



การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

วิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา”

ของ ณิชชยา นาวิสุทธิ์

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
(ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์)

..... ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ศาสตราจารย์ ดร. ปกรณ์ ประจันบาน)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง)

..... กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
(ดร.พิทยา แสงสว่าง)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ ชาติคำมูล)

อนุมัติ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชมนาด อินทจามรรักษ์)

หัวหน้าภาควิชาภาษาศาสตร์ คติชนวิทยา ปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ชื่อเรื่อง	การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
ผู้วิจัย	ณัฐชยา นาควิสุทธิ์
ประธานที่ปรึกษา	ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง ดร.พิทยา แสงสว่าง
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ด. การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2568
คำสำคัญ	การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้, การเป็นองค์กรแห่งความสุข, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา, การวิจัยเชิงปฏิบัติการ

บทคัดย่อ

การวิจัยการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยประยุกต์ใช้การประเมินเชิงพัฒนา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาผลลัพธ์การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยการใช้แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ระยะเวลาในการดำเนินการ เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2568 ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2569 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ประกอบด้วย 3 วงรอบที่ 1 ระยะต้นน้ำ วงรอบที่ 2 ระยะกลางน้ำ และวงรอบที่ 3 ระยะปลายน้ำ

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่ 1.1 ผลกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ตามแผนภาพการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการครบทั้ง 3 ระยะ 3 วงรอบ โดยวางแผนกำหนดหลักการ วัตถุประสงค์ และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ระยะต้นน้ำดำเนินการ 13 ขั้นตอน ตั้งแต่การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุข การศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้ การกำหนดแนวทางการพัฒนา การวิเคราะห์ SWOT การตกลงเป้าหมายร่วมกัน (Shared Vision) การวิเคราะห์ความซับซ้อนด้วย Systems Thinking การกำหนด KRA/KPI การออกแบบ

โครงการและกิจกรรม การสร้างร่างการพัฒนาและคู่มือ การทำ MOU การสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร จนถึงการสะท้อนผลผ่าน PLC ระยะกลางน้ำดำเนินการ 12 ขั้นตอน ตั้งแต่การปรับกระบวนการและคู่มือ การแต่งตั้งคณะทำงาน การนำโครงการสู่การปฏิบัติ การถอดบทเรียนตาม KRA/KPI การวิเคราะห์ความซับซ้อนด้วยเมทริกซ์เพื่อระบุโครงการในพื้นที่สีแดง (Red Zone) การทบทวนและปรับโครงการ การประเมินความสามารถของทีมด้วย PLC การปรับแผนระหว่างทาง การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุข จนถึงการสะท้อนผลผ่าน PLC พร้อมเพิ่มบทบาทนักเรียนอย่างเป็นทางการในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข และระยะปลายน้ำดำเนินการ 9 ขั้นตอน ตั้งแต่การปรับกระบวนการและคู่มือ การทบทวนและปรับโครงการและกิจกรรม การนำไปปฏิบัติและติดตามอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) การปรับแผนสำหรับปีต่อไป การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้ การประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข จนถึงการสะท้อนผล KRA/KPI เพื่อพัฒนาต่อเนื่อง ผลการพัฒนาประกอบด้วยผลผลิต (Output) รวม 68 ตัวชี้วัด ครอบคลุมผู้บริหาร 29 ตัวชี้วัด ครู 25 ตัวชี้วัด และนักเรียน 14 ตัวชี้วัด และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (Outcome) รวม 57 ตัวชี้วัด โดยผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีตัวชี้วัดกลุ่มละ 19 ตัวชี้วัดเท่ากัน 1.2 ผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ตามองค์ประกอบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้โดยรวมพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระยะต้นน้ำ ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.23) อยู่ในระดับปานกลาง ระยะกลางน้ำ ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.26) อยู่ในระดับมาก และระยะปลายน้ำ ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.24) อยู่ในระดับมาก มีค่าพัฒนาการโดยรวม 0.79 และบรรลุลักษณะ KPI เป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ระดับมาก (≥ 3.50) ครบทุกองค์ประกอบในระยะปลายน้ำ เมื่อพิจารณาตามลักษณะการพัฒนาสามารถจำแนกองค์ประกอบออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรกเป็นองค์ประกอบที่ต้องพัฒนาเร่งด่วน ได้แก่ ด้านกระบวนการเรียนรู้ มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 1.24 และด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 1.21 ซึ่งพัฒนาสูงสุด อยู่ในระดับน้อยในระยะต้นน้ำสู่อยู่ในระดับมากในระยะปลายน้ำ กลุ่มที่สองเป็นองค์ประกอบที่พัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 0.79 และด้านภาคีเครือข่าย มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 0.74 ซึ่งพัฒนาจากอยู่ในระดับปานกลางสู่อยู่ในระดับมากอย่างสม่ำเสมอ และกลุ่มที่สามเป็นองค์ประกอบที่เป็นจุดแข็ง ได้แก่ ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 0.37 และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 0.32 ซึ่งคงอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดตลอด 3 ระยะ และเป็นฐานรองรับการพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

2. ผลลัพธ์การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งความสุขของทุกกลุ่มเป้าหมายพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอด 3 วงรอบ และบรรลุลักษณะ KPI เป้าหมาย (≥ 3.50) ครบทุก KRA และ

ทุกมิติในระยะปลายน้ำ โดยกลุ่มนักเรียนมีค่าพัฒนาการรวมสูงสุด (เพิ่มขึ้น 0.97) รองลงมาได้แก่ กลุ่มครู (เพิ่มขึ้น 0.80) และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา (เพิ่มขึ้น 0.79) เมื่อพิจารณาตามมิติ พบว่า มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีค่าพัฒนาการสูงสุดในทุกกลุ่มเป้าหมาย แม้จะเริ่มต้นจากอยู่ในระดับน้อยในระยะต้นน้ำ แต่สามารถพัฒนาขึ้นเป็นอยู่ในระดับมากในระยะปลายน้ำได้ทุกกลุ่ม โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนที่มีค่าพัฒนาการสูงสุดถึง 1.31 สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning การออกแบบหลักสูตรที่เชื่อมโยงชีวิตจริง และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความสุข ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม มิติด้านบุคคลพัฒนาจากระดับปานกลางในระยะต้นน้ำสู่ระดับมากในระยะปลายน้ำครบทุกกลุ่มเป้าหมาย สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ส่งผลต่อการเสริมสร้างสมรรถนะและคุณลักษณะของบุคลากรในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม และมิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคมคงอยู่ในระดับมากตลอดทั้ง 3 ระยะ ถือเป็นจุดแข็งที่ช่วยเป็นรากฐานในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ



Title	Developing a Learning Ecosystem to Promote a Happy Organization in Opportunity Expansion Schools
Author	Natchaya Nakvisoot
Advisor	Professor Pakorn Prachanban, Ph.D.
Co - Advisor	Assistant Professor Anucha Kornpuang, Ph.D. Phitthaya Saengsawang, Ph.D.
Academic Paper	Ed.D. Dissertation in Educational Administration, Naresuan University, 2025
Keywords	Developing a Learning Ecosystem, Promote a Happy Organization, Educational Opportunity Expansion School, Action Research

ABSTRACT

This research on the development of a learning ecosystem to promote happy organization in educational opportunity expansion schools employed action research with developmental evaluation. The objectives were: 1) to develop a learning ecosystem to promote happy organization in educational opportunity expansion schools, and 2) to examine the outcomes of learning ecosystem development to promote happy organization in educational opportunity expansion schools.

The sample consisted of school administrators, teachers, and students of Anuban Chondan School, under the Phetchabun Primary Educational Service Area Office 1, selected through purposive sampling. The study was conducted from November 1, 2025 to March 15, 2026, following a three-cycle action research process comprising Cycle 1 (upstream phase), Cycle 2 (midstream phase), and Cycle 3 (downstream phase).

The research findings were as follows:

The research on developing a learning ecosystem to promote a happy organization in educational opportunity expansion schools through action research, applying developmental evaluation, aimed to: 1) outcomes of the learning ecosystem development process according to the learning ecosystem development diagram to promote a happy organization in opportunity expansion schools, and 2) study the

outcomes of learning ecosystem development to promote a happy organization in educational opportunity expansion schools.

The sample consisted of school administrators, teachers, and students from Anuban Chondan School, Phetchabun Primary Educational Service Area Office 1, selected through purposive sampling. The study was conducted from November 1, 2025 to March 15, 2026, using an action research process comprising three cycles: Cycle 1 (upstream phase), Cycle 2 (midstream phase), and Cycle 3 (downstream phase).

Research findings were as follows:

1. Results of learning ecosystem development were as follows: 1.1 Outcomes of the Learning Ecosystem Development Process According to the Learning Ecosystem Development Diagram. The development of the learning ecosystem to promote a happy organization in opportunity expansion schools was conducted using a complete action research process across 3 phases and 3 cycles. The process began with planning the principles, objectives, and roles of administrators, teachers, and students. The upstream phase comprised 13 steps, including assessment of happy organization status, study of the learning ecosystem, determination of development approaches, SWOT analysis, shared vision agreement, Systems Thinking complexity analysis, KRA/KPI setting, project and activity design, drafting of the development framework and manual, MOU signing, staff capacity building, and reflection through PLC. The midstream phase comprised 12 steps, including process and manual revision, appointment of working teams, project implementation, lesson learned review against KRA/KPI, complexity analysis using a matrix to identify Red Zone projects, project revision, team capability assessment via PLC, mid-course plan adjustment, learning ecosystem evaluation, happy organization assessment, and reflection through PLC, with a key innovation of formally incorporating student roles in driving the happy organization. The downstream phase comprised 9 steps, including process and manual revision, project review and adjustment, plan implementation and continuous monitoring, gap analysis, plan adjustment for the following year, learning ecosystem evaluation, happy organization promotion assessment, and reflection on KRA/KPI application for continuous development. Development outcomes consisted of 68 output indicators covering administrators (29 indicators), teachers (25 indicators), and students (14 indicators), and

57 outcome indicators with each group holding 19 indicators equally. 1.2 The overall learning ecosystem developed continuously from the upstream phase (mean = 3.32, S.D. = 0.23, moderate level), midstream phase (mean = 3.66, S.D. = 0.26, high level), to downstream phase (mean = 4.11, S.D. = 0.24, high level), with an overall development gain of 0.79, meeting the KPI target of high level (≥ 3.50) across all components in the downstream phase. Components were classified into three groups: the first group requiring urgent development included learning process (gain of 1.24) and curriculum and activity design (gain of 1.21), both progressing from low to high level; the second group of continuously developing components included management (gain of 0.79) and network partnership (gain of 0.74), progressing steadily from moderate to high level; and the third group of strength components included resources, facilities, and environment (gain of 0.37) and learning support technology (gain of 0.32), which remained at high to highest level throughout all three phases, serving as a foundation for developing other components.

2. Outcomes of learning ecosystem development showed that the happy organization status of all target groups improved continuously throughout the three cycles, meeting the KPI target (≥ 3.50) across all KRAs and dimensions in the downstream phase. Students showed the highest overall development gain (0.97), followed by teachers (0.80) and school administrators (0.79). Regarding dimensions, the teaching and learning process dimension showed the highest development gain across all target groups, progressing from low level in the upstream phase to high level in the downstream phase, with students showing the highest gain of 1.31, reflecting that the learning ecosystem development process emphasizing active learning, real-life connected curriculum design, and happiness promoting atmosphere produced clear and concrete changes. The personal dimension developed from moderate level in the upstream phase to high level in the downstream phase across all target groups, reflecting that the learning ecosystem development process effectively enhanced competencies and characteristics of organizational members. The physical and social emotional environment dimension remained at high level throughout all three phases, serving as a strength and foundation for the successful development of the learning ecosystem.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถ การดูแล และความเอาใจใส่อย่างดียิ่งของ ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กองพ่วง และดร.พิทยา แสงสว่าง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่ง ในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ความช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ทุกขั้นตอน ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ ชาคำมูล กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน ที่ได้ให้ความกรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ ชาคำมูล ดร.เอกชัย จันทา และ ดร.ยุพิน อยู่ศิลป์ชัย ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ และตรวจแก้ไขเครื่องมือและให้ คำปรึกษาจนทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์และทรงคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ดร.ภพเดชา บุญศรี ดร.ข้า แสงจันทร์ ดร. กฤติญา อ่อนคล้าย ดร.สุวิชาภรณ์ ชนิลกุล และดร.ทิตานาถ ขุนนาถ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาให้สัมภาษณ์ และให้ ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์จนทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ นายไพโรจน์ พุทธรัตน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน คณะครูและ บุคลากรโรงเรียนอนุบาลชนแดนที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์และสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับงานวิจัย และให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยในครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดและเป็นที่รักตั้งดวงใจ ผู้คอยอบรมเลี้ยงดูด้วยความรักความเอาใจใส่ ผู้เห็นความสำคัญของการศึกษา และครอบครัวของ ผู้วิจัยที่ทำให้กำลังใจและการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มี พระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจบ้างไม่มากก็น้อย

ณัฐชยา นาควิสุทธิ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
ประกาศคุณูปการ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของงานวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้.....	13
แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข.....	58
แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PROFESSIONAL LEARNING COMMUNITIES : PLC)	103
แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล	116
แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก	132
แนวคิดเกี่ยวกับวินัยเชิงบวก.....	146
แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินเชิงพัฒนา (DEVELOPMENTAL EVALUATIONDE)	152
แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	173
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	182
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	187
กรอบแนวคิดการวิจัย	194

สารบัญ

หน้า

บทที่ 3 วิธีดำเนินงานวิจัย.....	195
วงรอบที่ 1 ระยะต้นน้ำ.....	203
วงรอบที่ 2 ระยะกลางน้ำ	230
วงรอบที่ 3 ระยะปลายน้ำ.....	243
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	255
ตอนที่ 1 ผลการดำเนินการระยะต้นน้ำ.....	255
ตอนที่ 2 ผลการดำเนินการระยะกลางน้ำ	454
ตอนที่ 3 ผลการดำเนินการระยะปลายน้ำ.....	561
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	645
สรุปผลการวิจัย	645
อภิปรายผลการวิจัย	653
ข้อเสนอแนะ	660
บรรณานุกรม.....	663
ภาคผนวก.....	683
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ	684
ภาคผนวก ข คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	697
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	787
ประวัติผู้วิจัย.....	897

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1	แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้.....	29
ตาราง 2	แสดงผลความสัมพันธ์ขององค์ประกอบระบบนิเวศการเรียนรู้.....	30
ตาราง 3	แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาของระบบนิเวศการเรียนรู้.....	38
ตาราง 4	แสดงผลความสัมพันธ์ของกลไกที่สัมพันธ์กันของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้.....	39
ตาราง 5	แสดงผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้.....	44
ตาราง 6	แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข.....	80
ตาราง 7	แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สัมพันธ์กันเพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข.....	83
ตาราง 8	แสดงผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข.....	86
ตาราง 9	แสดงความแตกต่างระหว่างประเมินโดยทั่วไปกับการประเมินแบบ DE.....	167
ตาราง 10	แสดงความแตกต่างระหว่างการประเมินแบบดั้งเดิมและการประเมินเชิงพัฒนา.....	172
ตาราง 11	แสดงกระบวนการวิจัยตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research Cycle).....	199
ตาราง 12	แสดงการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะต้นน้ำ).....	206
ตาราง 13	แสดงการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	209
ตาราง 14	แสดงการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	210
ตาราง 15	แสดงเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางการพัฒนาเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	213
ตาราง 16	แสดงการสร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา.....	226

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 17	แสดงการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ) โดยใช้แบบประเมินระบบนิเวศการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 240	240
ตาราง 18	แสดงการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา (ระยะกลางน้ำ)..... 241	241
ตาราง 19	แสดงการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ) โดยใช้แบบประเมินระบบนิเวศการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 250	250
ตาราง 20	แสดงการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา (ระยะปลายน้ำ)..... 251	251
ตาราง 21	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของผู้บริหาร สถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)..... 256	256
ตาราง 22	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)..... 256	256
ตาราง 23	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)..... 258	258
ตาราง 24	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ) .. 259	259
ตาราง 25	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของครูประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)..... 260	260

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 26	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของครู ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ).....	261
ตาราง 27	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)	262
ตาราง 28	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ).....	263
ตาราง 29	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ).....	264
ตาราง 30	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ).....	265
ตาราง 31	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)	266
ตาราง 32	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)	267
ตาราง 33	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ ผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง ครูประเมินผู้บริหาร สถานศึกษา และนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)	268

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 34	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของครูประเมิน ตนเอง (ระยะต้นน้ำ)	269
ตาราง 35	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของครู ประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)	270
ตาราง 36	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของครูประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)	271
ตาราง 37	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของครูประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)	272
ตาราง 38	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของผู้บริหาร สถานศึกษาประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)	273
ตาราง 39	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)	274
ตาราง 40	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)	275
ตาราง 41	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)	276
ตาราง 42	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน ประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)	277

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 43	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ นักเรียนประเมินครู (ระยะต้นน้ำ).....	277
ตาราง 44	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)	278
ตาราง 45	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินครู (ระยะต้นน้ำ).....	279
ตาราง 46	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของครู จากครูประเมินตนเอง ครูผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู และนักเรียนประเมินครู (ระยะต้นน้ำ).....	280
ตาราง 47	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน ประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)	281
ตาราง 48	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้าน บุคคล ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ).....	282
ตาราง 49	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)	283
ตาราง 50	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ).....	284

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 51	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใน 3 มิติ ผู้บริหาร สถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ).....	285
ตาราง 52	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ).....	285
ตาราง 53	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ).....	286
ตาราง 54	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)	287
ตาราง 55	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ครูประเมิน นักเรียน (ระยะต้นน้ำ).....	288
ตาราง 56	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ครู ประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ).....	289
ตาราง 57	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ครูประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)	290
ตาราง 58	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ครูประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ).....	291

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 59	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ นักเรียน จากนักเรียนประเมินตนเอง ครูผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน และ ครูประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ).....	292
ตาราง 60	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะต้นน้ำ).....	293
ตาราง 61	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคี เครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบ หลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้าน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะต้นน้ำ).....	358
ตาราง 62	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูจำนวน 4 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้าน กระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะต้นน้ำ)..	362
ตาราง 63	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของนักเรียนจำนวน 6 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ในด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและ กิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะต้นน้ำ).....	366

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 64	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะต้นน้ำ).....	369
ตาราง 65	แสดงผลการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ของจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะต้นน้ำ).....	370
ตาราง 66	แสดงผลการสร้างแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา.....	390
ตาราง 67	แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT).....	394
ตาราง 68	แสดงแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยที่นำมาใช้ออกแบบและยก่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	412
ตาราง 69	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่างๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรมในรวมด้าน	446
ตาราง 70	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่างๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรมในด้านแนวคิดจิตศึกษา	447
ตาราง 71	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่างๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรมในด้านการคิดเชิงบวก.....	448
ตาราง 72	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่างๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรมในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning) ...	449

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 73	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่าง ๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรมในด้านแนวคิดองค์กรแห่งความสุข	451
ตาราง 74	แสดงนำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ รายละเอียดของ Acts และผู้รับผิดชอบ..	459
ตาราง 75	แสดงผลการสะท้อน (Reflection) ประสิทธิภาพของโครงการ/กิจกรรม (Act) และผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) และกลุ่มเป้าหมาย (KRA)	485
ตาราง 76	แสดงผลการทบทวน และปรับกิจกรรมหรือโครงการ (Act)	499
ตาราง 77	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะกลางน้ำ)	509
ตาราง 78	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูจำนวน 4 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะกลางน้ำ)	513
ตาราง 79	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของนักเรียนจำนวน 6 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและ กิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะกลางน้ำ)	517

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 80	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะกลางน้ำ).....	520
ตาราง 81	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ).....	521
ตาราง 82	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)	522
ตาราง 83	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ).....	523
ตาราง 84	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ).....	524
ตาราง 85	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ).....	525
ตาราง 86	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ).....	526

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 87	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ).....	527
ตาราง 88	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ).....	528
ตาราง 89	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ).....	529
ตาราง 90	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ).....	530
ตาราง 91	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ).....	531
ตาราง 92	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลาง น้ำ).....	532
ตาราง 93	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ ผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง ครูประเมินผู้บริหาร สถานศึกษา และนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ).....	533
ตาราง 94	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของครูประเมิน ตนเอง (ระยะกลางน้ำ).....	534

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 95	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของครู ประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ).....	535
ตาราง 96	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของครูประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ).....	536
ตาราง 97	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของครูประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)	537
ตาราง 98	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของผู้บริหาร สถานศึกษาประเมินครู (ระยะกลางน้ำ).....	538
ตาราง 99	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะกลางน้ำ)	539
ตาราง 100	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะกลางน้ำ).....	540
ตาราง 101	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะกลางน้ำ).....	541
ตาราง 102	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน ประเมินครู (ระยะกลางน้ำ).....	542
ตาราง 103	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้าน บุคคล ของนักเรียนประเมินครู (ระยะกลางน้ำ).....	542

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 104	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินครู (ระยะกลางน้ำ).....	543
ตาราง 105	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินครู (ระยะกลางน้ำ)	544
ตาราง 106	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของครู จากครูประเมินตนเอง ครูผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู และนักเรียนประเมินครู (ระยะกลางน้ำ)	545
ตาราง 107	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน ประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ).....	546
ตาราง 108	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ นักเรียนประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ).....	547
ตาราง 109	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ).....	548
ตาราง 110	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)	549
ตาราง 111	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ผู้บริหาร สถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ).....	550

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 112	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ).....	551
ตาราง 113	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)	552
ตาราง 114	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)... ..	553
ตาราง 115	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ครูประเมิน นักเรียน (ระยะกลางน้ำ)	554
ตาราง 116	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ครู ประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)	555
ตาราง 117	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ครูประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ).....	556
ตาราง 118	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ครูประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)	557
ตาราง 119	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ นักเรียน จากนักเรียนประเมินตนเอง ครูผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน และ ครูประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ).....	558

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 120	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะกลางน้ำ).....	559
ตาราง 121	แสดงผลการทบทวนและปรับโครงการหรือกิจกรรม (Act).....	564
ตาราง 122	แสดงผลสรุปการประเมินตามเป้าหมายของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลชนแดน.....	568
ตาราง 123	แสดงผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap).....	576
ตาราง 124	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคี เครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบ หลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้าน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะปลายน้ำ).....	591
ตาราง 125	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูจำนวน 4 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้าน กระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะปลาย น้ำ).....	595
ตาราง 126	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของนักเรียน จำนวน 6 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบ หลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้าน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะปลายน้ำ).....	599

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 127	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะปลายน้ำ).....	602
ตาราง 128	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ).....	603
ตาราง 129	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ).....	604
ตาราง 130	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ).....	605
ตาราง 131	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ).....	606
ตาราง 132	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ).....	607
ตาราง 133	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ).....	608

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 134	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ)	609
ตาราง 135	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ)....	610
ตาราง 136	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ).....	611
ตาราง 137	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ).....	612
ตาราง 138	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ).....	613
ตาราง 139	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลาย น้ำ)	614
ตาราง 140	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ ผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง ครูประเมินผู้บริหาร สถานศึกษา และนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ)	615
ตาราง 141	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของครูประเมิน ตนเอง (ระยะปลายน้ำ).....	616

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 142	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของครู ประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ)	617
ตาราง 143	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของครูประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ)	618
ตาราง 144	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของครูประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ).....	619
ตาราง 145	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของผู้บริหาร สถานศึกษาประเมินครู (ระยะปลายน้ำ).....	620
ตาราง 146	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะปลายน้ำ).....	621
ตาราง 147	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะปลายน้ำ).....	622
ตาราง 148	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะปลายน้ำ)	623
ตาราง 149	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน ประเมินครู (ระยะปลายน้ำ)	624
ตาราง 150	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ นักเรียนประเมินครู (ระยะปลายน้ำ)	624

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 151	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินครู (ระยะปลายน้ำ).....	625
ตาราง 152	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินครู (ระยะปลายน้ำ).....	626
ตาราง 153	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของครู จากครูประเมินตนเอง ครูผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู และนักเรียนประเมินครู (ระยะปลายน้ำ)	627
ตาราง 154	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน ประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ).....	628
ตาราง 155	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ นักเรียนประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ).....	629
ตาราง 156	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ).....	630
ตาราง 157	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ).....	631
ตาราง 158	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ผู้บริหาร สถานศึกษาประเมินนักเรียน(ระยะปลายน้ำ)	632

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 159	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ).....	633
ตาราง 160	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ).....	634
ตาราง 161	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ) ..	635
ตาราง 162	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ครูประเมิน นักเรียน (ระยะปลายน้ำ).....	636
ตาราง 163	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ครู ประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ).....	637
ตาราง 164	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้ ครูประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ).....	638
ตาราง 165	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ครูประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ) ..	639
ตาราง 166	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ นักเรียน จากนักเรียนประเมินตนเอง ครูผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน และ ครูประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ) ..	640

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 167	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะปลายน้ำ).....	641
-----------	--	-----



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1	แสดงรูปแบบทฤษฎีระบบนิเวศวิทยา (Ecological Systems Theory) 4 ระบบ	15
ภาพ 2	แสดงรูปแบบทฤษฎีระบบนิเวศวิทยา (Ecological Systems Theory) 5 ระบบ	17
ภาพ 3	แสดงแผนภูมิแสดงกระบวนการส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความสุข	92
ภาพ 4	แสดงตัวอย่างการวิเคราะห์ความซับซ้อน	162
ภาพ 5	แสดงตัวอย่างกำหนด KRA/KPI ในการทำ DE ต้นน้ำ	163
ภาพ 6	แสดงการดำเนินการตามขั้นตอนของ DE ต้นน้ำ	164
ภาพ 7	แสดงการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ความซับซ้อน และจัดลำดับ Matrix	165
ภาพ 8	แสดงกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของเคมมิสและแม็กแท็กการ์ด	177
ภาพ 9	แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	194
ภาพ 10	แสดงผลการวิเคราะห์ความซับซ้อน (Systems Thinking) ของโรงเรียนอนุบาลชนแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 1	399
ภาพ 11	แสดงร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (ระยะต้นน้ำ)	440
ภาพ 12	แสดงการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (ระยะกลางน้ำ)	455
ภาพ 13	แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของ Acts ด้วยเครื่องมือ Matrix เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Red Zone)	498
ภาพ 14	แสดงการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (ระยะปลายน้ำ)	562
ภาพ 15	แผนภาพการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ	646

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ความเร่งรีบ การแข่งขัน ทั้งด้านการทำงาน ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต ค่าครองชีพที่สูง ค่านิยมที่เปลี่ยนไปเห็นคุณค่าทางด้านวัตถุหรือวัตถุนิยม มลพิษ สภาพแวดล้อม และสุขภาพ ล้วนแต่ส่งผลต่อสภาพจิตใจและความเครียดความวิตกกังวล จนส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต หรือความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งความสุขเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิต เริ่มตั้งแต่ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ได้แก่ ปัจจัย 4 อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ซึ่งในชีวิตประจำวันเมื่อกระแสวัตถุนิยมเข้ามา ความต้องการปัจจัยพื้นฐานเปลี่ยนไปการทำงานเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนที่สนองความต้องการจำเป็นตามวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัจจัยที่ 5 ปัจจัยที่ 6 ตามมา เช่น รถยนต์และโทรศัพท์มือถือ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เมื่อมองในอีกมิติหนึ่ง จะพบว่าการก้าวไกลของการพัฒนาในทุกด้านบนโลกนี้หากมนุษย์รู้จักเท่าทันการเปลี่ยนแปลงการควบคุมตนเอง ก็จะสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ประเทศภูฏานเป็นประเทศที่วัดความสำเร็จจากการพัฒนาประเทศโดยดูจากการจากการสำรวจข้อมูลความสุขมวลรวมประชาชาติ หรือความสุขมวลรวมภายในประเทศ GDH (Gross domestic happiness) กับแนวคิดผลผลิตมวลรวมประชาชาติ GDP (Gross domestic product) เป็นการพิจารณาการพัฒนาความสุขอย่างเป็นองค์รวม ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยการประเมินผลการพัฒนา ตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย 1) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทย และสังคมไทย 2) ชีตความสามารถในการ แข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ 4) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม 5) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของ ทรัพยากรธรรมชาติ 6) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาไว้ว่าต้องเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้

อย่างมีความสุข (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2542, น.3) พลตำรวจเอก เพิ่มพูน ชิดชอบ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการแถลงนโยบายการศึกษา และแนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย “เรียนดี มีความสุข” เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2566 โดยมีการมอบนโยบายว่า การดำเนินงานของ กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) จะอยู่ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งนำนโยบายของรัฐบาลมาขับเคลื่อนเพื่อร่วมกันยกระดับคุณภาพ การศึกษาเต็มกำลังความสามารถอย่างเป็นกลยุธมิตรต่อกัน ภายใต้แนวทางการทำงาน “จับมือไว้ แล้วไปด้วยกัน” และใช้สำนวนที่เข้าใจง่ายคือ “เรียนดี มีความสุข” เพื่อเดินทางยกระดับคุณภาพ การศึกษาไปด้วยกัน ซึ่งการเรียนการสอนจำเป็นต้องเริ่มจากความสุขทั้งผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง เมื่อมีความสุขจะส่งผลให้การเรียนดีขึ้น เมื่อการเรียนดีขึ้นจะส่งผลกลับไปทำให้มีความสุขมาก ยิ่งขึ้นแนวคิดในการจัดการศึกษาแบ่งเป็น 2 ข้อหลัก คือ การศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ และ การศึกษาเพื่อความมั่นคงของชีวิต โดยกำหนดวิสัยทัศน์กระทรวงศึกษาธิการว่าภายในปี 2570 ผู้เรียน ทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพมีคุณธรรมจริยธรรม มีทักษะที่จำเป็นพร้อมเรียนรู้ตลอด ชีวิตและปรับตัวสอดคล้องกับวิถีชีวิตโลกยุคใหม่ (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2566)

โรงเรียนเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นเพื่อการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้แก่ผู้เรียน โดย มุ่งหวังให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข แต่ในสภาพปัจจุบันกลับ พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนทั้งผู้บริหารและคณะครูต้องมีการะงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อน น้อยลง แม้ในช่วงเวลาปิดภาคเรียน ความสุขในการทำงานของบุคลากรกำลังถูกบั่นทอนลง เพราะ องค์กรมีการปรับตัวเพื่อเผชิญกับโลกาภิวัตน์และก้าวสู่ยุคของความทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลง ทางสังคม เศรษฐกิจ การสื่อสาร และเทคโนโลยี สิ่งที่คุณปฏิบัติงานมีความต้องการเหมือนกันคือ ความสุขในการทำงาน ซึ่งองค์กรจะต้องเสริมปัจจัยทางบวกและสกัดกั้นปัจจัยทางลบ ถ้าบุคลากรมี ความสุขผลผลิตขององค์กรก็จะเพิ่มขึ้น และทำให้องค์กรโดยรวมดีขึ้นด้วย (พวงเพ็ญ ชุนหปราน, 2549) องค์กรแห่งความสุขถือเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลในสถานศึกษาที่มี ความเชื่อว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด มีความสำคัญในลำดับต้น ๆ สำหรับการ พัฒนาการจัดการศึกษา สมควรได้รับและการดูแลหรือพัฒนาองค์กรทางการศึกษาสู่ความสุขให้มี คุณภาพและมีความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในแผนการ ศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2560 – 2579 ไว้ว่า “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมี คุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการ เปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” ก่อให้เกิดการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมี กลยุธมิตร การช่วยเหลือ ความผูกพันถือเป็นการเสริมแรงทางบวกต่อการสร้างและส่งเสริมความสุขของการ ทำงาน (Happy Workplace Center, 2017)

ดังนั้นแนวคิดเรื่อง "องค์กรแห่งความสุข" จึงได้รับความสนใจและถูกนำมาพัฒนาเป็นแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย (UNESCO, 2016) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาทางวิชาการและการพัฒนาทักษะชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจของทุกคนในโรงเรียน (วิจารณ์ พานิช, 2556) นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ได้ริเริ่มโครงการโรงเรียนสุขภาวะ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2560ก) ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญโดยแสดงภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็ง วิสัยทัศน์ และพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกันที่จะมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้การสร้างองค์กรแห่งความสุขบรรลุผลสำเร็จ โดยต้องมีการกำหนดลำดับขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุข และนำองค์กรนั้นไปสู่ความสุขได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การดำเนินงานของกระบวนการจะแทรกซึมเข้าไปในระบบทั่วทั้งองค์กรผ่านการส่งสัญญาณที่ชัดเจนจากผู้บริหารไปยังหัวหน้างาน และพนักงานเพื่อให้มีการดำเนินการเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การดำเนินการดังกล่าวนี้จะส่งผลไปยังวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นพื้นฐานของความเชื่อมั่นในความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งความสุขตั้งแต่ในระยะแรก (Lowe, 2004, p.15; Burton, 2010, p. 89) โดยจะส่งผลต่อกระบวนการในขั้นตอนต่อไปด้วย การบริหารโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขโดยใช้หลักการขององค์กรแห่งความสุขเป็นการทำงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยเริ่มจากการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้าใจ เข้าถึงและพัฒนาครูและบุคลากร มีการสร้างขวัญและกำลังใจ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร และส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้นได้รับความน่าเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติในสังคม และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อโรงเรียน ต่อผู้เรียนอย่างเต็มกำลังความสามารถ เป็นการส่งเสริมให้เกิดสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขสำหรับนักเรียนจึงเกิดจากการพัฒนาบุคลากรภายในที่พร้อมจะทุ่มเทให้กับสถานศึกษาในการทำงานด้านต่าง ๆ และที่สำคัญที่สุด คือการอบรมสั่งสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างสมบูรณ์ โดยผู้บริหารมีความสำคัญในการบริหารจัดการกับครู และบุคลากรอย่างเต็มความสามารถเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการทำให้เกิดความสุขต่อนักเรียนและผู้ปกครอง ส่งผลต่อการเป็นโรงเรียนองค์กรแห่งความสุขต่อไป

ดังนั้นการสร้างบรรยากาศให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากบุคลากรทุกคนในโรงเรียนใช้เวลาในการทำงานในโรงเรียน และอยู่ใต้บรรยากาศนั้นเป็นเวลา 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 1 ใน 3 ของแต่ละวัน มุ่งสร้างสภาวะที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มในโรงเรียนรู้สึกปลอดภัย

ได้รับการยอมรับคุณค่า และมีโอกาสพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามเมื่อบุคลากรมีความสุขแล้วจะสามารถสร้างความสุขให้เกิดแก่ผู้เรียนได้โดยการเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้เรียน ซึ่งคำนึงถึงความสุขทั้งด้านกายภาพและจิตใจควบคู่กัน ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการไม่เพียงแต่ให้ความสำคัญกับด้านการเรียนเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางจิตที่ดีของผู้เรียน สอดคล้องกับนโยบาย "เรียนดี มีความสุข" ของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งหวังให้การศึกษาไทยเกิดความสมดุลทั้งในด้านวิชาการและการดูแลสุขภาพจิตควบคู่กัน (พบพร ผดุงพล, 2567) ดังนั้นการขับเคลื่อนระบบนิเวศการเรียนรู้ เป็นการขับเคลื่อนระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้รอบตัวผู้เรียน ทั้งสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิต และสิ่งแวดล้อมที่ไม่มีชีวิต ไม่ว่าจะเป็นพื้นที่ เวลา ผู้คน เนื้อหา เทคโนโลยี วัฒนธรรม และกลยุทธ์ เป็นระบบที่จะเกื้อหนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้พัฒนาดตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เกิดการพัฒนาไปพร้อมกันทั้งระบบ ส่งเสริมสมรรถนะผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (รัชฎาภรณ์ ชำมยอง, 2567) แสดงให้เห็นว่าระบบนิเวศการเรียนรู้มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และหากมีการจัดการอย่างเหมาะสมแล้วย่อมส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดประสิทธิผลสูงสุด (Mattila & Silander, 2015) แนวคิดระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ซึ่งพัฒนาต่อยอดจากทฤษฎีระบบนิเวศมนุษย์ของ Bronfenbrenner (1979) และหลักการองค์การเรียนรู้ของ Senge (1990) ได้รับการเสนอให้เป็นโครงสร้างหลักสำหรับเชื่อมโยงมิติหลากหลายของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ การเรียนรู้อย่างมีความสุขควบคู่กับการตระหนักคุณค่าร่วม (Thomas & Brown, 2011 อ้างอิงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565ข)

การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้และออกแบบกิจกรรมเป็นกระบวนการของผู้บริหารที่มาขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างมีทิศทาง โดยเริ่มจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียน กระบวนการดังกล่าวได้นำแนวคิดการประเมินเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation) มาใช้เป็นกลไกสำคัญในการติดตามและสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) ซึ่งช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรมองเห็นความเชื่อมโยงและความซับซ้อนขององค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรได้อย่างรอบด้าน นอกจากนี้ การวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการและกิจกรรมโดยใช้เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) ยังเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญของโครงการและกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการระบุโครงการและกิจกรรมที่อยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ซึ่งหมายถึงโครงการที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนด และจำเป็นต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร และการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) เป็นกระบวนการที่ช่วยให้เห็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ข้อมูลจากการวิเคราะห์ช่องว่างจึงเป็นพื้นฐานสำคัญที่ผู้บริหารและทีมงานนำมาใช้ในการออกแบบ และปรับปรุงระบบนิเวศการเรียนรู้ รวมถึงการวางแผนโครงการและกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการจริงขององค์กร เพื่อให้การพัฒนาสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีแนวคิดและนโยบายที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างชัดเจน แต่สภาพความเป็นจริงในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษายังพบว่ามีปัญหาและอุปสรรคหลาย ประการที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนยังห่างไกลจากความสุขที่แท้จริง ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา นั้น ต้องเผชิญกับแรงกดดันจากนโยบายภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ภาระงานด้านเอกสารและการรายงานผลที่สะสมพอกพูน ส่งผลให้มีเวลาในการบริหารจัดการเชิงพัฒนาและการดูแลบุคลากรลด น้อยลง ในส่วนของครูนั้น ต้องแบกรับภาระงานสอนและงานธุรการควบคู่กัน ขาดโอกาสในการพัฒนา ตนเองและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนารูปแบบการ จัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและสร้างสรรค์ ในส่วนของนักเรียนนั้น การจัดการเรียนการสอนที่ ยังเน้นการท่องจำและการทดสอบ ขาดการเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและความสนใจของผู้เรียน ทำให้ นักเรียนรู้สึกว่าการเรียนเป็นภาระและขาดแรงบันดาลใจ บรรยากาศในห้องเรียนที่ขาดการมีส่วนร่วม และความคิดสร้างสรรค์จึงส่งผลให้ความสุขในการเรียนรู้ลดลงอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนอนุบาลชนแดน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาที่เปิดสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ตั้งอยู่ในอำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ ก็ประสบกับสภาพปัญหาดังกล่าวเช่นเดียวกัน

ผู้วิจัยตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความสุข ของผู้บริหาร ครู และนักเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่การเป็นองค์กร แห่งความสุขอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบาย "เรียนดี มีความสุข" ของกระทรวงศึกษาธิการ จึงมีความสนใจศึกษาการพัฒนากระบวนนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งผลการวิจัยใน ครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการบริหารให้ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อองค์กรแห่ง ความสุขของสถานศึกษา ทั้งด้านวิชาการ สุขภาวะ และคุณธรรมของนักเรียน ครู และผู้บริหาร สถานศึกษาต่อไป

คำถามการวิจัย

1. การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นอย่างไร
2. ผลลัพธ์การพัฒนากระบวนนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลลัพธ์การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ได้แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. ผู้บริหารสามารถนำผลลัพธ์การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ไปประยุกต์ใช้ตามบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้สามารถพัฒนาก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งนำพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Cycle) 4 ขั้นตอน (3 วงรอบ) ดังต่อไปนี้

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ องค์กรแห่งความสุข

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาการดำเนินการ เริ่มการวิจัยตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2568 ถึงวันที่ 15 มีนาคม 2569

ขอบเขตด้านสถานที่

สถานที่ดำเนินการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลชนแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยมีชีวิต ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน และไม่มีชีวิตที่มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการเรียนรู้ ภาควิชา ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ ภายในบริบทสถานศึกษา ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิก โดยมีการออกแบบอย่างมีเป้าหมาย ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการการติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเชื่อมโยงกับมิติขององค์กรแห่งความสุข

2. องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบที่ส่งเสริมและพัฒนการเรียนรู้ในระบบนิเวศการเรียนรู้ ดังนี้

2.1 ภาควิชา หมายถึง การประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน อาชีวศึกษา และองค์กรชุมชน รวมถึงการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายความรู้และทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน เมื่อสถานศึกษาวางกลไกการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้กับคู่ความร่วมมือต่าง ๆ ครูสามารถเข้าถึงแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ และชุมชนภายนอกเข้ามาเป็นแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน การทำงานร่วมกันในลักษณะนี้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถด้านทรัพยากรสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร และสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกันภายในองค์กรโรงเรียน

2.2 การบริหารจัดการ หมายถึง การวางกรอบเป้าหมาย และนโยบาย เพื่อให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนมุ่งสู่ทิศทางเดียวกัน พร้อมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน ระบบแรงจูงใจและจิตวิทยาช่วยกระตุ้นครู ผู้เรียน และผู้ปกครองให้มีทัศนคติบวกและมุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกควรสอดคล้องกับแผนงาน ส่วนการประเมินผลและติดตามผลด้วยตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณจะเป็นกลไกสำคัญให้สามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้หลากหลายระหว่างครู ผู้เรียน และผู้เชี่ยวชาญภายนอก กิจกรรมทุกประเภทเน้นปฏิสัมพันธ์และการสะท้อนร่วมกัน (Reflection) เพื่อเชื่อมโยงผู้เรียน ครู และเพื่อนร่วมชั้นให้มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายและสะท้อนผลลัพธ์ด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่ออกแบบกิจกรรมติดตามความก้าวหน้า และให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ โดยผสมผสานหลักวินัยเชิงบวก เพื่อฝึกมองหาแง่บวก เสริมความรู้สึกเชิงบวก ให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก ท้าทาย และเปี่ยมด้วยความสุขร่วมกัน

2.4 การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม หมายถึง การออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน และบูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้ากับบริบทของตลาดแรงงาน ช่วยสร้างความหมายในการเรียนรู้ ขณะเดียวกันกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลายก็ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้สึกมีคุณค่า ครูร่วมกำหนดผลลัพธ์ ผู้เรียนให้ข้อเสนอแนะ นำไปสู่การเรียนรู้ที่สมดุลทั้งเนื้อหาและทักษะชีวิต

