รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10

A School Administration Model towards a Happy School based on Buddhist Principles for Small-Sized Schools under the Office of the Primary Educational Service Area, Inspection Region 10

นิศรา ไชยเพีย[1] บุญช่วย ศิริเกษ[2] และพิมพ์อร สดเอี่ยม[3]
Nisara Chaiphia, Boonchuay Sirikase and Pimorn Sodium

Received: May 02, 2026
Revised: July 01, 2026
Accepted: July 03, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10 จากการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีแบบวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ ด้านบริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ PNImodified ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.34, S.D. = 0.77) สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$

[1-3] มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย; Mahamakut Buddhist University
Corresponding author, e-mail: Gtnisara@gmail.com, Tel. 0872247171

= 4.66, S.D. = 0.48) และลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก ($PNI_{modified}$ = 0.428) ลำดับที่ 2 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ ($PNI_{modified}$ = 0.403) ลำดับที่ 3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ($PNI_{modified}$ = 0.381) และลำดับที่ 4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ($PNI_{modified}$ = 0.365) ตามลำดับ และ 2) แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 สรุปได้ว่า ด้านการมีทัศนคติเชิงบวกมี 5 แนวทาง ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมายมี 5 แนวทาง ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสมมี 5 แนวทาง และ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีมี 5 แนวทาง

คำสำคัญ: รูปแบบการบริหารสถานศึกษา, แนวทางการพัฒนา, โรงเรียนแห่งความสุข, หลักพุทธธรรม

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the current and desired state, and needs of the school administration model towards a happy school based on Buddhist principles for small-sized schools under the Office of Primary Educational Service Area, Inspection Region 10; and 2) to study guidelines for developing the school administration model towards a happy school based on Buddhist principles for small-sized schools in Inspection Region 10, from a study of small-sized schools with best practices in school administration. The sample group consisted of 322 school administrators from schools under the Office of Primary Educational Service Area 10, Inspection Region 10. Data collection tools were questionnaires and semi-structured interviews. Data analysis was performed using the mean and standard deviation. Needs analysis was conducted by using the data from the current and desired states to calculate the needs index to prioritize essential needs using the PNImodified index. The research findings revealed that 1) the overall current situation was at a moderate level ($\overline{X}$ = 3.34, S.D. = 0.77), while the overall desired situation was at the highest level ($\overline{X}$ = 4.66, S.D. = 0.48). The priorities of needs, ranked from most to least important, were: 1st place: positive attitude ($PNI_{modified}$ = 0.428), 2nd

place: operational outcomes ($PNI_{modified}$ = 0.403), 3rd place: appropriate welfare ($PNI_{modified}$ = 0.381), and 4th place: a good learning environment ($PNI_{modified}$ = 0.365); 2) guidelines for developing a school administration model towards happy schools based on Buddhist principles for small-sized schools under the Office of Primary Educational Service Areas, Inspection Region 10 concluded that there were 5 approaches to positive attitudes, 5 approaches to achieving target results, 5 approaches to appropriate welfare, and 5 approaches to creating a good learning environment.

Keywords: School Administration Model, Development Guidelines, Happy School, Buddhist Principles

บทนำ

ประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้อย่างชัดเจนในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 โดยเฉพาะในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมุ่งเน้นให้คนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566–2570 ที่วางรากฐานการพัฒนาประเทศสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขนาดเล็กซึ่งในปีการศึกษา 2566 มีจำนวนมากถึง 14,996 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.16 ของโรงเรียนทั้งหมดทั่วประเทศ และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กลับเผชิญกับปัญหาสำคัญใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร ซึ่งพบการขาดแคลนครู ครูย้ายบ่อย และครูขาดขวัญกำลังใจ ด้านการเรียนการสอนที่หลักสูตรไม่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนและขาดแคลนสื่อการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการที่รูปแบบการบริหารไม่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ และด้านการมีส่วนร่วมที่ชุมชนขาดศักยภาพในการสนับสนุนสถานศึกษา ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและสุขภาวะของบุคลากรในสถานศึกษาขนาดเล็ก

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะกรอบแนวทางการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืน โดยมุ่งกระตุ้นจูงใจและสร้างความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจให้แก่บุคลากร ผ่านหลักการ 8 ประการ ได้แก่ Happy Body, Happy Heart, Happy

