้เรียน	4.55	0.525	มากที่สุด
ด้านสถานที่	4.51	0.494	มากที่สุด
โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร	4.44	0.665	มากที่สุด
บรรยากาศในโรงเรียนส่งเสริมความรู้สึกลดภัยและเป็นกันเองสำหรับนักเรียน	4.59	0.552	มากที่สุด

การขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
มีมาตรการป้องกันและจัดการปัญหาการรังแกในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.40	0.755	มากที่สุด
โรงเรียนมีพื้นที่เปิดโล่งสำหรับการเรียนรู้และการทำกิจกรรมนอกห้องเรียน	4.44	0.677	มากที่สุด
มีการออกแบบและจัดการพื้นที่ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	4.47	0.641	มากที่สุด
ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีความสุข	4.51	0.696	มากที่สุด
ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีความสุข	4.51	0.696	มากที่สุด
โรงเรียนมีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขอย่างทั่วถึง	4.56	0.545	มากที่สุด
มีการใช้วินัยเชิงบวกในการจัดการพฤติกรรมนักเรียน	4.50	0.753	มากที่สุด
โรงเรียนมีแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์แทนการลงโทษ	4.58	0.547	มากที่สุด
มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพและสุขอนามัยที่ดีของนักเรียน	4.54	0.499	มากที่สุด
โรงเรียนมีนโยบายและการปฏิบัติด้านโภชนาการที่ดีสำหรับนักเรียน	4.60	0.549	มากที่สุด
มีการจัดบริการด้านสุขภาพและการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่นักเรียน	4.68	0.635	มากที่สุด
โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญของโรงเรียน	4.26	0.799	มากที่สุด
มีการจัดตั้งสภานักเรียนหรือองค์กรนักเรียนที่มีบทบาทในการบริหารโรงเรียน	4.50	0.712	มากที่สุด
ภาพรวม	4.48	0.439	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับของการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.439) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.403) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ระดับมากที่สุด โดยเฉพาะ มีการสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลแก่ครูและนักเรียนที่มีผลงานดีเด่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.565) รองลงมาเป็น มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.527) และมีการจัดการความหลากหลายและความแตกต่างของนักเรียนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.479)

ด้านกระบวนการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.511) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ระดับมากที่สุดโดยเฉพาะโรงเรียนส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.510) รองลงมาคือมีการประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลายและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.516) และมีการจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.805)

ด้านสถานที่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.494) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ระดับมากที่สุด โดยเฉพาะมีการจัดบริการด้านสุขภาพและการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่

นักเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.68$, S.D. = 0.635) รองลงมาคือโรงเรียนมีนโยบายและการปฏิบัติด้าน
โภชนาการที่ดีสำหรับนักเรียน ($\bar{x} = 4.60$, S.D. = 0.549) และโรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจเรื่องสำคัญของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.799)

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

เพื่อตรวจสอบว่าการแทนค่าตัวแปรในสมการตัวแบบจะไม่เกิด Multicollinearity ผู้วิจัยจะทำการ
ทดสอบความสัมพันธ์กันโดยใช้ค่า Tolerance และ ค่า Variance Inflation Factor (VIF)

การทดสอบความสัมพันธ์ภายในกันเอง (Multicollinearity) โดยพิจารณาจากค่าปัจจัยการ
ขยายตัวของความแปรปรวน (Variance Inflation Factor) มีค่าอยู่ระหว่าง 1.021 - 2.067 ซึ่งมีค่าน้อย
กว่า 10 และค่าความคงทนต่อการยอมรับ (Tolerance) การทดสอบ พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง 0.484 -
0.980 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.100 แสดงว่าไม่มีปัญหาด้าน Multicollinearity ซึ่งแสดงในตารางที่ 5

ผลการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ตามสมมติฐาน
ดังกล่าวข้างต้น ปรากฏผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 2 ผลของการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2