2.5 ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง การจัดสรรบุคลากรงบประมาณ สื่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อมปลอดภัย สะดวกสบาย และสร้างแรงบันดาลใจ ครูประเมินความต้องการ ผู้เรียนให้ข้อเสนอแนะ และชุมชนหรือภาคธุรกิจสามารถสนับสนุนอุปกรณ์หรือทุนทรัพย์ได้ การจัดสรรทรัพยากรอย่างรอบคอบช่วยให้การจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่น

2.6 เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง การนำแพลตฟอร์ม e-learning (LMS) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และเครื่องมือประชุมออนไลน์มาใช้ขยายพื้นที่เรียนรู้ให้ครอบคลุมทั้งห้องเรียนและโลกเสมือนจริง ช่วยเพิ่มทางเลือกในการเข้าถึงเนื้อหา ตลอดจนสนับสนุนการจัดกิจกรรมในรูปแบบผสมผสาน (hybrid learning) ครูเลือกใช้ระบบจัดการเรียนรู้ออนไลน์ในการมอบหมายและติดตามงาน ผู้เรียนใช้ AI ในการค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างสรรค์ผลงาน ขณะที่ฝ่าย ICT ของสถานศึกษาดูแลโครงสร้างพื้นฐานให้มั่นคงปลอดภัย ช่วยให้กระบวนการเรียนรู้มีความยืดหยุ่น เพิ่มแรงจูงใจ และตอบโจทย์การเรียนรู้ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

3. การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบเพื่อสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบองค์รวมทั้ง 6 องค์ประกอบ ดังนี้

3.1 ภาคีเครือข่าย หมายถึง การสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานภายนอกผ่านบันทึกข้อตกลง (MOU) กับภาครัฐ เอกชน อาชีวศึกษา และองค์กรชุมชน พร้อมจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC-Lesson Study) สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมงให้ครู โค้ช ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชนแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและวิจัยชั้นเรียน รวมถึงจัดกิจกรรม Family-School SEL Day, Community Hub, เวิร์กช็อป Co-parenting for Learning และช่องทางสื่อสาร LINE Q-Parent เพื่อขยายเครือข่าย สนับสนุนทรัพยากร พัฒนาหลักสูตร และสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วม

3.2 การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการโครงการนำร่องนวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีชีวิต โดยกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพผ่านเวิร์กช็อปสร้างวิสัยทัศน์ร่วม แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรม และอบรมครูผู้นำในการออกแบบบทเรียนเชิงนวัตกรรม ใช้รอบประชุมทบทวนข้อมูล (Data Review) และกระดาน PDCA ในการปรับแผนงานตามหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างกระบวนการมีชีวิตด้วยการประชุมเช้า (Morning Huddle)

การแลกเปลี่ยนชื่นชม เปิดพื้นที่รับฟัง (Open Door) และสมุดบันทึกสะท้อนผล (Reflective Journal) เพื่อเสริมสร้างทัศนคติบวก ความคล่องตัว และการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

3.3 กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการที่หลากหลาย ประกอบด้วย คลาสบรรยาย การศึกษาด้วยตนเอง Personalized Learning, Problem-Based Learning, Collaborative Learning และโค้ชซึ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก พร้อมกิจกรรมสะท้อนผลผ่านแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle) และ Service Learning เพื่อปลูกฝัง Growth Mindset และ Systems Thinking ให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมาย สะท้อนผลลัพธ์ รับข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และเกิดบรรยากาศเรียนรู้ที่สนุก ทำทาย และเปี่ยมสุข

3.4 การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม หมายถึง การออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง โดยแบ่งเป็นโมดูลเล็ก (Micro-content) ขนาด 10 ชั่วโมงต่อหน่วย พร้อม Work-Based Learning Map เชื่อมโยงสถานประกอบการท้องถิ่น ให้ผู้เรียนเลือกโครงการตามความสนใจ (Project Choice) และเข้าร่วมเวิร์กช็อปนวัตกรรมสุขสันต์ (Joyful Hackathon) เพื่อส่งเสริมความสอดคล้องกับชีวิตจริง เพิ่มเสรีภาพในการเรียนรู้ แรงจูงใจ และการเห็นคุณค่าของตนเอง

3.5 ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง การจัดการทรัพยากรและพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพอย่างเป็นระบบ โดยใช้การจัดสรรงบประมาณแบบยืดหยุ่นตามตัวชี้วัด (KPI-Driven Flexible Budgeting) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว (Eco-Flexible Infrastructure) เช่น มุมอ่านหนังสือดิจิทัล (E-Reader Zone) ระบบเครือข่าย Wi-Fi Mesh ชุมไม้เลื้อยลดอุณหภูมิ พร้อมให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในเวิร์กช็อปออกแบบมุมพักผ่อน (Design-a-Happy-Space) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะดวกสบาย และสร้างแรงบันดาลใจ

3.6 เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสุขภาวะของผู้เรียน ประกอบด้วยระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่เสริมด้วย Learning Analytics, ห้องสมุดเสมือนจริง AR Library และ Digital Gratitude Wall สำหรับโพสต์ข้อความขอบคุณซึ่งกันและกัน เทคโนโลยีเหล่านี้สนับสนุนการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning) ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหา และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พักผ่อนทางใจระหว่างการเรียนรู้

4. มิติขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง การมุ่งเน้นความสุขแบบองค์รวม ที่จัดระบบเกี่ยวกับบุคคลที่มีความสุข กระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข และสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและผลสัมฤทธิ์ของการศึกษาพร้อม ๆ กัน ใน 3 มิติ คือ 1) บุคคล (People) 2) ด้านกระบวนการ (Process) และ 3) สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (Place) ดังนี้

4.1 บุคคล (People) หมายถึง สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกฝ่าย ครู นักเรียน และผู้บริหาร ซึ่งล้วนมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน การยอมรับความหลากหลาย การมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นเจ้าของของทุกภาคส่วนในโรงเรียน พัฒนาค่านิยมร่วมเชิงบวก ทักษะ และสุขภาวะและสภาพการทำงานของคนอย่างสมดุล พร้อมทั้งพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนหล่อหลอมค่านิยมร่วมที่เกื้อหนุนความสุขในโรงเรียน

4.2 กระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Process) หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจ สนุกสนาน มีความหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ผ่านภาระงานที่เหมาะสม การทำงานเป็นทีมและร่วมมือ เปิดพื้นที่ เสรีภาพของผู้เรียน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสำเร็จ การประเมินแบบไม่เน้นผลสัมฤทธิ์เพียงอย่างเดียว กิจกรรมนอกหลักสูตร การเรียนรู้ร่วมกันของครูกับนักเรียน เนื้อหา มีความหมายและสอดคล้องบริบทชีวิตจริง โดยทั้งหมดดำเนินไปภายใต้การดูแล สุขภาวะจิตและการจัดการความเครียดของนักเรียน

4.3 สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (Place) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและการบริหารจัดการที่อบอุ่นเป็นมิตร พร้อมปลอดภัยและการป้องกันการกลั่นแกล้ง บริบทของแหล่งเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นห้องเรียน สนามเด็กเล่น พื้นที่สีเขียว หรือพื้นที่สำหรับการทำกิจกรรมสร้างสรรค์ พื้นที่เรียนรู้ การเล่นที่ยืดหยุ่นและเป็นธรรมชาติ มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของโรงเรียนที่ชัดเจน ขับเคลื่อนวินัยเชิงบวก และดูแลสุขภาพอนามัย และโภชนาการของทุกคน ตลอดจนการบริหารแบบประชาธิปไตยที่ทุกคนมีส่วนร่วมโปร่งใสตรวจสอบได้ ส่งผลให้เกิดความสุขและคุณภาพการเรียนรู้

5. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา หมายถึง โรงเรียนอนุบาลชนแดน อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีนักเรียน 598 คน เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) ปีการศึกษา 2568

6. วิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง โดยผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ผ่านการวางแผน การลงมือปฏิบัติ การสังเกตผล และการสะท้อนคิด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการศึกษากรอบแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมี สารสำคัญที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้
 - 1.1 ทฤษฎีระบบนิเวศการเรียนรู้
 - 1.2 ความสำคัญของระบบนิเวศการเรียนรู้
 - 1.3 ความหมายของระบบนิเวศการเรียนรู้
 - 1.4 องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้
 - 1.5 การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้
 - 1.6 ต้นแบบสภาพการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ดีในประเทศไทยและต่างประเทศ
2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข
 - 2.2 ความหมายขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.3 ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.4 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข
 - 2.5 กระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
 - 2.6 แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
 - 2.7 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
3. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities)
 - 3.1 ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.2 ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.3 องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
 - 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
4. แนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธระหว่างบุคคล
 - 4.1 ความหมายสัมพันธระหว่างบุคคล
 - 4.2 ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship Theory)

- 4.3 ความสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- 4.4 กระบวนการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- 4.5 องค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- 4.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- 4.7 เครื่องมือที่ใช้ในการวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
5. แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก
 - 5.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก
 - 5.2 ความหมายของจิตวิทยาเชิงบวก
 - 5.3 ความสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวก
 - 5.4 องค์ประกอบของจิตวิทยาเชิงบวก
6. แนวคิดเกี่ยวกับวินัยเชิงบวก
 - 6.1 แนวคิดเกี่ยวกับวินัยเชิงบวก
 - 6.2 ความหมายของวินัยเชิงบวก
 - 6.3 ความสำคัญของวินัยเชิงบวก
 - 6.4 พฤติกรรมวินัยเชิงบวกของเด็ก
7. แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation)
 - 7.1 ความเป็นมาของการประเมินเชิงพัฒนา
 - 7.2 ความหมายของการประเมินเชิงพัฒนา
 - 7.3 หลักการประเมินเชิงพัฒนา
 - 7.4 ความสำคัญของการประเมินเชิงพัฒนา
 - 7.5 ขั้นตอนการประเมินเชิงพัฒนา
 - 7.6 ความแตกต่างระหว่างประเมินโดยทั่วไปกับการประเมินแบบ DE
8. แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 8.1 ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 8.2 ความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 8.3 ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการ
 - 8.4 กระบวนการการวิจัยเชิงปฏิบัติ
 - 8.5 รูปแบบการการวิจัยเชิงปฏิบัติ
 - 8.6 การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
 - 8.7 ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
9. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

- 9.1 ความเป็นมาในการจัดตั้งโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 9.2 ขอบข่ายและภารกิจของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
10. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 10.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 10.2 งานวิจัยต่างประเทศ
11. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้

ทฤษฎีระบบนิเวศการเรียนรู้

นิเวศการเรียนรู้เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยแนวคิดตั้งต้นมาจาก “ทฤษฎีระบบนิเวศ” (Ecological System Theory) ซึ่งสนใจการพัฒนาของบุคคลในบริบทหรือสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนาโดย Urie Bronfenbrenner (1977) เป็นกรอบการทำงานที่นักจิตวิทยาชุมชนตรวจสอบความสัมพันธ์ของบุคคลภายในชุมชนและสังคมในวงกว้าง

ทฤษฎีระบบนิเวศของ Bronfenbrenner เป็นหนึ่งในคำอธิบายที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดเกี่ยวกับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีต่อการพัฒนาของผู้คน ทฤษฎีนี้เชื่อว่าสภาพแวดล้อมที่เราเติบโตส่งผลกระทบต่อทุกระนาบของชีวิตสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติเป็นแหล่งสำคัญของอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์และเกี่ยวกับการพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคคลด้วย ดังนั้นวิถีคิด อารมณ์ ความรู้สึก หรือรสนิยม และความชอบ จึงถือได้ว่าจะถูกกำหนดโดยปัจจัยทางสังคมต่าง ๆ

ยูรี บรอนเฟนเบรนเนอร์ (Urie Bronfenbrenner ค.ศ.1917- 2005) นักจิตวิทยาพัฒนาการ (Developmental psychologist) ใช้รูปแบบชีวนิเวศวิทยา เพื่อใช้อธิบายพัฒนาการของเด็ก โดยแนวคิดนี้ถูกนำเสนอเป็นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1970 บรอนเฟนเบรนเนอร์เชื่อว่า “The belief that development can't be explained by a single concept, but rather by a complex system” (Bronfenbrenner, 1974) ต่อมาในปี ค.ศ.1977 (Bronfenbrenner, 1979) ได้สรุปเป็นรูปแบบ “นิเวศวิทยาของการพัฒนามนุษย์ (Ecology of Human Development)” เพื่อยืนยันว่าการพัฒนาของมนุษย์เป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเจริญเติบโต และการเปลี่ยนแปลงของสถานที่ที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่และสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อน (Nested Systems) ซึ่งสิ่งแวดล้อมแบ่งเป็น 4 ระบบ ได้แก่ ระบบเล็ก (Micro-System) ระบบกลาง (Meso-System) ระบบภายนอก (Exo-System) และระบบใหญ่ (Macrosystem) รูปแบบนี้ถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดการปฏิบัติ และการวิจัยอย่างกว้างขวางทั่วโลกจนปัจจุบัน (Tudge et al. 2009) ต่อมาในปี ค.ศ. 1980 ได้เพิ่มระบบเวลา (Chrono-System) เพื่ออธิบายว่า พัฒนาการของคนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีรอบตัว ต่อมาการพัฒนาแบบสุดท้ายของบรอนเฟนเบรนเนอร์ (ช่วงปลาย

ทศวรรษ 1980 ถึงต้นทศวรรษ 1990) เกิดขึ้นจากการวิเคราะห์และวิจารณ์รูปแบบเดิมของตนว่าให้ความสำคัญเฉพาะสภาพแวดล้อมเท่านั้น ในขณะที่ลักษณะของบุคคล และกระบวนการการมีปฏิสัมพันธ์มีความสำคัญเช่นกัน จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1995 (Bronfenbrenner, 1995) บรอนเฟนเบรนเนอร์ได้พัฒนารูปแบบโดยบูรณาการองค์ประกอบที่สำคัญ เรียกว่า Process-Person-Context-Time (PPCT Model) หรือ “รูปแบบชีวนิเวศวิทยา” (Bioecological Model) และในปี ค.ศ. 2006 ได้มีการปรับชื่อเรียกอีก ครั้งเป็น “รูปแบบชีวนิเวศวิทยาของการพัฒนามนุษย์” (Bioecological Model of Human Development) (Bronfenbrenner & Morris, 2006) อย่างไรก็ตามแนวคิดนี้ได้ถูกเผยแพร่หลังจากที่บรอนเฟนเบรนเนอร์เสียชีวิตไปแล้วในปี ค.ศ. 2005 (วรรณรัตน์ ลาวัณ และ รัชณี สรรเสริญ, 2558, น. 15-20) โดยทฤษฎีระบบนิเวศวิทยา (Ecological Systems Theory) มีองค์ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

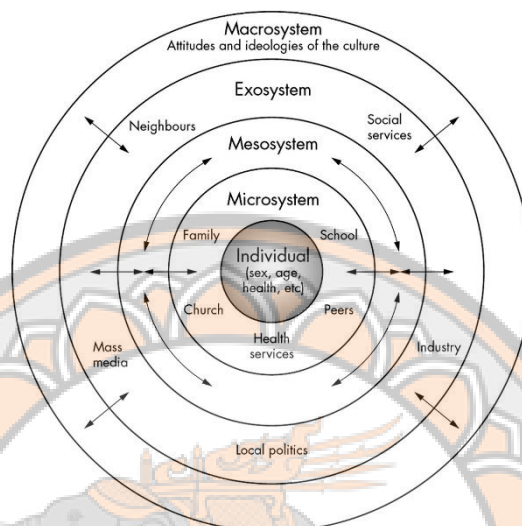
1. กระบวนการ (Process) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นศูนย์กลางของระบบกับบริบทแวดล้อมรอบตัว ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และมีอิทธิพลต่อการพัฒนา/ปรับตัวของบุคคลในอนาคต โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิดโดยตรง เป็นกลไกหลักที่มีอิทธิพลมากที่สุด ต่อการพัฒนา/ปรับตัวของแต่ละบุคคล เรียกว่า “กระบวนการใกล้ชิด” (Proximal Processes) เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และเด็ก หรือเด็กกับเด็ก ถือเป็น “กระบวนการใกล้ชิด” และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของเด็ก แต่อย่างไรก็ตามอิทธิพลของ “กระบวนการ” ที่มีต่อพัฒนาการจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับคุณลักษณะบุคคล บริบทแวดล้อม และช่วงเวลา

2. บุคคล (Person) ถูกวางให้เป็นศูนย์กลางของระบบ ตามคุณลักษณะของบุคคล 4 ด้าน คือ ด้านความต้องการ (Demand Characteristics) ทรัพยากรภายใน (Bioecological Resources) ด้านการแสดงออก (Dispositions) ด้านประชากร (Demographic Characteristics)

3. บริบทแวดล้อม (Context) คือ สิ่งแวดล้อมที่อยู่ล้อมรอบ “บุคคล” ที่มีความซับซ้อนแบ่งเป็น 4 ระบบ คือระบบเล็ก (Micro-System) เป็นสิ่งแวดล้อม/สถานที่ที่อยู่ใกล้ชิดกับ “บุคคล” ที่สุดและมีปฏิสัมพันธ์ โดยตรง (Direct Interaction) กับ “บุคคล” นั้น ระบบกลาง (Meso-System) เป็นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งแวดล้อมในระบบเล็กด้วยตนเอง ระบบภายนอก (Exo-System) เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอก/สถานที่ที่มีอิทธิพลต่อระบบกลาง และระบบเล็กแต่ไม่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรง (Indirect Interaction) กับ “บุคคล” นั้น ระบบ ใหญ่ (Macro-System) เป็นสิ่งแวดล้อมใหญ่สุดเป็นโครงสร้างที่มีผลต่อระบบทั้งหมด เช่น สังคม เศรษฐกิจ เชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม

4. เวลา (Time) คือ การอธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงหรือความสอดคล้องที่เกิดขึ้นว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ได้เป็นเพียงที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ลักษณะบุคคล หรือบริบทสิ่งแวดล้อมเท่านั้น แต่ยังรวมเอาช่วงเวลาที่ดำรงชีวิตอยู่มาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมี 2 แบบ คือ 1) การเปลี่ยนแปลงตามวิถีชีวิตปกติ เช่น การเข้าโรงเรียน การแต่งงาน หรือการ

เกษียณอายุ และ 2) การเปลี่ยนแปลงนอกเหนือวิถีชีวิตปกติ/สิ่งที่ไม่คาดคิด เช่น การหย่าร้าง เจ็บป่วยกะทันหัน หรือตาย (Bronfenbrenner and Morris, 2006, pp. 793-828 Bronfenbrenner, 2005 อ้างอิงใน วรณรัตน์ ลาวัณ และรัชนี้ สรรเสริญ, 2558, น. 17)



ภาพ 1 แสดงรูปแบบทฤษฎีระบบนิเวศวิทยา (Ecological Systems Theory) 4 ระบบ

ที่มา: ปรับปรุงจาก Bronfenbrenner's Ecological Theory, Chorneyko, 2012

ต่อมาได้พิจารณาถึงผลของช่วงเวลาในการเติบโต (Period of Growth) ของบุคคล จึงได้จำแนกไว้เป็น 5 ระบบ ได้แก่ 1) ระบบเล็ก (Microsystem) 2) ระบบระหว่างกลาง (Mesosystem) 3) ระบบภายนอก (Exosystem) 4) ระบบใหญ่ (Macrosystem) และ 5) ระบบลำดับเวลา (Chronosystem)

1. ระบบเล็ก (Microsystem) เป็นระบบที่อยู่รอบตัวบุคคลนั้น อาจเป็นหน่วยเดี่ยว ๆ หรือกลุ่มก็ได้เป็นสิ่งที่บุคคลจะต้องติดต่อกับปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เฉพาะที่มีการติดต่อโดยตรงระหว่างกัน เช่น ครอบครัวที่อยู่ด้วยกัน เพื่อนข้างบ้าน เพื่อนที่โรงเรียน โรงพยาบาล / สถานพยาบาลที่เคยเข้าไปรักษา แม้กระทั่ง วัด โบสถ์ มัสยิดที่ไปร่วมทำกิจกรรมทางศาสนาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นได้ มีส่วนในการพัฒนาของผู้เรียนนั้นอย่างชัดเจน รวมถึงพฤติกรรมบทบาท และความนึกคิด เป็นต้น

Bronfenbrenner ตั้งข้อสังเกตว่าระบบนิเวศมีพลวัตการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาการเกิดของน้องชาย/น้องสาว การเริ่มต้นเข้าโรงเรียน การย้ายโรงเรียน หรือการหย่าร้างของพ่อแม่ต่างก็ทำให้เกิดการเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างเด็กกับสภาพแวดล้อม แต่กระนั้น แต่ละสิ่งที่เปลี่ยนแปลงนั้นมีผล

แตกต่างกันมากสำหรับเด็กแต่ละช่วงวัยอีกด้วย สำหรับเด็กนักเรียนแล้วความหลากหลาย แหล่งที่มาของการสื่อสารและความสนใจต่อสิ่งนอกกรอบครัวจะมีผลต่อเขาในการปรับตัวเข้ากับสังคมด้วย

ความสัมพันธ์ในระบบเล็กนี้เป็นแบบสองทิศทาง หมายความว่า เด็กสามารถได้รับอิทธิพล จากผู้อื่นในสภาพแวดล้อมของพวกเขา และยังสามารถเปลี่ยนแปลงความเชื่อและการกระทำของผู้อื่นได้อีกด้วย ดังนั้นความเชื่อของผู้ปกครองส่งผลโดยตรงต่อวิธีการที่เด็กจะใช้ อย่างไรก็ตามเด็กก็สามารถปรับเปลี่ยนมุมมองของสมาชิกในครอบครัวที่มีต่อเขาได้อีกด้วยความสัมพันธ์ทางตรงนี้เกิดขึ้นกับโรงเรียนและกับกลุ่มเพื่อน หรือกลุ่มอื่น ๆ ที่เด็กเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งได้โดยทั่วไป ปฏิสัมพันธ์ภายในระบบเล็กนี้มักเป็นเรื่องส่วนตัวและมีความสำคัญต่อการอบรมเลี้ยงดูและการพัฒนาการของเด็ก หากเด็กมีความสัมพันธ์ที่ดีในการเลี้ยงดูกับพ่อแม่ สิ่งนี้จะส่งผลดีต่อเด็ก ในขณะที่พ่อแม่ที่อยู่ห่างไกลและไม่เอาใจใส่จะส่งผลเสียต่อเด็กเช่นกัน

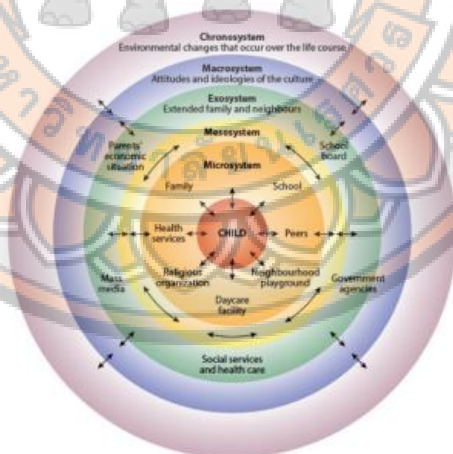
2. ระบบระหว่างกลาง (Mesosystem) เป็นระบบที่อยู่ร่วมกับระบบเล็กโดยแสดงผ่านความสัมพันธ์ระหว่างของหน่วยและกลุ่มต่าง ๆ ภายในระบบเล็กหนึ่ง ๆ และการเชื่อมต่อระหว่างระบบเล็กต่าง ๆ เช่น ระหว่างครอบครัวกับครูหรือระหว่างเพื่อนของเด็กและครอบครัวของเด็ก ด้วยวิธีนี้ความสัมพันธ์ของผู้ปกครองกับครูจะส่งผลกระทบต่อเด็กปฏิสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และครูของเด็ก หรือระหว่างเพื่อนในโรงเรียนและพี่น้อง รวมถึงญาติๆ อีกด้วย ในระบบนี้ไม่ถือว่าแต่ละหน่วยหรือกลุ่มอยู่อย่างอิสระ นั่นคือ มีความพึ่งพิงอิงอาศัยระหว่างกัน จะเชื่อมต่อถึงกันและกัน มีอิทธิพลต่อกันและกัน เช่น หากผู้ปกครองและครูของเด็กเข้ากันได้และมีความสัมพันธ์ที่ดีสิ่งนี้น่าจะส่งผลดีต่อพัฒนาการของเด็ก เมื่อเทียบกับผลกระทบด้านลบต่อการพัฒนาหากครูและผู้ปกครองไม่ขัดแย้งกัน

3. ระบบภายนอก (Exosystem) เป็นระบบที่หน่วยหรือกลุ่มย่อยไม่ได้มีผลโดยตรงกับเด็ก แต่ส่วนที่สำคัญคือ ความเข้มข้นของความสัมพันธ์ที่เชื่อมต่อกันของหน่วยกับกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งส่งผลโดยอ้อมกับเด็ก นั่นคือเกี่ยวข้องกับการเชื่อมโยงระหว่างกฎเกณฑ์คุณค่าต่าง ๆ ทางสังคมที่ไม่เกี่ยวข้อง กับเด็ก ยกตัวอย่างเช่น ประสบการณ์ที่บ้านของเด็กอาจได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากประสบการณ์ที่ทำงานของพ่อแม่ หรือบริษัทที่สมาชิกในครอบครัวของเด็กทำงานเมื่อพ่อแม่หรือสมาชิกในครอบครัวนำเอาส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมนั้นมาใช้ที่บ้าน เด็กก็จะได้รับอิทธิพลส่วนหนึ่งสิ่งนี้จะส่งผลต่อวิถีคิดการใช้เวลาว่าง หรือสวัสดิการคุณภาพชีวิตของเด็ก หรือผู้ปกครองของเด็กมีความขัดแย้งกับผู้ปกครองของเพื่อนเด็กก็จะส่งผลให้รูปแบบปฏิสัมพันธ์กับเด็กกับเพื่อนเปลี่ยนไป หรือผู้ปกครองมีปัญหาในที่ทำงานเมื่อกลับบ้านก็อาจมีอารมณ์ฉุนเฉียวกับลูกอันเป็นผลมาจากสิ่งที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน แต่ส่งผลเสียต่อพัฒนาการของเด็กได้

4. ระบบใหญ่ (Macrosystem) เป็นระบบที่ประมวลมาเป็นทัศนคติ ความเชื่อ คุณค่าที่เด็ก ๆ ยึดถือ ได้แก่ องค์ประกอบของวัฒนธรรมที่เด็กนั้นเป็นสมาชิก หรือให้ความสนใจซึ่งจะส่งผลต่อแนวคิด

ต่อชีวิตและวิธีการดำเนินชีวิตของเด็ก เช่น วัฒนธรรมที่ครอบคลุมซึ่งมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของเด็ก บริบททางวัฒนธรรมอาจแตกต่างกันไปตามที่ตั้งทางภูมิศาสตร์สถานะทางเศรษฐกิจและ สังคม แนวคิดความเชื่อทางการเมืองการปกครอง และชาติพันธุ์ เป็นต้น สมาชิกของกลุ่มวัฒนธรรม มักมีอัตลักษณ์รวมกันและค่านิยมร่วมกันซึ่งระบบนี้มีพลวัตข้ามเวลาและสืบทอดจากรุ่นสู่รุ่นได้ วัฒนธรรมที่บุคคลเติบโตจึงฝังอยู่ภายในและอาจมีอิทธิพลต่อความเชื่อและการรับรู้ของพวกเขาเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิตได้ระบบใหญ่นี้จึงไม่ได้หมายถึงสภาพแวดล้อมเฉพาะของเด็กที่กำลังพัฒนาแต่หมายถึงสังคมและวัฒนธรรมที่มีอยู่ในช่วงที่เด็กกำลังพัฒนา เด็กที่อาศัยอยู่ในเมืองจะมีพัฒนาการที่แตกต่างจากเด็กที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ชนบท เป็นต้น

5. ระบบลำดับเวลา (Chronosystem) ในช่วงเวลาแห่งชีวิตที่บุคคลแต่ละคนนั้นมีความเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์และประสบการณ์ในชีวิต สิ่งแวดล้อม เหตุการณ์การเปลี่ยนแปลง จังหวะชีวิต รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงไปของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รูปแบบของเหตุการณ์ด้านสิ่งแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงตลอดช่วงชีวิตเหล่านี้เป็นปัจจัยแวดล้อมที่รายล้อมรอบชีวิตของเรา และมีผลตลอดช่วงชีวิตของเรารวมไปถึงด้านสถานการณ์ทางสังคมและประวัติศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงของถิ่นที่อยู่ อาศัย ชุมชน สังคม ประเทศชาติ และในสังคมโลก (รัชฎาภรณ์ ชำมยอง, 2567, น. 21-23)



ภาพ 2 แสดงรูปแบบทฤษฎีระบบนิเวศวิทยา (Ecological Systems Theory) 5 ระบบ

ที่มา: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565ก

จึงสรุปได้ว่า พัฒนาการของเด็กมีความซับซ้อนในระบบต่าง ๆ ที่มีใช้เพียงแค่เด็ก ผู้ปกครอง และครูเท่านั้น แต่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในหลายระดับ ตั้งแต่ระบบระบบเล็ก ที่เป็น

ศูนย์กลางของรูปแบบทฤษฎีระบบนิเวศวิทยา และใกล้ตัวเด็กมากที่สุด ไปจนถึงระบบใหญ่ ที่อยู่นอกสุด และใกล้ตัวเด็กมากที่สุด รูปแบบทฤษฎีระบบนิเวศวิทยาดังกล่าวทำให้ผู้บริการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาเด็กมีมุมมองที่กว้างขึ้นเกี่ยวกับพัฒนาการและการเจริญเติบโตของเด็กที่ได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมที่เด็กอาศัยอยู่ ส่งผลให้มีการดำเนินการในด้านการอบรมเลี้ยงดูและการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่สอดคล้องกันทุกระบบ ช่วยให้เด็กสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างราบรื่น และประสบความสำเร็จในการเรียนรู้

ความสำคัญของระบบนิเวศการเรียนรู้

การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เน้นการพัฒนาคนในทุกระดับ ทุกมิติ ทุกช่วงวัย ที่ผ่านมามีแผนแม่บทในการพัฒนาประเทศทุกแผน ล้วนให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพ ทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการสร้างร่วมมือกันของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ให้พัฒนาผู้เรียนตามความถนัดของตน ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ให้ความสำคัญระบุว่า “ระบบนิเวศการเรียนรู้” เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาและยกระดับเต็มศักยภาพ ด้วยการส่งเสริมการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างครอบคลุม ขณะที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เน้นส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต มุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจศักยภาพ ความพร้อมและโอกาสเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และส่งเสริมให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

การศึกษาถือว่าเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการเพิ่มต้นทุนทางสังคมให้แก่ประเทศทั้งยังเป็นกลไกหลักในการพัฒนา ส่งเสริม ปลุกฝังแนวความคิด ความรู้ให้กับพลเมือง และสังคม โดยรวมของทุกประเทศ การศึกษาจึงเป็นตัวแปรหลักของความสามารถในการแข่งขันระยะยาว การออกแบบและการพัฒนาการศึกษาโดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนจึงเป็นข้อต่อสำคัญของการพัฒนาประเทศในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์และสังคม (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) ในปัจจุบันการศึกษาของไทยมีการปรับเปลี่ยน และพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ตอบโจทย์ผู้เรียนให้สามารถเข้าถึงความรู้ ปรับเป้าหมายการเรียนรู้สู่การสร้างสมรรถนะ เพิ่มทักษะคนวัยทำงาน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ระบบนิเวศการเรียนรู้เป็นระบบที่เกื้อหนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพื่อให้สมาชิกในระบบนิเวศการเรียนรู้สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพร่วมกัน นำไปสู่การพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ และการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ นั้น สามารถเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

มีทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ตามระดับช่วงวัย ซึ่งเป็นทักษะที่รองรับตลาดแรงงานในปัจจุบันได้ นอกจากนี้การจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ยังสามารถ

ตอบโจทย์เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ซึ่งองค์การสหประชาชาติร่วมกับประเทศสมาชิกทั่วโลก ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาขึ้นแทนเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษเดิม โดยอาศัยกรอบความคิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติของเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมให้มีความเชื่อมโยงกัน โดยในหลายประเทศได้มีการนำเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการพัฒนาทางการศึกษา โดยเริ่มมีการปรับเปลี่ยนสถานที่ต่างๆให้เป็นสถานที่เพื่อการเรียนรู้ซึ่งสามารถขับเคลื่อนโดยใช้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่ 4 การสร้างหลักประกันว่าทุกคนมีการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างครอบคลุมและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครอบคลุมการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับ (United Nations Development Programme (UNDP), 2019)

จะเห็นว่าระบบนิเวศถูกนำมาปรับใช้กับระบบการเรียนรู้ จึงเกิดเป็นระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ตลอดจนมอบผลลัพธ์ในแบบที่ผู้เรียนต้องการ และอีกหนึ่งปัจจัยที่สำคัญในสังคมยุคดิจิทัล คือการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพราะปัจจุบันผู้คนสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ทุกที่ ทุกเวลา ระบบการเรียนรู้จึงถูกปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสารที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกเพิ่มมากขึ้น โดยเอื้อต่อการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเลือกเนื้อหาที่ต้องการเรียนได้ด้วยตัวเอง นอกจากนี้ระบบนิเวศการเรียนรู้ยังสะท้อนว่าองค์ประกอบที่แตกต่างกันมีปฏิสัมพันธ์ และมีอิทธิพลต่อกันและกัน กระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบันประกอบด้วยบริการ ทรัพยากรและสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ระบบนิเวศการเรียนรู้ จึงมีความสำคัญ ดังนี้ (นริศรา ใจคง และศิริกานต์ แก้วคงทอง, 2564; García-Holgado, & García-Peñalvo, 2017) 1) ช่วยเสริมสร้างพัฒนาการด้านการเรียนรู้ในสถานการณ์ปัจจุบัน 2) ช่วยให้ผู้บุคลากรพิจารณาโครงสร้างพื้นฐานการเรียนรู้ทั้งหมดขององค์กร รวมถึงส่วนประกอบต่างๆในแบบองค์รวม 3) ช่วยออกแบบวิธีการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์ และเป็นหนึ่งเดียว โดยผสมผสานกระบวนการและแนวคิดเสริมเข้าด้วยกันเพื่อปรับปรุงประสบการณ์การเรียนรู้โดยรวมให้เกิดประสิทธิภาพ 4) ช่วยออกแบบวิธีการพัฒนาส่วนบุคคล ช่วยบุคลากรเข้าถึงแหล่งเรียนรู้หรือองค์ความรู้สะดวกขึ้นเพื่อให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม 5) ช่วยกระจายการเรียนรู้ด้วยการขับเคลื่อนองค์ประกอบหลายส่วนเข้าด้วยกันโดยไม่มีใครคนใดคนหนึ่งผูกขาดความรู้ ช่วยรักษาความรู้ไว้ได้และนำไปใช้กับสถานการณ์ในการทำงานเกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ได้มากขึ้น และ 6) ช่วยสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ส่วนนี้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ Azmi (2022) ยังสนับสนุนว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้เอื้อต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เท่าเทียมกันมากขึ้นโดยผู้เรียนแต่ละคนสามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้เป็นการเน้นการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการสามารถทำให้ผู้เรียนรู้ว่าได้เรียนรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น และส่งเสริมความเป็นตัวเอง

ของผู้เรียนโดยให้ผู้เรียนสามารถควบคุมตนเองได้ การเรียนรู้จะให้โอกาสที่แตกต่างกันสำหรับการเจริญเติบโต

จึงสรุปได้ว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยเป็นกลไกที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งในมิติของทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต และทักษะวิชาชีพ ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก การจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียม พัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพตามความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้จึงเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างยั่งยืนต่อไป

ความหมายของระบบนิเวศการเรียนรู้

จากการศึกษาความหมายระบบนิเวศการเรียนรู้ ของนักวิชาการหลายท่าน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2564) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง เป็นระบบที่จะเกื้อหนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ทุกส่วนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพร่วมกัน ประกอบด้วย 5 ส่วนหลัก ดังนี้ นักเรียน ครอบครัว โรงเรียน ครู/อาจารย์ และสังคม/ชุมชน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2564, น. 8) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต โดยเน้นพัฒนาการของผู้เรียน รวมถึงมีการนำองค์ประกอบต่างๆ มาใช้ในการออกแบบและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ของผู้เรียน เช่น เวลา พื้นที่ คน เนื้อหา มีการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียนรู้ โดยครอบคลุมทั้งในและนอกโรงเรียน เพื่อสนับสนุนให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ

รายงานการศึกษารูปแบบการจัดนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย, 2565ก, น. 16) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้รอบตัวผู้เรียน ที่เน้นพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ ความร่วมมือภาคส่วนต่างๆ การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาที่เอื้อให้ผู้เรียนมีโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

นริศรา ใจคง และสิริกานต์ แก้วคงทอง (2564, น. 66) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึงระบบที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลเนื้อหาสาระกระบวนการเทคโนโลยีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และ

ยุทธศาสตร์การทำงาน รวมตัวกันเพื่อจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนตามบริบทหรือสิ่งแวดล้อมขององค์กร/พื้นที่ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างยืดหยุ่น และเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกโรงเรียน เน้นการเรียนรู้แบบองค์รวม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อไปสู่เป้าหมายการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคลเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งครอบคลุมทั้งห้องเรียนของสถานศึกษา และพื้นที่นอกสถานศึกษา ได้แก่ บ้าน และสถานที่อื่นให้สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบอันจะส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ได้เต็มศักยภาพตามบริบทของแต่ละบุคคล

ศุภกร ณ พิกุล และพระมหาประสิทธิ์ เนตรรังษี (2565, น. 426) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบและพัฒนาการเรียนรู้ อย่างครอบคลุมทุกระบบ คือ การพัฒนาพื้นที่ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียน สามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและสถานที่ และมีการเชื่อมโยงด้วยเครือข่ายการศึกษาระหว่าง ผู้เรียนและผู้สอนได้โดยสะดวก เนื่องจากการดำรงชีวิตยุคดิจิทัล จำเป็นต้องมีสื่อออนไลน์เข้ามาบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อีกทั้งสื่อออนไลน์ก็มีการพัฒนาขึ้น อย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง

รัชฎาภรณ์ ชำมยอง (2567, น. 27) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและสิ่งแวดล้อม รอบตัวผู้เรียนที่เกื้อหนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียน เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ได้เต็มตามศักยภาพ เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางให้ผู้เรียนบรรลุเป้าหมายที่ ผู้เรียนต้องการเชื่อมโยงทั้งพื้นที่การเรียนรู้ภายในห้องเรียน และพื้นที่การเรียนรู้ภายนอกห้องเรียน โดยมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

García-Holgado และ García-Peñalvo (2017, p. 100-101) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง พื้นที่ เวลาคน เนื้อหากิจกรรม กลยุทธ์วัฒนธรรม และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้หรือสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Kondratova และคณะ (2017, p. 104-105) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง เป็นเรื่องของการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยการออกแบบและพัฒนาบรรยากาศในชั้นเรียน ซึ่งครอบคลุมทั้งห้องเรียนของสถานศึกษา และพื้นที่นอกสถานศึกษา ได้แก่ ที่บ้านและสถานที่อื่น ให้สัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ

Eudy (2018) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้กำลังเป็นที่นิยมในแวดวงการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Development: L&D) ระบบนิเวศการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้และการพัฒนา เช่นเดียวกับระบบนิเวศที่มีชีวิตในป่า ในขณะที่ระบบนิเวศตามธรรมชาติประกอบด้วยสิ่งมีชีวิตสายพันธุ์ต่าง ๆ และสิ่งแวดล้อมมากมายที่มีปฏิสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ที่ซับซ้อน ระบบนิเวศการเรียนรู้ก็มีผู้คนจำนวนมากและมีเนื้อหาหรือองค์ความรู้/ข้อมูลมากมายซึ่งมีบทบาทและบริบทการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนเช่นกัน ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร

จึงจำเป็นที่จะต้องรู้และเข้าใจในระบบนิเวศของตน รวมทั้งส่วนต่าง ๆ ทั้งพลังจากภายในและภายนอก ที่จะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้บรรลุเป้าหมาย

Benedicts (2018) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง การรวมตัวกันเป็นกลุ่มของ บุคคล กระบวนการ และเครื่องมือที่ใช้ถ่ายทอดบูรณาการ และ สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาทั่วทั้งองค์กร ทุกองค์กรมีระบบนิเวศการเรียนรู้ของตน เช่นเดียวกับที่ทุกธุรกิจมีวัฒนธรรมของตน แต่ขึ้นอยู่กับว่าระบบนิเวศการเรียนรู้ นั้น ๆ ถูกสร้างขึ้นโดยความตั้งใจหรือไม่

Brightside People Team (2020) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง เป็นการรวมตัวขององค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ คน กระบวนการทำงานและเครื่องมือต่าง ๆ ในการสนับสนุนงานในแวดวงการเรียนรู้และการพัฒนา (L&D) ขององค์กรโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุน “เป้าหมายทางธุรกิจ” ระบบนิเวศนี้จะเกิดขึ้น ไม่ว่าเราจะตั้งใจหรือไม่ก็ตาม แตกต่างไปตามความพร้อมขององค์ประกอบต่าง ๆ และความตั้งใจที่จะทำให้ตอบสนองธุรกิจได้มากขึ้นเพียงใด ในยุคดิจิทัล (Digital Age) คนทำงานจะมองการทำงานเป็นโรงเรียน เนื่องจากความรู้ที่ได้จากมหาวิทยาลัยหรือบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (MBA) อาจใช้ไม่ได้ในการทำงานอีกต่อไป องค์กรที่ต้องการดึงดูดคนเก่งจึงต้องสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อให้บรรดาคนเก่งอยากเข้ามาและอยากทำงานด้วยนาน ๆ การจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ถือเป็นพันธกิจที่สำคัญของ CEO และผู้บริหารยุคใหม่อีกภารกิจหนึ่ง ในการบูรณาการยุทธศาสตร์ขององค์กรให้เข้ากับระบบนิเวศการเรียนรู้พร้อมตัวชีวิตที่มีความเชื่อมโยงกัน ต้องมองไปถึงภาพการทำงานเคียงข้างกันระหว่างหุ่นยนต์(robot)กับพนักงานภาพรวมของดิจิทัลที่กำลังเข้ามา และการเข้าถึงของคนในทุกระดับ

Harrell (2020, p. 104-105) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง แนวทางแก้ปัญหาการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถเลือกวิธีการเรียนรู้ได้อย่างยืดหยุ่นแตกต่างไปจากระบบบริหารจัดการความรู้ (Learning Management Systems: LMS) แบบเดิมคือเพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) ของผู้เรียนได้มากขึ้น

Spencer-Keyse และคณะ (2020, p. 6-7) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้เรียน ครอบครัว ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลายทั่วโลกเข้า มาร่วมมือในการสร้างทางเลือกเพื่อให้รู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยใช้แนวคิด แบบองค์รวม (holistic approach) และภาวะความเป็นผู้นำ (leadership)