Relax, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money, Happy Family และ Happy Society ซึ่งเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทสถานศึกษาจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในบริบทของโรงเรียนแห่งความสุขนั้น UNESCO ประเทศไทย (2565) ได้ระบุปัจจัยสำคัญ 5 ประการ ได้แก่ มิตรภาพและความสัมพันธ์ในสังคมโรงเรียน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่อบอุ่น เสรีภาพและความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน การทำงานเป็นทีม และทัศนคติเชิงบวกของครู ขณะที่ในด้านพุทธธรรม ความสุขเชื่อมโยงกับหลักไตรสิกขา อันได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา โดยประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ ความพอใจในชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเกื้อกูล การมีศรัทธาต่อความถูกต้องดีงาม การมีใจสุขสงบ และการมีปัญญารู้เข้าใจความเป็นจริงของชีวิต (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2555) นอกจากนี้ หลักสังคหวัตถุ 4 อัน ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ยังเป็นหลักธรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความสุขร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิผล ทั้งนี้ อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ (2566) และณัฏฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และจิราพร ระโหฐาน (2566) ยืนยันว่าความสุขของบุคลากรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพัน ความทุ่มเท และผลการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

สำหรับบริบทเชิงพื้นที่ โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ต้องเผชิญกับสภาพปัญหาที่สอดคล้องกับแนวโน้มระดับประเทศ ทั้งในด้านการขาดแคลนบุคลากรครู ปัญหาขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนสภาพแวดล้อมการบริหารจัดการที่ไม่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2563) ชี้ว่าโรงเรียนในฐานะองค์กรระบบเปิดจำเป็นต้องปรับกระบวนทัศน์สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขมากยิ่งขึ้น ขณะที่ กมลพรรณ เอกณรงค์ และรับขวัญ ภูษาแก้ว (2561) พบว่าโรงเรียนแห่งความสุขต้องให้ความสำคัญใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคนและมนุษยสัมพันธ์ ด้านกระบวนการเรียนการสอน และด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม

จากสภาพปัญหาและบริบทที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ยังคงต้องการรูปแบบการบริหารที่เป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับบริบทของตนเองในการพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถระบุองค์ประกอบและปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสุขในองค์กรได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมและ

สร้างสุขภาวะที่ดีให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้เรียน ตลอดจนเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัดและผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำรูปแบบที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10 จากการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีแบบวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านบริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 528 คน (สำนักงานเขตตรวจราชการที่ 10, 2568)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ปีการศึกษา 2568 จำนวน 322 คน โดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (1970) ที่มีความคลาดเคลื่อน .05

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามหลักของ Likert เพื่อประเมินสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการ จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี 2) การมีทัศนคติเชิงบวก 3) การมีสวัสดิการที่เหมาะสม 4) การมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Item-Objective Congruence Index: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60-1.00 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.991

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index) เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็น โดยการคำนวณ PNI modified

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10 จากการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กที่มีแบบวิธีปฏิบัติเป็นเลิศ (Best Practice) ด้านบริหารสถานศึกษา

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 โดยจะต้องเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก และเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยสร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured Interview) จากข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความต้องจำเป็นการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 และนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไข และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Item-Objective Congruence Index: IOC) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.60-1.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสัมภาษณ์แนวทางการใช้รูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 มาสรุปประเด็นและนำเสนอโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบัน สภาพพึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของรูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 10 โดยรวมรายด้าน ปรากฏดังนี้

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

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

ลำดับความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก ($PNI_{modified}$ = 0.428) ลำดับที่ 2 ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ

($PNI_{modified}$ = 0.403) ลำดับที่ 3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ($PNI_{modified}$ = 0.381) และลำดับที่ 4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ($PNI_{modified}$ = 0.365) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และค่าความต้องการ จำเป็น โดยรวมรายด้าน

การบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรม	**สภาพปัจจุบัน**			**สภาพที่พึงประสงค์**			**PNI (I-D) D**	**ลำดับ**
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการดำเนินงาน		
ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี	3.37	0.73	ปานกลาง	4.60	0.50	มากที่สุด	0.365	4
ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก	3.30	0.71	ปานกลาง	4.72	0.45	มากที่สุด	0.428	1
ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม	3.36	0.83	ปานกลาง	4.64	0.50	มากที่สุด	0.381	3
ด้านผลลัพธ์การดำเนินการ	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**	

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่โรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตตรวจราชการที่ 10 สรุปได้ดังนี้

2.1 ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก

1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดนโยบายส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ น่าอยู่ อบอุ่น และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดค่านิยมร่วม (Core Values) ขององค์กร วางแผนกิจกรรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

2) ผู้บริหารกำหนดแนวทางการบริหารที่เน้นความไว้วางใจ ความโปร่งใส และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ยึดหลักธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม วางระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

3) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น ความเมตตา การเกื้อกูล วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู

4) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

5) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้กำลังใจซึ่งกันและกัน มีระบบยกย่อง ชื่นชม และเสริมแรงเชิงบวก เปิดเวที “เล่าเรื่องดีๆในที่ทำงาน”

2.2 ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ ครูและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน กำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา วางแผนยกระดับคุณภาพผู้เรียน เช่น แผนพัฒนาการเรียนรู้รายกลุ่ม/รายบุคคล

2) ผู้บริหารชี้แจงนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างชัดเจน อธิบายมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด และแนวทางดำเนินงาน สร้างความเข้าใจร่วมกันผ่านการประชุม เอกสาร

3) ครูจัดการเรียนการสอนตามแผนและมาตรฐาน ใช้นวัตกรรม สื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม ดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย

4) ครูพัฒนาศักยภาพนักเรียน จัดกิจกรรมแข่งขันทางวิชาการ ทักษะ และความสามารถพิเศษ ส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมการแข่งขันในระดับต่าง ๆ เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และสร้างชื่อเสียงให้สถานศึกษา

5) โรงเรียนติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเมินผลการปฏิบัติงานของครูตามตัวชี้วัด

2.3 ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม

1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดนโยบายด้านสวัสดิการและความมั่นคง วิเคราะห์ความต้องการของครูและบุคลากร เช่น รายได้ สวัสดิการสุขภาพ

2) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดระบบแรงจูงใจและการยกย่อง วางแผนระบบการยกย่อง เช่น รางวัลบุคลากรดีเด่น กำหนดเกณฑ์ประเมินผลงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม

3) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันกำหนดแนวทางพัฒนาวิชาชีพ ชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างชัดเจน วางแผนกิจกรรมพัฒนา เช่น อบรม ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้

4) โรงเรียนสนับสนุนความก้าวหน้า เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาศักยภาพ

5) โรงเรียนยกย่องและสร้างแรงจูงใจ มอบรางวัล ประกาศเกียรติคุณแก่ผู้มีผลงานดีเด่น

2.4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดี

1) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันวิเคราะห์กำหนดนโยบายและสื่อสาร ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย น่าอยู่ และเอื้อต่อการทำงาน ชี้แจงแนวทาง เป้าหมายและบทบาทหน้าที่ให้ครูและบุคลากรเข้าใจอย่างทั่วถึง

2) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นร่วมกันวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจุบัน (จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา) กำหนดแนวทางและกิจกรรมพัฒนา เช่น ความปลอดภัย ความสะอาด บรรยากาศองค์กร

3) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันวางแผนทรัพยากร ประสานความร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก เช่น ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดหาและจัดสรรทรัพยากร เช่น งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เช่น ความพึงพอใจ ความปลอดภัย ประสิทธิภาพการทำงาน

4) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ปรับปรุงอาคารสถานที่ ห้องทำงาน ห้องเรียน ให้เหมาะสมและปลอดภัย จัดพื้นที่ให้เอื้อต่อการทำงาน มีแสงสว่าง อากาศถ่ายเทดี มีอุปกรณ์เพียงพอ ส่งเสริมบรรยากาศที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งกายและจิตใจในการทำงาน

5) ผู้บริหาร คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (PLC) ร่วมกันประเมินด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีและบรรยากาศขององค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