ตัวแปร	b	SE _b	β	T	sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	4.742	0.285	-	16.613*	0.001*	-	-
เพศ	0.020	0.033	0.031	0.593	0.553	0.970	1.031
อายุ	-0.143	0.034	-0.311	-4.246*	0.001	0.484	2.067
ตำแหน่ง	-0.169	0.087	-0.104	-1.948	0.052	0.913	1.095
ประสบการณ์	0.236	0.046	0.365	5.124*	0.001	0.509	1.963
สหวิทยาเขต	0.007	0.013	0.028	0.537	0.592	0.980	1.021

R = 0.285; R² = 0.081; Adjusted R² = 0.068; F = 6.257; sig = 0.001

หมายเหตุ: * หมายถึงนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปร
อิสระและตัวแปรตาม ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.285 หมายถึง ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันกับการขับเคลื่อน
โรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต
2 ร้อยละ 28.50 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R Square) เท่ากับ 0.081 หมายความว่า ตัวแปรอิสระมี
อิทธิพลต่อตัวแปรตาม ร้อยละ 8.10 ซึ่งเป็นในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อีกร้อยละ 91.90 เป็น
อิทธิพลจากตัวแปรอื่นที่ไม่ได้ศึกษา และยังพบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถทำนาย การ
ขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

กรุงเทพมหานคร เขต 2 โดยใช้สถิติ Multiple Regression Analysis พบว่ามีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก หมายความว่า ตัวแปรอิสระมีผลต่อการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถสร้างสมการของความสัมพันธ์ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

การขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 2 = $4.742 + 0.31(\text{เพศ}) - 0.311(\text{อายุ}) - 0.104(\text{ตำแหน่ง}) + 0.365(\text{ประสบการณ์ในการทำงาน}) + 0.028(\text{สหวิทยาเขต})$

แนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัย พบว่าตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ และประสบการณ์ ในขณะที่ตัวแปร เพศ ตำแหน่ง และสหวิทยาเขต ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ขอนำเสนอแนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขเป็น 2 ส่วน ดังนี้

แนวทางหลัก

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการส่งเสริมการถ่ายทอดประสบการณ์และองค์ความรู้สามารถดำเนินการได้โดยเริ่มจากการจัดทำแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) ของครูอาวุโสที่มีประสบการณ์สูง เพื่อระบุนความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จากนั้นจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System) โดยจับคู่ครูอาวุโสกับครูรุ่นใหม่ในสาขาวิชาเดียวกัน กำหนดให้มีชั่วโมงแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เช่น ครูวิทยาศาสตร์อาวุโสที่มีเทคนิคการสอนทดลองที่น่าสนใจ สอนวิธีการจัดการชั้นเรียนปฏิบัติการให้ครูใหม่ พร้อมทั้งจัดให้มีการสังเกตการสอนและสะท้อนผลร่วมกัน นอกจากนี้ควรจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบ "ครูเล่าเรื่อง" เดือนละครั้ง โดยให้ครูอาวุโสเล่าประสบการณ์การแก้ปัญหาในชั้นเรียน เทคนิคการสอนที่ประสบความสำเร็จ หรือนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น พร้อมบันทึกวิดีโอและจัดทำเป็นคลิปสั้นเผยแพร่ในระบบออนไลน์ของโรงเรียน รวมทั้งจัดทำคู่มือการสอนที่รวบรวมเทคนิคและประสบการณ์ของครูอาวุโส เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับครูรุ่นใหม่ การดำเนินการดังกล่าวควรมีการติดตามและประเมินผลเป็นระยะ เพื่อให้การถ่ายทอดความรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัยสามารถดำเนินการได้โดยเริ่มจากการจัดสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะ เช่น ครูรุ่นใหม่อาจต้องการที่พักใกล้โรงเรียน ทุนการศึกษาต่อ หรือการฝึกอบรมพัฒนาทักษะ ขณะที่ครูวัยกลางคนอาจต้องการสวัสดิการด้านการดูแลสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี และครูอาวุโสอาจต้องการการดูแลสุขภาพเฉพาะทาง การจัดห้องพักครูที่เอื้อต่อการทำงาน ในด้านการยกย่องเชิดชูเกียรติ ควรจัดให้มีการมอบรางวัล "ครูดีศรีโรงเรียน" ในหลายประเภทตามช่วงประสบการณ์ เช่น "ครูรุ่นใหม่ไฟแรง" สำหรับครูอายุงานไม่เกิน 5 ปี "ครูมืออาชีพ" สำหรับครูที่มีผลงานโดดเด่นในช่วง 5-15 ปี และ "ครูภูมิปัญญา" สำหรับครูอาวุโสที่เป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน โดยจัดทำคู่มือการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีพี่เลี้ยงให้