Theodotou (2020) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่ร่วมกัน ซึ่งผู้คนมีปฏิสัมพันธ์กับเนื้อหา เทคโนโลยีและข้อมูลที่อยู่รอบตัวพวกเขา เพื่ออำนวยความสะดวกและมอบประสบการณ์การเรียนรู้ตามกรอบการกำกับดูแลที่กำหนดโดย องค์กรระบบนิเวศการเรียนรู้สามารถเปิดกว้าง และทุกคนสามารถเข้าถึงได้

Employee Training and Development, HSL (n.d.) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง ระบบของผู้คน เนื้อหา เทคโนโลยีวัฒนธรรม และกลยุทธ์ที่มีอยู่ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่เกิดขึ้นในองค์กรนั้น

Sproutlabs (n.d.) ได้กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง iva เป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบที่ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้

จากนิยามที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความหมายของคำว่า “ระบบนิเวศการเรียนรู้”

จึงสรุปได้ว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยมีชีวิต ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน และไม่มีชีวิตที่มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการเรียนรู้ ภาควิชาครีเอชีย ทรัพยากรสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ ภายในบริบทสถานศึกษา ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิก โดยมีการออกแบบอย่างมีเป้าหมาย ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเชื่อมโยงกับมิติขององค์กรแห่งความสุข

องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้

จากการศึกษาองค์ประกอบเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้ ของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

สิโรตม มณีแสด และปณิตา วรรณพิรุณ (2562, น. 361) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่า ในระบบเป็นพื้นที่เวลาคน กิจกรรม กลยุทธ์ วัฒนธรรม และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้หรือสนับสนุนการเรียนรู้ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังนั้น เพื่อให้การจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติมากที่สุดจึงต้องศึกษาแนวทางของการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้อย่างชาญฉลาดของผู้เรียนในยุคดิจิทัลด้วยการนำปัญญาประดิษฐ์เข้ามาเป็นส่วนสำคัญ

อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2562) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่า การออกแบบรูปแบบและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ เพื่อเอื้อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร ประกอบด้วย 3 รูปแบบ คือ

1. การเรียนรู้แบบเป็นทางการเป็นการเรียนรู้ในห้องเรียนการเรียนรู้ทาง E-learning รวมถึงการเรียนรู้ผ่านสื่อต่างๆ โดยมีการกำหนดหัวข้อแน่นอน วัตถุประสงค์เฉพาะเจาะจงผู้เรียนมีอิสระและมีส่วนร่วม รวมถึงสร้างสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ให้แตกต่าง น่าสนใจไม่จำเจ

2. การเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์หรือการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ซึ่งหวั่นมาจากความสนใจของกลุ่มเครือข่ายผู้สนใจเรื่องเดียวกัน มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนต่อยอดความคิด

3. การส่งเสริมการต่อยอดความคิด เป็นการสร้างความตระหนักให้เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อยอด และมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนั้นการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ดีในองค์กรควรพิจารณา และคำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง อาทิคนที่อยู่ในระบบ โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ของบุคคล ทั้งความมุ่งมั่น เทคนิคและวิธีการในการเรียนรู้เนื้อหา เทคโนโลยีและการเข้าใจประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีร่วมกับวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน วัฒนธรรม ยุทธศาสตร์ขององค์กร และแหล่งข้อมูลความรู้ที่มาจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากร เลือกรูปแบบการเรียนรู้ที่ดีที่สุดสำหรับตนเอง

โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2564) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้คือระบบที่เกื้อหนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้สมาชิกทุกส่วนของโรงเรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพร่วมกัน ซึ่งประกอบด้วยสมาชิก 5 ส่วนหลัก ดังนี้

1. นักเรียน เป็นผู้ต้องการเติบโต กระหายในการเรียนรู้ และเป็นนักเรียนรู้
2. ครอบครัว เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้ทั้งทรัพยากร ให้ประสบการณ์ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา
3. โรงเรียน เป็นหน่วยเตรียมพื้นที่แห่งการเติบโต ประสานความร่วมมือ และจัดหาทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้
4. ครู/อาจารย์ เป็นผู้เข้าใจศาสตร์ต่าง ๆ อย่างถึงแก่นแท้และเชื่อมโยง ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ และเป็นที่ปรึกษา/โค้ช
5. สังคมและชุมชน เป็นแหล่งที่มาของทรัพยากร ให้ประสบการณ์ตรง สนับสนุน และร่วมแบ่งปัน

รายงานการศึกษารูปแบบการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย, 2565ก, น. 21) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดนิเวศการเรียนรู้ที่เหมาะสม ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. วิธีการจัดการเรียนรู้ ด้วยการจัดรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาทิ รูปแบบการเรียนรู้ส่วนบุคคล (Personalized Learning: PL) การเรียนรู้ด้วยตนเองการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน การเรียนรู้แบบร่วมคิดร่วมทำ

2. การจัดทำหลักสูตรและกิจกรรมใหม่ เช่น การออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ใหม่โดยใช้เทคโนโลยีเป็นทางเลือกสำหรับผู้เรียน การจัดทำเนื้อหาสาระของหลักสูตรและกิจกรรมที่ตอบสนองความสนใจของผู้เรียน และการกำหนดทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการพัฒนาการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3. ทรัพยากร ได้แก่ บุคลากร/องค์กรงบประมาณ เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ
4. ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน โดยดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่มีการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย วิธีการดำเนินงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

5. การใช้เทคโนโลยี อาทิ การนำหลักสูตร e - learning มาใช้การเผยแพร่คลังความรู้ในรูปแบบดิจิทัล ผ่านแพลตฟอร์มการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น Google Meet, Zoom, สื่อสังคมออนไลน์การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และเทคโนโลยี อื่น ๆ

6. ความร่วมมือของเครือข่าย คือ ความร่วมมือของหน่วยงานในระดับต่าง ๆ ประกอบด้วย ระดับกระทรวง ระดับเขต / จังหวัด และระดับสถานศึกษา

ศุภกร ณ พิกุล และ พระมหาประสิทธิ์ เนตรรังษี (2565, น. 424-426) ได้นำเสนอองค์ประกอบการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อทักษะแห่งยุคดิจิทัล 5 ประเด็น ดังนี้

1. แนวทางที่ 1 การส่งเสริมปัจจัยด้านสื่อการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ
2. แนวทางที่ 2 การส่งเสริมปัจจัยด้านบุคลากร (การมีปฏิสัมพันธ์)
3. แนวทางที่ 3 การส่งเสริมปัจจัยพื้นที่พื้นที่การเรียนรู้บ้าน วัด โรงเรียน
4. แนวทางที่ 4 การส่งเสริมปัจจัยด้านระบบนิเวศเชิงสิ่งแวดล้อม
5. แนวทางที่ 5 การมีสุขภาวะองค์กรรวม

รัชฎาภรณ์ ชำมยอง (2567, น. 39-40) ได้เสนอองค์ประกอบของการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. นโยบายและกลยุทธ์การศึกษา (Educational Policy) หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ค่าเป้าหมาย กลยุทธ์การดำเนินงาน การประเมินผล เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของของผู้เรียน และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการเรียนรู้ของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ

2. เนื้อหาการเรียนรู้(Content) หมายถึง การจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ วิธีการจัดการเรียนรู้ และวิธีการส่งเสริมการเรียนรู้ในรูปแบบที่มีระบบและวิธีการที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ต้องตรงตามมาตรฐานการศึกษา และเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียนที่ได้กำหนดไว้โดยจะต้องมีการวางแผนการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ การเลือกใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมและหลากหลาย การใช้เทคโนโลยีและสื่อการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ทักษะและความสามารถ รวมถึงการประเมินผลและการสะท้อนกลับการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. การสนับสนุนจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholder Support) หมายถึง เป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน การบ่มเพาะจากครอบครัว เพื่อนและสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เรียน และครูผู้อำนวยความสะดวก

ความสะดวกในการเรียนรู้ ผู้ที่ช่วยส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจ สร้างทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้ เป็นที่ปรึกษาให้กับผู้เรียน ให้ประสบการณ์เรียนรู้แก่ผู้เรียนทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในระบบนิเวศการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนไปถึงเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

4. วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) หมายถึง ทัศนคติ ความเชื่อ กรอบความคิด และ ค่านิยมในการเรียนรู้ของผู้เรียน ความต้องการในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองตามศักยภาพ ตามเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง และเป้าหมายของการเรียนรู้ของสถานศึกษา การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งระดับชุมชน สถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาจังหวัด กระทรวง องค์กรภาคเอกชน ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ทรัพยากรการเรียนรู้ (Learning Resource) หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ การใช้สื่อ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาตามบริบทของแต่ละพื้นที่ ช่วยให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายการเรียนรู้ของผู้เรียน

Jackson (2013, p. 2) ได้เสนอองค์ประกอบของของนิเวศการเรียนรู้ผ่านแนวคิดนิเวศการเรียนรู้รายบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีองค์ประกอบหลักที่คล้ายคลึงกัน โดยมีองค์ประกอบที่ควรพิจารณา และคำนึงถึงเพื่อพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1. บริบท ของบุคคล เช่น ครอบครัว การศึกษา การทำงาน งานอดิเรกและความสนใจ ซึ่งเชื่อมโยงกับวิธีการในการเรียนรู้

2. ทรัพยากรของบุคคล ทั้งองค์ความรู้และเครื่องมือที่ช่วย เกิดการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์ของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทั้งสิ่งแวดล้อมที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต

4. กระบวนการเรียนรู้ของบุคคล ที่เฉพาะเจาะจงของแต่ละบุคคล ทั้งวัตถุประสงค์ช่วงเวลา และแนวทางในการปฏิบัติ

5. ความตั้งใจ ความสามารถ แรงจูงใจของบุคคลในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

Dalto (2019) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Culture) เช่น วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) โดยผู้นำองค์กรต้องสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เป็นต้น

2. บุคคลในองค์กร ถือเป็นหัวใจของระบบนิเวศการเรียนรู้และการเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งรวมถึงบุคคลทุกระดับขององค์กร ทุกคนต้องมีบทบาทในระบบนิเวศการเรียนรู้และได้รับประโยชน์จากระบบนิเวศการเรียนรู้

3. เนื้อหาหลักสูตรระบบนิเวศการเรียนรู้เป็นการนำบุคคลในองค์กรมารวมกัน พร้อมกับเนื้อหาการเรียนรู้ที่สำคัญ ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและการเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ตามความต้องการ

4. เทคโนโลยีระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เข้มแข็งจะใช้เทคโนโลยี อาทิ หลักสูตร e-learning ระบบการบริหารจัดการการเรียนรู้ (Learning Management Systems: LMS) ระบบต่าง ๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติงานคอมพิวเตอร์อุปกรณ์เคลื่อนที่ต่าง ๆ

5. ยุทธศาสตร์การเรียนรู้เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายการเรียนรู้และพัฒนาของระบบนิเวศการเรียนรู้ร่วมกันควรเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจในเป้าหมายขององค์กร สนับสนุนการเรียนรู้และการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายนั้นและพัฒนาอย่างต่อเนื่องแบบครบวงจร

EdTech Center World Education (2019) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่า เป็นการรวมประสบการณ์ของบุคคลต่าง ๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างลงตัวเกิดปฏิสัมพันธ์กัน อย่างเป็นธรรมชาติ โดยแบ่งองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ออกเป็น 2 ลักษณะ เช่นเดียวกับ องค์ประกอบของระบบนิเวศทางธรรมชาติ ได้แก่

1. องค์ประกอบที่มีชีวิตในระบบนิเวศการเรียนรู้ เช่น ครู ผู้เรียน นายจ้างหรือผู้ประกอบการหรือหัวหน้าผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงาน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงเพื่อน ๆ และครอบครัว

2. องค์ประกอบที่ไม่มีชีวิตในระบบนิเวศการเรียนรู้ได้แก่ หลักสูตรและเนื้อหา แหล่งเรียนรู้ เครื่องมือการเรียนรู้ดิจิทัล และการเข้าถึงอินเทอร์เน็ต นโยบาย อุปกรณ์ต่าง ๆ

Hannon และคณะ (2019) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ว่าเป็นการทำงานร่วมกันของผู้ให้บริการที่หลากหลาย ได้แก่ โรงเรียน องค์กรธุรกิจ องค์กรชุมชน หน่วยงานภาครัฐรวมกัน เพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้ใหม่ เพื่อไปสู่เป้าหมายของการเรียนรู้ร่วมกัน โดยส่งเสริมสนับสนุนการใช้ นวัตกรรมหรือแพลตฟอร์มเทคโนโลยีซึ่งสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา แทนที่หรือเสริม หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป้าหมายการเรียนรู้และเทคโนโลยี

Harrell (2020, p. 39-40) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่า องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ

1. การเปลี่ยนความคิด การสร้างแนวคิดของการเป็นมืออาชีพด้านการเรียนรู้สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยไม่ต้องรอคอยการฝึกอบรมจากองค์กร

2. ยอมรับวิธีการใหม่ เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเกิดการเรียนรู้เริ่มต้นจากคำถามสำคัญที่ว่า "อะไรที่ต้องทำในฐานะมืออาชีพด้านการเรียนรู้" "จะให้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่เสริมพลังบุคลากรขององค์กรได้อย่างไร"

3. ยอมรับ “เทคโนโลยี” ให้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศการเรียนรู้และตระหนักถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างรอบคอบและสมเหตุสมผล

ดังนั้น องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) แนวคิดเบื้องหลัง 2) วิธีการเรียนรู้ และ 3) เทคโนโลยี

Spencer-Keyse และคณะ (2020, p. 6-8) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบที่เป็นแก่นแท้หรือเป็นส่วนสำคัญของการดำรงอยู่ได้แก่

1. มีหลายแง่มุม (Multifaceted)
2. มีการร่วมสร้าง (Co-created)
3. มีจุดมุ่งหมาย (Purposeful)

นอกจากนี้ยังระบุอีกว่าตัวชี้วัดการเปลี่ยนแปลงที่เห็นได้ชัดว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นแล้ว ได้แก่ 1) การเรียนทางออนไลน์ 2) หลักสูตรใหม่สำหรับการเปลี่ยนแปลงตามความเป็นจริง 3) มุ่งเน้นแนวคิดให้มนุษย์เป็นศูนย์กลาง (human-centred approaches) ในการพัฒนาแนวทางในการเรียนรู้ 4) ความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายกำลังเพิ่มขึ้น 5) การปฏิบัติที่ใช้ความยุติธรรมเป็นหลักในการพัฒนาระบบการศึกษา

Das (2021, p. 189–202) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่าเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ประกอบด้วย คนหรือบุคลากร เนื้อหาที่ใช้ในการเรียนรู้เทคโนโลยีที่ใช้ในการสร้างหรือส่งต่อเนื้อหาวัฒนธรรมการเรียนรู้และยุทธศาสตร์ที่ใช้ในองค์กร

Sproutlabs (n.d.) ได้เสนอองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่าองค์ประกอบหลักของระบบนิเวศการเรียนรู้แบบ 70:20:10 ระบบนิเวศการเรียนรู้ยังได้รับการสนับสนุนโดยเทคโนโลยีระบบ และความสามารถของทีมการเรียนรู้และการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนมีทางเลือกเกี่ยวกับสิ่งที่เรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งหมายความว่า ผู้เรียนจำเป็นต้องเป็นผู้ชี้นำตนเองมากขึ้น ผู้เรียนที่เรียนรู้ด้วยตนเองสามารถประเมินตนเองและระบุความต้องการในการเรียนรู้ค้นหาทรัพยากรและผู้คนที่ช่วยเหลือนพวกเขาฝึกฝนและทดลองใช้พฤติกรรมและทักษะ ใหม่ ๆ และรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพพูดและสะท้อนสิ่งที่พวกเขาได้เรียนรู้ประเมินและวัดผลการเรียนรู้ของตนเอง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปประเด็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้

องค์ประกอบย่อยของระบบนิเวศการเรียนรู้	นักวิชาการ											องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้จากการจัดกลุ่มใหม่				
	สิโรตม (2562)	อัจฉรา (2562)	โรงเรียนสาธิต มธ. (2564)	สกศ. (2565)	ตุ๊กกร & พระมณฑาประสิทธิ์ (2565)	รัชฎาภรณ์ (2567)	Jackson (2013)	Dalto (2019)	EdTech (2019)	Hannon et al. (2019)	Harrell (2020)		Spencer-Keyse et al. (2020)	Das (2021)	Sproutlabs (n.d.)	รวม
1. เครือข่ายความร่วมมือ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓	10	1. ภาควิชาเครือข่าย
2. วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					10	2. การบริหารจัดการ
3. แรงจูงใจ/ทัศนคติ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					10	
4. นโยบาย/ยุทธศาสตร์	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						9	
5. การบริหารจัดการ/การประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						9	
6. การเรียนรู้ทางการ/ไม่เป็นทางการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓				10	3. กระบวนการเรียนรู้
7. การโค้ชชิ่ง/แลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			10	
8. หลักสูตร	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					10	4. การออกแบบ
9. กิจกรรม/เนื้อหา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						9	หลักสูตรและกิจกรรม
10. งบประมาณ				✓		✓			✓						3	5. ทรัพยากร
11. พื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวก						✓	✓	✓							3	สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก
12. แหล่งเรียนรู้				✓			✓			✓					3	สะดวก
13. สื่อดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓						9	6. เทคโนโลยี
14. LMS/AI/อินเทอร์เน็ต	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓		10	สนับสนุนการเรียนรู้

จากตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบที่นักวิชาการและนักการศึกษามีการกล่าวถึง พบว่า องค์ประกอบระบบนิเวศการเรียนรู้จะต้องคำนึงถึง 14 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ เครือข่ายความร่วมมือ วัฒนธรรม/องค์กร แรงจูงใจ/ทัศนคติ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการ/การประเมินผล การเรียนรู้ทางการ/ไม่เป็นทางการ การโค้ชชิ่ง/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ หลักสูตร กิจกรรม/เนื้อหา งบประมาณ พื้นที่ / สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งเรียนรู้ สื่อดิจิทัล LMS/AI/อินเทอร์เน็ต จากนั้นผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบย่อยมาสังเคราะห์จัดกลุ่มใหม่ได้ องค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) ภาควิชาเครือข่าย 2) การบริหารจัดการ 3) กระบวนการเรียนรู้ 4) การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม 5) ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 6) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ตาราง 2 แสดงผลความสัมพันธ์ขององค์ประกอบระบบนิเวศการเรียนรู้

องค์ประกอบระบบนิเวศการเรียนรู้	เชื่อมโยงกับ องค์ประกอบของ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย) พ.ศ. 2565	การวิเคราะห์
1. ภาควิชาเครือข่าย	ความร่วมมือของเครือข่าย	ร่วมมือกับภาครัฐ เอกชน อาชีวศึกษา และชุมชน PLC ของสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติ ทรัพยากร และประสบการณ์จริง ช่วยให้ครู ผู้เรียน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนางานกิจกรรม และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
2. การบริหารจัดการ	ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน	การกำหนดเป้าหมายและแผนปฏิบัติ เสริมวัฒนธรรมองค์กรและระบบแรงจูงใจให้ครู-ผู้เรียน-ผู้ปกครองมีทัศนคติบวก กระตุ้นภายในองค์กร ทำให้การบริหารจัดการไม่ใช่แค่เชิงนโยบาย แต่ขับเคลื่อนด้วยพลังภายในอย่างยั่งยืน
3. กระบวนการเรียนรู้	วิธีการจัดการเรียนรู้	ขยายขอบเขตจากการจัดรูปแบบสอนในห้องเรียน (PL/PBL/Collaborative) สู่การเรียนรู้นอกห้อง ทั้งFormal/Informal และการโค้ชชิ่ง-แลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อเสริมมิติ Reflection แนวคิดวินัย วิทยาเชิงบวกและให้ผู้เรียนมีบทบาทกำหนดทิศทางการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ ระบบนิเวศ การเรียนรู้	เชื่อมโยงกับ องค์ประกอบของ (สำนักงานเลขาธิการสภา การศึกษาไทย) พ.ศ. 2565	การวิเคราะห์
4.การออกแบบ หลักสูตรและ กิจกรรม	การจัดทำหลักสูตรและกิจกรรม ใหม่	บูรณาการความสนใจของผู้เรียนเข้ากับทักษะ ศตวรรษที่ 21 และบริบทตลาดแรงงาน สอดคล้อง กับความต้องการจริงและสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียน
5.ทรัพยากร สถานที่ และสิ่ง อำนวยความสะดวก	ทรัพยากร	ครอบคลุมบุคลากร งบประมาณ สื่อการเรียนรู้ ห้องเรียนอเนกประสงค์ ห้องทดลองนวัตกรรม ห้องสมุด และพื้นที่พักผ่อน รวมถึงแหล่งเรียนรู้ ภายนอก เพื่อสร้างบรรยากาศและโครงสร้าง พื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทุกมิติ
6.เทคโนโลยี สนับสนุนการ เรียนรู้	การใช้เทคโนโลยี	e-learning และแพลตฟอร์มออนไลน์ AI และ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ร่วมกับเครื่องมือประชุม ออนไลน์ ช่วยให้ระบบการเรียนรู้ทั้งออนไลน์และ hybrid มีความยืดหยุ่น แข็งแรง และทันท่วงที

จากตาราง 2 องค์ประกอบทั้ง 6 องค์ประกอบหลัก ผู้วิจัยจึงได้เลือกประเด็นที่คล้ายคลึงกัน และบูรณาการประเด็นอื่นเข้าด้วยกัน และสรุปได้ว่า องค์ประกอบระบบนิเวศสอดคล้องตามแนวคิด ของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย พ.ศ. 2565 เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร สรุปได้ดังนี้ องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาควิชา 2) การบริหารจัดการ 3) กระบวนการเรียนรู้ 4) การออกแบบ หลักสูตรและกิจกรรม 5) ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 6) เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบที่ ส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้ในระบบนิเวศการเรียนรู้ ดังนี้

1. ภาควิชา หมายถึง การประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน อาชีวศึกษา และองค์กรชุมชน รวมถึงการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายความรู้และทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน เมื่อสถานศึกษา

วางกลไกการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้กับคู่ความร่วมมือต่างๆ ครูสามารถเข้าถึงแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ และชุมชนภายนอกเข้ามาเป็นแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน การทำงานร่วมกันในลักษณะนี้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถด้านทรัพยากร สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร และสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกันภายในองค์กรโรงเรียน

2. การบริหารจัดการ หมายถึง การวางกรอบเป้าหมาย และนโยบาย เพื่อให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนมุ่งสู่ทิศทางเดียวกัน พร้อมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน ระบบแรงจูงใจและจิตวิทยาช่วยกระตุ้นครู ผู้เรียน และผู้ปกครองให้มีทัศนคติบวกและมุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกควรสอดคล้องกับแผนงาน ส่วนการประเมินผลและติดตามผลด้วยตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณจะเป็นกลไกสำคัญให้สามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้หลากหลาย ระหว่างครู ผู้เรียน และผู้เชี่ยวชาญภายนอก กิจกรรมทุกประเภทเน้นปฏิสัมพันธ์และการสะท้อนร่วมกัน (Reflection) เพื่อเชื่อมโยงผู้เรียน ครู และเพื่อนร่วมชั้นให้มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายและสะท้อนผลลัพธ์ด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่ออกแบบกิจกรรม ติดตามความก้าวหน้า และให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ โดยผสมผสานหลักวินัยเชิงบวก เพื่อฝึกมองหาแง่บวก เสริมความรู้สึกเชิงบวก ให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก ทำหาย และเปี่ยมด้วยความสุขร่วมกัน

4. การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม หมายถึง การออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน และบูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้ากับบริบทของตลาดแรงงาน ช่วยสร้างความหมายในการเรียนรู้ ขณะเดียวกันกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลายก็ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้สึกมีคุณค่า ครูร่วมกำหนดผลลัพธ์ ผู้เรียนให้ข้อเสนอแนะ นำไปสู่การเรียนรู้ที่สมดุลทั้งเนื้อหาและทักษะชีวิต

5. ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง การจัดสรรบุคลากรงบประมาณ สื่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อม ปลอดภัย สะดวกสบาย และสร้างแรงบันดาลใจ ครูประเมินความต้องการ ผู้เรียนให้ข้อเสนอแนะ และชุมชนหรือภาคธุรกิจสามารถสนับสนุนอุปกรณ์หรือทุนทรัพย์ได้ การจัดสรรทรัพยากรอย่างรอบคอบช่วยให้การจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่น

6. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง การนำแพลตฟอร์ม e-learning (LMS) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และเครื่องมือประชุมออนไลน์มาใช้ขยายพื้นที่เรียนรู้ให้ครอบคลุมทั้งห้องเรียนและโลกเสมือนจริง ช่วยเพิ่มทางเลือกในการเข้าถึงเนื้อหา ตลอดจนสนับสนุนการจัดกิจกรรมในรูปแบบผสมผสาน (hybrid learning) ครูเลือกใช้ระบบจัดการเรียนรู้ออนไลน์ในการ

มอบหมายและติดตามงาน ผู้เรียนใช้ AI ในการค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างสรรค์ผลงาน ขณะที่ฝ่าย ICT ของสถานศึกษาดูแลโครงสร้างพื้นฐานให้มั่นคงปลอดภัย ช่วยให้กระบวนการเรียนรู้มีความยืดหยุ่น เพิ่มแรงจูงใจ และตอบโจทย์การเรียนรู้ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยจะใช้องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ได้จากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้ เพื่อการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้

จากการศึกษาการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของนักวิชาการหลายท่าน ได้มีเสนอการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ไว้ดังนี้

รายงานการศึกษาการพัฒนารูปแบบการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย, 2565ก, น.20-21) ได้เสนอการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดระบบนิเวศการเรียนรู้มีปัจจัยสนับสนุนการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สำคัญ 6 ด้าน ดังนี้

1. การเปลี่ยนกรอบความคิด
2. ความพร้อมของบุคลากร / องค์กร ต้องมีการเตรียมความพร้อมใน 4 บทบาท ได้แก่
 - 2.1 บทบาทผู้สอน
 - 2.2 บทบาทโค้ช
 - 2.3 บทบาทผู้อำนวยความสะดวก
 - 2.4 บทบาทที่ปรึกษา
3. สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยียุคใหม่
4. วิธีการเรียนรู้/ เนื้อหาการเรียนรู้
5. วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม
6. ความยืดหยุ่นและทางเลือกที่หลากหลาย

นริศรา ใจคง และ สิริกานต์ แก้วคงทอง (2564, น.69) ได้เสนอการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่า มีหลากหลายปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคน การจัดระบบนิเวศการเรียนรู้เป็นหนึ่งในปัจจัยที่เอื้อให้คนไทยได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนี้

1. หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ควรศึกษาและให้ความสำคัญกับ “ระบบนิเวศการเรียนรู้” มากขึ้น โดยอาจเริ่มต้นจากการผลักดันให้คำว่า “นิเวศการเรียนรู้” เป็นวาระแห่งชาติ มีการระบุคำนี้ไว้ในกฎหมายสำคัญ ๆ ของประเทศ อาทิ รัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติการศึกษา เพื่อให้การขับเคลื่อนงานที่สนับสนุน นิเวศการเรียนรู้ ดำเนินการได้สะดวกและเป็นระบบมากขึ้น

2. หน่วยงานต้นสังกัดระดับกระทรวง ระดับพื้นที่ และสถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญต่อการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนทุกองค์ประกอบนิเวศการเรียนรู้ เริ่มจากการสำนึกถึงบริบทที่มีความแตกต่างหลากหลาย จากนั้นวิเคราะห์เป้าหมาย ความต้องการ ความพร้อม และองค์ประกอบของนิเวศการเรียนรู้ของแต่ละพื้นที่ และสร้างนิเวศการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของคน

3. การจัดทำหลักสูตร กิจกรรม และวิธีการเรียนรู้ ควรตระหนักถึงความสำคัญของนิเวศการเรียนรู้และปรับให้มีความสอดคล้องกับแนวคิดระบบนิเวศการเรียนรู้ เน้นกระบวนการ แนวคิด วิธีการต่าง ๆ และต้องไม่ละเลยต่อ "เป้าหมาย" ของการจัดนิเวศการเรียนรู้ โดยเริ่มจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ได้ดำเนินการไว้ดีแล้ว นำมาเป็นต้นแบบ สนับสนุน พัฒนาต่อยอดให้กว้างขวางออกไปอย่างเป็นระบบ

4. ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนควรให้ความร่วมมือกันจัดให้มี “Co – Learning Space” ไว้เป็นพื้นที่ส่วนกลางที่มีการจัดนิเวศการเรียนรู้ที่ดี มีเทคโนโลยี อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ บรรยากาศ และความสะอาดสบายไว้บริการคนทุกช่วงวัย ให้สามารถมาใช้บริการได้ตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามศักยภาพและความสนใจของแต่ละบุคคลอย่างแท้จริง

โรงเรียนพพระ (2567) ได้เสนอการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่า การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ครอบคลุมเหมาะสม จะกระตุ้นให้เกิดความอยากรู้ อยากแสวงหาและต้องการเรียนรู้มีแหล่งความรู้ที่สามารถค้นพบความรู้ที่ต้องการ ได้รับประสบการณ์ใหม่และเกิดแรงบันดาลใจ มีสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ เกิดการไหลเวียนของความรู้ และมีการนำความรู้ไปทดลองปฏิบัติหรือใช้ประโยชน์ การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ดี ต้องคำนึงถึงพฤติกรรมการเรียนรู้ของคนรุ่นใหม่ (ซึ่งเป็นผู้เรียนรู้กลุ่มใหญ่ที่สุด) 3 ประการได้แก่

1. Just-in-time อยากรู้ทันที เอาไปใช้ทันที
2. Purposed-driven Learning เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากความชอบหรือความสนใจเฉพาะของตนเอง (Personalized) มีจุดประสงค์หรือเข็มมุ่งชัดเจน
3. Blended Learning ต้องการเรียนรู้แบบผสมผสาน ไม่ใช่แบบใดแบบหนึ่ง เพราะเนื้อหาที่จะเรียนรู้ต่างก็เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ที่ไม่เหมือนกัน จึงผสมผสานการเรียนรู้หลายแบบ อาทิ Face-to-face Training, Virtual Classroom, Webinar, Links, Simulation, Test and Assessment, Coaching เป็นต้น

องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD, 2006, pp. 18–25) ได้นำเสนอการออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ทางกายภาพของโรงเรียน (Physical Learning Ecosystem) ในหนังสือสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 (21st Century Learning

Environments) โดยกล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและเป็นแรงกดดันให้การจัดการศึกษาแบบดั้งเดิมต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เกิดจากความเข้าใจใหม่เกี่ยวกับการเรียนรู้ อิทธิพลของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และความต้องการในการจ้างงานของนายจ้าง ซึ่งเป็นปัจจัยท้าทายที่กำลังได้รับการให้ความสำคัญ ดังนั้นองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจจึงได้นำเสนอปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาในการออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ทางกายภาพของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ความท้าทายของการออกแบบโรงเรียนในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลง (The challenge of designing schools in a changing world) เมื่อระบบการศึกษาต้องมีการ พัฒนาและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมแห่งความรู้แบบใหม่ การออกแบบโรงเรียนจึงประสบกับความท้าทายหลายประการ และต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้ให้การศึกษาในศตวรรษที่ 21 สภาพแวดล้อมที่ถูกสร้างขึ้นใหม่และที่มีอยู่ในปัจจุบันจะต้องเอื้อต่อการสอนและ การเรียนรู้ที่หลากหลายมากขึ้น ดังนั้นการออกแบบโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ควรคำนึงปัจจัยดังนี้ คือ

- 1.1 การสร้างพื้นที่ยืดหยุ่นสำหรับการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น (Creating flexible spaces for flexible learning)
- 1.2 การลงทุนในสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาในอนาคต (Investing in future educational facilities)
- 1.3 การพลิกโฉมสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาที่มีอยู่ (Transforming existing educational facilities)

2. ผลกระทบของเทคโนโลยีสมัยใหม่ต่อการออกแบบโรงเรียน (The impact of new technology on school design) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกำลังเปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตการทำงาน การสอน และการเรียนรู้ที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานแบบดั้งเดิม (Traditional institutionbased learning) ดังนั้น เทคโนโลยีจึงมีบทบาทสำคัญต่อการออกแบบโรงเรียนในหลายด้าน เช่น

- 2.1 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อเพิ่มความเพลิดเพลินในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Increasing students' enjoyment of learning through ICT)
- 2.2 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารทำให้เกิด ความท้าทายในออกแบบโรงเรียนในอนาคต (ICT providing challenges for future design)
- 2.3 การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Facilitating lifelong learning through ICT)
- 2.4 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารการเพื่อเพิ่มการเข้าถึงการศึกษาของผู้เรียน (Increasing access to education through ICT)

3. การเพิ่มการเข้าถึงการศึกษาผ่านการออกแบบโรงเรียน (Increasing access to education through school design) การออกแบบโรงเรียน และการออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารต้องตอบสนองการเข้าถึงการศึกษาของกลุ่มคนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับกลุ่มคนที่มีความต้องการพิเศษทางการศึกษาและกลุ่มคนที่ด้อยโอกาส โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายนอก ดังนี้

3.1 การออกแบบโรงเรียนที่ชุมชนสามารถเข้าถึงบริการ ได้อย่างทั่วถึง (Designing inclusive schools for communities)

3.2 การออกแบบโรงเรียนเรียน รวมสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการการพิเศษทางการศึกษา (Designing inclusive schools for students with special educational needs)

3.3 การออกแบบโรงเรียนที่ให้บริการแบบ บูรณาการ (Designing schools with integrated services)

3.4 การออกแบบโรงเรียนเพื่อสนับสนุน การบูรณาการภายในโรงเรียน (Designing schools to facilitate intra-school integration)

4. การออกแบบอาคารเรียนโดยใช้หลักความยั่งยืนและความสะดวกสบาย (Designing sustainable, comfortable school buildings) เมื่อความกังวลและแรงกดดันด้านทรัพยากรของโลกที่เสื่อมโทรมลงอย่างรวดเร็วได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น นักออกแบบจึงนำแนวคิดเกี่ยวกับความยั่งยืนมาใช้ในการออกแบบโรงเรียนเพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ดังนี้

4.1 การออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ที่มีความสะดวกสบาย (Designing comfortable learning spaces)

4.2 การออกแบบโรงเรียนโดยการใช้ประโยชน์สูงสุดจากแสงสว่างและการระบายอากาศตามธรรมชาติ (Maximizing natural daylight and ventilation in school design)

4.3 การออกแบบโรงเรียนโดยการใช้วัสดุที่ส่งเสริมแนวคิดความยั่งยืน (Incorporating sustainable materials and features into school design)

4.4 การใช้การออกแบบตามแนวคิดความยั่งยืนเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ของผู้เรียน (Using sustainable design as a learning tool)

5. การให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในกระบวนการออกแบบ (Involving all stakeholders in the design process) การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการ ออกแบบโรงเรียนไม่เพียงแต่จะช่วยพัฒนาคุณภาพการออกแบบของโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังสร้าง ความรู้สึกของการเป็นเจ้าของของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อโรงเรียน การออกแบบโรงเรียนต้องเน้นการมี ส่วนร่วมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

5.1 การใช้ความคิดสร้างสรรค์ของนักเรียนในการออกแบบ โรงเรียน (Using students' creativity)

5.2 การให้ครูมีส่วนร่วมในการออกแบบโรงเรียน (Engaging teachers in school design)

5.3 การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการออกแบบโรงเรียน (Engaging communities in school design)

5.4 การหลอมรวมความเป็นหุ้นส่วนของภาครัฐและเอกชนในการ ออกแบบโรงเรียน (Forging public and private partnerships in school design)

6. สิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษาในฐานะเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ (Educational facilities as a learning tool) อาคารเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกในโรงเรียน เป็นทรัพยากรที่มีประโยชน์สำหรับการเรียนการสอนและการปลูกฝังการเรียนรู้อย่างอิสระให้กับ ผู้เรียน ผู้ออกแบบ โรงเรียนสามารถใช้องค์ประกอบ 2 ด้าน ในการออกแบบโรงเรียนให้สามารถเป็น เครื่องมือการเรียนรู้ ทั้งของผู้สอนและผู้เรียน ดังนี้

6.1 การสร้างระบบให้เป็นเครื่องมือการเรียนรู้ (Building systems as learning tools)

6.2 องค์ประกอบด้านสถาปัตยกรรมในฐานะเป็นเครื่องมือ การเรียนรู้ (Architectural elements as a learning tool)

Neittaanmaki และคณะ (2016) นักวิชาการจากประเทศฟินแลนด์ และคณะ ได้เสนอ ประเด็นที่ต้องพิจารณาสำหรับแนวทางในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ไว้ว่า ดังนี้

1. การสร้างความรู้สึกระหว่างการเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้โดยที่ครูไม่ใช่ ผู้เชี่ยวชาญด้าน เนื้อหาที่จะคอยชี้นำผู้เรียนอีกต่อไป แต่เป็นผู้สร้างให้ผู้เรียนเป็นนักค้นคว้าและสืบค้น ความรู้ในระบบ สังคมแห่งการเรียนรู้

2. การตั้งคำถามที่มีคุณค่าหรือการตั้งคำถามแบบปลายเปิดที่สามารถ กระตุ้นการเรียนรู้ ของผู้เรียน โดยการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นนัก ค้นคว้าและสืบค้นหา คำตอบเพื่อแก้ปัญหาได้ด้วยตัวเอง

3. สาระการเรียนรู้แบบดิจิทัลที่มีความน่าสนใจโดยการพัฒนาเนื้อหาหรือ เตรียมการให้ เพียงพอสำหรับการค้นคว้าและเรียนรู้ของผู้เรียน

4. การประเมินเพื่อการเรียนรู้ที่ไม่ใช่เพื่อผลการเรียนที่เป็นตัวเลขหรือการ แข่งขัน แต่เป็น การประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องโดยใช้เครื่องมือการประเมินที่ หลากหลายเพื่อให้ สามารถเข้าใจผู้เรียน

5. เครื่องมือเทคโนโลยีสำหรับการเรียนรู้ที่หลากหลาย

6. การออกแบบการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญต่อผู้เรียนแต่ละบุคคลและทุก คนสามารถเข้าถึง การเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียมกัน

7. การสนับสนุนบรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมของห้องเรียนที่เหมาะสมกับยุค เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร

8. การใช้กลยุทธ์การสอนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เช่น ทักษะ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้

แนวทาง / ปัจจัย	สกศ. (2565)	นริศรา & สิริ	โรงเรียนพหุพระ	OECD (2006)	Neittaanmäki	รวม	แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศ การเรียนรู้จากการจัดกลุ่มใหม่
1. การเปลี่ยนกรอบความคิด	✓				✓	2	1. การปรับกรอบความคิด
2. ความพร้อมบุคลากร และองค์กร	✓	✓	✓			3	2. ศักยภาพบุคลากรและองค์กร
3. สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี	✓	✓		✓	✓	4	3. สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี
4. ระบบสนับสนุน และทรัพยากร	✓	✓			✓	3	
5. วิธีการเรียนรู้ และเนื้อหา	✓	✓	✓		✓	4	4. วิธีการเรียนรู้ และเนื้อหา
6. ประเมินเพื่อการเรียนรู้					✓	1	
7. ความยืดหยุ่น และทางเลือกหลากหลาย	✓			✓		2	5. เครือข่ายวัฒนธรรมการ เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
8. การออกแบบกายภาพยั่งยืน				✓		1	6. สภาพแวดล้อมยืดหยุ่นอย่าง ยั่งยืน
9. วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วม	✓	✓		✓		3	
10. ชุมชน และภาคีเครือข่าย	✓	✓		✓		3	

จากตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์องค์ประกอบที่นักวิชาการและนักการศึกษามีการกล่าวถึง พบว่า การพัฒนาระบบนิเวศการ เรียนรู้นั้นจะต้องคำนึงถึง 10 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ การเปลี่ยนกรอบความคิด ความพร้อมบุคลากร และองค์กร สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี ระบบสนับสนุน และทรัพยากร วิธีการเรียนรู้ และเนื้อหา ประเมินเพื่อการ เรียนรู้ ความยืดหยุ่น และทางเลือกหลากหลาย การออกแบบกายภาพยั่งยืน และชุมชน และภาคี เครือข่าย สังเคราะห์จัดกลุ่มใหม่ได้ ดังนี้ 1) การปรับกรอบความคิด 2) ศักยภาพบุคลากรและองค์กร

3) สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี 4) วิธีการเรียนรู้ และเนื้อหา 5) เครือข่ายวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และ 6) สภาพแวดล้อมยืดหยุ่นอย่างยั่งยืน

ตาราง 4 แสดงผลความสัมพันธ์ของกลไกที่สัมพันธ์กันของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้

การพัฒนา ระบบนิเวศการ เรียนรู้	เชื่อมโยงกับ ตัวบ่งชี้	การวิเคราะห์
1. การปรับ กรอบความคิด	การเปลี่ยน กรอบความคิด	1. เป็นจุดเริ่มของวงจรการเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งสร้าง ทักษคติ เติบโต (Growth Mindset) และ การคิดเชิงระบบ (System Thinking) เพื่อให้ผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง เปิดรับ ความหลากหลายและกล้าทดลองนวัตกรรม พร้อมจัดกิจกรรม เวิร์กช็อปปรับกรอบคิด (Mind-shift Workshop), การเล่าเรื่อง (Storytelling) และ บันทึกสะท้อนคิด (Reflection Log) เพื่อ ติดตามพัฒนาการด้านทัศนคติอย่างต่อเนื่อง
2. ศักยภาพ บุคลากรและ องค์กร	ความพร้อม บุคลากร และ องค์กร	1. ยกระดับบุคลากร (สมรรถนะ + ทักษะการโค้ช) พร้อม ยกระดับองค์กร (โครงสร้าง และ วัฒนธรรม) 2. ใช้ PLC สำหรับครู 3. การทำแผนที่ศักยภาพบุคลากร (Talent Mapping) สำหรับ ผู้บริหาร 4. สร้างแดชบอร์ดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD Dashboard) เพื่อติดตามผลลัพธ์และเชื่อมโยงกับ ตัวชี้วัด ความสำเร็จของโรงเรียน (KPI) อย่างเป็นระบบ
3. สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี	สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยี , ระบบสนับสนุน และทรัพยากร	1. ผสานโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพและดิจิทัลเข้าด้วยกัน บนแพลตฟอร์มเดียว 2. จัดมุมอ่านหนังสือดิจิทัล ภายในโรงเรียน, Wi-Fi Map จิ๊กจิ้งก์ความรู้, ชั่วโมงวิทยุออนไลน์ชุมชน และเชื่อม LMS กับระบบวิเคราะห์ AI เพื่อปรับการเรียนรู้ให้เหมาะกับนักเรียน รายบุคคล ซึ่งช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและลดอัตราการหลุด ออกจากระบบการศึกษา (Drop-out)