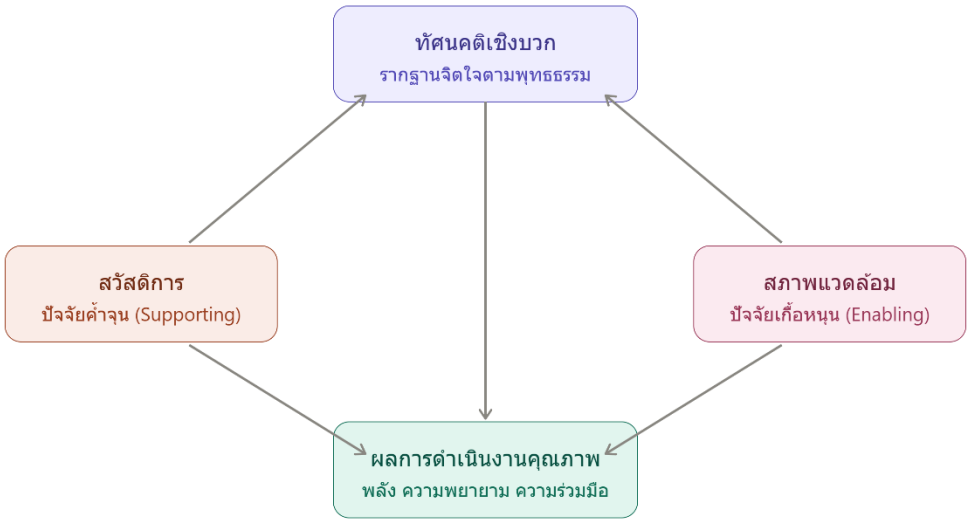
1. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า สภาพปัจจุบันโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการมีทัศนคติเชิงบวก โดยพบว่าด้านการมีทัศนคติเชิงบวกได้รับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นสูงสุด เนื่องจากแม้สภาพที่พึงประสงค์ในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง แต่สภาพปัจจุบันกลับมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในบรรดาทุกด้าน ส่งผลให้ช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับสภาพที่คาดหวังมีความกว้างมากที่สุด ในทำนองเดียวกัน ด้านผลลัพธ์การดำเนินการและด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสมมีช่องว่างในระดับรองลงมาตามลำดับ เนื่องจากสภาพที่พึงประสงค์อยู่ใน

ระดับสูงขณะที่สภาพปัจจุบันยังไม่สามารถตอบสนองได้อย่างเพียงพอ ส่วนด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีได้รับการจัดลำดับความต้องการจำเป็นต่ำสุด เนื่องจากแม้สภาพที่พึงประสงค์ในด้านนี้อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน แต่สภาพปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในบรรดาทุกด้าน จึงทำให้ช่องว่างระหว่างสภาพจริงกับสภาพที่คาดหวังแคบกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมมาอย่างต่อเนื่องในระดับหนึ่งแล้ว ขณะที่ด้านทัศนคติเชิงบวกยังคงเป็นประเด็นที่ต้องเร่งพัฒนาและส่งเสริมอย่างเร่งด่วนเป็นลำดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Luthans, Youssef and Avolio (2007) ที่ชี้ให้เห็นว่าทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological Capital: PsyCap) ซึ่งประกอบด้วยความหวัง การมองโลกในแง่ดี ความยืดหยุ่นทางจิตใจ และความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานและความผาสุกของบุคลากรในองค์กร แต่มักถูกละเลยในการพัฒนาเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านกายภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าช่องว่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในด้านนี้จึงกว้างที่สุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cameron, Mora, Leutscher and Calarco (2011) ที่พบว่าการปฏิบัติเชิงบวกในองค์กร (Positive Practices) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผลขององค์กร โดยส่งผลผ่านการกระตุ้นอารมณ์เชิงบวกและทัศนคติที่ดีของบุคลากร ส่วนผลลัพธ์การดำเนินการที่มีความต้องการจำเป็นในลำดับรองลงมานั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1999) ที่อธิบายว่าสภาวะทางจิตใจเชิงบวกและการรับรู้เชิงบวกของบุคลากรส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและปริมาณของผลการปฏิบัติงาน สำหรับด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ผลการศึกษาสอดคล้องกับ Walton (1974) ซึ่งเสนอกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ โดยระบุว่าการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) เป็นรากฐานสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน และเมื่อบุคลากรยังไม่ได้รับการตอบสนองในจุดนี้อย่างเพียงพอ ย่อมก่อให้เกิดช่องว่างความต้องการจำเป็นในระดับสูง และผลที่พบว่าด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีมีความต้องการจำเป็นต่ำสุดนั้น

2. ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาทั้ง 4 ด้านมีลักษณะที่สอดประสานและเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ กล่าวคือ ด้านการมีทัศนคติเชิงบวกเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อบอุ่น เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมกำหนดค่านิยมร่วม ส่งเสริมบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร และสนับสนุนระบบยกย่องชมเชยเพื่อเสริมแรงเชิงบวกในองค์กร ด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมายมุ่งเน้นการกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน พัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างรอบด้าน ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงเผยแพร่ผลสำเร็จสู่ชุมชนเพื่อสร้างความไว้วางใจและความยั่งยืน ด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสมให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ความ

ต้องการของบุคลากร จัดระบบแรงจูงใจและการยกย่องอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และส่งเสริมเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างชัดเจน ขณะที่ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเน้นการปรับปรุงพื้นที่ทางกายภาพให้ปลอดภัย เอื้อต่อการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศเชิงบวกผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาโรงเรียนสู่องค์กรแห่งความสุขจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการทั้งด้านภายในจิตใจของบุคลากร ด้านผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ด้านการดูแลเอาใจใส่ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมไปพร้อมกัน เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความสุขในการทำงานและประสิทธิผลขององค์กรอย่างยั่งยืนตามหลักพุทธธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Seligman (2011) ที่นำเสนอกรอบแนวคิด PERMA ซึ่งระบุว่าอารมณ์เชิงบวก (Positive Emotion) เป็นรากฐานสำคัญของความผาสุกในองค์กร และเมื่อบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีอารมณ์เชิงบวกผ่านการชื่นชมและการมีส่วนร่วม จะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิผลและความสุขที่ยั่งยืน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Auliah et al. (2021) ที่พบว่าโรงเรียนที่ส่งเสริมอารมณ์เชิงบวกและความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในองค์กรจะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งมั่นมากยิ่งขึ้น ส่วนผลการศึกษาด้านการมีผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่เน้นการกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน การพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องนั้น สอดคล้องกับกรอบแนวคิด Happy Schools ของ UNESCO Bangkok (2016) ที่กำหนดให้กระบวนการ (Process) เป็นหนึ่งในสามแกนหลักของโรงเรียนแห่งความสุข โดยเน้นการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่สมดุลทั้งด้านวิชาการและความเป็นอยู่ที่ดีของทุกฝ่าย รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ Seligman, Ernst, Gillham and Reivich (2009) ที่ยืนยันว่าการผสมผสานทักษะการเรียนรู้กับการส่งเสริมความสุขในสถานศึกษาจะส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นควบคู่กับความเป็นอยู่ที่ดีทางจิตใจ ในด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสม ซึ่งครอบคลุมระบบแรงจูงใจ การยกย่อง และการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Benevene, De Stasio and Fiorilli (2020) ที่พบว่าปัจจัยองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมสถาบันและโอกาสพัฒนาวิชาชีพ มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานและสุขภาพจิตของครู และสำหรับด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งเน้นการปรับปรุงพื้นที่ทางกายภาพ ความปลอดภัย และบรรยากาศองค์กรเชิงบวกนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hackman and Oldham (1976) ที่ชี้ว่าการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Smetackova et al. (อ้างใน Benevene et al., 2020) ที่พบว่าการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร ควบคู่กับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เป็นปัจจัยป้องกันภาวะหมดไฟในครูได้อย่างมีประสิทธิผล

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

โมเดลนี้สื่อถึงแนวคิด “Inside-Out Happy School Model” ที่สังเคราะห์จากผลการศึกษา โดยมีองค์ประกอบหลักทำงานเป็นระบบดังนี้