คำแนะนำในการทำผลงาน และจัดสรรเวลาให้ครูได้พัฒนาผลงาน นอกจากนี้ควรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เช่น จัดโซนทำงานเงียบสำหรับครูที่ต้องการสมาธิ โซนพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มุมพักผ่อนที่เป็นส่วนตัว และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับการใช้งานของแต่ละช่วงวัย

2. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามความเชี่ยวชาญ โดยการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารความเชี่ยวชาญ สามารถดำเนินการได้โดยเริ่มจากการพัฒนาระบบฐานข้อมูลผู้เชี่ยวชาญแบบดิจิทัล (Digital Expert Directory) ที่รวบรวมข้อมูลความเชี่ยวชาญของครูแต่ละท่าน เช่น สาขาที่เชี่ยวชาญ ประสบการณ์การสอน ผลงานเด่น และนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น โดยใช้ Google Site หรือ Microsoft SharePoint ในการจัดทำเว็บไซต์ที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ จากนั้นพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์โดยใช้ Google Classroom หรือ Microsoft Teams เป็นพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดเก็บสื่อการสอน คลิปวิดีโอสาธิตการสอน และเอกสารความรู้ต่าง ๆ พร้อมทั้งใช้ Google Form หรือ Microsoft Forms ในการติดตามและประเมินผลการนำความรู้ไปใช้ สร้างกลุ่มผู้เชี่ยวชาญใน Line Official Account เพื่อแจ้งข่าวสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้คำปรึกษาแบบทันที รวมทั้งจัดให้มีการประชุมออนไลน์ผ่าน Zoom หรือ Google Meet เดือนละครั้งเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้เชี่ยวชาญ โดยบันทึกการประชุมและเผยแพร่ผ่าน YouTube Channel ของโรงเรียน เพื่อให้ครูที่สนใจสามารถเรียนรู้ย้อนหลังได้ การใช้เทคโนโลยีเหล่านี้จะช่วยให้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางเสริม

1. การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในโรงเรียน จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศสามารถดำเนินการได้โดยเริ่มจากการปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษาให้ปราศจากอคติทางเพศ เช่น ทบทวนคำอธิบายรายวิชาและเนื้อหาการเรียนรู้ให้ใช้ภาษาที่เป็นกลาง ไม่ระบุว่าเป็นงานหรืออาชีพใดเหมาะสมกับเพศใดเพศหนึ่ง ในการเลือกสื่อการสอนควรนำเสนอแบบอย่างที่หลากหลาย เช่น ในวิชาวิทยาศาสตร์ใช้ตัวอย่างนักวิทยาศาสตร์หญิงและชายที่มีผลงานโดดเด่น ในวิชาการงานอาชีพนำเสนอภาพผู้ชายทำงานบ้านและผู้หญิงซ่อมเครื่องยนต์ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควรเปิดโอกาสให้ทุกเพศได้แสดงความสามารถอย่างเท่าเทียม เช่น ในการทำงานกลุ่มให้สลับบทบาทการเป็นผู้นำและผู้ตาม ในวิชาพลศึกษาจัดกิจกรรมที่ทุกเพศสามารถร่วมเล่นได้ หรือให้เลือกกิจกรรมตามความสนใจไม่จำกัดเพศ สำหรับการประเมินผลควรใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและเป็นธรรม เน้นการประเมินตามสภาพจริงที่พิจารณาจากความพยายาม พัฒนาการ และผลงาน โดยไม่นำเพศมาเป็นเงื่อนไขในการให้คะแนน รวมทั้งใช้วิธีการประเมินที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนทุกเพศได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เคารพความแตกต่างและส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศอย่างแท้จริง การดำเนินการตามแนวทางนี้จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เคารพความแตกต่าง ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรทุกเพศ และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เท่าเทียมและยั่งยืน