ตาราง 4 (ต่อ)

การพัฒนาระบบ นิเวศการเรียนรู้	เชื่อมโยงกับ ตัวบ่งชี้	การวิเคราะห์
4. วิธีการเรียนรู้ และเนื้อหา	วิธีการเรียนรู้ และเนื้อหา , ประเมินเพื่อ การเรียนรู้	1. ปรับจากแนวทาง เน้นปัจจัยนำเข้า (Inputs-based) ไปสู่ เน้นประสบการณ์ (Experience-based) 2. ใช้การเรียนรู้แบบผสม (Blended), การเรียนรู้เชิงปัญหา (Problem-Based), การเรียนรู้เชิงงาน (Work-Based) ร่วมกับ โมดูลเนื้อหาขนาดย่อม (Micro-content Modular) 3. จัดคู่สาระเนื้อหา กับบริบทและความต้องการของผู้เรียน ด้วยกระบวนการ Design Thinking พร้อมสร้าง การประเมินเพื่อพัฒนา (Assessment for Learning) เพื่อติดตามพัฒนาการด้านทักษะและเจตคติอย่างต่อเนื่อง
5. เครือข่าย วัฒนธรรมการ เรียนรู้แบบมีส่วนร่วม	วัฒนธรรมการ เรียนรู้ และ การมีส่วนร่วม , ชุมชน และ ภาคีเครือข่าย	1. สร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ร่วมที่เชื่อมโยงชุมชนและภาคธุรกิจ 2. จัดตั้ง ศูนย์กลางการเรียนรู้ชุมชน (Community Hub) และ ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อแลกเปลี่ยน ทรัพยากรและผู้ให้คำปรึกษา (Mentor) 3. ดำเนินกิจกรรม การเรียนรู้เชิงบริการ (Service Learning) และ จัดตั้ง ชมรมธุรกิจเพื่อสังคมในโรงเรียน เพื่อปลูกฝังความรู้สึก เป็นเจ้าของ (Sense of Belonging) พร้อมต่อยอดนวัตกรรมสู่ สังคมอย่างกว้างขวาง
6. สภาพแวดล้อม ยืดหยุ่นอย่างยั่งยืน	ความยืดหยุ่น และทางเลือก หลากหลาย , การออกแบบ กายภาพยั่งยืน	1. ผสานหลัก การออกแบบยืดหยุ่น (Flexible Design) กับแนวคิด โรงเรียนสีเขียว (Green School) 2. เปิดพื้นที่ใช้สอยให้ ชุมชนเข้ามาใช้ร่วม อย่างหลากหลาย 3. เลือกใช้ วัสดุประหยัดพลังงานและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 4. ออกนโยบายห้องเรียนไร้ขยะ (Zero-Waste Classroom)

ผู้วิจัยได้เลือกประเด็นที่คล้าคลึงกันบูรณาการประเด็นอื่นเข้าด้วยกัน และสรุปได้ว่าการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ สอดคล้องตามแนวทางของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย (2565ก) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ คือ

1. การเปลี่ยนกรอบความคิด

มุ่งเน้นการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ คือ การทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ ดำเนินพฤติกรรมให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของการเรียนรู้ พัฒนาให้มีความคิดเชิงระบบที่สามารถมองสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการคิดสิ่งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้ อาศัยการมีวินัยและความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้องค์ประกอบนั้น

2. ความพร้อมของบุคลากร/องค์กร ต้องมีการเตรียมความพร้อมใน 4 บทบาท ได้แก่

2.1 บทบาทผู้สอน ทำหน้าที่สอนและถ่ายทอดความรู้ให้ผู้เรียนบรรลุตามเป้าประสงค์ของการเรียนรู้คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้

2.2 บทบาทโค้ช เป็นเสมือนเพื่อน พี่ น้อง ให้คำแนะนำ ตักเตือน ช่วยเหลือให้ผู้เรียนได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้สำเร็จ

2.3 บทบาทผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ให้บริการชั้นเลิศแก่ผู้เรียน กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้สึกอยากเรียน เข้าใจ และตอบสนองความต้องการของผู้เรียน

2.4 บทบาทที่ปรึกษา เป็นผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ที่ตนมี มีความรอบรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้คำปรึกษา และแนะนำผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ องค์กรและสถานศึกษาจะต้องมีและเตรียมความพร้อมตามบริบท เพื่อให้พร้อมจัดการเรียนรู้ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน (เช่น ช่วงเวลาเรียน เวลาว่างระหว่างเรียน และเวลาหลังเลิกเรียน) เป็นต้น

3. สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยียุคใหม่

เป็นการจัดเตรียมอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่มุ่งเน้นการสร้างความประทับใจให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน รวมถึงผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาที่จะมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีเทคโนโลยียุคใหม่ ทั้งส่วนของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่เพียงพอ รวมถึงระบบออนไลน์ต่าง ๆ ที่ประสานสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพได้ง่าย

4. วิธีการเรียนรู้ / เนื้อหาการเรียนรู้

มีการออกแบบการถ่ายทอดที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนทบทวนข้อดี ข้อเสียของกระบวนการถ่ายทอดความรู้ รวมถึงมีการปรับปรุงวิธีเรียนให้ง่ายและสะดวกขึ้น เพื่อให้ผู้เรียนได้มีความรู้ที่เหมาะสม เรียนรู้จากปัญหาจริง ทดลองปฏิบัติ ลงมือทำรวมถึงคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามวัย สำหรับเนื้อหาการเรียนรู้ มีการทบทวนเนื้อหา ทำความเข้าใจ หาข้อมูลใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้เนื้อหามีความครบถ้วนและทันสมัย รวมถึงมีการแสวงหาคำตอบจากคำถามที่ไม่สามารถตอบผู้เรียนในชั้นเรียนได้

5. วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม

มุ่งเน้นการเปิดความคิดเห็นที่หลากหลาย พัฒนาเด็กมีความคิดและกระบวนการแก้ปัญหาด้วยตนเอง เรียนรู้วิถีชีวิต มีการพัฒนากิจกรรมที่มีอยู่ในโรงเรียนไม่ว่าจะเป็น กิจกรรม

เศรษฐกิจพอเพียงรายชั้นเรียน กิจกรรมสหกรณ์นักเรียนในโรงเรียน และกิจกรรมกลุ่มยุวเกษตรกร ให้มีความมั่นคงและยั่งยืน สร้างความรู้/สร้างอาชีพ/สร้างรายได้ให้กับนักเรียน เพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ และจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ทันกับโลกยุคดิจิทัล พร้อมทั้งขยายเครือข่ายให้กับเพื่อนร่วมอุดมการณ์หรือโรงเรียนที่มีความสนใจ

6. ความยืดหยุ่นและทางเลือกที่หลากหลาย

มีการสื่อสารกันระหว่างผู้เรียน ผู้ปกครอง โรงเรียน และชุมชน เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งในเส้นทางการเรียนรู้ของผู้เรียนร่วมกัน อาทิ การเรียนรู้เพื่ออาชีพ ทางเลือกในการเรียนรู้ ทางออกสำหรับการแก้ปัญหาในการเรียน การจัดการเรียนกรณีผู้เรียนออกจากโรงเรียนเนื่องจากปัญหาต่าง ๆ ในการเรียน เป็นต้น

การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร สรุปได้ดังนี้

1. การเปลี่ยนกรอบความคิด

การพัฒนาต้องเริ่มจาก “วงจรการเปลี่ยนแปลงภายใน” โดยปลูกฝัง Growth Mindset และ Systems Thinking ให้เกิดขึ้นพร้อมกันในตัวผู้เรียน ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่เอื้อให้ทุกคนเปิดรับความหลากหลาย กล้าทดลองแนวทางใหม่ และสะท้อนคิดต่อเนื่อง โรงเรียนจัดเวิร์กช็อปปรับกรอบคิด กิจกรรมเล่าเรื่องเพื่อทบทวนความเชื่อกำกับตน และบันทึกสะท้อนคิดรายสัปดาห์เพื่อจับพัฒนาการด้านทัศนคติอย่างเป็นระบบ ผลที่คาดหวังคืออัตราการส่งบันทึกสะท้อนคิดสม่ำเสมอ การปรากฏของพฤติกรรมลงมือเรียนรู้อย่างใหม่ในชั้นเรียน และคะแนนแบบวัดทัศนคติเติบโตที่ดีขึ้น วิธีติดตามใช้แบบสอบถามมาตรฐาน รุบริกประเมินคุณภาพการสะท้อนคิด และบันทึกการสังเกตโดยครูที่ปรึกษา

2. ศักยภาพบุคลากรและองค์กร

การยกระดับบุคลากรควบคู่กับการปรับระบบองค์กรเป็นหัวใจสำคัญ ครูได้รับการพัฒนาสมรรถนะตาม 4 บทบาท คือ ผู้สอน โค้ช ผู้อำนวยความสะดวก และที่ปรึกษา โดยใช้ PLC เป็นเวทีเรียนรู้ร่วม แลกเปลี่ยนแผนการสอน สื่อ และผลการทดลองสอนจริง ฝ่ายบริหารดำเนิน Talent Mapping เพื่อเห็นจุดแข็ง-จุดที่ต้องการพัฒนาของบุคลากร นำไปสู่แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายโรงเรียน ขณะเดียวกันมี HRD Dashboard เชื่อมโยงข้อมูลการพัฒนาวิชาชีพเข้ากับผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและตัวชี้วัดองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการตัดสินใจบนฐานข้อมูลตัวชี้วัดสำคัญ ได้แก่ ชั่วโมงพัฒนาวิชาชีพต่อคน จำนวนวง PLC คุณภาพแผนการสอนที่ยกระดับขึ้น และหลักฐานเชิงคุณภาพของพฤติกรรม “โค้ช-ผู้อำนวยความสะดวก-ที่ปรึกษา” ที่ปรากฏจริงในชั้นเรียน

3. สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี

โรงเรียนผสานโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพและดิจิทัลเข้าด้วยกันเป็นแพลตฟอร์มเดียว เพื่อเพิ่มการเข้าถึงและความยืดหยุ่น จัด “มุมอ่านหนังสือดิจิทัล” และ “แผนที่ Wi-Fi พร้อมลิงก์ความรู้” กระจายทั่วพื้นที่เรียนรู้ เชื่อม LMS เข้ากับระบบวิเคราะห์ AI เพื่อแนะนำเส้นทางเรียนรู้รายบุคคล ลดช่องว่างการเรียนรู้และลดโอกาสหลุดจากระบบ ตัวชี้วัดประกอบด้วยอัตราการเข้าใช้แพลตฟอร์ม เวลาเรียนรู้นอกชั้นเรียนเฉลี่ย การส่งงานครบ-ตรงเวลา และแนวโน้มการลดลงของผู้เรียนกลุ่มเสี่ยง ข้อมูลเชิงประจักษ์ดึงจากระบบ Analytics ผสานกับแบบสำรวจความพึงพอใจด้านสถานที่และเทคโนโลยี

4. วิธีการเรียนรู้ และเนื้อหา

การจัดการเรียนรู้ที่เน้นปัจจัยนำเข้าไปสู่การเรียนรู้ที่เน้นประสบการณ์ ผู้เรียนเผชิญโจทย์จริงผ่าน Blended Learning, Problem-Based Learning และ Work-Based Learning และนำ Design Thinking มาจับคู่สาระกับบริบท-ความต้องการผู้เรียนอย่างเจาะจง การประเมินเน้น Assessment for Learning เพื่อติดตามพัฒนาการของทักษะและเจตคติระหว่างทาง มีข้อเสนอผลปาลายภาค ตัวชี้วัดมุ่งที่คุณภาพภาระงานและโครงการตามรูปрик สัดส่วนผู้เรียนที่บรรลุเป้าหมายรายบุคคล และระดับการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน โดยใช้หลักฐานจาก Portfolio แบบสังเกต และบันทึกข้อเสนอแนะรายบุคคล

5. วัฒนธรรมการเรียนรู้ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม

โรงเรียนสร้าง “ระบบนิเวศการเรียนรู้ร่วม” ที่เชื่อมหน่วยงานภายนอก ชุมชน และภาคธุรกิจ ผ่านการจัดตั้ง ศูนย์กลางการเรียนรู้ชุมชน (Community Hub) และขับเคลื่อนความร่วมมือด้วย MOU ที่มีเป้าหมายชัดเจน ทั้งด้านทรัพยากร ผู้เชี่ยวชาญ และพื้นที่ฝึกปฏิบัติจริง กิจกรรม Service Learning ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้จากการรับใช้สังคม ขณะที่ ชมรมธุรกิจเพื่อสังคม ช่วยปลูกฝังความเป็นผู้ประกอบการที่คำนึงถึงคุณค่าทางสังคม ผลที่คาดหวังคือการเพิ่มความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อโรงเรียน ความต่อเนื่องของความร่วมมือกับชุมชน และโครงการที่สร้างผลลัพธ์เชิงสังคมวัดได้ การติดตามใช้แบบสอบถามความผูกพัน บันทึกโครงการและชั่วโมงอาสา ตลอดจนเอกสารข้อตกลงความร่วมมือ

6. ความยืดหยุ่นและทางเลือกที่หลากหลาย

การออกแบบพื้นที่เรียนรู้ยืดหลัก Flexible Design เพื่อให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบได้ตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ เปิดพื้นที่ให้ชุมชนใช้ประโยชน์ร่วมและเกิดปฏิสัมพันธ์ทางการเรียนรู้ข้ามพรมแดนของโรงเรียน ควบคู่แนวคิด Green School โดยเลือกวัสดุและอุปกรณ์ที่ประหยัดพลังงาน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และกำหนดนโยบาย “Zero-Waste Classroom” ที่ลงสู่การปฏิบัติจริง ปริมาณขยะที่คัดแยกและนำกลับมาใช้ใหม่เพิ่มขึ้น อัตราการใช้พื้นที่ยืดหยุ่นทั้งโดยผู้เรียนและชุมชน

และหลักฐานเชิงพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของสมาชิกโรงเรียน วิธีวัดผลใช้บันทึกพลังงาน การชั่งน้ำหนักขยะ สถิติการใช้พื้นที่ และแบบสำรวจพฤติกรรมสิ่งแวดล้อม

ผู้วิจัยได้การทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย (2565ก) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทุกมิติ ดังนี้

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ และแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้

องค์ประกอบ ของระบบนิเวศ การเรียนรู้	แนวทางการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้ (สทศ. 2565)	ความสัมพันธ์
1. ภาควิชา เครือข่าย	2) ความพร้อมของ บุคลากร/องค์กร 5) วัฒนธรรมการ เรียนรู้/ยุทธศาสตร์มี ส่วนร่วม	1.เครือข่ายภาครัฐ-เอกชน-อาชีวศึกษา-ชุมชน ช่วย ฝึกบทบาทผู้สอน-โค้ช-ที่ปรึกษาให้พร้อม 2.เมื่อทุกฝ่ายมีเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น-วางแผน ร่วม จะเกิดวัฒนธรรมเรียนรู้ขององค์กรที่เปิดกว้าง สร้าง Ownership และความเชื่อมโยงระหว่างครู- ผู้ปกครอง-ชุมชนอย่างยั่งยืน
2. การบริหาร จัดการ	1) การเปลี่ยนกรอบ ความคิด 2) ความพร้อมของ บุคลากร/องค์กร 6) ความยืดหยุ่นและ ทางเลือก	1.การกำหนดเป้าหมาย-นโยบายปลูกฝังค่านิยมเรียนรู้ เตรียมผู้นำ-ครูให้พร้อมขับเคลื่อนนโยบาย 2. ออกแบบกลไกปรับแผนงานตามข้อมูลจริง 3.ทำให้การบริหารจัดการไม่ใช่แค่กำหนดกรอบ แต่ เป็นกระบวนการมีชีวิต ช่วยสร้างทัศนคติบวกและ ความคล่องตัวขององค์กร

ตาราง 5 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของระบบนิเวศ การเรียนรู้	แนวทางการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้ (สกศ. 2565)	ความสัมพันธ์
3. กระบวนการ เรียนรู้	1) การเปลี่ยนกรอบ ความคิด 4) วิธีการเรียนรู้/ เนื้อหา	1. กระบวนการเรียนรู้หลากหลายทั้ง Formal- Informal, Coaching และ Knowledge Exchange ช่วยเปลี่ยนทัศนคติว่า การเรียนรู้คือกระบวนการ 2. เมื่อออกแบบกิจกรรม-เนื้อหาให้สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียน จะปลูกพลังสร้างสรรค์ กระตุ้นการ Reflection และทำให้ผู้เรียน-ครูมีส่วนร่วมอย่าง แท้จริง
4. การออกแบบ หลักสูตรและ กิจกรรม	4) วิธีการเรียนรู้/ เนื้อหา 5) ความยืดหยุ่นและ ทางเลือกที่หลากหลาย	1. ออกแบบหลักสูตรนาร่อง ทดลอง-ประเมิน- ปรับปรุงทันที 2. เปิดตัวเลือกเส้นทางการเรียนรู้ ผู้เรียนจึงได้เนื้อหาที่ ตรงใจ มีช่องทางเรียนรู้หลากหลายตามความถนัด เพิ่มแรงจูงใจ และทำให้หลักสูตรสามารถตอบโจทย์แต่ละ บุคคลได้อย่างยืดหยุ่น
5. ทรัพยากร สถานที่ & สิ่งอำนวยความสะดวก	3) สิ่งแวดล้อมและ เทคโนโลยียุคใหม่	1. การจัดอาคาร ห้องเรียนอเนกประสงค์ สวน กลางแจ้ง และเทคโนโลยีสมัยใหม่ (LMS/AI/เครือข่าย) สร้างพื้นที่จริงและเสมือนที่ปลอดภัย น่าใช้ และแรง บันดาลใจ ทำให้ผู้เรียน-ครูรู้สึกประทับใจ สนับสนุน การเรียนรู้ทุกรูปแบบ และลดอุปสรรคทางกายภาพ
6. เทคโนโลยี สนับสนุนการ เรียนรู้	3) สิ่งแวดล้อมและ เทคโนโลยียุคใหม่	1. แพลตฟอร์ม e-learning (LMS), AI, อินเทอร์เน็ต ความเร็วสูง และเครื่องมือ hybrid เป็นส่วนหนึ่งของ สภาพแวดล้อมยุคใหม่ 2. การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่-ทุกเวลา (Anywhere- Anytime Learning) ตอบโจทย์การศึกษาทั้งออนไลน์ และเสริมในห้องเรียนจริง สร้างอิสระและความ ต่อเนื่องในการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ภาควิชา 2) การบริหารจัดการ 3) กระบวนการเรียนรู้ 4) การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม 5) ทรัพยากร สถานที่ & สิ่งอำนวยความสะดวก และ 6 เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ สามารถเชื่อมโยงกับแนวทางพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ตามแนวคิดของของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย (2565ก) เพื่อการส่งเสริมองค์การแห่งความสุขของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้ ดังนี้

1. ภาควิชา

การสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานภายนอกผ่านบันทึกข้อตกลง (MOU) กับภาครัฐ เอกชน อาชีวศึกษา และองค์กรชุมชน พร้อมจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC-Lesson Study) สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมงให้ครู โค้ช ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชนแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและวิจัยชั้นเรียน รวมถึงจัดกิจกรรม Family-School SEL Day, Community Hub, เว็กร่วม Co-parenting for Learning และช่องทางสื่อสาร LINE Q-Parent เพื่อขยายเครือข่าย สนับสนุน ทรัพยากร พัฒนาหลักสูตร และสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมกัน

2. การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการโครงการนำร่องนวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีชีวิต โดยกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพผ่านเว็บแอปสร้างวิสัยทัศน์ร่วม แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน นวัตกรรม และอบรมครูผู้นำในการออกแบบบทเรียนเชิงนวัตกรรม ใช้รอบประชุมทบทวนข้อมูล (Data Review) และกระดาน PDCA ในการปรับแผนงานตามหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างกระบวนการมีชีวิตด้วยการประชุมเช้า (Morning Huddle) การแลกเปลี่ยนชื่นชม เปิดพื้นที่รับฟัง (Open Door) และสมุดบันทึกสะท้อนผล (Reflective Journal) เพื่อเสริมสร้างทัศนคติบวก ความคล่องตัว และการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

3. กระบวนการเรียนรู้

การบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการที่หลากหลาย ประกอบด้วย คลาสบรรยาย การศึกษาดด้วยตนเอง Personalized Learning, Problem-Based Learning, Collaborative Learning และโค้ชซึ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก พร้อมกิจกรรมสะท้อนผลผ่านแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle) และ Service Learning เพื่อปลูกฝัง Growth Mindset และ Systems Thinking ให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมาย สะท้อนผลลัพธ์ รับข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก ท้าทาย และเปี่ยมสุข

4. การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

การออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง โดยแบ่งเป็นโมดูลเล็ก (Micro-content) ขนาด 10 ชั่วโมงต่อหน่วย พร้อม Work-Based Learning Map เชื่อมโยงสถานประกอบการท้องถิ่น ให้ผู้เรียนเลือกโครงการตามความสนใจ (Project Choice) และเข้าร่วมเว็บแอป

ป็นนวัตกรรมสุขสันต์ (Joyful Hackathon) เพื่อส่งเสริมความสอดคล้องกับชีวิตจริง เพิ่มเสรีภาพในการเรียนรู้ แรงจูงใจ และการเห็นคุณค่าของตนเอง

5. ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

การจัดการทรัพยากรและพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพอย่างเป็นระบบ โดยใช้การจัดสรรงบประมาณแบบยืดหยุ่นตามตัวชี้วัด (KPI-Driven Flexible Budgeting) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว (Eco-Flexible Infrastructure) เช่น มุมอ่านหนังสือดิจิทัล (E-Reader Zone) ระบบเครือข่าย Wi-Fi Mesh ชุมไม้เลื้อยลดอุณหภูมิ พร้อมให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในเวิร์กช็อปออกแบบมุมพักผ่อน (Design-a-Happy-Space) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะดวกสบาย และสร้างแรงบันดาลใจ

6. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสุขภาวะของผู้เรียน ประกอบด้วยระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่เสริมด้วย Learning Analytics, ห้องสมุดเสมือนจริง AR Library และ Digital Gratitude Wall สำหรับโพสต์ข้อความขอบคุณซึ่งกันและกัน เทคโนโลยีเหล่านี้สนับสนุนการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning) ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหา และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พักผ่อนทางใจระหว่างการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ และการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่บูรณาการเข้าด้วยกัน จะเอื้อให้สถานศึกษาโดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสสามารถยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และสร้างความสุขขององค์กรได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผลต่อเนื่องและยั่งยืน

ต้นแบบสภาพการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ดีในประเทศไทยและต่างประเทศ

จากแนวคิดระบบนิเวศการเรียนรู้ดังกล่าว หน่วยงานและองค์กรทางการศึกษา เห็นถึงความสำคัญ และแนวทางการพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมจนประสบความสำเร็จ ดังตัวอย่างดังนี้

แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ในประเทศไทย ได้แก่

1. โรงเรียนบ้านหนองปลาไหลราษฎร์บำรุง จังหวัดฉะเชิงเทรา มีดังนี้

จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ มีทักษะที่สอดคล้องกับหลักสูตร มีสมรรถนะด้านวิชาการสู่ความเป็นสากล พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ปรับปรุงและพัฒนาทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ ออกแบบการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียน เรียนรู้อาชีพดั้งเดิมของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรรมและอาชีพอื่นที่ผู้เรียนสนใจ พัฒนาศักยภาพในการจัดการการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี และปรับวิธีการคิด วิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์ พัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เปิดโอกาสให้ชุมชน

เข้ามามีส่วนร่วม เช่น เชิญผู้เชี่ยวชาญ ราษฎ์ชาวบ้านในชุมชนเป็นวิทยากร ในการเรียนรู้กิจกรรมต่าง ๆ จัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียน มีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม ได้เรียนรู้ และลงมือปฏิบัติจริง มีวิธีการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น ศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน สวนเกษตรกร ในชุมชน วัด มัสยิด

2. โรงเรียนวัดบางปิดล่าง (ราษฎร์สงเคราะห์) จังหวัดตราด มีดังนี้

ผู้เรียน: สร้างโอกาสและพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ คณะกรรมการสถานศึกษา: ร่วมพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหาร/ครูผู้สอน จัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง การปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และนิเทศติดตาม โดยใช้กระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่อง พัฒนาอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ วัสดุอุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยเน้นสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ระบบสัญญาณโทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต และระบบสารสนเทศฯ ส่งเสริมเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ให้ได้เรียนรู้ตามความสามารถของตน จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เน้นทักษะกระบวนการคิด และประกอบอาชีพในอนาคต สนับสนุนให้มีการฝึกและปฏิบัติในสถานที่ทำงานจริง เน้นสร้างสรรค์ชิ้นงาน ผลงาน/นวัตกรรม จากการปฏิบัติด้วยตนเอง พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วม โดยสร้างเครือข่ายในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีคุณภาพ จัดการเรียนรู้แบบชุมชน ให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความสนใจ เช่น ชุมนุมดนตรีไทย ชุมนุมหัตถกรรม ชุมนุมคหกรรม ชุมนุมเปิดโลกกว้างสร้างอาชีพกับเศรษฐกิจพอเพียง

3. โรงเรียนบ้านหนองสิด จังหวัดฉะเชิงเทรา มีดังนี้

พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมศักยภาพครูและนักเรียน พัฒนาครูสู่ครูผู้สอนมืออาชีพทั้งการพัฒนาตนเอง การใช้สื่อและเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ให้บุคลากรทุกฝ่าย มีส่วนร่วม ในการวางแผน และปฏิบัติงาน ปรับปรุงภูมิทัศน์ของโรงเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้สื่อและเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เช่น ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติผ่านกิจกรรมของกลุ่มสาระต่าง ๆ พัฒนาทักษะการคิด ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน พัฒนาความรู้และทักษะการดำรงชีวิต และสร้างอาชีพ เช่น การปลูกผักไฮโดรโปนิคส์ การเลี้ยงปลา การแยกขยะเพื่อนำไปขาย ใช้นวัตกรรมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ในชุมชนซึ่งใกล้ชิดพื้นที่อุตสาหกรรม ผ่านกิจกรรม CSR เช่น การสอนทำน้ำหมัก อินทรีย์การปรับปรุง อาคารสถานที่ การจัดอบรม การแยกขยะ การเข้าร่วมประเพณีท้องถิ่น จัดกิจกรรมการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่หลากหลายให้ผู้เรียนได้เลือกใช้ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ แปลงปลูกผัก โรงเพาะเห็ด สวนป่า

4. โรงเรียนวัดหัวสำโรง (ศรีราษฎร์บำรุง) จังหวัดฉะเชิงเทรา มีดังนี้

ผู้เรียน: พัฒนทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้ปกครอง: ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูผู้สอน: พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บริหารจัดการขับเคลื่อนภารกิจงาน 3 ด้าน OQM model ได้แก่ การเพิ่มโอกาสแก่ผู้เรียน (opportunity) การพัฒนาด้านคุณภาพ (quality) และการพัฒนาด้านคุณธรรม (moral) ครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถทักษะทางวิชาการ และเข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนการสอน มีศูนย์ศิลปวัฒนธรรม พื้นบ้านตำบลหัวสำโรง (วัฒนธรรมของเขมร และลาวพรวน) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีการจัดการเรียนการสอน จัดกิจกรรมการเลือกใช้สื่อที่หลากหลาย มีการสอนเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับชุมชน เช่น วิถีชีวิตชุมชน การส่งเสริมศิลปะพื้นบ้าน เพื่อให้ผู้เรียน มีความรู้ มีทักษะชีวิต สร้างภาคีเครือข่ายโดยประสานสัมพันธ์ชุมชนในการบริหารจัดการ และได้รับการสนับสนุนจากกิจกรรม CSR ของบริษัทต่าง ๆ ในเขตนิคมอุตสาหกรรม ทั้งการสนับสนุน ในการปรับปรุงอาคารสถานที่ และกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อให้ครอบคลุมความสนใจของผู้เรียน แก้ปัญหาด้วยการเรียนรู้เช่น ทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง ส่งเสริมเรื่องอาชีพให้กับผู้เรียน หาทุนการศึกษาให้เด็กที่มีปัญหาทางการเงิน

5. โรงเรียนวัดแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี มีดังนี้

ผู้เรียนมีสมรรถนะ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่การศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด มีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย ตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยี พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง จัดสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจ สภาพแวดล้อมมีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด สวยงามเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่าง และความถนัดของผู้เรียน เช่น ห้องเรียนกลับด้าน บทเรียนแสงรู้บนสื่อออนไลน์ ค่ายภาษาอังกฤษ การสอนทักษะวิชาชีพช่างให้ชุมชน องค์กรเอกชน บริษัทจากเขตนิคมอุตสาหกรรม เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เช่น กิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปลูกป่าชายเลน จัดกิจกรรม และรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนที่ต่างกัน

6 โรงเรียนเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีดังนี้

มีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยยืดหยุ่นรองรับนักเรียน กลุ่มเก่ง กลุ่มทั่วไป หรือกลุ่มที่สนใจ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นครูมืออาชีพ มีวินัย มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ และมีจิตบริการต่อผู้เรียนและสังคม มีการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีทันสมัยง่ายและสะดวก ในการใช้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น สวนพฤกษศาสตร์ ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง มีการส่งเสริมด้านภาษา ห้องเรียนพิเศษ แผนการเรียนพหุวิทยาการให้ผู้เรียนนำไปต่อยอดได้ มีการตั้งชมรมตามความสนใจของผู้เรียน เช่น ชมรมฟิสิกส์ หมากระดาน ให้บุคคล ชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมพัฒนานักเรียน โดย

ใช้วิทยากรจากท้องถิ่น เช่น การสอนภาษาเยอรมันโดยคนในชุมชนที่มีความรู้พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เช่น หากผู้เรียนมีปัญหาครูประจำชั้นเพื่อนและผู้ปกครองดูแลอย่างใกล้ชิด

7. ศูนย์การเรียนรู้ธนาคารปูม้าบ้านใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีดังนี้

การเปลี่ยนกรอบความคิด เสริมสร้างความตระหนักในการอนุรักษ์วัฒนธรรมภูมิปัญญา และทรัพยากรธรรมชาติ ส่งบุคลากรไปอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเอง เช่น อบรมการทำเนื้อหาเพื่อประชาสัมพันธ์ บนสื่อออนไลน์ มีอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ที่ครบถ้วนถึงสถานที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ถ่ายทอดความรู้ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนให้ยั่งยืน เช่น การอนุบาลลูกปู การปล่อยปู โดยการเรียนรู้ที่ศูนย์ฯ ผู้เรียนทุกคนจะได้ลงมือปฏิบัติจริงเป็นศูนย์กลางที่เชื่อมโยง กิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนบ้านใต้ เข้าไว้ด้วยกัน เช่น กิจกรรมสานทางมะพร้าว เรียนรู้ขนมพื้นบ้าน เพื่อสร้างความตระหนักในการอนุรักษ์ธรรมชาติรวมถึงการสร้างรายได้ และอาชีพในชุมชน จัดกิจกรรมให้หลากหลายและแปลกใหม่ ชักชวนเด็กในชุมชนที่มีปัญหาให้ร่วมทำกิจกรรม เช่น การเป็นมัคคุเทศก์ การทำเนื้อหา เผยแพร่บนสื่อออนไลน์

8. โรงเรียนบ้านไสไทย จังหวัดกระบี่ มีดังนี้

พัฒนาผู้เรียนมีสุขภาพกายสุขภาพจิตที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรู้ มีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ส่งเสริมคุณภาพบุคลากรและครูให้เป็นมืออาชีพ โรงเรียนมีบุคลากรที่มีคุณภาพเพียงพอ และส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินหลักสูตรอยู่เสมอ โดยใช้ CIPP Model ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้ เช่น การส่งงานและการติดตามงาน LINE Application มีการจัดสภาพแวดล้อมบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยความร่วมมือของชุมชนและผู้ปกครอง พัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ (แนวคิดคนขับเรือหางยาวเพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์จริงกับใช้รูปแบบการบริหารโดยใช้นวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม “SAITHAI MODEL” โดยการส่งเสริมให้หน่วยงานภายนอกและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา มีกิจกรรมหลากหลายที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ รวมถึง ช่วยเพิ่มพูนทักษะต่าง ๆ โรงเรียนมีการทำ MOU กับโรงแรม/สถานประกอบการ เพื่อให้เข้ามาฝึกอาชีพที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียน

9. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดังนี้

พบปัญหาการจัดการศึกษาที่เน้นการท่องจำมากกว่าการเข้าใจและเน้นการศึกษาเพื่อการแข่งขันสู่ความสำเร็จ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดความสุขในการเรียนรู้จึงมีเจตนาเริ่มต้นในการตั้งโรงเรียนและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้โดยระดมทุนจากทุกภาคส่วนของสังคมเพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้ที่พัฒนาผู้เรียนให้ค้นพบศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

พร้อมสำหรับโลกการทำงานในอนาคต และออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) หลักสูตร 2) ครูและ บุคลากรในโรงเรียน และ 3) สังคม ได้แก่ พ่อแม่ผู้ปกครองและปัจจัยอื่น ๆ ที่ล้อมรอบตัวผู้เรียน หัวใจสำคัญของการดำเนินการคือ การจัดหลักสูตรของโรงเรียนด้วยรูปแบบกลุ่มประสบการณ์เรียนรู้ (Learning Areas) แบ่งเป็น 5 กลุ่มได้แก่กลุ่มประสบการณ์การเรียนรู้ วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์กลุ่มประสบการณ์การเรียนรู้มนุษยและสังคม กลุ่มประสบการณ์การเรียนรู้การสื่อสาร และภาษา กลุ่มประสบการณ์การเรียนรู้สุนทรียะทางศิลปะ ซึ่งผู้เรียนในแต่ละชั้นปีจะได้เรียนรู้ ครบทั้ง 5 กลุ่มประสบการณ์แต่มีจุดเน้นที่แตกต่างกันไปตามช่วงวัยและพัฒนาการการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังได้พัฒนาระบบการเรียนรู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลและการรายงานผลการเรียนรู้ใหม่สอดคล้องกับหลักสูตรที่จัดขึ้น

10. ศูนย์พัฒนาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตแห่งภูมิภาคอาเซียน (SEAC: South East Asia Center) ดังนี้

ก่อตั้งขึ้นเพื่อจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดชีวิต หรือ Lifelong Learning Ecosystem ให้แก่คนไทยทุกเพศ ทุกวัย โดยนำเนื้อหาความรู้ที่มีคุณภาพจากต่างประเทศมาจัดทำหลักสูตรภาษาไทยให้เข้าใจง่ายและราคาถูกลงให้ผู้สนใจเข้าถึงได้ SEAC ใช้กลยุทธ์แบบ 4 Line Learning เชื่อมต่อกับแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่ชื่อว่า Your Next U ซึ่งผู้เรียนสามารถเลือกเรียนตามรูปแบบที่ต้องการ สอดคล้องกับความถนัดของแต่ละบุคคล สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้อาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ประกอบด้วย 1) รูปแบบออนไลน์ (Online) เน้นการเรียนรู้ผ่านหลักสูตรด้วยวิดีโอคลิป 2) รูปแบบอินไลน์ (In-line) เน้นการเข้าห้องเรียนเพื่ออบรมในหลักสูตรต่างๆ 3) รูปแบบบีไลน์ (Bee-line) เน้นการเรียนรู้ในรูปแบบแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ข้อมูล หรือเรื่องราวจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 4) ฟรอนท์ไลน์ (Front-line) ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าถึงคลังข้อมูลการเรียนรู้สำเร็จรูป ดาว์นโหลดเอกสารเพื่อเรียนรู้ได้ด้วยตนเองได้ที่ SEAC นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องร่วมกับสถาบันการศึกษาระดับโลกอาทิ มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด โดย Stanford Center for Professional development, TheArbinger Institute, Tirian, The Ken Blancha Companies เพื่อนำหลักสูตรที่ทันสมัยและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงบรรจุไว้แพลตฟอร์ม โดยมีการมอบประกาศนียบัตรสำเร็จหลักสูตรโดยสถาบันเจ้าของหลักสูตร SEAC ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อจัดการเรียนที่อาศัยเทคโนโลยี และหลักสูตรที่หลากหลายสามารถตอบสนองความต้องการของเรียนและพัฒนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ในต่างประเทศ ได้แก่

1. ประเทศสหรัฐอเมริกา ดังนี้

โปรแกรมการศึกษาสายอาชีพและเทคนิคหรือ Jump Start 2) โครงการสร้างการเรียนรู้ใหม่หรือ Remake Learning 3) โครงการออกแบบการเรียนรู้ใหม่สำหรับเยาวชน หรือ Linux Random Number Generator ระบบนิเวศการเรียนรู้ของเมืองทูซอน ดังนี้

1.1 โปรแกรมการศึกษาสายอาชีพและเทคนิค (CTE: Career and Technical Education) หรือ JumpStart การศึกษาสายอาชีพและเทคนิค (CTE: Career and Technical Education) หรือ Jump Start เป็นนวัตกรรมใหม่ หลักสูตรที่ต้องการเปลี่ยนแนวความเชื่อเดิมที่ว่า โรงเรียน มหาวิทยาลัยมีจุดมุ่งหมายคือการมอบประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องให้ผู้เรียน สร้างโอกาสที่เท่าเทียมสำหรับผู้เรียนที่เข้าเรียน หรือไม่เข้าเรียนในมหาวิทยาลัย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีประสบการณ์ฝึกทักษะที่หลากหลายจากองค์กรภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสิ่งที่ผู้เรียนต้องการ ทำหลังจากจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สำหรับปัจจัยความสำเร็จของ jump start เกิดขึ้นจาก 1) การยอมรับจากภาครัฐให้ jump start เทียบเท่าการศึกษาในระบบ มีการระดมทุนและจัดสรรโดยรัฐอย่างชัดเจนรวมถึงมีการประเมินผลอย่างเป็นทางการ 2) ได้รับความร่วมมือจากภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อมอบประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องให้แก่ผู้เรียน เช่น โรงพยาบาล สถานประกอบการ เป็นต้น 3) การให้ความสำคัญกับหน่วยงานระดับภูมิภาคและระดับท้องถิ่นขับเคลื่อนการดำเนินงาน 4) การมอบบทบาทที่ชัดเจนให้กับโรงเรียนในการจัดทำข้อมูลให้เป็นปัจจุบันลงในเว็บไซต์ Jump Start การเชื่อมโยงโรงเรียนภายใต้ความรับผิดชอบกับพันธมิตรในภาคอุตสาหกรรม รวมถึงการจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาทางธุรกิจและอุตสาหกรรมสำหรับให้คำแนะนำด้านอาชีพที่มีประโยชน์แก่ผู้เรียน

1.2 โครงการสร้างการเรียนรู้ใหม่หรือ Remake Learning เป็นระบบนิเวศการเรียนรู้ของท้องถิ่นหรือพื้นที่ทางการศึกษาที่เน้นการใช้เทคโนโลยี พัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนผู้เรียนที่อยู่ในวัยเรียนให้ได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีการฝึกอบรมทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีการระดมทุนสนับสนุน รวมถึงความร่วมมือจากเครือข่ายการเรียนรู้ประกอบด้วยหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ได้แก่ 1) ฝึกการใช้ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์ร่วมคิดร่วมทำเพื่อเตรียมผู้เรียนเข้าสู่อนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีอำนาจและแก้ปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียนและชุมชน 3) ทำทนายให้ผู้เรียนตั้งคำถาม ศึกษาและตรวจสอบ 4) เชื่อมต่อสถานที่ทุกแห่งที่ผู้เรียนอยู่เข้าด้วยกัน เช่น โรงเรียน บ้าน สถานที่ทำกิจกรรม 5) ให้กำลังใจผู้เรียนในการสำรวจการเล่น สนับสนุนให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น 6) ทำให้ผู้เรียนเห็นความเชื่อมโยงกับชุมชนและโลก ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น คือ 1) การช่วยเหลือขององค์กรการกุศล 2) ผู้นำด้านยุทธศาสตร์ 3) การดูแลเครือข่าย และ 4) การมีส่วนร่วม

1.3 การออกแบบการเรียนรู้ใหม่สำหรับเยาวชน หรือ Linux Random Number Generator (LRNG) LRNG เป็นองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร ที่มีจุดมุ่งหมายในการก่อตั้ง คือ ออกแบบ

และพัฒนาระบบโซเชียล ระบบเครือข่ายหรือแพลตฟอร์มให้ทุกภาคส่วนสามารถเชื่อมโยงถึงกัน เยาวชนเข้าถึงโอกาสทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศจากคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์เคลื่อนที่และ แท็บเล็ตโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เกิดการแลกเปลี่ยนทักษะและองค์ความรู้ ผ่านระบบที่ถูกพัฒนาขึ้น สามารถเชื่อมโยงประสบการณ์การเรียนรู้นอกห้องเรียนเข้ากับการประกอบอาชีพ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้ ประสบความสำเร็จ คือ 1) ให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีและเป็นหัวใจสำคัญของการเข้าถึงโอกาสการเรียนรู้ใหม่ ๆ 2) การมีภาพลักษณ์ที่ดีของ LRGN ในการแสดงบทบาทด้านการเรียนรู้ และพัฒนา ประสบการณ์การเรียนรู้ 3) สนับสนุนทางการเงินสำหรับองค์กรขนาดเล็กเพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ในการใช้แพลตฟอร์ม 4) พัฒนาความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ เกี่ยวกับแพลตฟอร์ม ระดมทุน การฝึกอบรม และการเรียนรู้แบบมีอาชีพ 5) ให้ความสำคัญกับเสียง ของเยาวชน อาทิการจัดตั้งสภาเยาวชน เพื่อทดสอบและตรวจสอบเนื้อหาการเปิดโอกาสให้เยาวชน ร่วมกำหนดเป้าหมายของแพลตฟอร์ม การให้ผู้เรียนกำหนดและเลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเอง และ 6) ผสานนวัตกรรมและเทคโนโลยีเข้ากับประสบการณ์เรียนรู้การประเมินผลการเรียนรู้และ เส้นทางการเรียนรู้ของเยาวชน