แกนกลางเริ่มจาก ทัศนคติเชิงบวกตามหลักพุทธธรรม ในจิตใจของผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งเป็นจุดตั้งต้นของการเปลี่ยนแปลงแบบ "จากภายในสู่ภายนอก" เมื่อฐานจิตใจมั่นคงแล้ว จะส่งผลโดยตรงไปสู่ ผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพ ซึ่งขับเคลื่อนด้วยพลัง ความพยายาม และความร่วมมือของบุคลากร

ระหว่างทางนี้ มีปัจจัยสองส่วนที่ทำหน้าที่แตกต่างกันแต่เสริมพลังซึ่งกันและกัน คือ สวัสดิการ ซึ่งทำหน้าที่เป็นปัจจัยค้ำจุน (Supporting Factor) คอยรักษาแรงจูงใจและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร และ สภาพแวดล้อม ซึ่งทำหน้าที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุน (Enabling Factor) สร้างบริบทภายนอกที่เอื้อต่อการทำงาน ทั้งสองส่วนนี้เชื่อมโยงทั้งกับฐานจิตใจและกับผลการดำเนินงาน

ทั้ง 4 องค์ประกอบนี้ไม่ได้ทำงานแบบเส้นตรงทางเดียว แต่หมุนเวียนหนุนเสริมกันต่อเนื่องในลักษณะ “วงจรคุณธรรม” ที่สอดคล้องกับหลักอิทัปปัจจยตา คือความเป็นเหตุปัจจัยต่อกัน ทำให้แม้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรก็สามารถพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน เพราะรากฐานความสุขที่แท้จริงอยู่ที่คุณภาพจิตใจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร มากกว่าขนาดหรือความพร้อมของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขตามหลักพุทธธรรมให้เป็นวาระแห่งชาติด้านการศึกษา โดยบรรจุเป็นตัวชี้วัดในแผนพัฒนาการศึกษาของชาติอย่างชัดเจน ครอบคลุมทั้งด้านทัศนคติเชิงบวก ผลลัพธ์การดำเนินการ สวัสดิการที่เหมาะสม และสภาพแวดล้อมที่ดี พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโรงเรียนขนาดเล็กเป็นการเฉพาะ เพื่อให้สถานศึกษาที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรสามารถขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสวัสดิการและความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างเป็นระบบ โดยพัฒนากลไกการยกย่องเชิดชูเกียรติที่มีความหลากหลาย ครอบคลุม และเป็นธรรม รวมถึงกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจนและเข้าถึงได้สำหรับครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านสวัสดิการระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็ก อันจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความมั่นคงในการปฏิบัติงานในพื้นที่

3. กระทรวงศึกษาธิการควรกำหนดนโยบายบูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับมาตรฐานการบริหารสถานศึกษา โดยพัฒนาเกณฑ์การประเมินโรงเรียนแห่งความสุขที่ใช้หลักพุทธธรรมเป็นกรอบแนวคิดหลัก และกำหนดให้การประเมินดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้สถานศึกษาทุกขนาดให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสุขและคุณธรรมควบคู่ไปกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการอย่างสมดุล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาด้านการมีทัศนคติเชิงบวกไปประยุกต์ใช้เป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด โดยจัดทำแผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วยกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ ระบบเสริมแรงเชิงบวก และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งบูรณาการหลักพุทธธรรม เช่น เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เข้าสู่กิจกรรมประจำวันของสถานศึกษา เพื่อสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัยทางจิตใจ และเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขในระยะยาว

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาด้านผลลัพธ์การดำเนินการและด้านการมีสวัสดิการที่เหมาะสมไปปรับใช้ในการวางแผนการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาตนเองอย่างบูรณาการ โดยกำหนดเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ร่วมกันในระดับทีม ติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบด้วยวงจร PDCA และใช้ประโยชน์จากระบบการยกย่องและการพัฒนาวิชาชีพที่สถานศึกษาจัดให้อย่างเต็มศักยภาพ อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูไปพร้อมกัน

3. สถานศึกษาควรนำแนวทางการพัฒนาด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีไปใช้เป็นรากฐานในการสร้างบริบทที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนทั้งสามด้านที่เหลือ โดยจัดทำแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพและบรรยากาศองค์กรอย่างมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกระดับ ประสานความร่วมมือกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสนับสนุนทรัพยากร และดำเนินการประเมินผลสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรม PLC เพื่อให้การพัฒนาสภาพแวดล้อมมีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของสถานศึกษาอยู่เสมอ