2. การบูรณาการการทำงานระหว่างตำแหน่ง โดยการสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันในโรงเรียนสามารถดำเนินการได้โดยเริ่มจากการกำหนดค่านิยมองค์กร "ONE TEAM" ที่เน้นการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรม "Team Building" ในช่วงเปิดภาคเรียน เช่น การทำกิจกรรมผจญภัย การแก้ปัญหาร่วมกัน หรือการทำโครงการ

พัฒนาโรงเรียนที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศการทำงานแบบกัลยาณมิตรผ่านกิจกรรม "Coffee Talk" ทุกเช้าวันจันทร์ก่อนเข้าแถว 15 นาที ให้ครูทุกตำแหน่งได้พูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์อย่างไม่เป็นทางการ จัดพื้นที่ทำงานร่วม (Co-working Space) ที่ผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกันได้ ส่งเสริมการเคารพความแตกต่างโดยใช้ระบบพี่เลี้ยง (Buddy System) ให้ครูอาวุโสดูแลครูใหม่ ใช้คำพูดที่แสดงการให้เกียรติ เช่น คุณครู อาจารย์ ท่านผู้อำนวยการ และจัดให้มีการยกย่องชมเชยผลงานที่โดดเด่นของบุคลากรทุกระดับในการประชุมประจำเดือน มอบรางวัล "Star of the Month" ให้กับครูและบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในแต่ละด้าน เช่น ด้านการสอน ด้านกิจกรรม ด้านบริการ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ผลงานผ่านสื่อต่างๆ ของโรงเรียน การดำเนินการเหล่านี้จะช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกัน เกิดความภาคภูมิใจในงาน และนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3. การประสานความร่วมมือระหว่างสหวิทยาเขต สามารถดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีร่วมกันระหว่างสหวิทยาเขตสามารถดำเนินการได้โดยเริ่มจากการสร้างฐานข้อมูลกลางโดยใช้ Google Workspace for Education ที่ทุกโรงเรียนในสหวิทยาเขตสามารถเข้าถึงได้ จัดเก็บข้อมูลสำคัญเช่น แผนการสอน สื่อการเรียนรู้ แบบทดสอบ และเอกสารการบริหาร โดยจัดหมวดหมู่ตามกลุ่มสาระและระดับชั้น พัฒนาระบบการเรียนการสอนออนไลน์ร่วมกันผ่าน Google Classroom ที่ครูในกลุ่มสาระเดียวกันสามารถแชร์บทเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น คุรุคณิตศาสตร์ ม.1 จากทุกโรงเรียนร่วมกันพัฒนาบทเรียนออนไลน์ที่มีทั้งวิดีโอการสอน แบบฝึกหัดออนไลน์ และการประเมินผล สำหรับซอฟต์แวร์และสื่อดิจิทัล สหวิทยาเขตสามารถจัดซื้อลิขสิทธิ์ร่วมกัน เช่น โปรแกรม Adobe Creative Cloud สำหรับผลิตสื่อ หรือโปรแกรม Kahoot Premium สำหรับสร้างเกมการเรียนรู้ และจัดทำระบบบริหารจัดการร่วมกันผ่าน Microsoft Teams ที่มีห้องประชุมเสมือนสำหรับผู้บริหาร ห้องทำงานสำหรับกลุ่มสาระ และระบบจัดการเอกสารที่ทุกโรงเรียนสามารถใช้งานร่วมกัน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีเช่นนี้จะช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน ประหยัดทรัพยากร และเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสหวิทยาเขต การประสานความร่วมมือระหว่างสหวิทยาเขตที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการจัดการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และยกระดับคุณภาพการศึกษาของทุกโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาให้สูงขึ้น