1.4 ระบบนิเวศการเรียนรู้ของเมืองทูซอน (Tucson) หน่วยนวัตกรรม ด้านการศึกษา หรือ Edcnnovation Clusters) หน่วยงานภายใต้องค์กร Digital Promise ได้นำแนวคิดการรวมกลุ่ม มาใช้บนฐานความเชื่อว่า การรวมกลุ่มและแลกเปลี่ยนทั้งความคิดและนวัตกรรม ของโรงงาน อุตสาหกรรม การบริการต่าง ๆ จะช่วยให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ยกตัวอย่าง กรณีศึกษา เมืองทูซอน ซึ่งมีการรวมกลุ่มเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ให้เข้มแข็ง โดยใช้ระบบ ออนไลน์ของ ชุมชนสร้างเครือข่ายทำงานร่วมกัน อาทิการใช้ระบบออนไลน์ของชุมชน Community Share ทำงาน ร่วมกับครูศิลปะในโรงเรียนของท้องถิ่นเพื่อสร้างประสบการณ์ ด้านศิลปะ ด้านประวัติศาสตร์ของ ท้องถิ่นและมีการขยายความร่วมมือในหลากหลายสาขาวิชาที่กว้างขึ้นซึ่งปัจจัยความสำเร็จเกิดขึ้นจาก 1) จัดให้มีพื้นที่เพื่อการปฏิบัติโดยการนำผู้เชี่ยวชาญบุคคลต่างๆ มาร่วมกันจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ ฝึกอบรมและพัฒนาด้านอาชีพ 2) กระตุ้นให้เกิดโครงการการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมส่งเสริมพลัง เครือข่ายผ่านการสนับสนุนทางการเงิน การให้คำปรึกษาพื้นที่ในการทำงานร่วมกันการประชุมเชิง ปฏิบัติการ 3) สื่อสารทั้งภายในและภายนอก เครือข่ายเพื่อแบ่งปันข้อมูล สร้างวิสัยทัศน์และ เอกลักษณ์ร่วมกันภายในเครือข่าย 4) ประสานงานกับสมาชิกเครือข่ายเพื่อเพิ่มผลกระทบสูงสุด จัดทำ ยุทธศาสตร์เครือข่ายและวางแผนสำหรับเครือข่ายในอนาคต 5) สนับสนุนความสำเร็จของเครือข่าย สร้างการรับรู้และจัดแสดงผลงานสมาชิก 6) เชื่อมต่อสมาชิกในทุกทิศทางรวมเครือข่ายพัฒนา กระบวนการและพัฒนฐานข้อมูลเพื่อทำการเชื่อมต่อ 7) ทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ แสวงหา วิธีการเพื่อลดงานและการแย่งชิงทรัพยากร 8) ให้ความสำคัญกับค่านิยมสร้างคุณค่าร่วมกันในการ

ผลักดันให้เกิดการรวมตัวกันของเครือข่ายและ9) ปลุกฝังความเป็นสมาชิกการเชิญบุคคลภายนอกสร้างแนวทางการมีส่วนร่วมและคงความหลากหลายของเครือข่ายไว้

2. ประเทศฟินแลนด์ ดังนี้

โครงการเส้นทางวัฒนธรรมเมืองกัวปิโอ(Kuopio Cultural Pathways) เป็นการนำวัฒนธรรมของเมืองกัวปิโอบูรณาการกับหลักสูตรในแต่ละสาขาขึ้น โดยออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ที่เชื่อมกับแหล่งเรียนรู้ ผู้เรียนสามารถเลือกได้เองตามความต้องการ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนไปเยี่ยมชมสถาบันศิลปะอย่างน้อย 1 แห่งผ่านการสร้างความร่วมมือที่เข้มแข็ง สถาบันทางวัฒนธรรมรวมถึงการได้รับทุน สนับสนุนจากเมืองกัวปิโอและคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติฟินแลนด์ ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญ 5 ประการ ที่เป็นปัจจัยความสำเร็จ คือ 1) มีการฝึกอบรมครูเพื่อให้ความรู้และส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมได้ดียิ่งขึ้น 2) มีบุคคลกลางที่ติดต่อประสานงานระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานทางวัฒนธรรม 3) จัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนรู้แก่ครู 4) พัฒนาโปรแกรม Culture Pathways เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) การบูรณาการหลักสูตรผ่านวัฒนธรรมและศิลปะโดยมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จคือ 1) การมีวิสัยทัศน์ภาพรวมเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันกับผู้เรียน 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ตามแนวคิด Constructivist ที่ผู้เรียนเป็นผู้สร้างและเจ้าของการเรียนรู้ 3) วางวัตถุประสงค์ของแหล่งงบประมาณในการให้ทุนสำหรับการทำงานร่วมกับผู้เรียน แล 4) มีแผนการศึกษา ด้านวัฒนธรรมที่เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรของโรงเรียนโดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติจริงและเรียนรู้นอกห้องเรียน

3. ประเทศสเปน ดังนี้

การเรียนรู้แบบเต็มเวลาทั้งในและนอกโรงเรียนสำหรับเด็กและเยาวชนทุกคนในคาตาลันเนีย (Catalonia) หรือ Educacio 360 เกิดขึ้นจากความตั้งใจของมูลนิธิ Jaume Bofill ที่ต้องการแก้ปัญหาการเรียนการสอนที่ยาวนานในโรงเรียน ปัญหาผู้เรียนไม่ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมเนื่องจากฐานะของครอบครัวด้วยการลงนามความร่วมมือกับเทศบาลเพื่อจัดการเรียนรู้คุณภาพสูงนอกโรงเรียน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลสำหรับการจัดกิจกรรมหรือการเรียนรู้นอกโรงเรียน มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ได้แก่การสอนดนตรีเทนนิส ห้องเรียนหุ่นยนต์การเชิญวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มาให้ความรู้และพัฒนาสมรรถนะของเยาวชน การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมด้วยการเปิดพื้นที่กลางแจ้ง การจัดตั้งพันธมิตรระหว่างโรงเรียนและหน่วยงานต่าง ๆ

4. ประเทศออสเตรเลีย ดังนี้

โครงการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวินเบอร์น (Swinburne of Technology) เกิดขึ้นจากความร่วมมือของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวินเบอร์น พันธมิตรภาคอุตสาหกรรม พันธมิตรฝ่ายชุมชน โรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาและรัฐบาลออสเตรเลียมีวัตถุประสงค์เพื่อขยาย

ความคิด สเต็มศึกษา (STEM Education) ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายมากยิ่งขึ้น สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต รวมถึงพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะตรงความต้องการของตลาดแรงงาน โดยมีเป้าหมายคือ “ผู้เรียนที่มีความมั่นใจ มุ่งมั่นหาความก้าวหน้าและปรับตัวได้มุ่งเน้นการให้เป็นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ออกแบบหลักสูตรการเรียนรู้ที่มีวัตถุประสงค์เกี่ยวกับอาชีพอาชีพ ออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมสอดคล้องกับทักษะทัศนคติและความสามารถของนักเรียนที่จำเป็นสำหรับการทำงานรวมถึงการสร้างแพลตฟอร์มทางอาชีพแบบดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงกลุ่มต่าง ๆ โดยมีบริการต่าง ๆ ที่หลากหลายสำหรับผู้เรียนภาคธุรกิจและภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยและเงื่อนไขที่ส่งผลต่อความสำเร็จเกิดขึ้นจาก 1) การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติในทุกระดับใช้วิธีการ top-down และ bottom-up ในการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้ต้องเน้นให้มีการดำเนินการที่ดี 2) ให้บทบาทแก่นักเรียน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสวินเบอร์น เป็นที่ปรึกษาในการให้คำแนะนำด้านอาชีพ เพื่อเพิ่มโอกาสให้ผู้เรียนในโรงเรียน 3) การทำงานร่วมกับหลายภาคส่วนอาทิภาคเอกชน สถานศึกษาและภาครัฐ 4) ได้รับความร่วมมือและการยอมรับจากผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และผู้ปกครอง 5) ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง เช่น เวลา เงินทุน และเครือข่าย เพื่อขยายความร่วมมือ 6) การสร้างแรงบันดาลใจและส่งต่อจากรุ่นสู่รุ่น เพื่อยกระดับผู้เรียนรุ่นต่อไปมีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างแท้จริง และ 7) มีการสร้างพื้นที่สื่อสารแบบเปิดระหว่างมหาวิทยาลัยและสถานศึกษา

5) ประเทศรัสเซีย ดังนี้

ระบบนิเวศการเรียนรู้เลนโพลีกราฟแมช (LenPoly Graf Mash :LPM)ระยะแรกมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาพื้นที่การทำงานร่วมกันระหว่างโรงงานเลนโพลีกราฟแมชกับหน่วยงานพัฒนานวัตกรรม ต่อมาได้รับการสนับสนุนจาก Pavel Luksha นักเขียนผู้โด่งดังของรัสเซียร่วมกับพันธมิตรจากหน่วยงานต่าง ๆ อาทิหน่วยงานแห่งชาติด้านการพัฒนานวัตกรรมมหาวิทยาลัยในบริษัทเอกชน ส่งผลให้แนวคิด ดังกล่าวมีจุดหมายที่ชัดเจนมากขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้หรือพื้นที่ในการทำงานร่วมกันทางธุรกิจ สำหรับผู้ที่มีความสนใจด้านเทคโนโลยีและการศึกษาหรือผู้เรียนที่ต้องการพัฒนาตนเองให้กลายเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านธุรกิจและเจ้าของธุรกิจ มีการจำลองสถานการณ์จริง ความท้าทายต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนลองผิดลองถูก แก้ปัญหาและทำงานร่วมกับผู้อื่น ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จมาจาก 1) การเปิดกว้างสำหรับการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานจากแบบดั้งเดิมไปสู่วิธีการทำงานแนวใหม่ 2) การได้รับเงินทุนสนับสนุนทั้งจากภาครัฐบาล เอกชน และมหาวิทยาลัย 3) การสร้างตัวอย่างของระบบนิเวศการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น 4) การเปิดพื้นที่ฝึกฝนเรียนรู้แก้ปัญหาและสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง หรือการจัดแฮกกาธอน (Hackathon) เพื่อจะจำลองสถานการณ์จริงของภาคอุตสาหกรรมและ 4) การพัฒนาบทบาทของคนกลางเพื่อเชื่อมโยงองค์กรและสถาบันต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

6. ประเทศอังกฤษ ดังนี้

“RSA แห่งการเรียนรู้ (Cities of learning) ของประเทศอังกฤษ” รูปแบบการมีส่วนร่วมพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต Coft หรือ Cities of learning ที่มีต้นกำเนิด Chicago Summer of learning ในสหรัฐอเมริกาเป็นแนวทางใหม่ในการยกระดับการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการเชื่อมโยงเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการเรียนรู้เฉพาะตัวของบุคคล การจ้างงานรวมถึงโอกาสของพลเมืองในพื้นที่ ที่กำหนดแนวทางดังกล่าว มุ่งเน้นไปที่หลักการออกแบบ 3 ประการได้แก่ความเป็นผู้นำของพลเมืองรุ่นใหม่การระดมเครือข่ายผู้ให้บริการการเรียนรู้ที่หลากหลาย และการเชื่อมโยงต่อโอกาสในการเรียนรู้ที่แตกต่างผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลเป้าหมายหลักของ CofL คือ ต้องการเปลี่ยนแปลงและหาแนวทางในการทำงานร่วมกันโดยโมเดล CofL พิจารณาพื้นที่สำคัญ และมีศักยภาพ ซึ่งเป็นพื้นที่การเรียนรู้และการฝึกอบรมมีใน พ.ศ. 2561-2562 มีเป้าหมายเพื่อรวมตัว เครือข่ายเพื่อจัดทำแผนที่และประมวลผลความหมายของโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้รวมถึงการสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลเพื่อเชื่อมโยงโอกาสในการเรียนรู้ต่าง ๆ นอกจากนี้แต่ละเมืองพื้นที่ที่จะได้รับการสนับสนุนให้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุสำหรับผู้เรียน นายจ้าง ผู้ให้บริการเรียนรู้ฝึกอบรมรวมถึงสถาบันทางสังคม เป้าหมายนี้เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่หลากหลายเช่นกัน

7. ประเทศญี่ปุ่น ดังนี้

การจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ของจังหวัดอะคิตะ “การจัดการเรียนรู้ รูปแบบอะคิตะโมเดล (Akita Model)” เริ่มจากการแก้ปัญหาการลดต่ำลงของผลคะแนน PISA ของ นักเรียนในจังหวัด อะคิตะ ซึ่งเกิดจากปรากฏการณ์ “PISA SHOCK” ของทั้งประเทศญี่ปุ่นเมื่อปี2003 โดยเฉพาะวิชาความเข้าใจด้านคณิตศาสตร์ของเด็กญี่ปุ่นลดลงไปอยู่ลำดับที่ 6 จากที่อยู่ลำดับที่ 1 ในปี ค.ศ. 2000 และวิชาความสามารถด้านการอ่านลดลงไปอยู่ลำดับที่ 14 ทำให้ประเทศญี่ปุ่นมุ่งเร่งแก้ปัญหาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาดังกล่าวให้ได้ จังหวัดอะคิตะจึงได้พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนจากการจัดการเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem based learning) เป็นรูปแบบ Akita Model โดยเริ่มจากการแลกเปลี่ยนด้านวิชาการของครูวิชาคณิตศาสตร์และครูวิชาภาษา มีการวิจัยและพัฒนาแบบการสอน การทดลองใช้จนครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจและพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ จนถึงปี 2014 ได้นำอะคิตะโมเดลมาใช้ขยายผลกับการเรียนการสอนในวิชาอื่น ๆ จากผลการสำรวจสถานการณ์ด้านการเรียนรู้และผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาทั่วประเทศญี่ปุ่นในปีค.ศ. 2007 – 2016 พบว่า จังหวัดอะคิตะมีผลการเรียนอยู่ในระดับสูงสุด โดยเฉพาะด้านการประยุกต์ใช้มีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าจังหวัดอื่นมาก ทำให้อะคิตะโมเดลได้รับความสนใจจากนักการศึกษาทั่วประเทศญี่ปุ่น เกี่ยวกับแนวคิดและวิธีการในการจัดการเรียนการสอนที่สามารถยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้สำเร็จ

แนวคิดอะคิตะโมเดลเป็นการบริหารการศึกษาโดยท้องถิ่น โดยคณะกรรมการการศึกษารับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน เช่น โครงสร้างพื้นฐาน ครูและบุคลากร หลักสูตร สื่อ

ตำรา เป็นต้น ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกช่วงวัยในท้องถิ่น เช่น หลักสูตร/กิจกรรมเพื่อชุมชน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมการกีฬาและวัฒนธรรมของท้องถิ่นด้วย จังหวัดอะคิตะเน้นเด็กคือหัวใจสำคัญ เน้นการดูแลเด็กด้านอาหาร ความแข็งแรงของร่างกาย และเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่ดี ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนผ่านของการใช้ชีวิตและประสบการณ์ต่าง ๆ จากการเรียน นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัวของเด็กที่มีรายได้ต่อปี น้อยกว่า 3.6 ล้านเยน เช่น การลดค่าเล่าเรียนระดับอนุบาลสำหรับน้องคนที่สองให้ 50% และให้น้อง คนที่สามได้เรียนฟรีในกรณีที่เรียนโรงเรียนเดียวกับพี่คนโต การช่วยเหลือค่าเล่าเรียน 50% สำหรับเด็กระดับปฐมวัยและอนุบาลที่มีคุณพ่อ/คุณแม่เลี้ยงเดี่ยว เป็นต้น

กระบวนการอะคิตะโมเดลมี 4 ขั้นตอนของ ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 รู้จักตั้งข้อสังเกตในการเรียนรู้ เด็กนักเรียนจะรู้ได้ด้วยการคิดเองโดยการค้นพบหัวข้อในการเรียนรู้ด้วยตนเองและรู้จักตั้งข้อสังเกตในการหาคำตอบ ขั้นตอนที่ 2 มีความคิดของตัวเอง การมีความคิดเป็นของตนเอง จะเชื่อมโยงไปสู่กิจกรรมการอภิปรายที่ช่วยขยายความคิดให้กว้างและลึกซึ้งขึ้น ขั้นตอนที่ 3 อภิปรายกันเป็นคู่ จากการเรียนแบบให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน จะช่วยทำให้ความคิดของแต่ละคนกว้างและลึกซึ้งขึ้น ความสามารถในการคิดและการแสดงออกก็จะเพิ่มขึ้นด้วย ขั้นตอนที่ 4 ทบทวนเนื้อหาและวิธีการเรียนรู้ กิจกรรมการทบทวนโดยใช้สมุดจดบันทึกหรือการเขียนบนกระดานจะช่วยให้จดจำเนื้อหาการเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้ได้อย่างแม่นยำยิ่งขึ้น เจาะลึกความสำเร็จของอะคิตะโมเดลจากการนำอะคิตะโมเดล หรืออะคิตะแอดคชั่นไปปฏิบัตินั้น มีการพัฒนาตามวงจรคุณภาพ PDCA อย่างต่อเนื่อง สิ่งทีคณะกรรมการการศึกษาจังหวัดอะคิตะ ค้นพบเพิ่ม คือ 5 ปัจจัยความสำเร็จที่จะทำให้การเรียนการสอนเชิงรุกแบบอะคิตะได้ผลสมบูรณ์ขึ้น ประกอบไปด้วย 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนำการทำงานเป็นทีม 2) ความร่วมมือของครอบครัวและชุมชน 3) ความร่วมมือระหว่างองค์กรทางการศึกษา 4) บทบาทของคณะกรรมการการศึกษาและปัจจัยตัวสุดท้ายคือ 5) การเรียนการสอนแบบอะคิตะโมเดล

จึงสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ในประเทศไทยและต่างประเทศให้ประสบความสำเร็จ มีดังนี้คือ จึงสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ดังนี้ 1) ความร่วมมือและเครือข่ายของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกภาคส่วน คือ ให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงาน โดยเปิดพื้นที่ให้เกิดความร่วมมือ พัฒนาชุมชนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การร่วมออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ การสนับสนุนทรัพยากร โดยประสานสร้างภาคีเครือข่ายความร่วมมือระหว่าง โรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา 2) การบริหารจัดการ คือ พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พัฒนา

บุคลากรให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และนิเทศติดตามโดยใช้กระบวนการ PLC อย่างต่อเนื่องมีการประเมินหลักสูตรอยู่เสมอ พัฒนาครูสู่ครูผู้สอนมืออาชีพทั้งการพัฒนาตนเองให้มีวินัย มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ และมีจิตบริการต่อผู้เรียนและสังคม ให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนและปฏิบัติงาน 3) การจัดการเรียนรู้ คือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยคำนึงถึงความแตกต่างและความถนัดของผู้เรียน เช่น ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมและลงมือปฏิบัติผ่านกิจกรรมของกลุ่มสาระต่าง ๆ ให้ผู้เรียนได้คิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาทักษะการคิด ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน พัฒนาความรู้และทักษะการดำรงชีวิต และสร้างอาชีพ เลือกใช้สื่อที่หลากหลาย มีการสอนเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับชุมชน มีการส่งเสริมด้านภาษา พัฒนาศักยภาพในการจัดการการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยี และปรับวิธีการคิดวิธีการทำงานได้เหมาะสมกับสถานการณ์ให้ผู้เรียนนำไปต่อยอดได้ มีการตั้งชมรมตามความสนใจของผู้เรียน ถ่ายทอดความรู้ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนให้ยั่งยืน มีการฝึกและปฏิบัติในสถานที่ทำงานจริง เน้นสร้างสรรค์ชิ้นงาน ผลงาน/นวัตกรรม ผู้เรียนทุกคนจะได้ลงมือปฏิบัติจริง มีส่วนร่วมในการจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง และ 4) เทคโนโลยีและทรัพยากรการเรียนรู้ คือ ปรับปรุงภูมิทัศน์ของโรงเรียน พัฒนาอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายสภาพแวดล้อม มีบรรยากาศร่มรื่น สะอาด สวยงาม วัสดุ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้โดยความร่วมมือของชุมชนและ ผู้ปกครอง พัฒนาทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอโดยเน้นสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัย ง่าย และสะดวก มีนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ระบบสัญญาณโทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต การส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ และระบบสาธารณูปโภคที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

ผู้วิจัยได้เสนอนำแนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ศุภพร เพชรเรียง (2562, น.36) ได้กล่าวว่า แนวคิดขององค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและกำลังหลักของทั้งครอบครัวองค์กร ชุมชนและสังคม มีการส่งเสริมพัฒนานโยบายการสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วยความเชื่อว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นในบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานความสุขที่เกิดขึ้นนั้น ก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียด

จากการทำงาน และสภาพแวดล้อม ลดความขัดแย้งในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

ชามา เทียนโสภา (2566, น.70) ได้กล่าวว่า แนวคิดขององค์กรแห่งความสุขเกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจของบุคลากร โดยที่องค์กรแห่งความสุขเน้นให้บุคลากรเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงานตระหนักดีว่าบุคลากรที่มีความสุขและมีส่วนร่วมนั้นมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ และรักดีมากกว่า โดยการปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวกที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความเคารพ และการสนับสนุนความหลากหลายและส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกมีค่าและชื่นชม ตระหนักถึงความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน องค์กรแห่งความสุขจึงส่งเสริมความยืดหยุ่นให้บุคลากรรักษาสมดุลที่ดีระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

มยุรี อินทรโชติ และคณะ (2567, น.128) ได้กล่าวว่า แนวคิดขององค์กรแห่งความสุข การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (Happy School) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่ส่งเสริมความสุข ความเป็นอยู่ที่ดี และการพัฒนาอย่างรอบด้านของทุกคนในโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นนักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา และผู้บริหาร แนวคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย อบอุ่น และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล ในทฤษฎีด้านความสุขทั้งหลายเหล่านี้ พบได้ว่ามีความเชื่อมโยงที่สำคัญสามประการ คือ 1) ความสุขเป็นสิ่งที่เราเกิดขึ้นร่วมกันผ่านมิตรภาพและสัมพันธ์ภาพ 2) การศึกษามีลักษณะสำคัญ คือ เป็นองค์รวมและมีหลายมิติ 3) การศึกษานำไปสู่ความสุขได้ และสามารถเป็นแหล่งกำเนิดของความสุขได้ด้วยเช่นกัน

Warr (2007, p. 102) ได้กล่าวว่า แนวคิดขององค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดในการบริหารองค์กรที่มุ่งเน้นความสุข ได้แก่ 1) การสร้างบรรยากาศการทำงานที่สนุกสนาน เป็นความรู้สึกที่แต่ละคนได้รับในขณะที่ทำงาน ซึ่งพวกเขา พบว่า การทำงานสนุกสนานและปราศจากความวิตกกังวลเกี่ยวกับงานใด ๆ 2) ความกระตือรือร้น เป็นความรู้สึกที่แต่ละคนประสบในขณะที่ทำงานมีลักษณะเฉพาะคือความปรารถนาที่จะทำงาน มีพลังทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีชีวิตการทำงานที่สดใส 3) ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่บุคคลได้รับในขณะที่ทำงาน ซึ่งมีลักษณะเฉพาะคือความรู้สึกยินดี ความสนใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ได้รับอิทธิพลจากความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและด้านอารมณ์และอารมณ์ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน แนวคิดเหล่านี้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวกที่ส่งเสริมความสุข ความกระตือรือร้น และความพึงพอใจของพนักงาน

UNESCO Bangkok (2016) ได้กล่าวว่า แนวคิดขององค์กรแห่งความสุข คือ การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขเป็นกุญแจในการนำไปสู่สุขภาวะและสุขอนามัยที่ดียิ่งขึ้น การบริหารจัดการ

โรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขสำหรับนักเรียน ต้องมีโครงสร้างของการดำเนินการ การรับฟังความคิดเห็นของทุกๆ ฝ่าย ซึ่งการทำโรงเรียนแห่งความสุข จะช่วยทำให้เกิดการจุดประกายความรักในการเรียนและการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน โดยทาง UNESCO Bangkok ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนแห่งความสุขในหลากหลายรูปแบบทั้งจากการค้นคว้าเอกสารเพิ่มเติมการสำรวจ การจัดสัมมนา และการจัดประชุมปฏิบัติการในประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกโดยทาง UNESCO Bangkok ได้เสนอแนวคิดของโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษาการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของการเคารพในความหลากหลาย

จึงสรุปได้ว่า แนวคิดขององค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดของโรงเรียนที่ทำให้ทุกคนรู้สึกปลอดภัย มีคุณค่า และมีส่วนร่วมกัน เปิดโอกาสให้นักเรียน ครู และผู้ปกครอง ร่วมออกแบบประสบการณ์การเรียนรู้และเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ดูแลผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ และสติปัญญา เคารพความแตกต่าง และขับเคลื่อนองค์กรด้วยการติดตาม สะท้อนผล และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายคือให้ผู้เรียนสนุกกับการเรียนและเติบโตอย่างมั่นคง พร้อมสร้างคุณค่าต่อชุมชน

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษาความหมายขององค์กรแห่งความสุข ของนักวิชาการหลายท่าน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

กลพรรณ เอกณรงค์ (2560, น.11) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนที่เป็นมากกว่าสถานที่ที่มีการจัดการเรียนการสอน โดยการส่งเสริมให้มีความสุขเกิดขึ้นทั้งในนักเรียน ครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวรรักษ์แก้ว (2560, น.6) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรเป็นไปอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2561, น.119) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่พัฒนาแรงงานให้มีความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง แล้วยังมุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรมทางธุรกิจ และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การบริหารความสุขของบุคลากรมุ่งเน้นไปที่ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการดำเนินงาน ผู้บริหารจึงเป็นต้นแบบของการทำงานและการใช้ชีวิต ดังนั้น ความสุขในองค์กร คือ แรงงานมีสุขภาพกายที่แข็งแรง จิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณธรรม ทำงานด้วยความเพียร สุขทางสติปัญญาที่ได้ทำงานแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น เมื่อบุคลากรมีความสุข องค์กรโดยรวมมีความสุข องค์กรและบุคลากรก็เพื่อแผ่ความสุขไปสู่สังคมภายนอกในวงกว้างต่อไป

กมลทิพย์ ใจเพียง (2562, น.47) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง กระบวนการจัดการ มีเป้าหมายเพื่อรักษาและคงไว้ซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีและความพึงพอใจในการทำงานของทั้งบุคลากร ระดับบริหารและพนักงานภายในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้สึกรักองค์กร เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร ลดอัตราการลาป่วยและการลาออก และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานโดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน การดูแลให้พนักงานมีสุขภาพกายและใจที่ดี และปลูกฝังคุณภาพชีวิตครอบครัวที่ดี การส่งเสริมหลักจริยธรรมและการกำกับดูแลเป็นสิ่งสำคัญ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน และนำระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการดำรงชีวิตของพนักงาน การสร้างความมั่นคงทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญควบคู่กับเส้นทางการพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความปลอดภัย สุขทรียภาพ และมีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เหมาะสมเพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างอาคารและสถานที่ที่ปลอดภัยและสวยงามส่งผลดีต่อความคิดสร้างสรรค์และบรรยากาศในการทำงานที่ดี องค์กรมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมคุณค่าในตนเองในหมู่พนักงาน ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกภายในองค์กร สำนึกในพันธสัญญาและโครงสร้างการจัดการที่มีประสิทธิภาพที่เชื่อมโยงทุกฝ่ายไปสู่เป้าหมาย องค์กรมีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างผลลัพธ์และผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงในขณะเดียวกันก็ปฏิบัติตามความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย ความมุ่งมั่นและโครงสร้าง การจัดการที่มีประสิทธิภาพที่เชื่อมโยงทุกฝ่ายไปสู่เป้าหมาย องค์กร มีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างผลลัพธ์และผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงในขณะเดียวกันก็ปฏิบัติตามความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย ความมุ่งมั่นและโครงสร้างการจัดการที่มีประสิทธิภาพที่เชื่อมโยง ทุกฝ่ายไปสู่เป้าหมายองค์กรมีหน้าที่รับผิดชอบในการสร้างผลลัพธ์และผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูง ในขณะเดียวกันก็ปฏิบัติตามความรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562, น.10) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง การดำเนินงานภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดความสุขซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของครูที่ต้องมีความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีเจตคติที่ดีกับนักเรียน และผู้ปกครอง มีความยุติธรรม มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มุ่งมั่นในการทำงานและให้ความร่วมมือในการทำงาน เห็นคุณค่าในการพัฒนาตนเอง มีการยอมรับในเงื่อนไขของการทำงานโรงเรียนมีการบริหารจัดการด้านการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนานักเรียนได้ตามมาตรฐานและตัวชี้วัดทางการศึกษา และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน รวมถึงการจัดการด้านสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีความเหมาะสมต่อการเรียนของนักเรียน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา 3 ด้าน คือ 1) ด้านบุคคล 2) ด้านกระบวนการ และ 3) ด้านสถานที่

อดิคุณ สีนธนาปัญญา และคณะ (2563, น. 29)กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ความสุขในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีผลต่อในระดับองค์กรที่จะทำให้สถานศึกษามีบรรยากาศแห่งความสุข ทั้งผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียนร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดำเนินการที่ดียิ่งขึ้น

มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และที่สำคัญที่สุดก็คือ ผลผลิตของสถานศึกษา คือ ผู้เรียนที่จะได้รับการเรียนการสอนกับครูที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างเต็มความสามารถอันเกิดจากแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 3) ค่าตอบแทน 4) คุณลักษณะของงาน 5) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ภัทรพล ก้อนเพชร (2564, น.150) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนที่มีการดำเนินงานภายในโรงเรียนที่ทำให้เกิดความสุข เป็นโรงเรียนที่ไม่ได้จัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว มีการส่งเสริมให้ มีความสุขเกิดขึ้นทั้งในนักเรียน ครูผู้บริหาร เพื่อส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการเรียนรู้ของนักเรียน

พงศกร ศรีรงค์ทอง (2565, น.150) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานที่ทำงานที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความสุขของพนักงานเป็นสำคัญ เป็นสภาพแวดล้อม ที่ความสุขและความพึงพอใจของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการบรรลุความสำเร็จขององค์กร

เพ็ญญา สมแว (2566, น.15) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนที่มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีความสุข มีแนวทางการจัดการเรียนการสอนที่เน้นความสุขของผู้เรียน ให้ผู้เรียนมีจิตวิทยาเชิงบวก และส่งเสริมสุขภาวะของผู้เรียนทั้งด้านกาย ใจ สังคม และปัญญา โดยมีแหล่งเรียนรู้ สภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกอบอุ่นและปลอดภัย รวมทั้งบุคลากรในโรงเรียนเป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดี มีอารมณ์และความรู้สึกเชิงบวก มีความสุขในการทำงาน เพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2567) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีมีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกันก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร

จินดารัตน์ โพธิ์นอก (2567) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง หน่วยงาน สถานประกอบการ สถานศึกษา ที่ทำงาน ที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงานสถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถของบุคคลทุกฝ่ายและที่จะขาดไม่ได้คือความสุขของทุกคน

อาภรณ์ ภูวทัยพันธ์ (2567) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่พนักงานเกิดความรู้สึกดี มีความประทับใจและภาคภูมิใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ เมื่อความสุขเกิดขึ้นพลังใจย่อมเกิดขึ้นตามมาด้วยเช่นเดียวกัน และพลังใจจะนำไปสู่ผลงานของพนักงานที่เป็นไปตามเป้าหมาย

ของหน่วยงานและองค์กร ปัจจัยเรื่องการจัดวางระบบงานบุคคลและการสร้างคนหรือผู้นำให้รู้จักให้อิสระ รู้จักให้เป็นธรรมและรู้จักให้ความห่วงใยจึงเป็นเรื่องที่องค์กรไม่อาจละเลยได้ เพราะปัจจัยทั้งสองส่วนนี้มีผลต่อการหลอมตัวให้เกิดองค์กรแห่งความสุข สถานที่ใดที่พนักงานมีความสุข สถานที่นั้นย่อมเป็นเหตุจูงใจให้พนักงานเกิดความผูกพันและเกิดความทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานของตนเองให้เกิดขึ้น

Burton (2010, p.15-16) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง เป็นการทำให้พนักงานและผู้บริหารมีการร่วมมือที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการปกป้อง และดูแลเกี่ยวกับสุขภาพความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี และเกิดความยั่งยืนของพนักงานทุกคนในองค์กร

Education Policy and Reform Unit ใน Education Policy and Reform Unit UNESCO Bangkok (2015) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง โรงเรียนที่เป็นสถานที่มากกว่าการจัดการศึกษา แต่ต้องเป็นสถานที่ที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาด้านสังคมและอารมณ์ และการพัฒนาอย่างองค์รวมของผู้เรียน ให้เป็นสถานที่ที่มีความสุข

Justesen et al. (2017, p.165) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง เป็นกระบวนการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร พนักงาน และองค์กร เพื่อปรับปรุงสุขภาพและความสุขในการทำงานของพนักงาน

จึงสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา โดยมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมบรรยากาศแห่งความสุข ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วม ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ครู และครอบครัว มีการส่งเสริมความสุขที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นซึ่งเป็นศูนย์กลางแห่งความสุข และส่งต่อถึงครู และผู้บริหาร เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยและเอื้อต่อความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วย 3 กลุ่มดังนี้

1. ความสุขของนักเรียน หมายถึง ผู้ได้รับความสุขในองค์กรแห่งความสุขโดยตรง มีการเรียนรู้อย่างมีความหมายและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ โดยมีบรรยากาศที่ปลอดภัย เกื้อหนุน และได้รับการยอมรับในความแตกต่าง ความสุขของนักเรียนจึงเกิดจากการมีมิตรภาพในห้องเรียน การได้รับแรงสนับสนุนจากครูและผู้ปกครอง ตลอดจน

2. ความสุขของครู หมายถึง ผู้ร่วมสร้างความสุขของนักเรียนและการได้รับความสุขจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีพลังใจในการสอน และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความสุขของครูยังรวมถึงการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน และการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตนภาคภูมิใจ

3. ความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้กำหนดระบบที่เอื้อความสุข มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายด้วยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน และได้รับการยอมรับจากบุคลากรและชุมชน การศึกษา

ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษาความสำคัญขององค์กรแห่งความสุขของนักวิชาการหลายท่าน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พัชรพรรณ เวียงเก่า (2561, น.18) ได้กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเป็นอย่างยิ่ง นับว่าจะได้ประโยชน์ต่อผลงานที่เกิดขึ้นในองค์กร ถ้าหากบุคลากรในองค์กรมีความสุข มีความพร้อมในการทำงานจะส่งผลถึงงานที่ดี โดยสร้างความสุขและความสนุกในการทำงานให้เกิดขึ้นสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยสังเกตจากสถิติการมาทำงาน การลาป่วยหรือลาจิจ การขาดงานของบุคลากรลดลง ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กอบปรภาพ อภัยภักดี (2563, น.330) ได้กล่าวว่า บรรยากาศองค์กรแห่งความสุขเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลดีทั้งต่อคนทำงานและต่อประสิทธิภาพของงาน “คนเบิกบาน งานสำเร็จ” การจะเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องเริ่มต้นที่ “ผู้บริหารหรือผู้นำ” ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ รู้จักเทคนิคในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ บริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ที่สำคัญต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เพราะคนคือสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึกและต้องการขวัญกำลังใจในการทำงาน เมื่อบรรยากาศองค์กรเต็มไปด้วยความสุข ทำให้คนทำงานมีความสุข เมื่อคนทำงานมีความสุข ความสำเร็จในทุกส่วนขององค์กรก็จะสำเร็จตามไปด้วย และองค์กรก็จะกลายเป็นองค์กรที่มั่นคงถาวรและจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเจริญให้แก่สังคมต่อไปในอนาคต

ภัทรพล ก้อนเพชร (2564, น.25) ได้กล่าวว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขเป็นกุญแจในการนำไปสู่สุขภาวะและสุขอนามัยที่ดียิ่งขึ้น และประสบความสำเร็จมีความสุขและชีวิตและการทำงานในอนาคต ดังนั้นต้องมีการศึกษาโครงสร้างของการดำเนินการในโรงเรียนให้ตามโครงสร้างของการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของทุกๆ ฝ่าย เพื่อให้ได้ข้อตกลงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ระบบการศึกษาจึงต้องมีคุณค่าต่อพลังและความท้าทายของผู้เรียนที่จะต้องมีความฉลาดในหลากหลายด้าน ซึ่งการทำโรงเรียนแห่งความสุข จะช่วยทำให้เกิดการจุดประกายความรักในการเรียนและการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน

สุวิทย์ ฝ่ายสงค์, และลำพอง กลมกุล (2565, น.135) ได้กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น คนทำงานในองค์กรซึ่งถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชนและสังคมในด้านการพัฒนานโยบาย การสร้างองค์ความรู้ และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการ

สร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ด้วยเห็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลกระทบต่อผลประกอบการหรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัว ชุมชนและสังคม อยู่เย็นเป็นสุขได้การบริหารจัดการองค์กรให้มีสุขภาวะที่ดี เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมกายภาพในการทำงาน ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมของคนในองค์กร และสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม มุมมองและความรู้สึกของคนในองค์กรเป็นตัวชี้วัดว่าองค์กรเป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานอยู่และสุขสบายใจหรือไม่

ชามา เทียนโสภา (2565, น.70) ได้กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยความสุขจะตระหนักถึงความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมเชิงบวก เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า บรรลุความสำเร็จขององค์กร ส่งเสริม ความยั่งยืนในระยะยาว และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม

Martin, Jones และ Callan (2005, p.268) ได้กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น คือ การสร้างสุขภาวะที่ดีในองค์กรไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ยังช่วยลดจำนวนอัตราการลาออกด้วย ซึ่งเป็นการแข่งขันระหว่างองค์กร เพื่อช่วงชิงบุคคลที่มีความสามารถและศักยภาพเป็นเลิศ เพื่อให้มาร่วมงานในองค์กรและด้วยเหตุนี้ซึ่งส่งผลกระทบให้ในองค์กรต่าง ๆ มุ่งเน้นไปที่การให้ความสำคัญต่อความสุขของบุคลากรเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010, p.6-20) ได้กล่าวว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น องค์กรควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้แนวโน้มของการบริหารงานยังพยายามลดความเลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิและเสรีภาพ และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานกลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้นองค์กรต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงานมาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วย ความโปร่งใส ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับซึ่งต้องได้ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชนและสังคม) ที่ยั่งยืน

2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและ ความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน นอกจากนี้ National Heart Foundation of Australia

(2011) ได้นำเสนอ เพิ่มเติมว่า องค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กรและทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

3. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมาย เพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้องของพนักงาน องค์กรควรดำเนินการเชิงรุกด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน ซึ่งเป็นกรอบของกฎหมาย แรงงานที่ได้รับความนิยมในประเทศต่าง ๆ

4. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) เห็นว่า แรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่ แรงงานทั้งในกลุ่มผู้หญิง เด็ก และผู้ชาย

Messersmith (2011, p.558) ได้กล่าวว่า คนทำงานที่มีความสุขและองค์กรที่มีความสุข ไม่เพียงแต่จะสร้างแวดล้อมในสถานที่ทำงานในเชิงบวกมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังดูเหมือนว่าจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของแผนการลงทุนในกระบวนการคัดเลือกการฝึกอบรม การแบ่งปันข้อมูลคำตอบแทน และการบริหารผลงานอาจส่งผลดีต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานอีกด้วย

Gray (2017, p.4396) ได้กล่าวว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ประกอบไปด้วยความสุข ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของผลการปฏิบัติงาน หากว่าพนักงานในองค์กรนั้นเกิดความรู้สึกถึงความสุขและความสบายใจ การทำงานในองค์กรก็จะส่งผลให้สามารถสร้างผลงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จึงสรุปได้ว่า ความสำคัญขององค์กรแห่งความสุข มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งในด้านบุคลากร นักเรียน และประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความมั่นคงทางจิตใจ ความปลอดภัย และความสุขในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ความสุขในสถานศึกษายังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในทุกมิติ และสร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนผ่านความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลระหว่างนักเรียน ครู ผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง องค์กรแห่งความสุขจึงเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างครอบคลุมและช่วยให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษาองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552, น.27) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข มีองค์ประกอบความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับฐานะ

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) ในองค์กรสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราเอาแต่ตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่กับผลของสิ่งต่าง ๆ ที่จะเข้ามาในชีวิต สิ่งที่เป็นที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกับคนอื่นได้ ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จัก แบ่งปันอย่างเหมาะสมความสุขทางค่าน้ำใจ (Happy Heart)

3. ผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงานขณะเดียวกันการใช้ชีวิตส่วนตัวก็ต้องรู้จักผ่อนคลายเหมือนกัน นั่นคือ สมดุลชีวิต คือ การรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิตชีวิตส่วนตัวด้วย ต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

4. ใฝ่รู้ (Happy Brain) การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานหรือเรียนเพื่อรู้ มีปัญญา ก้าวหน้าในชีวิต ทั้งหมดนี้มาจากคำว่า มืออาชีพ “มืออาชีพ” หมายความว่า มนุษย์เราทุกคนต้องมีความรู้ในงาน มีความรับผิดชอบมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีระเบียบวินัย ตรงต่อเวลาและสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้ ก็คือต้องเป็นครูที่พร้อมจะสอน ให้ความรู้กับคนอื่น เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานหรือพูดง่าย ๆ คือ เรียนเพื่อรู้ และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5. มีคุณธรรม (Happy Soul) หิริโอตตัปปะ คุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม ในการทำงานเป็นทีมคือหิริโอตตัปปะ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีความศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคีและมีความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ย่อมนำความสุขสู่องค์กร เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือการมีหิริโอตตัปปะ ในการ

ทำงานเป็นทีม หิริโอตตปละ คือ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นการที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้คือ การใช้เงินเป็น มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง วันนี้คนปฏิเสธเรื่องการเป็นหนี้ไม่ได้ การเป็นหนี้การใช้จ่ายที่เหมาะสมกับสถานะที่ตนเองหามาได้ทุกคนต้องมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำบัญชี ถ้าเป็นระดับครอบครัวเรียกว่าบัญชีครัวเรือน คือรู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7. ครอบครัวดี (Happy Family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว เป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจในการที่เราจะสามารถเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้ ทำให้เรามุ่งมั่นในการทำให้ชีวิตเราดีขึ้น ฉะนั้นครอบครัวเข้มแข็ง สังคมก็ย่อมมั่นคงเสมอ

8. สังคมดี (Happy Society) สังคมมีสองมิติ คือสังคมในการทำงานกับสังคมนอก ที่ทำงานมนุษย์ทุกคนต้องมีความรัก ความสามัคคี ความเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัย เพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

จุฬามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2556, น.30-40) ได้ศึกษาองค์กรแห่งความสุขในประเทศไทย พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ระบบการบริหารจัดการขององค์กร ความสุขจากงานที่ทำ และสิ่งที่ได้รับจากองค์กร

1. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง บรรยากาศในการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกันถ้อยทีถ้อยอาศัยกัน และสามารถสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้กับพนักงาน รู้สึกพอใจในสิ่งที่พนักงานได้รับ ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาทักษะในการทำงาน การทำงานเป็นกลุ่ม ความยืดหยุ่นที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพของตนเอง โดยมีผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นตัวแทนในการขับเคลื่อนและปลูกฝังวัฒนธรรมและทัศนคติที่ดีขององค์กรให้แก่พนักงาน