คำรับรองและการเปิดเผยข้อมูลของผู้เขียน

1. การเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest)

ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจมีอิทธิพลต่อการออกแบบ การดำเนินการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล หรือการนำเสนอผลการวิจัย

2. การใช้ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสนับสนุนการจัดทำต้นฉบับ

ลักษณะการใช้งาน การตรวจแก้ภาษา การระดมความคิด การร่างเนื้อหา หรือการสังเคราะห์วรรณกรรม โดยการใช้ในระดับประโยค ย่อหน้า หรือส่วนใดของบทความ คำรับรองความรับผิดชอบของผู้เขียน โดยยืนยันว่าผู้เขียนได้ตรวจสอบ แก้ไข และรับผิดชอบต่อเนื้อหาทั้งหมดของบทความฉบับสุดท้าย

3. คำรับรองเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูล (Data Availability Statement)

ข้อมูลสามารถเปิดเผยได้

4. คำรับรองด้านจริยธรรมการวิจัย (Ethics Statement)

การรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรม รหัส SCPHYLIRB-2568/712 วันที่รับรอง 12 ตุลาคม 2568

5. แหล่งทุนสนับสนุนการวิจัย (Funding)

ไม่มีแหล่งเงินทุน

6. การระบุบทบาทของผู้มีส่วนร่วมตามหลัก CRediT

การกำกับดูแล โดยกำกับ ติดตาม ให้คำแนะนำ และรับผิดชอบภาพรวมของการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

กมลพรรณ เอกณรงค์ และรับขวัญ ภูษาแก้ว. (2561). การบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, *13*(1), 285–297. retrieved from https://so01.tci-thaijo.org/index.php/OJED/article/view/163129

ณัฏฐนันท์ อ่ำขวัญยืน และจิราพร ระโหฐาน. (2566). ความยุติธรรมในองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 6(2), 1013-1028. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jmhs1_s/article/view/263789/179117

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สุวีริยาสาส์น.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2555). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.* (พิมพ์ครั้งที่ 23). สำนักพิมพ์ผลิธัมม์.

สำนักงานเขตตรวจราชการที่ 10. (2568). *ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาเขตตรวจราชการที่ 10.* https://reo10.moe.go.th/wp-content/uploads/2019/01/2561Data_Info.pdf

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13. https://eqmplatform.onep.go.th/public-plan/detail/1023

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์. (2566). คู่มือการกำหนดสมรรถนะตามลักษณะงาน ภาคปฏิบัติ. ไทยสกิลล์พลัส.

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2563). การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, *11*(2), 17–31. https://so02.tci-thaijo.org/index.php/EdAd/article/view/242423

Auliah, A., Thien, L. M., Kho, S. H., Abd Razak, N., Jamil, H., Ahmad, M. Z. (2021). Exploring positive school attributes: Evidence from school leader and

teacher perspectives. *SAGE Open*, *11*(4), 1–14. https://doi.org/10.1177/21582440211061572

Benevene, P., De Stasio, S., & Fiorilli, C. (2020). Editorial: Well-being of school teachers in their work environment. *Frontiers in Psychology*, *11*, 1239. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01239

Cameron, K. S., Mora, C., Leutscher, T., & Calarco, M. (2011). Effects of positive practices on organizational effectiveness. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *47*(3), 266–308. https://doi.org/10.1177/0021886310395514

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, *16*(2), 250–279. https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement, 30*, 607-610.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.

Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

Seligman, M. E. P., Ernst, R. M., Gillham, J., Reivich, K. & Linkins, M. (2009). Positive education: Positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, *35*(3), 293–311. https://doi.org/10.1080/03054980902934563

UNESCO Bangkok. (2016). *Happy schools! A framework for learner well-being in the Asia-Pacific*. UNESCO Asia and Pacific Regional Bureau for Education.

UNESCO ประเทศไทย. (2565). *โรงเรียนแห่งความสุข! กรอบแนวคิดเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้เรียนในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374061

Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, *52*(3), 12–16.

Warr, P. (1999). *Well-being and the workplace. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 392–412). Russell Sage Foundation.