5. อภิปรายผล

ระดับของการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษที่มีความพร้อมในด้านบุคลากรทั้งนี้การสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่อง มีระบบการบริหารจัดการที่เป็นระบบนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการ รวมถึงการจัดการเรียนการสอน และมีจิตสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้รวมถึงมีการจัดบริการด้านสุขภาพ และการตรวจสุขภาพประจำปีให้นักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรนิรวรรณ ศิริภูมิ และชนมณี ศิลานุกิจ (2567) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ระดับองค์การแห่งความสุขในสถานศึกษา

ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก รวมถึงการศึกษาของ รุจิกร ตูลาธารและนุชนรา รัตนศิริประภา (2567) ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ผลการศึกษา พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี ทั้งภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

แนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ประกอบด้วย แนวทางหลัก 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามความเชี่ยวชาญ แนวทางเสริม 1) การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในโรงเรียน 2) การบูรณาการการทำงานระหว่างตำแหน่ง 3) การประสานความร่วมมือระหว่างสหวิทยาเขต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชินกฤต ศรีสุข และคณะ (2567) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 ประกอบด้วยกลยุทธ์หลัก 4 กลยุทธ์หลักคือ 1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการใช้เทคโนโลยี ให้มีประสิทธิภาพ 2 พัฒนาสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข 3 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างมีความสุข และ 4 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข

6. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีระหว่างสหวิทยาเขต

2. โรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทั้งด้านบุคคล กระบวนการ และสถานที่อย่างสมดุล

3. ควรมีการพัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขในบริบทที่แตกต่างกัน

2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

3. ควรมีการศึกษาลักษณะของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะชีวิตของผู้เรียน

4. ควรมีการพัฒนาเครื่องมือประเมินความสุขในโรงเรียนที่มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

5. ควรมีการศึกษาทบทวนของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข



องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

1. โมเดลการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขแบบบูรณาการ 3P (People-Process-Place) ที่เน้นความสัมพันธ์และการพัฒนาอย่างสมดุลระหว่างองค์ประกอบทั้งสามด้าน
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงความสุข (Happy Leadership) ที่มุ่งเน้นการสร้างความสุขในการทำงานและการเรียนรู้ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
3. ระบบการประเมินและติดตามผลการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขที่ครอบคลุมทั้งมิติด้านคุณภาพการศึกษาและความสุขของผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- ชินกฤต ศรีสุข และคณะ. (2567). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 9(7), 445 -
463.
- พัทธนิวรรณ ศิริภูมิ และชนมณี ศิลาณกิจ. (2567). องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพตะวันออก. *วารสารนิติรัฐ*, 2(1), 36 - 47.
- รุจิกร ตุลาธารและนุชนรา รัตนศิริระประภา. (2567). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็น
องค์กรแห่งความสุข ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากาญจนบุรี. *วารสาร
มหาวิทยาลัยศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์*, 10(2), 204 - 221.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่21*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2560). *โรงเรียนสุขภาวะ การศึกษาแบบนวัตกรรมยุคใหม่
(Healthy School)*. เข้าถึงได้จาก [https://dol.thaihealth.or.th/Media/Index/591e0f31-e19d-
e711-80e3-00155d65ec2e](https://dol.thaihealth.or.th/Media/Index/591e0f31-e19d-e711-80e3-00155d65ec2e)
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579*. กรุงเทพมหานคร:
พริกหวานกราฟฟิค จำกัด
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ
: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์, และมัทนา วัฒนอมศักดิ์. (2563). การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้าน
หนองฝ้าย. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 11(2), 17 - 31.
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). *การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย*. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. New York: Routledge.



- Kenneth Leithwood and Jingping Sun. (2018). Academic culture: a promising mediator of school leaders' influence on student learning. *Journal of Educational Administration*, 56(4), 350 – 363.
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. New York: Oxford University Press.
- UNESCO. (2016). *Happy Schools! A Framework for Learner Well-being in the Asia Pacific*. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244140>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. New York: United Nations