2. ระบบบริหารจัดการองค์กร หมายถึง การบริหารที่ทุกฝ่ายสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อขับเคลื่อนองค์กร การมีช่องทางในการสื่อสารสำหรับสื่อสารระหว่างพนักงานกับองค์กรที่เข้าถึงได้ง่ายหลายช่องทาง มีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานในองค์กร พนักงานช่วยเหลือและแบ่งปันกันทั้งภายในองค์กรและสังคม

3. ความสุขจากงานที่ทำ หมายถึง พนักงานเกิดความรู้สึกรักและพอใจในงานที่ทำ ได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับตนเอง และเกิดความสุขในเนื้องานที่ทำ โดยผู้บริหารหรือหัวหน้าต้องเป็นที่ปรึกษาได้มีความสุขในงานและเข้าใจความต้องการของพนักงาน สามารถเข้าถึงได้ง่าย และสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

4. สิ่งที่ได้รับจากองค์กร หมายถึง การได้รับการยอมรับและการส่งเสริมในการพัฒนาตนเองจากองค์กร ได้รับโอกาสในการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจทางบวก การได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงความสะดวกปลอดภัย และมีบรรยากาศเอื้อต่อการทำงาน รวมไปถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีของพนักงานให้สามารถทำงานและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556, น.41) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่าเป็นองค์กรที่มีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีมีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกัน ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร

มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา หรือ RES (2556, น.21-23) ได้ริเริ่มโครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภาวะในโรงเรียน หรือ โครงการโรงเรียนสุขภาวะ มาตั้งแต่ปีการศึกษา 2556 โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสุขภาพ (สสส.) โครงการนี้มีเป้าหมายสำคัญ คือ การเสริมสร้างพลัง การทำงานของผู้เกี่ยวข้องกับโรงเรียน คือ ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้นำท้องถิ่น ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่ความเป็น “โรงเรียนสุขภาวะ” ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ โรงเรียนเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข ชุมชนเป็นสุข โดยมีเป้าหมายคือ ผู้เรียนเป็นสุข หรือการสร้างสุขภาวะผู้เรียน ดังนี้

1. ผู้เรียนเป็นสุข หมายถึง ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่ดี ในด้านร่างกาย จิตใจ ทักษะชีวิต ความเป็นพลเมืองดี และมีความรักในการเรียนรู้ ได้แก่

- 1.1 เรียนมีสุขภาพดี
- 1.2 ผู้เรียนมีทักษะการปฏิเสธให้ตนเองพ้นจากอันตราย
- 1.3 ผู้เรียนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ผู้เรียนมีวินัย รู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบ
- 1.4 ผู้เรียนมีจิตสาธารณะ อนุรักษ์ ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม
- 1.5 ผู้เรียนกระตือรือร้นให้ความสนใจในการเรียน

2. โรงเรียนเป็นสุข หมายถึง โรงเรียนที่มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้เรียน โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ได้แก่

- 2.1 โรงเรียนมีการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาวะของผู้เรียน
- 2.2 โรงเรียนมีการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีสุขภาวะ โดยสอดคล้องกับบริบทภายในโรงเรียนและท้องถิ่น

2.3 โรงเรียนมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การติดตามประเมินผลร่วมกันภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

2.4 โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้เรียน

3. สภาพแวดล้อมเป็นสุข หมายถึง โรงเรียนที่จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปลอดภัยตามสุขอนามัยเอื้อต่อการสร้างเสริมสุขภาวะผู้เรียน ได้แก่

3.1 โรงเรียนเป็นเขตปลอดเหล้า-บุหรี่ การพนันและสิ่งเสพติด

3.2 โรงเรียนมีการคัดเลือกวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องดื่มและอาหารว่างที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาวะของผู้เรียน

3.3 บรรยากาศในโรงเรียนและห้องเรียนเอื้อต่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียน โรงเรียนมีระบบป้องกันภัยและมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ

3.4 โรงเรียนมีการจัดสภาพบริเวณโรงเรียนให้มีบรรยากาศร่มรื่นและส่งเสริมการเรียนรู้

4. ครอบครัวเป็นสุข หมายถึง โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองของผู้เรียน ได้แก่

4.1 ครอบครัวรับฟังและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนในการป้องกันความเสี่ยงต่อพฤติกรรมที่ทำลายสุขภาวะ

4.2 ครอบครัวและโรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลทางด้านสุขภาวะเพื่อร่วมพัฒนาสุขภาวะผู้เรียน

4.3 ครอบครัวมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น การดูแลเอาใจใส่ด้านการเรียนและพฤติกรรมด้วยวิธีเชิงบวก

4.4 ครอบครัวเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการเสริมสร้างสุขภาวะของโรงเรียน

5. ชุมชนเป็นสุข หมายถึง โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล และองค์กรในชุมชนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของผู้เรียน ได้แก่

5.1 ชุมชนมีสถานที่ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้ประโยชน์เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะของผู้เรียน

5.2 เปิดโอกาสให้บุคคลในชุมชนได้แลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับข้อมูลเชิงสุขภาวะของผู้เรียน

5.3 ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมสุขภาวะของผู้เรียน

5.4 ชุมชนและโรงเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

พิบูล พุ่มขำ (2559, น. 108) กล่าวว่าองค์ประกอบที่เป็นองค์การแห่งความสุขของสถานศึกษาไทยมี 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสุขทางด้านจิตใจ

2. ความสุขทางด้านสังคม

3. ความสุขทางการเงิน
4. ความสุขทางด้านสมอง
5. ความสุขของครอบครัว
6. ความสุขทางด้านร่างกาย
7. การปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัย
8. ความสุขทางวัฒนธรรมและศาสนา
9. ความสุขจากการผ่อนคลาย

ศิริเชษฐ์ สังขมาน (2559, น. 5) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า องค์กรแห่งความสุขมี 2 เสาหลัก ได้แก่

1. องค์กร ซึ่งมองว่าต้องจัดการองค์กรที่มีความหลากหลายให้สามารถเดินไปได้ด้วยความมีสมรรถนะและรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

2. คน คือจัดการให้คนที่มีปัญหาสามารถแก้ปัญหารายบุคคลได้อย่างมีความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2563, น. 6-7) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่ายุ่ ชุมชนสมานฉันท์ ดังนี้

1. คนทำงานที่มีความสุข (Happy People) หมายถึงการที่พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้รวมถึงตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

2. ที่ทำงานน่ายุ่ (Happy Home) คือพนักงานรู้สึกว่ที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 ของพนักงาน มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่ายุ่นี้ ประกอบด้วยความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy)

3. ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงาน เป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังหมายถึงความรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

กอปรลาก อภัยภักดี (2563, น. 326-328) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า บรรยากาศขององค์กรแห่งความสุข จะช่วยให้คนทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและงานที่ได้ก็มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งบรรยากาศภายในองค์กรจะเป็นบรรยากาศแห่งความสุขได้นั้นต้องประกอบขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ มีองค์ประกอบ 3 ด้านต่อไปนี้ คือ ด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยา และด้านสังคม ดังนี้

1. ด้านกายภาพ การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทางด้านกายภาพหรือด้านวัตถุให้ดีขึ้นคือ การจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด รวมไปถึงการสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย น่ารื่นรมย์ สะอาด สะดวก มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอ พร้อมให้บริการตลอดเวลาที่คนทำงานต้องการ และที่สำคัญต้องลดขั้นตอนในการควบคุมการขอใช้เครื่องมือให้น้อยลง โดยมุ่งที่ผลประโยชน์จากการใช้งานมากกว่ามุ่งประโยชน์ของการมีเครื่องมือไว้ในองค์กร

2. ด้านจิตวิทยา บรรยากาศทางด้านจิตใจที่คนทำงานรู้สึกสบายใจ มีความอบอุ่น รู้สึกมั่นคงในอาชีพ ความเป็นกัลยาณมิตร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความรักความศรัทธาต่อผู้นำและองค์กร ตลอดจนมีอิสระในความสามารถสร้างสรรค์งาน

การสร้างองค์กรแห่งความสุขทางด้านจิตวิทยา มุ่งที่จิตใจของคนทำงานเป็นสำคัญ จะช่วยสร้างความรู้สึกรู้สึกสบายใจในการทำงาน ปราศจากความกลัวและวิตกกังวล มีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำ และผู้ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขด้านจิตวิทยาได้ดีที่สุดคือ ผู้บริหารหรือผู้นำ โดยผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญต่อไปนี้ ได้แก่ มีบุคลิกภาพดี มีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่างได้ มีการบริหารอย่างมีกลยุทธ์ ความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยไม่ตรีจิต เป็นต้น

3. ด้านสังคม บรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันที่เต็มไปด้วยไม่ตรีจิต เท่าเทียม ร่วมมือกันบนหลักของความเป็นกัลยาณมิตร มีธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้คนทำงานรู้สึกรักการทำงาน รักองค์กร และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเจริญด้วยกัน การสร้างองค์กรแห่งความสุขทางด้านสังคม ดำเนินการดังนี้

3.1 การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยให้คนทำงานทุกคนรู้สึกถึงความเท่าเทียมกัน โดยผู้บริหารหรือผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในการทำงานบนพื้นฐานประชาธิปไตยนี้ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน รวมถึง พยายามสร้างระบบการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตยโดยเน้นการให้เกียรติในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเคารพความคิดเห็นของคนอื่น นอกจากนี้ ยังต้องบริหารจัดการให้มีอิทธิพลในองค์กรให้น้อยที่สุด และมุ่งสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร ทั้งระหว่างผู้บริหารหรือผู้นำทุกระดับและระหว่างคนทำงานด้วยกันทุกคน

3.2 การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือโดยจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน สนับสนุนให้คนทำงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน รวมถึงผู้บริหารหรือผู้นำต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้และพร้อมสนับสนุนให้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติร่วมกันในองค์กร แม้จะมีการแข่งขันกันบ้างตามหลักการพัฒนาองค์กรเพื่อความก้าวหน้า แต่ต้องพยายามดำเนินการให้เป็นการแข่งขันแบบสร้างสรรค์ หรือการแข่งขันแบบร่วมมือ ปลุกฝังให้คนทำงานทุกคนตระหนักในพันธกิจ นโยบาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้วแข่งขันพัฒนางานตามพันธ

กิจเพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น ๆ ในทางพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธเจ้าทรงกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานว่าเป็นเหมือนทิศเบื้องซ้าย ที่เราจะพึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน 5 ประการ คือ

3.2.1 ทาน การให้ปัน แบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

3.2.2 ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

3.2.3 อัตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา คือ ขวนขวายช่วยเหลือ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

3.2.4 สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ไม่ถือตัว ร่วมสุขร่วมทุกข์ ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม

3.2.5 อวิสังวาทนตา พูดขานไม้อัดจากความจริง คือ มีความซื่อสัตย์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร

3.3 สร้างบรรยากาศแห่งการมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตรโดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยหลักธรรมครองใจ 4 ประการ (พรหมวิหาร 4) ที่ทำให้ทุกคนในองค์กรประพฤติปฏิบัติในทางอันประเสริฐทั้งต่อตนและผู้อื่นได้แก่

เมตตา หมายถึง การระลึกถึงความทุกข์ของผู้อื่นและทำจิตให้มีกุศลอยู่เสมอ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข ไม่เบียดเบียนรังแกหรือเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน มีความรักและความปรารถนาดีที่จะเห็นเพื่อนร่วมงานมีความสุขและมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงให้ความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน

กรุณา หมายถึง ความปรารถนาที่จะช่วยหรือสงเคราะห์ให้เพื่อนร่วมงานก้าวผ่านความยากลำบากทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตบนพื้นฐานจิตใจอันบริสุทธิ์ จนนำไปสู่การใช้ปัญญาเพื่อที่จะหาแนวทางและการประพฤติต่อการสงเคราะห์นั้นให้สำเร็จ เช่น ให้ความช่วยเหลือหรือสงเคราะห์เพื่อนร่วมงานตามกำลังความสามารถของตน การส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นทั้งในหน้าที่การทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมไปถึงการทำตนเองให้เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วม แก่องค์กรและแก่สังคม

มุทิตา หมายถึง ความยินดีและการยกย่องสรรเสริญในความสำเร็จที่เพื่อนร่วมงานได้รับ และพร้อมจะต้อยอดหรือพร้อมจะร่วมมือในความสำเร็จนั้นเพื่อความเป็นเลิศขององค์กรต่อไป

อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลางต่อความสุขและความทุกข์ที่มีต่อตนเอง และหรือเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความอิจฉาริษยาหรือคอยกีดกันความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีความ

เป็นธรรม วางจิตให้สงบไม่ได้ตอบสนองสิ่งเร้าด้วยกายหรือวาจาที่จะก่อให้เกิดความขุ่นเคืองใจแก่เพื่อนร่วมงาน

3.4 สร้างบรรยากาศแห่งธรรมาภิบาลหลักธรรมาภิบาลเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ยุติธรรม โปร่งใส ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้สึกสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้องค์กรนั้น ๆ ตั้งมั่นอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป

ขามา เทียนโสภา (2559, น. 91) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขอาจจะต้องประกอบด้วยหลายปัจจัย ดังนั้นองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขควรประกอบด้วย ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก การมีส่วนร่วมของพนักงาน การยกย่องและให้รางวัล สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน วัตถุประสงค์และค่านิยมการเรียนรู้และการพัฒนา ความเป็นผู้นำและการจัดการ การจัดการปริมาณงาน ความรับผิดชอบต่อสังคม องค์ประกอบเหล่านี้ทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมแบบองค์รวมและสนับสนุนซึ่งพนักงานรู้สึกมีค่า เต็มเต็ม และมีความสุขในการทำงาน

มานิเยน (Manion, 2003 p.10-11) ได้กล่าวไว้ว่าองค์ประกอบของความสุข มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบด้วยกัน ได้แก่ การสื่อสาร ความรักในงาน ความสำเร็จของงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การสื่อสาร (Connection) หมายถึง การมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กร ได้แก่การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ความร่วมมือกันในการทำงาน การให้ความรัก และความปรารถนาดีในการทำงานร่วมกัน

1.1 ความรักในการ (Love of The Work) หมายถึง ความรู้สึกยินดีผูกพัน และเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานของตนเอง

1.2 ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ความสามารถในการทำงานของตนเอง และมีความพยายามในการทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

องค์การอนามัยโลก (WHO) (Burton, 2010, p.6-7) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า ค่านิยมองค์กรสุขภาวะ เป็นสถานที่ทำงาน ซึ่งพนักงานและผู้บริหารร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการของการปกป้อง และสนับสนุนสุขภาพความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของพนักงานทุกคน และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนใน 4 มิติ คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสถานที่ทำงานที่รวมไปถึง โครงสร้างอาคาร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และกระบวนการที่มีอยู่หรือเกิดขึ้นในที่ทำงาน โดยที่ทำงาน ต้องมีความปลอดภัยทั้งต่อร่างกาย จิตใจ และความเป็นอยู่ของพนักงาน

2. สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา หมายถึง สภาพสังคมในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ และการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นเป็นประจำทุกวันในองค์กร

3. แหล่งข้อมูลด้านสุขภาพของบุคลากรในที่ทำงาน หมายถึง มีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการบริการต่าง ๆ ด้านสุขภาพ มีแหล่งข้อมูล ทรัพยากร โอกาส และความยืดหยุ่นขององค์กร จัดหาให้กับบุคลากรเพื่อสนับสนุนหรือจูงใจความพยายามในการ ปรับปรุงหรือรักษาสุขภาพ

4. การมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร หมายถึง องค์กรกับชุมชนมีการทำกิจกรรมร่วมกัน โดยที่องค์กรจะเป็นผู้จัดกิจกรรมในการให้ความรู้ และทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กร รวมไปถึงให้บริการ แก่สังคมและชุมชน

Ben-Shahar (2007, p. 6-7) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า ความสุขในการทำงานด้วยกระบวนการ MPS ที่จะทำให้เกิดความสุขในการทำงานได้มากที่สุดโดยมีองค์ประกอบ คือ

1. การให้ความหมายของงาน (Meaning) การให้คุณค่ากับงานที่ทำ
2. ความพึงพอใจในงาน (Pleasure) เราสนุกกับอะไรบ้างและจุดแข็ง (Strengths) สิ่งที่เราทำได้

Amabile และ Kramer (2011, p. 124-127) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า มีองค์ประกอบที่มีผลต่อชีวิตการทำงานภายในของบุคคล คือ การสนับสนุนการทำงานของบุคคล วิธีหลักในการเพิ่มพลังงานในการทำงานคือ การทำให้งานมีความหมายมากขึ้น ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

1. ความเคารพ คือ การแสดงออกโดยนัยหรืออย่างชัดเจนเกี่ยวกับคุณค่าของ บุคคลอื่น ความสุภาพพื้นฐาน หมายถึง ความเคารพและความไม่เคารพ

2. การให้กำลังใจ คือ การช่วยให้ผู้อื่นพบความสามารถในการงานผ่านความพ่ายแพ้และความกลัว เพื่อบรรลุเป้าหมาย

3. การสนับสนุนทางอารมณ์ คือ การตรวจสอบอารมณ์รวมถึงการทำให้ ความกลัวสงบลง และลดความผิดหวัง

4. ความร่วมมือ คือ การพัฒนาสายสัมพันธ์แห่งความไว้วางใจ ความชื่นชม และความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงาน

UNESCO Bangkok (2016) ได้กล่าวว่า ได้เสนอองค์ประกอบหลักเกณฑ์ของโรงเรียนที่มีความสุขไว้ 3 ด้าน 22 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. บุคคล (People) การบริหารบุคลากรภายในโรงเรียนในด้านความสัมพันธ์ของ ผู้ร่วมงาน คุณสมบัติเฉพาะและเจตคติการยอมรับในความแตกต่าง การให้ความร่วมมือในการทำงาน

การยอมรับในเงื่อนไขของการทำงาน และการมีความรู้และทักษะในการทำงานโดยข้อพิจารณาเกี่ยวกับบุคคล

1.1 มิตรภาพและความสัมพันธ์ในสังคมโรงเรียน

การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง และชุมชน การสร้างกิจกรรมเชื่อมสัมพันธ์ของนักเรียนที่ต่างชั้นเรียนกันให้มีลักษณะ เหมือนบ้านที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน และการสร้างความสัมพันธ์แบบเครือข่าย กับโรงเรียนอื่น

1.2 ทักษะและคุณลักษณะเชิงบวกของครู

การสร้างความรู้สึกลึกเหมือน ครอบครัวโดยการสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียน การให้ความสำคัญในการสรรหา คัดเลือกและประเมินในด้านบุคลิกภาพ เจตคติ และจริยธรรม และการสร้างระบบที่นักเรียนสามารถ ให้ข้อเสนอแนะแก่ครูได้

1.3 การเคารพในความหลากหลายและความแตกต่าง

การส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยการเพิ่มความตระหนักในความหลากหลายของวัฒนธรรมในประเทศให้นำไปสู่ความเข้าใจของวัฒนธรรมของประเทศและวัฒนธรรมอื่นๆ การส่งเสริมบทบาทและการอภิปรายเพื่อสร้างความเข้าใจและการเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน การส่งเสริมการสร้าง ความเข้าใจความแตกต่างทางศาสนาและภาษาอื่น และการเรียนร่วมระหว่างเด็กปกติและเด็กพิเศษ

1.4 ค่านิยมและแนวทางปฏิบัติเชิงบวกที่ทุกคนมีส่วนร่วม

การสร้างทัศนคติ ทางบวกและการปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความเคารพ การชื่นชม ความร่วมมือ ความอดทน ความสนใจใฝ่รู้ ความคิดสร้างสรรค์ ความกระตือรือร้น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การมองโลกในแง่ดี และ การเชื่อมโยงความรู้ในแต่ละวิชาโดยการสะท้อนความรู้และการอภิปราย

1.5 สภาพการทำงานและสุขภาวะที่ดีของครู

การสร้าง ความตระหนักถึงการทำงานและผลงานของครูที่มีต่อโรงเรียนและสังคมในวันสำคัญที่เกี่ยวข้องกับครู เช่น วันครู วันไหว้ครู และการมอบรางวัลให้แก่ครูเพื่อเสริมแรงในการทำงาน การประเมินครูในด้านการทำงานและความเป็นอยู่

1.6 ทักษะและสมรรถนะของครู

การพัฒนาความเป็นมืออาชีพของครูโดยการ ฝึกอบรมในด้านของนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์เพื่อเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่เป็นกิจกรรม การมีส่วนร่วมและสนุกสนาน ร่วมถึงการแลกเปลี่ยนระหว่างโรงเรียนในเครือข่ายทั้งการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น ประสพการณ์ความคิดสร้างสรรค์ และวิธีการจัดการเรียนรู้

2. กระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Process) กระบวนการสอนและการจัดการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะและสมรรถนะที่นอกเหนือจากวิชาการ

2.1 ภาระงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ

ภาระงานและการบ้านที่เหมาะสมกับ นักเรียนโดยการมุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และการประเมินตามสภาพจริงนอกเหนือจากการสอบ รวมไปถึงการให้คุณค่าในด้านอื่นนอกเหนือจาก วิชาการ เช่น ทักษะ บุคลิกภาพ โดยอาจใช้วิธีการลดการสอบ การทำความเข้าใจกับผู้ปกครอง เกี่ยวกับผลดีของการใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลาย นอกจากนั้นแล้วการลดปริมาณการบ้านด้วย การใช้กิจกรรมเสริมทดแทนในหัวข้อที่นักเรียนสนใจ

2.2 การทำงานเป็นหมู่คณะและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

การสร้างความรู้สึกร่วมกันของการเป็นเจ้าของโดยผ่านการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและสร้างความรับผิดชอบร่วมกัน โดยการจัดกิจกรรมที่ทำให้นักเรียนร่วมแก้ปัญหา ผ่านการสำรวจ การอภิปราย เกม ที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในการเรียนรู้

2.3 แนวทางการเรียนการสอนที่สนุกสนาน และกระตุ้นการมีส่วนร่วม

การจัดการเรียนการสอนที่มีส่วนร่วมและความสนุกสนานจะช่วยให้เกิดความรักในการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ ด้วยวิธีการสร้างและเผยแพร่สิ่งที่ได้เรียนรู้ การนำเสนอสิ่งที่ได้เรียนรู้ การเรียนรู้จากการ ลงมือปฏิบัติให้เกิดประสบการณ์จริง

2.4 เสรีภาพของผู้เรียน ความคิดสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน

โรงเรียนจะต้องส่งเสริมให้เกิดเสรีภาพในการแสดงออกและแบ่งปันความรับผิดชอบที่ไม่เป็นอันตราย เมื่อเกิดข้อผิดพลาด ด้วยวิธีการส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนแสดงออกถึงความรู้สึกและประสบการณ์ ที่ได้เรียนรู้ และการให้นักเรียนได้เรียนรู้ที่จะยอมรับข้อผิดพลาดและเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเพื่อแก้ปัญหา การรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นและส่งเสริมให้นักเรียนมีความกล้าที่จะถามเพื่อเชื่อมโยง ความรู้ของตนเอง

2.5 การรับรู้ถึงความสำเร็จ และการบรรลุเป้าหมาย

การรับรู้ถึงความสำเร็จไม่ได้เกิดขึ้นจากการที่มีผลคะแนนสอบสูงแต่เป็นความรู้สึกของนักเรียนที่ได้รับการยอมรับและกำลังใจจากครูผู้สอน ผู้ปกครอง และชุมชน ผ่านการได้รับข้อเสนอแนะเชิงบวกที่ส่งเสริมให้นักเรียน สามารถประสบความสำเร็จ การให้คำแนะนำสำหรับอนาคตแก่นักเรียนและเสนอแนะการพัฒนาตนเองของนักเรียนให้สามารถเดินตามความฝันที่ตั้งไว้ และการให้รางวัลแก่นักเรียนที่แสดงถึงการพัฒนาของนักเรียนการแข่งขันที่นอกเหนือจากด้านวิชาการ เช่น ศิลปะ กีฬา

2.6 กิจกรรมนอกหลักสูตรและการจัดกิจกรรมในโรงเรียน

กิจกรรมนอกหลักสูตรจะช่วยให้ส่งเสริมความเมตตา ความพากเพียร การทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะใหม่ ๆ โดยกิจกรรมนี้นักเรียนควรเป็นผู้นำในการทำกิจกรรมหรือเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่าง ครูและนักเรียน

2.7 การเรียนรู้ในลักษณะที่ครูและนักเรียนเป็นทีมเดียวกัน

การเปิดโอกาสให้สร้างมิตรภาพระหว่างครูและนักเรียนที่มีโอกาสในการเรียนรู้จากการทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียม โดยปรับเปลี่ยนวิธีการสอนให้มีขั้นตอนการทำงานร่วมกัน การให้นักเรียนสามารถสะท้อนการจัดการ เรียนรู้ของครู เพื่อให้แผนการเรียนรู้เกิดจากการออกแบบร่วมกันระหว่างครูและนักเรียน

2.8 สารการเรียนรู้ที่มีประโยชน์

มีความเกี่ยวเนื่องและดึงดูดความสนใจของ ผู้เรียน การส่งเสริมให้นักเรียนได้เรียนรู้แบบบูรณาการระหว่างเนื้อหาแต่ละวิชา และนำสิ่งที่เรียนไปใช้ประโยชน์จริงในชีวิตประจำวัน

2.9 สุขภาวะทางจิตที่ดีและการบริหารจัดการความเครียด

การมีนักจิตวิทยา หรือที่ปรึกษาประจำโรงเรียน เพื่อช่วยในการให้คำปรึกษาเพื่อจัดการความเครียดและภาวะซึมเศร้า และส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับความสุข การจัดการความเครียด การทำสมาธิในห้องเรียน

3. สถานที่ (Place) โรงเรียน แหล่งเรียนรู้ในบริบทของโรงเรียน

3.1 สภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่อบอุ่นและเป็นมิตร

การให้ความสำคัญในการกล่าว คำทักทายและรอยยิ้มเพื่อสร้างความอบอุ่นและเป็นกันเอง การขยายพื้นที่ของห้องเรียน โดยการถอดประตูและผนังออกบางส่วนเพื่อให้ได้ใกล้ชิดกับธรรมชาติมากยิ่งขึ้นการเปลี่ยนเสียงระฆังของโรงเรียนเป็นเสียงเพลงตามกิจกรรมเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายและความเพลิดเพลิน และการใช้ภาพประกอบในป้ายนิเทศ หรือป้ายประชาสัมพันธ์ด้วยรูปภาพที่สื่อความหมายและมีสีสันสดใส

3.2 สภาพแวดล้อมที่มีปลอดภัยปราศจากการรังแก

สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการปฏิสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างกันผ่านกิจกรรมการเรียนรู้และการเล่นเพื่อลดความรู้สึกโดด เดี่ยวการจัดกิจกรรมจับคู่ดูแลกันเพื่อลดการกลั่นแกล้งและสร้างมิตรภาพระหว่างนักเรียน

3.3 พื้นที่สำหรับการเรียนรู้ และการเล่นที่เปิดกว้างและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมการเรียนรู้และการเล่นในพื้นที่กลางแจ้งที่ได้ใกล้ชิดกับต้นไม้และ ธรรมชาติ ทั้งการสร้างสถานที่พักผ่อนที่สร้างสรรค์และการสร้างสวนภายในโรงเรียน

3.4 วิสัยทัศน์และความเป็นผู้นำของโรงเรียน

การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับความสุข เช่นการได้รับความรัก การได้รับการชื่นชม การได้รับการยอมรับ และการได้รับ การสรรเสริญ

3.5 วินัยเชิงบวก

การสร้างวินัยเชิงบวกจะให้ผลที่ดีกว่าการลงโทษ หรือการ เปรียบเทียบนักเรียนแต่ละคน อีกทั้งการสร้างวินัยเชิงบวกจะช่วยให้เด็กได้พัฒนาความเข้มแข็ง ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์

3.6 สุขภาพ สุขอนามัย และโภชนาการที่ดี

การให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสะอาดโภชนาการ และการมีสุขภาพดีในด้านการเตรียมอาหารให้นักเรียนที่สะอาด การปลูกผัก ภายในโรงเรียน การจัดตารางอาหารให้ถูกต้องตามหลักโดยนักโภชนาการ และการทำความสะอาด สถานที่ต่างๆ ภายใน และรอบโรงเรียน

3.7 การบริหารจัดการแบบประชาธิปไตยในโรงเรียน

การออกกฎระเบียบและ ข้อบังคับจะต้องมาจากการยอมรับการรับฟังความคิดเห็น และมาจากข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ครู นักเรียน

Wesley (2021) กล่าวไว้ว่าได้ เสนอองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขไว้ว่า การสร้างความสุขที่ยั่งยืนในที่ทำงาน มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความไว้วางใจในการทำงาน คือ ผู้จัดการต้องไว้วางใจว่าพนักงานจะทำงานด้วยความรับผิดชอบ และพนักงานต้องทำงานเพื่อสร้างและรักษาความรับผิดชอบในระดับที่ ผู้จัดการพึงพอใจ
2. มนุษย์สัมพันธ์ คือ พนักงานมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่ดีต่อกัน จะช่วยให้พนักงานผูกพันกัน และเพิ่มพลังในการทำงานร่วมกันอีกด้วย
3. ความมั่นคง คือ องค์กรต้องสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานได้ว่า งานที่พวกเขา ทำอยู่จะไม่ล้มเหลว
4. การกิจที่เหนือกว่าเงิน คือ การกิจที่พนักงานเชื่อมั่น และเต็มใจทำเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และการมีพันธกิจทำให้คนมีความสุข ส่งเสริมความภักดีและนำไปสู่การดึงดูดผู้คนที่มีความคุณภาพสูงขึ้น ซึ่งทำงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น
5. ความท้าทาย คือ การทำงานที่พนักงานตื่นเต้นและมีส่วนร่วม พนักงานต้องได้รับความท้าทายอย่างมืออาชีพ สถานที่ทำงานที่มีความสุขคือสถานที่ทำงานที่พนักงานและผู้จัดการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และสรุปประเด็นองค์ประกอบสำคัญที่เป็นองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

องค์ประกอบย่อย	สสส.	จุฬามาตา (2556)	ขวัญเมืองฯ (2556)	พิบูล (2559)	ศิริเชษฐ์ (2559)	ชาวนิวทรี และธีรธรรมฯ	กอบปรภ (2563)	ชามา (2559)	Manion (2003)	WHO (2010)	Ben-Shahar (2007)	Amabile & Kramer	UNESCO (2016)	Wesley (2021)	RES	รวม
1.การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน		✓			✓	✓	✓				✓					4
2.ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม			✓				✓	✓								3
3.การสื่อสารอย่างเปิดเผยและจริงใจ	✓		✓		✓											3
4.การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓		✓		✓	✓	10
5.การให้เกียรติและความเคารพซึ่งกันและกัน					✓						✓	✓				3
6.การรับฟังและให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์	✓	✓	✓			✓		✓	✓		✓	✓			✓	9
7.การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ				✓			✓						✓			3
8.การมีนโยบายที่ส่งเสริมความสุข	✓	✓		✓					✓	✓						5
9.ความโปร่งใสในการบริหารจัดการ					✓								✓	✓	✓	4
10.การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓			✓	✓	✓					✓	✓			7
11.การมีระบบจูงใจและให้รางวัล	✓	✓								✓		✓				4
12.การจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิต			✓			✓	✓	✓								4

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	สสส.	จุฬาลงกรณ์ฯ (2556)	ขวัญเมืองฯ (2556)	พิกุล (2559)	ศิริราช (2559)	ชาญวิทย์ฯ และศิริราช (2563)	กอบประหลาด (2563)	ชาญา (2559)	Manion (2003)	WHO (2010)	Ben-Shahar (2007)	Amabile & Kramer (2011)	UNESCO (2016)	Wesley (2021)	RES	รวม
13.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓		✓		✓	10
14.การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น	✓	✓												✓		3
15.การเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร		✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓		8
16.การสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	✓			✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓		8
17.การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้		✓						✓			✓			✓		4
18.การสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	✓	✓			✓	10
19.การมีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน	✓					✓				✓						3
20.การยึดมั่นในจริยธรรมและคุณธรรม			✓		✓		✓		✓	✓	✓		✓		✓	8
21.การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน			✓				✓		✓							3
22.การเห็นคุณค่าในงานของตนเอง		✓	✓	✓				✓		✓	✓		✓	✓	✓	9
23.การส่งเสริมความภาคภูมิใจในองค์กร	✓				✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		9
24.การมีจิตสำนึกสาธารณะ	✓			✓		✓	✓		✓							5

ตาราง 6 (ต่อ)

องค์ประกอบย่อย	สสส.	จุฬาลงกรณ์ (2556)	ขวัญเมืองฯ (2556)	พิบูล (2559)	ศิริราช (2559)	ชาตวิทย์ฯ และศิริธรรมฯ (2563)	กอบปรภ (2563)	ชามา (2559)	Manion (2003)	WHO (2010)	Ben-Shahar (2007)	Amabile & Kramer (2011)	UNESCO (2016)	Wesley (2021)	RES	รวม
25.ความพึงพอใจในงานที่ทำ	✓				✓	✓										3
26.ความรู้สึกรับผิดชอบในงาน	✓				✓		✓								✓	4
27.การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น	✓		✓	✓	✓		✓				✓	✓		✓		7
28.การมีอิสระในการทำงาน	✓	✓		✓	✓		✓							✓		5
29.การได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง	✓				✓	✓	✓		✓					✓	✓	7
30.การมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน			✓	✓	✓		✓				✓	✓			✓	7
31.สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย	✓	✓	✓		✓	✓			✓		✓				✓	8
32.ความสะอาดและความเป็นระเบียบ	✓						✓						✓		✓	4
33.การเข้าถึงทรัพยากรและบริการที่จำเป็น	✓	✓			✓	✓		✓					✓		✓	7
34.การออกแบบพื้นที่ให้เหมาะสมกับการทำงาน	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓			✓			9
35.บรรยากาศโดยรวมที่ส่งเสริมความสุข	✓								✓					✓		3
36.ความร่มรื่นและเป็นธรรมชาติ	✓	✓	✓	✓					✓		✓	✓	✓	✓		9

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์องค์ประกอบที่สัมพันธ์กันเพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

องค์ประกอบองค์กร แห่งความสุข	เชื่อมโยงกับประเด็นหลัก	การวิเคราะห์
1. บุคคล	การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน, ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม, การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล, การให้เกียรติและความเคารพซึ่งกันและกัน, การรับฟังและให้ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์, การมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน, การยึดมั่นในจริยธรรมและคุณธรรม, การเห็นคุณค่าในงานของตนเอง, การส่งเสริมความภาคภูมิใจในองค์กร, การมีจิตสำนึกสาธารณะ, การได้รับการยอมรับจากผู้อื่น, การมีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน	ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร สร้างความสามัคคีและจิตวิญญาณการทำงานร่วมกัน ยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความคิดเห็น สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจและการอยู่ร่วมกัน พัฒนาทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกันส่งเสริมสุขภาพจิตและความสุขในชีวิตการทำงาน เป็นแบบอย่างและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งเสริมความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงานสร้างความผูกพันกับองค์กร พัฒนาจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เสริมสร้างกำลังใจและความรู้สึกมีคุณค่า สร้างทิศทางและความเป็นเอกภาพในองค์กร
2. กระบวนการ	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น, การเรียนรู้ร่วมกันในองค์กร, การสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง, การส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้, การสร้างพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้, การมีนโยบายที่ส่งเสริมความสุข, ความโปร่งใสในการบริหารจัดการ, การสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ, การมีระบบจูงใจและให้รางวัล, การจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิต, การมีอิสระในการทำงาน, ความพึงพอใจในงานที่ทำ, ความรู้สึกมั่นคงในงาน, การได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง	ส่งเสริมความเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในองค์กร, สร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม, ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้, ขับเคลื่อนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน, สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพและชุมชนทางปัญญา, เปิดโอกาสการสื่อสารอย่างเสรี, บูรณาการความสุขไว้ในระบบงาน, ส่งเสริมความไว้วางใจในระบบองค์กร, พัฒนาเส้นทางอาชีพและโอกาสก้าวหน้า, เพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน, ส่งเสริมความสุขและสุขภาวะของบุคลากร, เพิ่มความคิดสร้างสรรค์และความรับผิดชอบส่วนบุคคล, เป็นปัจจัยสำคัญของความสุขในการทำงาน, เสริมสร้างความมั่นใจและแรงจูงใจ, สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ตาราง 7 (ต่อ)

องค์ประกอบองค์กร แห่งความสุข	เชื่อมโยงกับประเด็นหลัก	การวิเคราะห์
3. สถานที่	การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ สุขภาพ,สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย, ความสะอาดและความเป็นระเบียบ, การออกแบบพื้นที่ให้เหมาะสมกับการ ทำงาน, การเข้าถึงทรัพยากรและ บริการที่จำเป็น, บรรยากาศโดยรวมที่ ส่งเสริมความสุข, ความร่มรื่นและเป็น ธรรมชาติ, ความสวยงามของสถานที่ ทำงาน, ความเป็นมิตรของพื้นที่กับทุก วัย/ทุกคน	ลดความเครียด เพิ่มความเป็นอยู่ที่ดี ส่งเสริมความมั่นคงทางกายและใจ, สร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับการทำงาน, สนับสนุนประสิทธิภาพการทำงาน, เพิ่มโอกาสและความเท่าเทียม, สร้างแรงบันดาลใจและพลังเชิงบวก, ลดความตึงเครียดและส่งเสริมความสบายใจ , กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความสุข, ส่งเสริมการอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างเท่า เทียม

จากตาราง 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข พบว่า บางองค์ประกอบมี
เนื้อหาที่สะท้อนบริบทขององค์กรธุรกิจหรือบริษัทเอกชน ซึ่งอาจไม่สอดคล้องโดยตรงกับบริบทของ
สถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนั้น เพื่อให้การศึกษาในครั้งนี้มี
สอดคล้องกับเป้าหมายที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ เป็นการออกแบบและส่งเสริม
สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางสังคมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และองค์กรแห่ง
ความสุข มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของบุคลากรและความยั่งยืนขององค์กรในโรงเรียน

จากองค์ประกอบองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยจึงนำเกณฑ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของ
UNESCO Bangkok (2016) เนื่องจากมุ่งเน้นความสุขแบบองค์รวม ผ่าน คนที่มีความสุข กระบวนการ
เรียนรู้ที่มีความสุข และสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและผลสัมฤทธิ์
ของการศึกษาพร้อม ๆ กัน ใน 3 มิติ

จึงสรุปได้ว่า มิติขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง การมุ่งเน้นความสุขแบบองค์รวม
ที่จัดระบบเกี่ยวกับบุคคลที่มีความสุข กระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข และสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุน
ความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและผลสัมฤทธิ์ของการศึกษาพร้อม ๆ กัน ใน 3 มิติ คือ 1) บุคคล
(People) 2) ด้านกระบวนการ (Process) และ 3) สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม
(Place) ดังนี้

1. บุคคล (People) หมายถึง สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกฝ่าย ครู นักเรียน และ
ผู้บริหาร ซึ่งล้วนมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกัน
และกัน การยอมรับความหลากหลาย การมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นเจ้าของของทุกภาคส่วนใน

โรงเรียน พัฒนาค่านิยมร่วมเชิงบวก ทักษะ และสุขภาวะและสภาพการทำงานของครูอย่างสมดุล พร้อมทั้งพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนหล่อหลอมค่านิยมร่วมที่เกื้อหนุนความสุขในโรงเรียน

2. กระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Process) หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจ สนุกสนาน มีความหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ผ่านภาระงานที่เหมาะสม การทำงานเป็นทีมและร่วมมือ เปิดพื้นที่ เสรีภาพของผู้เรียน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสำเร็จ การประเมินแบบไม่เน้นผลสัมฤทธิ์เพียงอย่างเดียว กิจกรรมนอกหลักสูตร การเรียนรู้ร่วมกันของครูกับผู้เรียน เนื้อหา มีความหมายและสอดคล้องบริบทชีวิตจริง โดยทั้งหมดดำเนินไปภายใต้การดูแล สุขภาวะจิตและการจัดการความเครียดของนักเรียน

3. สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (Place) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและการบริหารจัดการที่อบอุ่นเป็นมิตร พร้อมปลอดภัยและการป้องกันการกลั่นแกล้ง บริบทของแหล่งเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นห้องเรียน สนามเด็กเล่น พื้นที่สีเขียว หรือพื้นที่สำหรับการทำกิจกรรมสร้างสรรค์ พื้นที่เรียนรู้ การเล่นที่ยืดหยุ่นและเป็นธรรมชาติ มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของโรงเรียนที่ชัดเจน ขับเคลื่อนวินัยเชิงบวก และดูแลสุขภาพอนามัย และโภชนาการของทุกคน ตลอดจนการบริหารแบบประชาธิปไตยที่ทุกคนมีส่วนร่วมโปร่งใสตรวจสอบได้ ส่งผลให้เกิดความสุขและคุณภาพการเรียนรู้

ตามองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ตามแนวคิดของของ UNESCO Bangkok (2016) ดังนี้

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

องค์ประกอบระบบนิเวศการเรียนรู้	วิเคราะห์	องค์ประกอบโรงเรียนแห่งความสุข UNESCO Bangkok (2016) 3 ด้าน	
		วิเคราะห์	วิเคราะห์
1. ภาควิชา เครื่องมือ	การสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันอาชีวศึกษา องค์กรชุมชน ตลอดจนการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community: PLC) ภายในโรงเรียน เพื่อแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ทรงคุณค่า แบ่งปันทรัพยากรความรู้ และแสวงหาโอกาสเรียนรู้จากห้องเรียน ครูผู้สอน ผู้ปกครอง และภาคีภายนอกจะทำงานร่วมกันอย่างเท่าเทียมในการออกแบบกิจกรรม กำหนดเป้าหมาย และติดตามผลลัพธ์ของการเรียนรู้ การประสานเครือข่ายเช่นนี้ช่วยให้โรงเรียนได้รับทรัพยากรเสริม สร้างแรงสนับสนุนทั้งด้านทุนและองค์ความรู้ ตลอดจนเสริมสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้พบปะผู้เชี่ยวชาญจากหลากหลายวงการ	People	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ต้องเป็นพื้นฐานของความไว้วางใจ การยอมรับ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยอาศัยกิจกรรมเสริมสร้างความใกล้ชิด เช่น การพบปะ แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ การจัดวงพูดคุย (Circle Time) และโปรแกรม Coaching เพื่อพัฒนาทักษะทางอารมณ์ และสังคม ความสัมพันธ์เชิงบวกเหล่านี้จะเป็นแรงขับเคลื่อนให้ทุกฝ่ายรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม และมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียนการสอนรวมถึงการดูแลสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้
2. การบริหารจัดการ	การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และค่านิยมร่วมที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) พร้อมจัดตั้งกลไกติดตามผล ได้แก่ Morning Huddle เพื่อเริ่มต้นวันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลสำคัญ PDCA การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และ	People	การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมด้านความสัมพันธ์ (People) ด้วยการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความเชื่อใจ การมีส่วนร่วม และแรงจูงใจ ด้านกระบวนการ (Process) ผ่าน

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ	องค์ประกอบโรงเรียน
ระบบนิเวศ	แห่งความสุข
การเรียนรู้	UNESCO Bangkok
วิเคราะห์	วิเคราะห์
(2016) 3 ด้าน	
ค่านิยมร่วมที่เน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) พร้อมจัดตั้งกลไกติดตามผล ได้แก่ Morning Huddle เพื่อเริ่มวันด้วยการแลกเปลี่ยนข้อมูลสำคัญ PDCA Board สำหรับวางแผนและทบทวนผลลัพธ์ Reflective Journal ให้ครูและผู้บริหารบันทึกบทเรียน และนโยบาย Open Door Leadership เปิดรับฟังข้อเสนอแนะจากทุกฝ่าย กระบวนการเหล่านี้ ผสานความสัมพันธ์การทำงานร่วมกัน และสภาพแวดล้อมเชิงบวก ให้การบริหารไม่ใช่กรอบนิ่ง แต่เป็น “กระบวนการมีชีวิต”	กลไกตรวจสอบและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และด้านสภาพแวดล้อม (Place) ด้วยการสร้างพื้นที่เปิดกว้างและปลอดภัย เหล่านี้เมื่อประสานกัน จะผลักดันโรงเรียนให้เคลื่อนที่ด้วยพลังบวก สร้างนวัตกรรมและรักษาความสุขในองค์กรอย่างยั่งยืน
3. กระบวนการเรียนรู้	Process
การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ทั้งในรูปแบบทางการ (Formal Learning) และไม่เป็นทางการ (Informal Learning) โดยผสมผสานกลยุทธ์ต่างๆ เช่น การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-Based Learning) ที่ให้นักเรียนเผชิญโจทย์จริง การเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ที่แบ่งกลุ่มทำงานและสะท้อนแนวคิดร่วมกัน การสะท้อนร่วม (Reflection) เพื่อให้ผู้เรียนใคร่ครวญประสบการณ์ของตน และการโค้ชชิ่ง (Coaching) ที่โค้ชเสริม	กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ไม่เพียงถ่ายทอดเนื้อหา แต่ยังเน้นการสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมเชิงรุกผ่านกิจกรรมที่ออกแบบมาโดยเฉพาะ เช่น การตั้งคำถามสำคัญ (Essential Questions) ที่กระตุ้นการคิดเชิงวิเคราะห์ การมอบหมายงานโครงการที่เชื่อมโยงกับบริบทจริง และการใช้เกณฑ์ประเมินแบบต่อเนื่อง

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ ระบบนิเวศ การเรียนรู้	วิเคราะห์	องค์ประกอบโรงเรียน แห่งความสุข UNESCO Bangkok (2016) 3 ด้าน	วิเคราะห์
	แรงจูงใจและแนวทางการพัฒนาทักษะ กระบวนการทั้งหมดนี้มุ่งให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ฝึกคิดวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และสร้างความตระหนักรู้ในกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง พร้อมบ่มเพาะวินัยเชิงบวก (Positive Discipline) เพื่อส่งเสริมให้มองเห็นโอกาสเรียนรู้จากความล้มเหลวและสร้างบรรยากาศที่สนุกท้าทาย และเปี่ยมด้วยแรงจูงใจ		(Formative Assessment) เพื่อให้ผู้เรียนได้รับข้อเสนอแนะทันที กระบวนการเชิงมีส่วนร่วมนี้ช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกเป็นเจ้าของการเรียนรู้ของตนเอง และกระตุ้นที่จะสำรวจองค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง
4. การ ออกแบบ หลักสูตรและ กิจกรรม	การพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความสนใจของผู้เรียน บูรณาการทักษะศตวรรษที่ 21 (เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม) เข้ากับเนื้อหาวิชาการและบริบทของตลาดแรงงานพร้อมออกแบบกิจกรรม ประเมินผลลัพธ์ของตนเอง และเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การออกแบบเชิงมีส่วนร่วมช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้สึกมีคุณค่าและมุ่งมั่นพัฒนาตน	Process	การจัดการเรียนรู้และกิจกรรมที่ปลูกพลังสร้างสรรค์ มุ่งให้ผู้เรียนได้เลือกเส้นทางการเรียนรู้บางส่วนด้วยตนเอง ผ่านการตั้งโจทย์วิจัยประเด็นจริง การทำโครงการข้ามวิชา และการสะท้อนผลจากเพื่อนและครู (Peer & Self-Assessment) ช่วยให้ผู้เรียนไม่จำเจและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ทำให้ผู้เรียนเห็นความหมายของการศึกษา

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ ระบบนิเวศ การเรียนรู้	วิเคราะห์	องค์ประกอบโรงเรียน แห่งความสุข UNESCO Bangkok (2016) 3 ด้าน	
		Place	วิเคราะห์
5. ทรัพยากร สถานที่ และ สิ่งอำนวยความสะดวก	การจัดสรรบุคลากร งบประมาณ สื่อ การเรียนรู้ ห้องเรียนอเนกประสงค์ ห้องทดลองนวัตกรรม ห้องสมุดดิจิทัล และกายภาพ มุมอ่านหนังสือ สวนการ เรียนรู้กลางแจ้ง พื้นที่พักผ่อนและห้อง กิจกรรมพิเศษ โดยใช้ ข้อมูล ข้อเสนอแนะจากครูและผู้เรียนมา ออกแบบ เพื่อให้สิ่งอำนวยความสะดวก ทุกอย่างตอบโจทย์การใช้งาน จริง ซึ่งไม่เพียงสร้างสภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและสะดวกสบาย แต่ยังเติม พลังสร้างสรรค์ด้วยการจัดวางอุปกรณ์ กระดานไวท์บอร์ด และแหล่งข้อมูลให้ เข้าถึงง่ายตลอดวัน ส่งผลให้การเรียน การสอนดำเนินไปอย่างราบรื่นและ ผู้เรียนรู้สึกผ่อนคลาย	Place	พื้นที่ทางกายภาพของ โรงเรียนและบริบทแวดล้อม ต้องเอื้อต่อการเรียนรู้และ ความสุข ทั้งห้องเรียนที่ ปรับเปลี่ยนได้ตามกิจกรรม มุมสงบสำหรับการสะท้อนตน ห้องสมุดที่มีบรรยากาศ ส่งเสริมการอ่าน พื้นที่สีเขียว กลางแจ้ง ที่ช่วยลด ความเครียด และ Learning Commons ที่รวบรวม สื่อ หลากหลาย ความใส่ใจใน รายละเอียด เช่น แสง ธรรมชาติ ระบบเสียง สภาพ อากาศ และการตกแต่งภายใน ช่วยสร้างบรรยากาศอบอุ่น ปลอดภัย และกระตุ้นพลังใจ ให้ผู้เรียนและครูรู้สึกอยากมา อยู่และเรียนรู้ตลอดวัน

ตาราง 8 (ต่อ)

องค์ประกอบ ระบบนิเวศ การเรียนรู้	วิเคราะห์	องค์ประกอบโรงเรียน แห่งความสุข UNESCO Bangkok (2016) 3 ด้าน	
		Place	วิเคราะห์
6. เทคโนโลยี สนับสนุนการ เรียนรู้	การนำแพลตฟอร์ม LMS ที่มีระบบ จัดการบทเรียนออนไลน์ เครื่องมือ ประชุมทางไกล แอปพลิเคชันช่วยฝึก ทักษะเฉพาะด้าน ปัญญาประดิษฐ์ (AI) สำหรับแนะนำสื่อการเรียนรู้ และ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงมาใช้ผสมกับ ห้องเรียนจริง (Hybrid Learning) อีก ทั้งสร้าง Virtual Lab หรือ AR/VR Library ช่วยให้ผู้ใช้เรียนเข้าถึงเนื้อหา และลงมือปฏิบัติได้ทุกที่ทุกเวลา เทคโนโลยีเหล่านี้เสริมการเรียนรู้ หลากหลายรูปแบบทั้งแบบเดี่ยวและ แบบกลุ่ม ช่วยขยายขอบเขตพื้นที่ทาง กายภาพให้ยืดหยุ่นและรองรับการ เรียนรู้ยุคดิจิทัล	Place	เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทใน การขยายกระบวนการจัดการ เรียนรู้ให้ครอบคลุมทั้งใน ห้องเรียนและโลกเสมือน ช่วย ให้ผู้เรียนสามารถทดลอง สำรวจ และปฏิบัติได้จริงผ่าน เครื่องมือออนไลน์ ขณะเดียวกันยังสร้างพื้นที่ เรียนรู้ใหม่ ๆ ทั้ง Virtual Classroom และ Learning Commons เสมือนที่เชื่อมต่อ ผู้เรียนกับทรัพยากรการเรียนรู้ ได้ทันที ช่วยลดข้อจำกัดด้าน เวลาและสถานที่เพิ่มทางเลือก การเรียนรู้

จากการวิเคราะห์ขององค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ สามารถเชื่อมโยงกับหลักการองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดของ (UNESCO, 2016) เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

1. ด้านบุคคล (People) หมายถึง ให้ความสำคัญกับที่ดี รู้สึกมีคุณค่า เคารพความหลากหลาย และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโรงเรียน องค์ประกอบของระบบนิเวศที่สะท้อนมิตินี้ชัดเจนคือ “ภาคีเครือข่าย” และ “การบริหารจัดการ” เพราะการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ การเปิดพื้นที่รับฟังความคิดเห็น และการบริหารบนฐานคุณธรรม โปร่งใส และวินัยเชิงบวก ล้วนช่วยให้เกิดความไว้วางใจและความผูกพัน ส่งผลให้บุคลากรทุกกลุ่มมีกำลังใจในการทำงาน นักเรียนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และผู้ปกครองพร้อมจะสนับสนุนการเรียนรู้ของบุตรหลานอย่างจริงจัง

2. ด้านกระบวนการ (Process) หมายถึง “กระบวนการเรียนรู้” ที่สนุก มีความหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง องค์ประกอบ “กระบวนการเรียนรู้” และ “หลักสูตรกับ

กิจกรรม” เป็นฐานรากสำคัญของมิตินี้ โรงเรียนต้องออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้แบบใช้ปัญหาเป็นฐาน (PBL) การเรียนรู้ร่วมมือ (Collaborative Learning) การสะท้อนคิด (Reflection) และการเรียนรู้เฉพาะบุคคล (Personalized Learning) พร้อมทั้งบูรณาการกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ช่วยปลูกฝังทักษะชีวิตและคุณลักษณะเชิงบวก การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ซึ่งอยู่ในองค์ประกอบ “เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้” ยิ่งทำให้กระบวนการเรียนรู้ยืดหยุ่น เข้าถึงง่าย และตอบโจทย์ผู้เรียนที่หลากหลายมากขึ้น เมื่อกระบวนการเรียนรู้มีชีวิตชีวา ผู้เรียนจะรู้สึกประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ ขณะที่ครูก็ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และรู้สึกภูมิใจในผลงานตนเอง

3. สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (Place) หมายถึง การเน้น “สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม” ที่ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร และเอื้อต่อการเรียนรู้ ซึ่งสะท้อนผ่านองค์ประกอบ “ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก” ควบคู่กับ “เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้” โรงเรียนควรจัดห้องเรียนให้ยืดหยุ่น มีพื้นที่สีเขียว มุมพักใจ และระบบป้องกันการรังแกอย่างจริงจัง รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ที่มั่นคงปลอดภัย สิ่งเหล่านี้ทำให้โรงเรียนกลายเป็นบ้านหลังที่สองที่ผู้เรียนอยากมา ครูอยากอยู่ และผู้ปกครองไว้วางใจ ส่งผลต่อบรรยากาศโดยรวมขององค์กรให้เป็นบวกและสร้างสรรค์

จะเห็นได้ว่า แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ สอดคล้องและแนวคิดการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดของ (UNESCO, 2016) เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของบุคลากรและความยั่งยืนขององค์กรในโรงเรียน

กระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

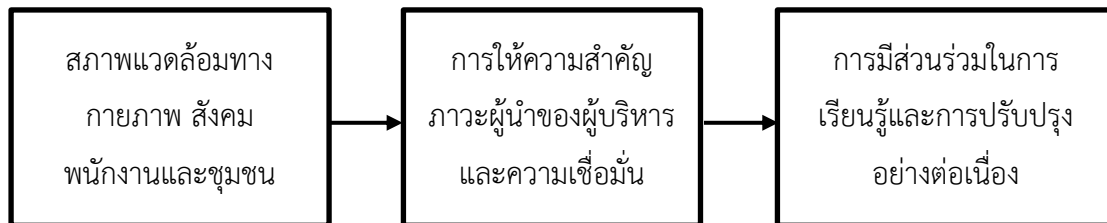
จากการศึกษากระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีกระบวนการดังนี้

ธีรธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2559, น. 24) กล่าวว่าหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขคือ

1. การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 องค์ประกอบ คือ 1) คนทำงานมีความสุข 2) ที่ทำงานมีความสุข และ 3) ชุมชนสมานฉันท์
2. แผนการพัฒนาคคน และแผนการสร้างองค์กรแห่งความสุขต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ขององค์กร

ก้านทอง บุหระ (2560, น. 171) กล่าวว่า การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขนั้นจะปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ของแต่ละองค์กรและไม่มีวิธีการใดที่ดีที่สุด (no one best way) ทั้งนี้การที่องค์กรใดสามารถสร้างและนำแนวทางขององค์กรแห่งความสุขไปปฏิบัติแล้วจะส่งผลให้องค์กรนั้นมีความสุข

อย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนนั้น สิ่งสำคัญคือการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขได้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานผู้จัดการสายงาน และผู้บริหาร สรุปกระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขดังนี้



ภาพ 3 แสดงแผนภูมิแสดงกระบวนการส่งเสริมการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ที่มา: ปรับจาก Lowe, 2004, p. 15 อ้างอิงใน ก้านทอง บุหระ, 2560, น. 172

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และ ชุมชนการสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นทั้งการป้องกัน การสนับสนุน และการส่งเสริมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจและการเป็นอยู่ที่ดีของสังคมของพนักงาน โดยที่องค์กรจะทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ความรู้สึกของมนุษย์หรือเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์มาทำการตรวจสอบอันได้แก่

1.1 สภาพทาง โครงสร้างอาคารการจัดวางเครื่องมือเฟอร์นิเจอร์เคมีภัณฑ์และกระบวนการที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยหรือจิตใจ สุขภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงาน

1.2 สภาพทางสังคมขององค์กรอันประกอบไปด้วยการทำงาน วัฒนธรรม ทักษะ คุณค่าความเชื่อและแนวทางในการปฏิบัติขององค์กร ที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ทางกายภาพ จิตใจและอารมณ์ของพนักงาน

1.3 สุขภาพของพนักงานในองค์กร เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน การให้บริการ ข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรและความยืดหยุ่นทางด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานมีการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพที่ดี

1.4 ชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยพนักงานเป็นผู้อาศัยอยู่ในชุมชน ดังนั้น สุขภาพของพนักงานจะเป็นสิ่งที่สะท้อนสภาพทางกายภาพ และสังคมของชุมชนด้วยเช่นกัน (Burton, 2010, p. 83-88 อ้างอิงใน ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร, 2557, น. 2)

2. การให้ความสำคัญ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความเชื่อมั่น ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้นผู้บริหารในองค์กรจะต้องให้ความสำคัญ โดยแสดงภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งวิสัยทัศน์

และพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกันที่จะมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้การสร้างองค์กรแห่งความสุข บรรลุผลสำเร็จ โดยต้องมีการกำหนดลำดับ ขั้นตอนในการสร้างองค์กรแห่งความสุขและนำองค์กรนั้น ไปสู่ความสุขได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้การดำเนินงานของกระบวนการจะแทรกซึมเข้าไปในระบบ ทั้งทั้ง องค์กรผ่านการส่งสัญญาณที่ชัดเจนจากผู้บริหารไป ยังหัวหน้างาน และพนักงานเพื่อให้มีการ ดำเนินการเป็นไป ในทิศทางเดียวกันการดำเนินการดังกล่าวนี้จะส่งผลไปยังวัฒนธรรมองค์กรที่เป็น พื้นฐานของความเชื่อมั่นในความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรแห่งความสุขตั้งแต่ในระยะแรก (Lowe, 2004, p. 15; Burton, 2010, p. 89) โดยจะส่งผลต่อกระบวนการในขั้นตอนต่อไปด้วย

3. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องการที่ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะเป็นส่วนสำคัญต่อการกระตุ้น กระบวนการวางแผนและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน การทำงาน ภายในองค์กรการออกแบบงานและปริมาณ นโยบายและการปฏิบัติด้าน ทรัพยากรมนุษย์และระบบ การจัดการผลการดำเนินงาน ซึ่งในการดำเนินการในแต่ละส่วนจะมีความสัมพันธ์ต่อกันและ สนับสนุน ต่อผลการดำเนินงานของบุคลากรในทางบวกต่อ องค์กร (Lowe, 2004, p. 15; Burton, 2010, p. 97) อย่างไรก็ตามองค์กรที่มีขนาดใหญ่ควรมีการกำหนดทีมงานให้มีความหลากหลายที่มาจากหลาย ภาคส่วน ขณะที่องค์กรขนาดเล็กอาจพึ่งพาผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฑฒิวัดชัยแก้ว (2560, น. 10) กล่าวว่า การส่งเสริม องค์กรแห่งความสุขต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างพนักงานและองค์กร ดังนี้

1. พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยการจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิด ความสุข 8 ประการ (Happy 8) อย่างไรก็ตามความสุขของพนักงานจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิต (Productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้นองค์กรควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้

2. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขนั้นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและ เป็นองค์กรรวม โดยสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (teamwork) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการ อยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน (Creativity) รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิต ตามแนวคิดความสุข 8 ประการได้ เมื่อองค์กรพัฒนาองค์กรแห่งความสุขไปได้ระยะหนึ่งแล้วต้องทำให้ เป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขรวมถึงทบทวน ต่อยอดแผนการจัด กิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

จึงสรุปได้ว่า กระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข มีดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในองค์กร จากการสำรวจสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ทั้งทางกายภาพและสังคม เพื่อปรับปรุงให้เอื้อต่อการทำงานและการมีสุขภาวะที่ดี ทั้งในด้านความ

ปลอดภัย ความสะดวกสบาย และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รวมถึงความเชื่อมโยงกับบริบทของชุมชนรอบข้าง

2. การขับเคลื่อนจากผู้บริหาร ผู้บริหารต้องแสดงบทบาทผู้นำที่ชัดเจน ในการถ่ายทอดเจตนารมณ์ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขให้ครอบคลุมทั้งระบบ สื่อสารอย่างต่อเนื่อง และกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก เพื่อให้ความสุขฝังลึกเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

3. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรม พัฒนากระบวนการทำงานร่วมกัน และสะท้อนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและร่วมสร้างการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

4. การบูรณาการความสุขในกระบวนการทำงาน การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขควรเป็นกระบวนการที่ดำเนินควบคู่ไปกับแผนยุทธศาสตร์องค์กร โดยมุ่งเน้นให้ความสุขของบุคลากรเป็นหนึ่งในเป้าหมายหลักของการพัฒนา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ความผูกพันกับองค์กร และผลลัพธ์ที่ยั่งยืนในระยะยาว

แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีกระบวนการดังนี้

จุฬามาต แก้วพิจิตร และคณะ (2556, น. 11) กล่าวว่า การสร้างความสุขที่เป็นแบบ เฉพาะขององค์กรโมเดลองค์กรแห่งความสุขนี้จำแนกองค์กรเป็น 3 ประเภท

1. องค์กรที่เน้นความเรียบง่ายได้ดุลยภาพ (Simplified organization) เป็นองค์กรที่มีสไตล์การบริหารจัดการที่เน้นความเรียบง่าย ประหยัด สมถะ ระมัดระวัง เน้นสร้างความมั่นคง และความต่อเนื่องภายในองค์กร โดยเฉพาะการส่งเสริมความสามัคคี การทำงานเป็นกลุ่ม เป็นทีม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ “ครอบครัวเดียวกัน” องค์กรประเภทนี้เชื่อว่า ถ้าพนักงานมีความสุขอย่างเรียบง่ายและได้สมดุลทั้งทางกายภาพและทางจิตใจแล้ว จะทำให้ศักยภาพและผลผลิตของพนักงานดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลการประกอบการดีขึ้นด้วย

2. องค์กรที่เน้นความสร้างสรรค์ (Creative Organization) เป็นองค์กรที่มีความยืดหยุ่นสูง กระจายและมอบหมายอำนาจในการทำงาน เน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่าการควบคุมกระบวนการ ให้ความสำคัญต่อการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเพื่อกระตุ้นบุคลากรให้เกิดความสร้างสรรค์ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความรู้ทั้งที่เป็นความรู้แบบชัดแจ้ง (Explicit knowledge) และความรู้แบบแนบเนียน (Tacit knowledge) เป็นองค์กรที่ไม่พยายามควบคุมบุคลากรด้วยกฎระเบียบหรือข้อบังคับ แต่จะสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการให้เกียรติ ให้ความเคารพและความเชื่อมั่นในตัวพนักงานว่าเป็นผู้มีความสามารถ มีศักยภาพสูงและมีวินัยแห่งตนสามารถใช้ความสร้างสรรค์ในการทำงานจนสำเร็จจุล่งได้อย่างงดงามเปรียบประดุจดั่งศิลปินที่ทำงานศิลปะ

3. องค์กรที่เน้นความยั่งยืน (Sustainable Organization) เป็นองค์กรที่เจ้าของและผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ก่อตั้งองค์กรมีปณิธานความมุ่งมั่นที่มีใช้เพียงแค่ประกอบกิจการการค้า การผลิตสินค้าอุตสาหกรรม หรือการบริการเพื่อให้ได้กำไรหล่อเลี้ยงความอยู่รอดขององค์กรเท่านั้น แต่ยังมีชีวิตหรือปรัชญาการดำเนินชีวิตที่ทรงคุณค่า รวมทั้งมีโลกทัศน์หรืออุดมการณ์ ค่านิยมในการดำเนินธุรกิจที่ดี เน้นความสมดุลระหว่างองค์กรกับสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มให้ความสำคัญต่อการสร้างความเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคง ยั่งยืน บนพื้นฐานของการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล (Good corporate governance) ยึดมั่นการพัฒนาและรักษา คุณภาพของสินค้าและบริการ รวมถึงถ้อยมั่นต่อความรับผิดชอบต่อธุรกิจที่มีต่อสังคมอีกทั้งสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรในการหล่อหลอมให้พนักงานเชื่อมั่นและปฏิบัติตามอุดมการณ์ขององค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560ข, น. 21) กล่าวว่าการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0 มีแนวทางดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะของพนักงาน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญในงาน การบริหารจัดการ การนำเสนอความคิดเห็น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดค้นนวัตกรรมความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านเทคโนโลยี การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การบริหารการเงิน และการดูแลสุขภาพ
2. การจัดการการเงิน ได้แก่ การส่งเสริมให้พนักงานดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง แก้ไขปัญหาหนี้สินนอกระบบ ส่งเสริมการออมเงิน ส่งเสริมการหารายได้เพิ่ม ลดรายจ่าย
3. การส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ได้แก่ ส่งเสริมให้เลิกเหล้า บุหรี่ และยาเสพติด ส่งเสริมให้บริโภคอาหารที่ดี ให้ความรู้เรื่องสุขภาพ
4. ส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัว
5. ส่งเสริมสติในการทำงาน
6. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร
7. การพัฒนาทักษะการสอนงาน
8. สนทริยสนทนา
9. การพัฒนาระบบการทำงานและนวัตกรรม
10. การสื่อสาร
11. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการจัดการความหลากหลายในองค์กร
12. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ธนุเดช ธาณี (ม.ป.ป.) กล่าวว่า “ความสุข และความผูกพันในองค์กรเป็นความสุขที่สร้างได้ด้วยการน้อมนำพระราชดำริสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว "เข้าใจ - เข้าถึง-พัฒนา"...มาสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD Innovation) เครื่องมือพื้นฐาน

ในการสร้างจิตสำนึกให้พนักงานรักองค์กรและทุ่มเทในการทำงาน ทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขซึ่งมีกระบวนการที่ใช้สร้างคือ

1. ระบบการสื่อสาร (Communication system) ที่มีการจัดทำแผนงานสื่อสาร โดยให้หัวหน้าสื่อสารพูดคุยทำความเข้าใจ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของลูกน้อง
2. ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participatory management system) พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ไม่ปิดกั้นความเห็น และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
3. ระบบพัฒนาบุคลากร (HRD System) โดยเฉพาะเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training & Development) ให้พนักงานมี Competency ที่สอดคล้องกับการเจริญเติบโตก้าวหน้า และการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการเติบโต
4. สร้างบรรยากาศความผูกพันและสัมพันธ์ภาพ (Employee Engagement) โดยสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรให้เกิดขึ้น โดยใช้กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ (Employee Relations) กิจกรรม Happy Workplace กิจกรรม CSR เป็นกลไกขับเคลื่อน

อาภรณ์ ภูวพิพัฒน์ (2567) กล่าวว่า การจูงใจพนักงานอยู่ในองค์กรได้ยาวนาน และมีความสุขในช่วงการทำงานนั้น ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีส่วนร่วมทั้งในแง่ของการจัดวางระบบ (System) และการพัฒนาศักยภาพของผู้นำ (People) ทั้งสองปัจจัยนี้ต้องทำไปพร้อมกัน

ระบบดี (Good System) คำว่า “ดี” คือความเหมาะสมกับสภาพขององค์กรแต่ละแห่ง ระบบดีคือระบบที่ไม่ใช่แค่ตัวเงินเท่านั้น องค์กรบางแห่งอาจจะเลยกับการสร้างระบบให้ชัดเจนและโปร่งใส ระบบดีมี 4 ระบบ ได้แก่ ระบบการพัฒนา ระบบการบริหารผลงาน และระบบความก้าวหน้าในอาชีพ และศักยภาพผู้นำ อธิบายได้ดังนี้

1. ระบบการพัฒนา องค์กรต้องจัดวางระบบการพัฒนา มีคู่มือหรือแนวทางในการ พัฒนาให้เป็นรูปธรรม เช่น คู่มือการสอนงาน คู่มือการเป็นพี่เลี้ยง หรือมีสื่อการเรียนรู้ที่ชัดเจนและสามารถเข้าถึงได้ง่ายสื่อหนังสือ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ มีสถานที่จัดไว้เพื่อให้พนักงานสามารถสำหรับการเรียนรู้ด้วยตนเองในเรื่องที่สนใจ เช่น ห้องสมุด สวนสาธารณะเพื่อการเรียนรู้ เป็นต้น และที่สำคัญองค์กรจะต้องมีระบบการตรวจสอบและติดตามว่าพนักงานได้เกิดการเรียนรู้ได้จริงหรือไม่ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในงานได้หรือไม่

2. ระบบการบริหารผลงาน องค์กรจะต้องจัดทำระบบการบริหารผลงานที่ชัดเจน และนำมาประยุกต์ใช้โดยประกาศเป็นนโยบายที่พนักงานทุกคนจะต้องถือปฏิบัติเหมือนกัน เริ่มตั้งแต่ต้นปี หัวหน้างานและพนักงานจะต้องวางแผนเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน (Performance Planning) ระหว่างปี หัวหน้างานจะต้องเก็บข้อมูลและแจ้งพนักงานถึงผลงานที่พนักงานทำได้จริง เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดขึ้น (Performance Feedback) รวมถึงการมีระบบตรวจสอบ

และติดตามว่าหัวหน้างานประเมินผลงานของพนักงานตามความเป็นจริงมากกว่าการใช้ความรู้สึกส่วนตัว

3. ระบบความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรจะต้องออกแบบผังความก้าวหน้าในอาชีพของทุกตำแหน่งงาน และประกาศให้พนักงานทุกคนรับรู้ทั่วกันว่าพนักงานทุกคนมีอนาคตหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการประกาศเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งองค์กรจะต้องเตรียมหาแนวทางการพัฒนาพนักงานกรณีที่พนักงานไม่สามารถเลื่อนตำแหน่ง งานไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

4. ศักยภาพของผู้นำเป็นอีกปัจจัยที่สามารถจูงใจพนักงานและส่งผลให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน พบว่าผู้นำที่ดีจะต้องให้อิสระให้ความเป็นธรรมและให้ความห่วงใยแก่ พนักงานสามารถขยายความในแต่ละเรื่องดังต่อไปนี้

ผู้นำต้องให้อิสระ การให้อิสระหมายถึงการให้อำนาจแก่พนักงานในการคิด ตัดสินใจ หรือทำงานบางอย่างได้ด้วยตนเอง โดยที่หัวหน้าไม่ต้องเข้าไปครอบงำหรือปิดกั้นสิ่งที่พนักงานคิด พบว่าหัวหน้างานหลายคนไม่รู้ว่าตัวเองกำลังปิดกั้นความคิดของพนักงาน หัวหน้างานจึงควรทบทวนพฤติกรรมของตนเองดูก่อนว่ามีพฤติกรรมปิดกั้นความคิดของพนักงานบ้างหรือไม่ เช่น เวลาพนักงานนำเสนองานอะไร หัวหน้างานมักห้ามหรือต่อว่าไฉ่เดียวที่พนักงานนำเสนอว่าใช้ไม่ได้ หรือพูดตอกย้ำพนักงานว่าไม่สามารถคิดอะไรได้เอง เป็นต้น

ผู้นำต้องให้ความเป็นธรรม ความเป็นธรรม หมายถึงการการตัดสินใจพนักงานด้วยความยุติธรรม ไม่ลำเอียง โดยการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ชัดเจน ไม่ใช่ความรู้สึกของตนเองในการตัดสินใจตัดสินพฤติกรรมหรือผลงานของพนักงาน เช่น หัวหน้างานจะต้องพัฒนาคนตาม ช่องว่างหรือจุดอ่อนที่เกิดขึ้นจริง ไม่ใช่รักใคร่ก็ส่งเสริมหรือพัฒนาพนักงานคน ๆ นั้นเท่านั้น หรือการประเมินผลงานจากผลงานของพนักงานที่เกิดขึ้น ไม่ใช่รักใคร่ก็ประเมินผลงานของคนนั้นให้ ได้คะแนนที่สูงขึ้น เป็นต้น

ผู้นำต้องให้ความห่วงใย การให้ความห่วงใย หมายถึงการให้ความรัก ความช่วยเหลือ ความมีน้ำใจแก่พนักงาน ไม่ใช่แค่เฉพาะแค่เรื่องงานอย่างเดียว เรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงาน ได้แก่ ครอบครัว การเรียน ลูก พ่อแม่ เป็นอีกเรื่องที่หัวหน้างานควรจะห่วงใยและถามถึง มีหัวหน้างานหลายคนที่ไม่ใส่ใจความเป็นอยู่ของพนักงานยกเว้นแค่เรื่องงานเท่านั้น ไม่เคยเยี่ยมเยียน ลูกน้องเมื่อเข้าโรงพยาบาล ไม่เคยถามถึงลูกหรือพ่อแม่ที่กำลังป่วย ไม่สนใจการเรียนของพนักงาน เป็นพฤติกรรมที่หัวหน้างานไม่ให้ความห่วงใยในเรื่องส่วนตัวของพนักงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานพฤติกรรมของหัวหน้างานดังกล่าวนี้จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดเมื่ออยู่ใกล้หรือต้องทำงานร่วมด้วย

Lowe (Lowe, 2004 อ้างอิงใน ก้านทอง บุหระ, 2560, น. 172) กล่าวว่า การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขนั้นสามารถใช้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมทางกายภาพสังคม

พนักงาน และชุมชนที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ อีกทั้งผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำและสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคนในองค์กรที่จะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขและสุดท้ายแล้วการที่ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุขได้อย่างแท้จริง

จึงสรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข มีดังนี้

1. รูปแบบการบริหารโรงเรียนพัฒนาโรงเรียน ควรออกแบบแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของตนเอง โดยโรงเรียนส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ให้ความสำคัญกับ ความสุขของครูและบุคลากร บริบทของโรงเรียนเอื้อต่อความสมดุลทางกายภาพ จิตใจ และการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โรงเรียนมีระบบงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม เช่น ระบบการประเมินผล ระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพ และระบบการสื่อสารที่ส่งเสริมการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นในองค์กร
2. พัฒนาศักยภาพของครูและบุคลากรอย่างรอบด้าน การส่งเสริมความสุขควรเริ่มจากการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของครูและบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการ เช่น การบริหารจัดการชีวิต การเรียนรู้ด้วยตนเอง และความสามารถในการทำงานเป็นทีม ตลอดจนการดูแลสุขภาพกายใจอย่างเหมาะสม
3. การสร้างวัฒนธรรมให้เป็นพื้นที่แห่งความสุขร่วมกัน โรงเรียนควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างครู ผู้บริหาร นักเรียน และผู้ปกครอง ผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การทำงานเป็นทีม สนุกสนาน งานจิตอาสา การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นเหมือนบ้าน และกิจกรรมที่เชื่อมโยงโรงเรียนกับครอบครัวหรือชุมชน เพื่อให้โรงเรียนเป็นพื้นที่แห่งความสุขร่วมกันของทุกคนซึ่งจะทำให้ทุกคนรู้สึกมีคุณค่า

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีดังนี้

สุภาวดี ทองบุญส่ง (2556, น. 20) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขได้แก่

1. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
2. แรงจูงใจในการทำงาน
3. เจตคติต่อการทำงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

เบญจพร ก้องบุญยาพงษ์ (2557, น. 25) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคคลมีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานมีหลากหลายปัจจัยได้แก่

1. ปัจจัยด้านงาน

2. ปัจจัยด้านคน
3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
4. ปัจจัยส่วนบุคคล

ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม (2558, น. 57) กล่าวว่า ปัจจัยพัฒนาความสุขของคนในองค์กร ภาครัฐและนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขนั้นประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารความแตกต่างและการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำองค์กรและการให้การสนับสนุน
2. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความต้องการและสภาพร่างกาย การให้รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การลดและป้องกันการลาออก ความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร
3. ความผูกพันต่อองค์กร
4. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Burton (Burton, 2010 อ้างอิงใน ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม, 2558, น. 53) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ผลผลิตภาพ และความสามารถในการแข่งขันขององค์กรที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุขอันได้แก่

ปัจจัยที่ 1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน ทั้งด้านโครงสร้างอาคารเครื่องจักรเพอร์นิเจอร์ผลิตภัณฑ์สารเคมี วัสดุดิบ และกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ที่มีผลกระทบทางด้านกายภาพหรือความปลอดภัย ทางด้านจิตใจ สุขภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงาน

ปัจจัยที่ 2 สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคมในการทำงานเป็นวัฒนธรรมขององค์กรทัศนคติ คุณค่าความเชื่อและแนวทางในการปฏิบัติที่องค์กรได้แสดงออกและมีผลกระทบต่อจิตใจและจิตวิทยาสังคมความเป็นอยู่ของพนักงานบางครั้งกลายเป็นความกดดันในที่ทำงาน ส่งผลต่ออารมณ์หรือจิตใจของพนักงาน

ปัจจัยที่ 3 สุขภาพของพนักงานในองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ ทั้งข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรโอกาส และความยืดหยุ่นในการทำงานที่เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงาน ดูแลสุขภาพการใช้ชีวิต เพื่อติดตามและส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านกายภาพและจิตใจ

ปัจจัยที่ 4 ชุมชนที่เกี่ยวข้องการที่พนักงานอาศัยอยู่ในชุมชน จึงทำให้สภาพแวดล้อมของชุมชนทั้งกายภาพและสังคมส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน

อริคุณ สีนธนาปัญญา (2558, น. 104) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสุขมี ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ค่าตอบแทน
4. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
5. คุณลักษณะงาน

วิชัย อุตสาหจิต (2559, น. 43) กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้องค์การมีความสุขโดยนำเสนอโมเดล “กฎแห่งความสุข-หมุนรหัส ขจัดทุกข์ บำรุงสุข” เป็นโมเดลความสุขในการทำงานซึ่งมีปัจจัยสำคัญ 7 ประการได้แก่

1. ปัจจัยพื้นฐานความคิด ความเชื่อ ทศนคติ ปัญญาและการฝึกฝนคนแต่ละคนมีความคิดความเชื่อเป็นของตนเองที่เกิดจากการรับรู้ อบรมบ่มเพาะมาตั้งแต่เยาว์วัย เป็นตัวกำหนดค่านิยมซึ่งผลต่อทัศนคติที่มีต่อสิ่งรอบข้าง ทัศนคติเป็นสิ่งที่กำกับพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลนั้นๆ องค์การมีบทบาทในการสร้างวิธีคิด การรับรู้ ความสุขให้เกิดขึ้นจากความเข้าใจที่ถูกต้องเหมาะสมของพนักงานในองค์การ

2. ลักษณะงานเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ โดยกระบวนการทำงานสามารถสร้างแรงจูงใจ ความท้าทาย มีเป้าหมายหรือผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน มีผลต่อการรับรู้ความสุขเพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน

3. หัวหน้าเพื่อนร่วมงาน ลูกค้า และบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหัวหน้ามีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการรับรู้ความสุขในการทำงาน เพราะเป็นบุคคลที่ต้อง มีปฏิสัมพันธ์ด้วยอย่างสม่ำเสมอ และเป็นผู้ที่มีอำนาจในการให้คุณให้โทษตามสายการบังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานเป็นบุคคลที่คนทำงานติดต่อสื่อสารด้วย เพื่อให้งานเสร็จสิ้นบรรลุเป้าหมายคุณลักษณะพื้นฐานรวมถึงพฤติกรรมการทำงานของแต่ละคนล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรับรู้ความสุขของคนทำงานด้วยกันทั้งสิ้น

4. วัฒนธรรมองค์การและบรรยากาศในการทำงานวัฒนธรรมองค์การเป็นกรอบในการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงาน เปรียบเสมือนเป็นมาตรการที่คนส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติ ทำให้ทุกคนสามารถแสดงบทบาทของตนเองได้อย่างสอดคล้องกับความคาดหวังขององค์การ เมื่อวัฒนธรรมองค์การเป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่สร้างความสำเร็จ พัฒนาความรู้ความสามารถและความคิดสร้างสรรค์ มีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม

5. รูปแบบการใช้ชีวิตเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะกิจกรรมในการดำเนินชีวิตของแต่ละคน พฤติกรรมการบริโภค และอุปโภค จนถึงการดูแลสุขภาพกายและใจ

6. ครอบครัวเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญของการดำเนินชีวิตของทุกคนโดยตรง ครอบครัวที่มีความรักใคร่กลมเกลียว เต็มไปด้วยความอบอุ่นห่วงใยกัน ก็จะส่งผลให้เป็นพลังและกำลังใจที่เข้มแข็งในการทำงานของคน ๆ นั้น

7. สังคม สถานการณ์/ปัจจัยแวดล้อมความเป็นไปและการเปลี่ยนแปลงในสังคมส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของคนทำงานรวมถึงสถานการณ์และปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและธรรมชาติเพราะการรับรู้ความสุขในการทำงานนั้นไม่อาจแยกออกจากอารมณ์ความรู้สึกในการดำเนินชีวิตประจำวันได้

ก้านทอง บุหระ (2560, น. 172) กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขได้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ผู้จัดการสายงาน และผู้บริหาร ปัจจัยการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขได้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคม พนักงาน และ ชุมชน การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขเป็นทั้งการป้องกัน การสนับสนุน และการส่งเสริมทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจและการเป็นอยู่ที่ดีของสังคมของผู้ทำงาน โดยที่องค์กรจะทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ความรู้สึกของมนุษย์หรือเครื่องมือทางอิเล็กทรอนิกส์มา ทำการตรวจสอบ อันได้แก่

1.1 สภาพทางโครงสร้างอาคารการจัดวางเครื่องมือเฟอร์นิเจอร์เคมีภัณฑ์และกระบวนการที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยหรือจิตใจ สุขภาพ และความเป็นอยู่ของผู้ทำงาน

1.2 สภาพทางสังคมขององค์กรอันประกอบไปด้วยการทำงาน วัฒนธรรม ทัศนคติ คุณค่าความเชื่อและแนวทางในการปฏิบัติขององค์กร ที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ทางกายภาพ จิตใจและอารมณ์ของผู้ทำงาน

1.3 สุขภาพของผู้ทำงานในองค์กร เป็นการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรและความยืดหยุ่นทางด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ทำงานมีการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาพที่ดี

1.4 ชุมชนที่เกี่ยวข้อง โดยผู้ทำงานเป็นผู้อาศัยอยู่ในชุมชน ดังนั้น สุขภาพของผู้ทำงานจะเป็นสิ่งที่สะท้อนสภาพทางกายภาพ และสังคมของชุมชนด้วยเช่นกัน (Burton, 2010, p.83-88; อ้างอิงใน ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร, 2557, น. 2)

2. การให้ความสำคัญ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและความเชื่อมั่นในการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้นผู้บริหารในองค์กร จะต้องให้ความสำคัญโดยแสดงภาวะผู้นำที่มีความเข้มแข็งวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องกันที่จะมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนให้การสร้างองค์กรแห่งความสุขบรรลุผลสำเร็จ

3. การมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องการที่ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานได้มีส่วนร่วม ในการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะเป็นส่วนสำคัญ ต่อการกระตุ้นกระบวนการวางแผนและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน

การทำงานภายในองค์กร การออกแบบงานและปริมาณนโยบายและการปฏิบัติด้าน ทรัพยากรมนุษย์ และระบบการจัดการผลการดำเนินงาน

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization, n.d. อ้างอิงใน ก้านทอง บุหระ, 2560, น. 172) ได้กล่าวว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของกระบวนการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ อันประกอบไปด้วย

1. ภาวะผู้นำในการรับผิดชอบและการให้คำมั่นสัญญา
2. ความเกี่ยวข้องของผู้ทำงานและผู้ดำเนินการ
3. จริยธรรมขององค์กรและการปฏิบัติตามกฎหมาย
4. ความเป็นระบบที่มีกระบวนการที่ครอบคลุมและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
5. ความยั่งยืนในการดำเนินการและการบูรณาการ

Chiumento (2007, p. 7) กล่าวว่า มี 8 ปัจจัยที่ทำให้มีความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ 1) แนวความคิดที่ได้รับการยอมรับ 2) งานที่ทำสร้างความแตกต่าง 3) เชื่อว่างานที่ทำคุ้มค่า 4) ลักษณะงานที่หลากหลาย 5) ทำงานมีความสุข 6) เพื่อนร่วมงานเป็นกัลยาณมิตรและให้การสนับสนุน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน 8) เจ้านายและหัวหน้างานที่ดี

Helliwell และคณะ (2019) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญ 6 ประการ ที่ทำให้ประชาชนมีชีวิตที่มีความสุข ประกอบด้วย 1) รายได้ 2) เสรีภาพในการใช้ชีวิต 3) ความเชื่อถือไว้วางใจ 4) ช่วงอายุของชีวิตและสุขภาพ 5) ความเสมอภาคเท่าเทียมทางสังคม 6) การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ของคนในสังคม

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำและการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร สร้างความไว้วางใจ สนับสนุนการพัฒนา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงออกแบบระบบบริหารที่ส่งเสริมความสุขอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

2. สภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสุข ประกอบด้วยบรรยากาศการทำงานที่ปลอดภัย เป็นมิตร และมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสามัคคี ความยืดหยุ่น ความเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงการสร้างบรรยากาศแบบครอบครัวเดียวกันที่เน้นความเข้าใจและสนับสนุนกัน

3. สัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กรและการเชื่อมโยงกับชุมชน การส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชน ส่งผลให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพัน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างพลังใจและแรงสนับสนุนภายในองค์กร

4. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและแรงจูงใจในการทำงาน ครอบคลุมการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นธรรม การจัดสรรงานตามความสามารถ การให้รางวัลที่เหมาะสม การส่งเสริมความก้าวหน้า

ในสายอาชีพ รวมถึงการจัดอบรม การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาความสามารถทั้งด้านวิชาการ และชีวิต

5. สุขภาวะที่ดีและสมดุลชีวิตการทำงาน การสนับสนุนด้านสุขภาพกายและใจ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การส่งเสริมการดูแลตนเอง การจัดกิจกรรมที่ลดความเครียด และการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาวะในโรงเรียนทั้งทางกายภาพ จิตใจ และสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities : PLC)

ความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

จากการศึกษาความหมายของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities) หรือที่เรียกแบบย่อว่า PLC ของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีความหมายดังนี้

Sergiovanni (1998) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นสถานที่สำหรับปฏิสัมพันธ์ ลดความโดดเดี่ยวของมวลสมาชิกวิชาชีพครูของสถานศึกษาในการทำงานเพื่อปรับปรุงผลการเรียน ของนักเรียน หรืองานวิชาการสถานศึกษา

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 139) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ คือ การรวมตัวกันของ ครูในสถานศึกษาหรือเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการจัดการเรียนรู้ให้ศิษย์ได้ทักษะ เพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 (21st Century Skills) โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารการศึกษาระดับประเทศ เข้าร่วมจัดระบบ สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่อเนื่อง มีการพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของศิษย์อย่างต่อเนื่องเป็น วงจรไม่รู้จบ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด, และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง (2557, น. 95) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ หมายถึง การรวมตัว ร่วมใจ ร่วมพลัง ร่วมทำและร่วมเรียนรู้ร่วมกันของครูผู้บริหาร และ นักการศึกษา บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร ที่มีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และ การกิจร่วมกัน โดยทำงานร่วมกันแบบทีม เรียนรู้ที่ครูเป็นผู้นำร่วมกัน และผู้บริหารแบบผู้ดูแล สนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพเปลี่ยนแปลงคุณภาพตนเอง ส่งคุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่ เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผลของ ผู้เรียนเป็นสำคัญ และความสุขของการทำงานร่วมกันของสมาชิก ในชุมชน

ฉัตรชัย ทองเจริญ (2556, น. 41) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) หมายถึง การที่บุคลากรในโรงเรียนที่สนใจแสวงหาความรู้ ถ่ายทอดสร้างความรู้ และใช้ประโยชน์จากความรู้ ความเข้าใจใหม่ๆ รวมทั้งผู้บริหารจัดการสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรภายในโรงเรียนเพื่อ เพิ่มศักยภาพให้กับบุคคล และการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การสรรหาถ่าย โอนองค์ความรู้และบุคลากรในโรงเรียนต่างเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ด้วยกันอย่างต่อเนื่อง

ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556, น. 49-50) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นการรวมตัวของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหาร ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชนอื่น ๆ และนักเรียน ในการทำกิจกรรม หรือการดำเนินการเพื่อเป้าหมายของการเรียนรู้มีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความร่วมมือ มีการทำงานเป็นทีม โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีระบบสื่อสารที่ดีระหว่างสมาชิก โดยการรวมตัวกันทำอย่างกระตือรือร้นและต่อเนื่อง โดยสมาชิกในชุมชนเกิดแรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) ในการร่วมกิจกรรม เพราะได้รับอิสระในการคิด การทำงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ตามความต้องการที่แท้จริงของตนเองและองค์กร

ดลนภา วงษ์ศิริ (2556, น. 11) กล่าวว่า ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หมายถึง โรงเรียนที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรวิชาชีพที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อความรู้ดังกล่าวได้รับการปฏิสัมพันธ์แลกเปลี่ยนกันเพื่อจะเกิดความรู้และความเชี่ยวชาญหลายเท่าตัว และเป้าหมายสูงสุด คือ ผลประโยชน์ที่จะเกิดกับผู้เรียน

จึงสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Communities) หรือที่เรียกแบบย่อว่า PLC หมายถึงการรวมตัวกันของบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง นักเรียน เพื่อร่วมกันเรียนรู้ พัฒนา และยกระดับการจัดการศึกษา โดยเน้นการทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความรู้ การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

ระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Sergiovanni (1998) กล่าวว่า ในการปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแบ่งได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติโดยแต่ละลักษณะจะแบ่งตามระดับของความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ย่อย (Learning Community) ดังนี้

1. ระดับสถานศึกษา (School Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในบริบทสถานศึกษา หรือสถานศึกษา สามารถแบ่งได้ 3 ระดับย่อย คือ

1.1 ระดับนักเรียน (Student Level) ซึ่งนักเรียนจะได้รับการส่งเสริมและร่วมมือให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นจากครูและเพื่อนนักเรียนอื่นให้ทำกิจกรรมเพื่อแสวงหาคำตอบที่สมเหตุสมผล สำหรับตน (Meaning making) นักเรียนจะได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญ คือ ทักษะการเรียนรู้ วิธีการเรียน (Skill of learning how to learn) และทักษะการสืบค้นความรู้ด้านเนื้อหาของวิชาที่กำลังศึกษา (Acquiring of knowledge of content skills) นักเรียนสามารถทำการเรียนรู้ อย่างแท้จริง (Authentic learning) ได้ต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายของการเป็นผู้เรียนเชิงรุก (Active learners) และการเป็นนักตั้งปัญหา (Problem seekers) และการเป็นนักแก้ปัญหา (Problem solvers) ที่มีประสิทธิภาพในที่สุด กล่าวโดยสรุป ความสำคัญของการมีชุมชนแห่งการเรียนรู้ของนักเรียนใน

สถานศึกษาก็เพื่อให้นักเรียนรู้จักการสร้างความรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active learning) และการสร้างความหมาย (Meaning making) จากสิ่งที่เรียนนั่นเอง

1.2 ระดับผู้ประกอบการวิชาชีพ (Professional Level) ซึ่งประกอบด้วยครูผู้สอน และผู้บริหารของสถานศึกษา โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ในระดับที่สองจะมีลักษณะเด่นตรงที่มีการจัดตั้งสิ่งที่เรียกว่า “ชุมชนแห่งวิชาชีพ หรือ Professional Community” ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาชีพของตนไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธีสอนและด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า การวิเคราะห์ไตร่ตรอง (Reflection) การใช้วิธีเสวนา (Dialogue) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืนมา เป็นต้น ในการที่จะบรรลุความเป็นสถานศึกษาแห่งการเรียนรู้ได้นั้น ทุกคนจะต้องมาร่วมกันพิจารณาทบทวนเรื่องนโยบาย (Policies) การปฏิบัติต่าง ๆ (Practices) และกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ของสถานศึกษาเสียใหม่ โดยยึดหลักในการปรับปรุงแก้ไขสิ่งเหล่านี้ก็เพื่อให้สามารถบริการด้านการเรียนรู้แก่นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเพื่อให้การปรับปรุงแก้ไขดังกล่าว นำมาสู่การสนับสนุนส่งเสริมการปฏิบัติงานวิชาชีพของครูผู้สอน และผู้บริหารให้มีคุณภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีต่อกันของทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน และผู้ปกครอง

1.3 ระดับการเรียนรู้ของชุมชน (Learning Community Level) ที่ครอบคลุมถึงผู้ปกครอง สมาชิกชุมชนและผู้นำชุมชน โดยบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องมีส่วนร่วมเข้ามาร่วมสร้าง และผลักดันวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย กล่าวคือ ผู้ปกครองนักเรียน ผู้อาวุโสในชุมชน ตลอดจนสถาบันต่าง ๆ ของชุมชนเหล่านี้ต้องมีส่วนร่วมในการส่งเสริมเป้าหมายการเรียนรู้ของชุมชนและสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้ปกครองมีส่วนร่วมทางการศึกษาได้โดยการให้การดูแลแนะนำการเรียนรู้ที่บ้านของนักเรียน รวมทั้งให้ความสนับสนุนแก่ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่บุตรหลานของตน ผู้อาวุโสในชุมชนสามารถเป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของตนแก่สถานศึกษา และชุมชนของตน สำหรับหน่วยงานและสถาบันที่อยู่ในชุมชนซึ่งอาจเป็นภาครัฐกิจ เอกชนหรือสถาบันอุดมศึกษาก็มีส่วนสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน ตลอดจนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นโลกแห่งความเป็นจริงในสังคมที่สถานศึกษาสามารถใช้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักเรียนได้ ด้วยเครือข่ายการมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางจากชุมชน ไม่ว่าประชาชนที่อาศัยภาคธุรกิจต่าง ๆ และสถาบันอื่นอย่างหลากหลายเช่นนี้ จึงทำให้กรอบความคิดและนิยามของชุมชนแห่งการเรียนรู้ตามระดับที่ 3 นี้ขยายตัวกว้างขวางออกไปอีกมาก

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Cluster Level) คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ขับเคลื่อนในลักษณะการรวมตัวกันของกลุ่มวิชาชีพจากองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นร่วมกันสร้างชุมชนเครือข่าย ภายใต้วัตถุประสงค์ร่วม คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจสร้าง

ความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพร่วมกัน อาจมีทั้งการเป้าหมายที่เป็นแนวคิดร่วมกันร่วมกันอย่างชัดเจน สามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ คือ

2.1 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบัน คือ การตกลงร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างสถาบันโดยมองว่าการร่วมมือกันของสถาบันต่าง ๆ จะทำให้เกิดพลังการขับเคลื่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนหรือร่วมลงทุนด้านทรัพยากร และการเกื้อหนุนเป็นกัลยาณมิตรคอยสะท้อนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กรณีตัวอย่างเช่น กรณีศึกษา การจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพเป็นกลุ่มของสถานศึกษาในประเทศสิงคโปร์เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนและสะท้อนร่วมกันทางวิชาชีพ อีกหนึ่งกรณีตัวอย่างการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของกลุ่มสถานศึกษาเบญจมิตร จังหวัดสงขลา ที่เป็นการรวมตัวกันของสถานศึกษา จำนวน 6 สถานศึกษา เพื่อจัดพื้นที่ให้ครูแต่ละสถานศึกษามาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอผลงาน ถอดบทเรียน และสะท้อนคิด เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.2 กลุ่มเครือข่ายความร่วมมือของสมาชิกวิชาชีพครู คือ การจัดพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกวิชาชีพครูที่มีอุดมการณ์ร่วมกันในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ สมาชิกที่รวมตัวกันไม่มีเงื่อนไขเกี่ยวกับสังกัด แต่จะตั้งอยู่บนความมุ่งมั่น สมัยใจ ใช้อุดมการณ์ร่วมเป็นหลักในการไหลรวมกันเป็นชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กรณีตัวอย่างเช่น ชุมชนการเรียนรู้ “ครูเพื่อนักเรียน” ของมูลนิธิศุภนิเวศน์มูลนิธิ (มสส.) ที่สร้างพื้นที่ส่วนกลางสำหรับวิชาชีพครูให้จับมือร่วมกันเป็นภาคีร่วมพัฒนา “ครูเพื่อนักเรียน” มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมจัดการเรียนรู้ในแต่ละพื้นที่ของประเทศไทย (วิจารณ์พานิช, 2555)

3. ระดับชาติ (The National Level) คือชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เกิดขึ้นโดยนโยบายของรัฐที่มุ่งจัดเครือข่ายชุมชนการเรียนรู้ของชาติเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของวิชาชีพโดยความร่วมมือของสถานศึกษา และครู ที่ผนึกกำลังร่วมกันพัฒนาวิชาชีพ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐ ดังกรณีตัวอย่างนโยบายวิสัยทัศน์เพื่อความร่วมมือของกระทรวงศึกษาธิการประเทศสิงคโปร์ (MOE) (2009) รัฐจัดให้มีชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของชาติสิงคโปร์เพื่อมุ่งหวังขับเคลื่อนแนวคิด “สอนให้น้อยเรียนรู้ให้มาก” (Teach Less, Learn more) ให้เกิดผลสำเร็จ

จากการศึกษาเกี่ยวกับระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพดังกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าระดับของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทั้ง 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสถานศึกษา ระดับเครือข่าย และระดับชาติ กล่าวถึงความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบุคคล และกลุ่มบุคคล มีจุดสำคัญคือการส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของบุคลากรทางการศึกษาโดยมีเป้าหมายร่วมในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักของการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสะท้อนคิด และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องภายใต้ความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการ

สื่อสารอย่างเปิดเผย การสร้างแรงจูงใจภายใน และการร่วมกันผลักดันวิสัยทัศน์และเป้าหมายทางการศึกษาให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมในทุกกระบวนของการปฏิบัติ

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551, น. 13-14) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้เป็นหัวใจของการสร้างชุมชนการเรียนรู้ให้เกิดผลในการนำไปปฏิบัติได้แก่

1. ความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery)
2. แบบแผนความคิดอ่าน (Mental model)
3. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision)
4. การเรียนรู้ของทีม (Team learning)
5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking)

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม (2553, น. 101) กล่าวว่า การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน โดยได้ทำการศึกษาบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนและได้สรุปว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 5 ประการ คือ

1. การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน (shared norms and values) หมายถึง การมีบรรทัดฐาน ค่านิยม และพันธกิจร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีฐานความรู้ทางเทคนิคร่วมกัน ซึ่งนับว่าเป็นหลักพื้นฐานสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแม้ว่าการมีพันธกิจร่วมกันจะแตกต่างจากการมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันอยู่บ้าง แต่ทั้งหมดได้มุ่งเน้นไปที่ความต้องการจำเป็นสำหรับชุมชนในโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้สึกในการเป็นส่วนหนึ่งและมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายทางการศึกษาที่สำคัญของโรงเรียนร่วมกัน

2. การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน (collective focus on student learning) หมายถึง การที่ครูภายในโรงเรียนมีเทคนิคการสอนและกลยุทธ์ที่หลากหลายที่สามารถเชื่อมโยงไปสู่กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนได้ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อบุคลากรครูทุกคนมีความเชื่อที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่านักเรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้และบุคลากรครูมีความตระหนักถึงภาระผูกพันของตนที่มีต่อการเรียนรู้ของนักเรียน

3. การร่วมมือรวมพลัง (collaboration) หมายถึง การรวมพลังของครูทั้งโรงเรียนที่เกิดขึ้นจากการที่มีอภิปรายร่วมกัน โดยที่การอภิปรายนั้นนำมาสู่ข้อสรุปของครูที่จะพัฒนาร่วมกันเกี่ยวกับทักษะที่ส่งผลความสำเร็จหรือเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานการสอนหรืออาจจะเป็นการอภิปรายที่นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้แนวความคิด หรือโครงการที่จะสามารถช่วยให้ครูมี

ความเชี่ยวชาญ หรือชำนาญการมากขึ้น การรวมพลังดังกล่าว นอกจากจะเป็นการเชื่อมโยงให้ครูมีบรรทัดฐาน และค่านิยมร่วมกันแล้วยังเป็นการส่งเสริมให้ครูทำงานร่วมกันในงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน ได้แก่ การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน สื่อการสอน และกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การประเมินโปรแกรมที่สอน เป็นต้น

4. การชี้แนะปฏิบัติ(Reprivatized practice) หมายถึง การที่ครูสามารถปฏิบัติงานการสอนให้เป็นสาธารณะและเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับ ซึ่งการทำงานในลักษณะนี้จะเป็นโอกาสให้ครูมีการพูดคุยกันมากขึ้น ช่วยให้ครูได้ร่วมกันพิจารณาว่ายังมีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่องไปในระหว่างการสอน รวมทั้งยังช่วยให้ครูได้เกิดการเรียนรู้จากครูด้วยกัน ซึ่งจะทำให้เกิดผลในทางบวกต่อการเรียนการสอนในภาพรวมของโรงเรียน

5. การสะท้อนผลการปฏิบัติ (reflective dialogue) หมายถึง การที่ครูมีโอกาสพูดคุยสนทนาระหว่างกัน โดยบทสนทนาดังกล่าวเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการสอน นอกจากนี้ การพูดคุยสนทนากันดังกล่าวควรขยายไปสู่ประเด็นความเป็นองค์กร (organization) ความเสมอภาค (equity) และความเป็นธรรม (justice) ของโรงเรียนด้วย

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2554, น. 32-33) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการนำไปปฏิบัติ ได้แก่

1. การมีผู้นำที่ดีนั้น ชุมชนแห่งการเรียนรู้จะต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีวิสัยทัศน์มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ การประสานงาน และการกระตุ้นให้สมาชิกชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

2. การมีกรรมการชุมชนที่มีจริยธรรม และมีการบริหารจัดการชุมชนที่ดีในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ต้องมีกรรมการชุมชนที่เข้มแข็ง มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรมจริยธรรม บริหารงานโปร่งใส

3. การมีส่วนร่วม ชุมชนแห่งการเรียนรู้เปิดโอกาส และสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติร่วมรับผลประโยชน์และร่วมติดตาม มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน มีสมาชิกชุมชนที่มีคุณภาพและมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม เข้ามาร่วมคิด ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผิดชอบในทุกกระบวนการ

4. ผู้มีส่วนได้เสีย มีการสร้างความรู้สึกในชุมชนถึงความเป็นเจ้าของร่วมกัน โดยสร้างความตระหนักถึงการดูแลรักษา ทะนุถนอม การจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์สื่อเพื่อให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของคนในชุมชน เพื่อให้สามารถใช้งานศูนย์การเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และเป็นส่วนของกลุ่มหรือชุมชน ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติช่วยเหลือ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเหตุการณ์ความคิดเห็น ความรู้อารมณ์และความรู้สึกนึกคิด (shared events and emotional connections)

5. การเรียนรู้ร่วมกัน มีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้นำผลเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติซึ่งเป็นวิถีร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีกระบวนการเรียนรู้เพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง จะต้องมีการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งต้องมีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

6. ความสนใจ เนื้อหาสาระเป็นเรื่องที่สนใจร่วมกัน หรือมีวัตถุประสงค์เดียวกัน มีศักยภาพความพร้อมในเรื่องพื้นฐานอาชีพ จะต้องมีความเข้มแข็งในการพึ่งพาตนเองและมีความสามารถในการแข่งขันด้านเศรษฐกิจจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะความพร้อมในการประกอบอาชีพโดยใช้ความรู้ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงให้เกิดกรรมวิธีหรือสิ่งใหม่ หรือพัฒนาให้ดีกว่าเดิม

7. การสร้างระบบการจัดเก็บและการนำมาใช้ขององค์ความรู้ที่ดีมีระบบการจัดเก็บความรู้ทั้งความรู้ที่มีอยู่ภายในชุมชนและความรู้ภายนอกชุมชน รวมทั้งต้องรู้จักสร้างและนำความรู้ที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ เข้าใจได้ง่าย

8. การสร้างเครือข่ายและการติดตามผล มีการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงเครือข่ายเพื่อสามารถประสานเกื้อกูลกันระหว่างศูนย์การเรียนรู้กับชุมชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเครือข่ายระหว่างศูนย์การเรียนรู้อื่น ๆ มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและนอกชุมชน ต้องมีความร่วมมือในด้านทุนกิจกรรม วิชาการ องค์ความรู้การตลาด ฯลฯ มีการจัดการกลุ่มและเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพให้เกิดการพัฒนาอย่างเชื่อมโยง ประสานเกี่ยวเนื่อง ประเมินและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมการพัฒนาในทุกบริบท

วิจารณ์ พานิช (2555, น. 139) กล่าวว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเป็นกิจกรรมที่ซับซ้อน มีหลายองค์ประกอบที่มีมัมสำคัญต้องนิยาม ได้แก่ เน้นที่การเรียนรู้มีวัฒนธรรมความร่วมมือเพื่อการเรียนรู้ของทุกฝ่ายร่วมกันตั้งคำถามถึงวิธีการที่ดีและสภาพปัจจุบันเน้นการลงมือทำมุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเน้นผลลัพธ์ที่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของศิษย์ซึ่งให้แนวคิดลักษณะขององค์ประกอบสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูระดับสถานศึกษาดังนี้

1. วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายร่วม (shared vision/goals) การรวมกลุ่มเพื่อเรียนรู้จำเป็นต้องเห็นภาพ/ทิศทางแห่งความสำเร็จที่เป็นความหวังร่วมกัน

2. ทีมงานร่วมแรงร่วมใจ หรือร่วมมือร่วมพลัง (collaborative teamwork) การเรียนรู้ของทีมครูบนพื้นฐานงานที่ต้องร่วมกันทุกกิจกรรม ได้แก่ การคิด ทำความเข้าใจ ตัดสินใจ วางแนวปฏิบัติประเมินผล และรับผิดชอบร่วมกัน จากสถานการณ์หรืองานจริงที่เป็นโจทย์ร่วมกัน

3. ร่วมเป็นผู้นำ (shared leadership) มีสองลักษณะคือ

3.1 ผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม สามารถทำให้สมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเอง และร่วมกันขับเคลื่อนให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพ หรือที่กล่าวว่าครูเป็นประธานในการเปลี่ยนแปลง

3.2 ภาวะผู้นำร่วม เกิดจากการทำงานที่เน้นการกระจายอำนาจ เพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกัน มีบรรยากาศของการทำงานส่งเสริมการแสดงออกด้วยความเต็มใจ หรืออำนาจทางวิชาชีพ

4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ (professional learning and development) มีจุดเน้นของการเรียนรู้ที่สำคัญสองประการคือ

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพบนพื้นฐานของประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติ

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณของความเป็นครูคือ การเรียนรู้เพื่อรู้จักตนเอง รู้จักผู้เรียนที่มากกว่าความรู้แต่กลับเป็นความเป็นมนุษย์ความฉลาดทางอารมณ์และการเรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลง

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (caring community) มุ่งความเป็นชุมชนแห่งความสุขในการทำงาน และการอยู่ร่วมกันโดยเน้นวัฒนธรรมแบบเปิดเผย สร้างความรู้สึกปลอดภัย อิสระ วางใจ และเคารพซึ่งกัน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (supportive structure) จะสนับสนุนให้เกิดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและคงอยู่ ได้แก่การอยู่ร่วมกันแบบกัลยาณมิตรระหว่างผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานแบบทีมงาน จัดสรรปัจจัยสนับสนุนการทำงานแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เช่น เวลา วาระ สถานที่ ขนาดชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ และบรรยากาศ

วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ สังข์ทอง (2557, น. 57) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจากแนวคิดของนักวิจัยหลาย ๆ ท่าน ได้จำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เป็นเสมือนเข็มทิศในการขับเคลื่อนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร ซึ่งวิสัยทัศน์ร่วมกันนั้นคือ การพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ร่วมมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1.1 การเห็นภาพและทิศทางการร่วม (Shared Vision) ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงให้เห็นภาพความสำเร็จร่วมกัน

1.2 เป้าหมายร่วมกัน (Shared Goals) เป็นเป้าหมายชีวิตของสมาชิกแต่ละคนในองค์กรที่สัมพันธ์กับเป้าหมายร่วมกันในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญนั้นคือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.3 คุณค่าร่วม (Shared Values) เป็นการเชื่อมโยงเป้าหมาย และเป้าหมายดังกล่าวมีอิทธิพลกับการตระหนักถึงคุณค่าของตนเองและของงาน จนเชื่อมโยงเป็นความหมายของงานที่เกิดจากการตระหนักของสมาชิกในองค์กร จนเกิดเป็นพันธะสัญญาร่วมกัน และทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

1.4 การกิจร่วม (Shared Mission) เป็นพันธกิจแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สิ่งสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเริ่มจากการรับผิดชอบในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเพื่อพัฒนาศักยภาพร่วมกันของครู

2. ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Collaborative Teamwork) เป็นการทำงานร่วมกันแบบมีวิสัยทัศน์คุณค่า เป้าหมาย และพันธกิจร่วมกัน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีลักษณะการคิด การวางแผน ข้อตกลง การตัดสินใจ แนวปฏิบัติ การประเมินผล และการรับผิดชอบต่อร่วมกัน

3. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ภาวะผู้นำร่วมในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมี 2 นัยสำคัญอยู่ 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม และภาวะผู้นำร่วมกันให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ขับเคลื่อนด้วยการนำร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำผู้สร้างให้เกิดการนำร่วม เป็นผู้นำที่สามารถทำให้สมาชิกในองค์กรเกิดการเรียนรู้ เพื่อการแลกเปลี่ยนทั้งตนเองและวิชาชีพ จนสมาชิกเกิดภาวะผู้นำในตนเองและเป็นผู้นำร่วมขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ โดยมีผลมาจากการเสริมพลังอำนาจจากผู้นำทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะการเป็นผู้นำที่เริ่มจากตนเองก่อนด้วยการลงมือทำงานอย่างตระหนักรู้ และใส่ใจกับผู้ร่วมงานทุกคน จนทำให้ผู้ร่วมงานมีแรงบันดาลใจและมีความสุขกับการทำงานร่วมกันอย่างวิสัยทัศน์ร่วมผู้นำที่จะสามารถสร้างให้เกิดการนำร่วมได้นั้น ควรมีลักษณะสำคัญ คือ มีความสามารถในการลงมือทำงานร่วมกัน การเข้าไปอยู่ในความรู้สึกของผู้อื่นได้การตระหนักรู้ในตนเอง มีความเมตตากรุณา การคอยดูแลช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีวิสัยทัศน์ การมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการเติบโตของผู้อื่น เป็นต้น

3.2 ภาวะผู้นำร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกันของสมาชิกในองค์กรด้วยการกระจายอำนาจเพิ่มพลังอำนาจซึ่งกันและกันให้สมาชิกมีภาวะผู้นำเพิ่มมากขึ้นจนเกิดเป็นผู้นำร่วมของครูในการขับเคลื่อนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มุ่งการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยครูเป็นผู้ลงมือกระทำ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนรู้ ผู้นำร่วมจะเกิดขึ้นได้ดีเมื่อมีบรรยากาศส่งเสริมให้ครูสามารถแสดงออกด้วยความเต็มใจ

4. การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ (Professional learning and development) การเรียนรู้ และพัฒนาวิชาชีพในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีจุดเน้นสำคัญ 2 ด้าน คือ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ และการเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู รายละเอียดดังนี้

4.1 การเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ คือ การเรียนรู้ที่ผ่านประสบการณ์โดยตรงจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการเรียนรู้ได้มากที่สุด

4.2 การเรียนรู้เพื่อจิตวิญญาณความเป็นครู เป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองจากข้างใน หรืออุทิศภาวะความเป็นครู ให้เป็นครูที่สมบูรณ์ โดยครูรู้จักตนเอง เพื่อที่จะเข้าใจผู้เรียนที่มากกว่า ความรู้ แต่เรียนรู้ผู้เรียนในความเป็นมนุษย์ ความฉลาดทางอารมณ์ เมื่อครูมีความเข้าใจในตนเองแล้ว จึงจะสามารถเข้าใจผู้เรียนได้ จนสามารถจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้

5. ชุมชนกัลยาณมิตร (Caring community) มีลักษณะสำคัญคือ การอยู่ร่วมกันของกลุ่ม คนที่มุ่งเน้นความสุขทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกัน มีลักษณะวัฒนธรรม แบบวัฒนธรรมเปิดเผย ที่ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ มีความไว้วางใจ และเคารพซึ่งกันและกัน มีความเอื้ออาทร เกื้อกูลกัน สมาชิกร่วมกันทำงานแบบอุทิศตนเพื่อวิชาชีพ มีเจตคติทางบวกต่อการศึกษาและผู้เรียน

6. โครงสร้างสนับสนุนชุมชน (Supportive structure) โครงสร้างของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ต้องใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรแทนวัฒนธรรมแบบราชการ และเป็นวัฒนธรรมที่ ส่งเสริมวิสัยทัศน์ การดำเนินการที่ต่อเนื่องและยั่งยืน มีโครงสร้างการบริหารงานชุมชนแบบปกระองตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างครูผู้สอนกับฝ่ายบริหาร มีการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาที่เน้นรูปแบบทีมงานเป็นหลัก จัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และการอยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุข เน้นความคล่องตัวในการดำเนินการจัดการกับเงื่อนไขความขัดแย้ง และมีระบบสารสนเทศ ของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2558, น. 40) กล่าวว่า การดำเนินงานชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพจาก แนวคิดของนักวิชาการ พบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 5 ประการที่เป็นปัจจัยเงื่อนไขของการดำเนินงาน ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประมวลได้ดังนี้(Hord, 1997; DuFour, 2004; SouthwestEducational Development Laboratory, 2000)

1. ความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน (supportive and shared leadership) สำหรับ ประเด็นนี้ ความเป็นผู้นำไม่ได้ผูกขาดอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียน โดย PLC มุ่งส่งเสริมให้สมาชิกทุกคน โดยเฉพาะครูได้เป็นผู้นำเพื่อเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สำหรับผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้ ส่งเสริมสนับสนุนและผู้นำการเรียนรู้ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใจกว้าง และยินดีต่อบทบาทความเป็นผู้นำ ทางวิชาการของครูซึ่งบรรยากาศเช่นนี้จะช่วยให้ครูรู้สึกว่าได้รับเกียรติมีความภาคภูมิใจ และสามารถ แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

2. การเรียนรู้ร่วมกันและประยุกต์ใช้ความรู้(collective learning and the application of that learning) หัวใจสำคัญของ PLC อีกประการหนึ่งคือ การเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่ง PLC จะเปลี่ยน วัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างคิดต่างคนต่างทำการเรียนรู้ร่วมกัน และที่สำคัญคือการนำ ความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ร่วมกันไปพัฒนาผู้เรียน โดยการดำเนินการดังกล่าวต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

3. ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วม (shared values and vision) เป็นองค์ประกอบสำคัญของ PLC โดยผู้บริหารและครูต้องร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้ทิศทางและเป้าหมายเดียวกันในการดำเนินการ โดยเป้าหมายหลักของการดำเนินงานก็คือการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

4. เงื่อนไขที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (supportive conditions for the maintenance of the learning community) หรืออีกนัยหนึ่งคือการจัดสภาพแวดล้อมให้ส่งเสริมสนับสนุนต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ซึ่งได้แก่ การจัดบรรยากาศให้ครูในโรงเรียนได้มาพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และอีกส่วนหนึ่งคือ การจัดโครงสร้างหรือระเบียบกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เช่น กำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงานให้อยู่ในรูปคณะกรรมการการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

5. การแบ่งปันการปฏิบัติ(Shared practice) เป็นองค์ประกอบสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้ PLC เติบโต มั่นคง ยั่งยืน โดยเฉพาะการแบ่งปันเทคนิควิธีการสอนที่ดีให้เพื่อนครูได้นำไปใช้และการแบ่งปันจะเกิดขึ้นได้ก็ต้องอาศัยองค์ประกอบที่กล่าวถึงแล้วข้างต้น คือ การมีผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปัน การจัดบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสนิสนมคุ่นเคยของครูในโรงเรียนความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างจริงจัง รวมทั้งการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมของทุกคนในโรงเรียน

ฐานัฎฐ์ อุดมศรี (2558, น. 11) กล่าวว่า องค์ประกอบของการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1. การสนับสนุนและการแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำ
2. การสนับสนุนปัจจัยแวดล้อม
3. การกำหนดและแลกเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายในการปฏิบัติร่วมกัน
4. การปฏิบัติงานแบบร่วมมือ
5. การปฏิบัติที่มุ่งผลลัพธ์เพื่อการเรียนรู้ของนักเรียนและครู
6. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสะท้อนวิธีปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2558, น. 1) กล่าวว่า องค์ประกอบของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ได้แก่

1. ต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน หมายถึง มีเป้าหมาย ทิศทางเดียวกัน มุ่งสู่การพัฒนาการเรียนการสอนสู่คุณภาพผู้เรียน
2. ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมมือ หมายถึง ต้องเปิดใจ รับฟัง เสนอวิธีการนำสู่การปฏิบัติและประเมินร่วมกัน Open เปิดใจรับและให้ care และ Share

3. ต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ต้องเน้นการทำงานที่เปิดโอกาสการทำงานที่ช่วยเหลือกันมากกว่าการสั่งการ มีชั่วโมงพูดคุย

4. การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ หมายถึง การเรียนรู้การปฏิบัติงานและตรงกับภาระงานคือ การสอนสู่คุณภาพผู้เรียน

Senge (1990) กล่าวว่า แนวคิดการพัฒนางานองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเชื่อว่าหัวใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้คือการเสริมสร้างวินัย 5 ประการ The Fifth Discipline ให้เกิดผลจริงจางในรูปของการนำไปปฏิบัติแก่บุคคล ทีม และองค์การอย่างต่อเนื่องและทุกระดับซึ่งประกอบด้วย

1. ความมุ่งมั่นแห่งตน (Personal Mastery) องค์กรแห่งการเรียนรู้เกิดจากการเรียนรู้ระดับปัจเจกบุคคลที่เน้นการเรียนรู้ในที่ทำงาน (Work Place Learning) การเรียนรู้กระบวนการทำงาน (On the Job Learning) ที่มุ่งมั่นสร้างสรรค์ความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานจนสามารถสร้างสรรค์ผลงาน และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องการฝึกฝนการเรียนรู้อยู่เสมอและศักยภาพการเรียนรู้ของบุคลากรจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนางานองค์กรแห่งการเรียนรู้

2. รูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) เป็นความคิดความเข้าใจที่บุคคลมีต่อหน่วยงานและองค์กรซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล แบบแผนความคิดมีพลังที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้การตีความ และต่อพฤติกรรม ความเชื่อที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจและการกระทำ Mental Models มี 3 ลักษณะคือ เจตคติทัศนคติและกระบวนทัศน์ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวเป็นปัจจัยสำคัญต่อความริเริ่มสร้างสรรค์และความคิดในการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

3. การสร้างและสานวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) องค์กรต้องสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ทุกคนรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์องค์กรเพื่อพัฒนาภาพในอนาคตและความต้องการในการมุ่งสู่ความปรารถนา ร่วมกันของสมาชิกภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันทั้งองค์กรจึงจะเกิดผลในเชิงปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

4. การเรียนรู้ของทีมร่วมกัน (Team Learning) เป็นการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในองค์กรโดยแต่ละคนเรียนรู้ด้วยตนเองแต่ละคนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน มีการเรียนรู้ร่วมกัน มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่มนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกันและประสานสัมพันธ์กันได้อย่างดี

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) การมีวินัยที่สำคัญสูงสุดคือการมีความคิดเชิงระบบ Senge เน้นว่าแม้ประเพณีปฏิบัติในวินัยทั้ง 4 ประการที่กล่าวมาข้างต้นก็ต้องทำอย่างเป็นระบบการคิดอย่างเป็นระบบเป็นวิธีการคิดการอธิบาย และการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นด้วยการเชื่อมโยงเรื่องราวต่าง ๆ อย่างเป็นระบบโดยอาศัยองค์ความรู้สหวิทยาการนำมาบูรณาการเป็นองค์ความรู้ใหม่ วิธีการคิดเชิงระบบเป็นการคิดแบบเป็นวงจรจากเหตุไปสู่ผลและผล

กลายเป็นเหตุเป็นวงจรเสริมแรง ซึ่งทุกองค์ประกอบจะเป็นตัวเสริมศักยภาพอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นพลังขับเคลื่อน

Hord (1997) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. การสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Supportive and Shared Leadership)
2. การรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ (Collective Creativity)
3. การแบ่งปันคุณค่าและวิสัยทัศน์ (Shared Values and Vision)
4. การจัดสภาพที่เอื้ออำนวย (Supportive Conditions)
5. การแบ่งปันบทเรียนส่วนบุคคล (Shared Personal Practice)

DuFour & Eaker (1998) กล่าวว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน มีทั้งหมด 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์
2. การมีวัฒนธรรมร่วมมือกันที่เน้นไปที่การเรียนรู้
3. การรวบรวมการค้นหา การปฏิบัติที่ดีที่สุด และ สภาพปัจจุบัน
4. การเน้นที่การลงมือทำเรียนรู้จากการปฏิบัติ
5. ความมุ่งมั่นเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. การเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของผู้เรียน

จึงสรุปได้ว่า ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) มีองค์ประกอบดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดทิศทางของการทำงานและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน
2. ภาวะผู้นำร่วม (Shared Leadership) ที่ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีบทบาทในการนำและการตัดสินใจร่วมกัน เกิดการกระจายอำนาจและสร้างพลังในการเปลี่ยนแปลง
3. การทำงานร่วมกันแบบทีม (Collaboration/Team Learning) ที่เน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปราย และการสร้างองค์ความรู้ร่วมเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Dialogue / Shared Practice) ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง การปรับปรุงวิธีสอน และการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในหมู่ครู
5. การจัดสภาพแวดล้อมและโครงสร้างที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Supportive Conditions) เช่น การจัดเวลา ทรัพยากร และวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง และ
6. การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการดำเนินงาน PLC

โดยทุกองค์ประกอบล้วนมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนรู้และสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนในสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

1. การแบ่งปันความคิด (Think Pair Share) คือ เป็นวิธีการเรียนรู้ร่วมกันด้วยกระบวนการอภิปรายร่วมกันของสมาชิกในกลุ่ม โดยใช้คำถามเป็นตัวกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มได้ร่วมกันคิด เมื่อได้ครุ่นคิดแล้วให้นำแลกเปลี่ยนกับคู่คิดของตน เมื่อความคิดนั้นตกผลึกแล้วจึงนำเสนอความคิดของตนเองเสนอต่อสมาชิกในกลุ่มต่อไป

2. การระดมพลังสมอง (Brain Storm) คือ เป็นวิธีการเรียนรู้โดยการเสนอความคิดของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง หรือพัฒนางานให้ดีขึ้น ในการระดมสมองจะเป็นเปิดโอกาสให้สมาชิกในกลุ่มทุกคนได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ โดยที่สมาชิกที่เหลือร่วมรับฟังอย่างลุ่มลึกและไม่มีการโต้แย้ง หรือการวิพากษ์ วิจารณ์ใด ๆ เกี่ยวกับความคิดของสมาชิกในกลุ่ม

3. การทำ Before Action Review (BAR) คือ การพูดคุยกันของสมาชิกในกลุ่มกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการทำการกิจกรรม โดยมุ่งเน้นประเด็นไปที่เป้าหมายของการทำการกิจกรรมนั้น ซึ่งประกอบไปด้วย เป้าหมายของกลุ่มและเป้าหมายของตนเอง เพื่อให้การทำงานต่าง ๆ ประสานเข้ากันได้ดีทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ยังทำให้สมาชิกในกลุ่มสามารถที่จะปรับเปลี่ยนการดำเนินการของกิจกรรมนั้น ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำการกิจกรรมได้ด้วยการพูดคุย

4. การทำ After Action Review (AAR) คือ การพูดคุยหลังจากสมาชิกทำการกิจกรรมเสร็จเรียบร้อยแล้ว ซึ่งในการพูดคุยจะเป็นการตอบคำถามต่าง ๆ ดังนี้ เป้าหมาย (ของทีมงาน และของตนเอง) ในการทำงานนี้ คืออะไรบ้าง (ก็คือมาจาก BAR นั้นเอง) เป้าหมายข้อใดที่บรรลุผลเกินคาด (ได้ผลดีเกินคาด) เพราะเหตุใด เป้าหมายข้อใดที่บรรลุผลน้อย หรือไม่ได้ผลเลย เพราะเหตุใดหากจะมีการทำงานเช่นนี้อีกมีคำแนะนำให้ปรับปรุงตรงไหนบ้าง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งหมด

แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ความหมายสัมพันธระหว่างบุคคล

จากการศึกษาความหมายสัมพันธระหว่างบุคคล มีนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีความหมายดังนี้

แสงทอง ประสุพรรณ (2541, น. 21) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการติดต่อเกี่ยวข้องกับบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อทำความรู้จักกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน

นฤมล อึ้งเจริญ (2552, น. 16) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลมีความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และการเปลี่ยนแปลงจากการพึ่งพาตนเองไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งการอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ได้แก่ ความสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นได้ และการมีน้ำใจกว้าง การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนการให้และการรับ

ชารีนา อาลี (2556, น. 19) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการติดต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสองฝั่งตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีสัมพันธที่ดีต่อกัน มีความเข้าใจและสามารถยอมรับในความแตกต่างของบุคคลคนอื่น รู้จักให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนเมื่อบุคคลอื่นต้องการความช่วยเหลือ ความสัมพันธ์อาจเป็นแค่ช่วงระยะเวลาหนึ่งหรือระยะเวลายาวเป็นแรมปี

ธาริณี จันทรหอม (2556, น. 33) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง เป็นกระบวนการที่มนุษย์ใช้ติดต่อกันโดยทั้งทางตรงและทางอ้อม มีการพึ่งพาซึ่งกันและกัน สามารถยอมรับความแตกต่าง มีการไว้วางใจ การช่วยเหลือและการยอมรับ เพื่ออยู่ในกรอบของวัฒนธรรมหรือสังคมเดียวกัน

จันจิรา สาสะกุล (2557, น. 3) กล่าวว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสองคนหรือมากกว่านั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องซึ่งกันและกันและการติดต่อสื่อสารกันโดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยที่บุคคลที่สัมพันธ์กันนั้นจะได้รับผลกระทบซึ่งกันและกัน

จึงสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันผ่านการติดต่อสื่อสาร ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันในการอยู่ร่วมกันในสังคมหรือวัฒนธรรมเดียวกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจ การยอมรับความแตกต่าง การไว้วางใจ และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังสะท้อนถึงความสามารถในการปรับตัว การพึ่งพาอาศัย และการมีน้ำใจต่อกัน เพื่อส่งเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship Theory)

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นผลรวมของการปฏิบัติความประพฤติระหว่างบุคคลซึ่งเกิดจากการที่บุคคลได้ร่วมกันทำกิจกรรม และมีส่วนร่วมในด้านการติดต่อสื่อความหมายความร่วมมือการเปลี่ยนแปลง การแก้ปัญหาและการจูงใจซึ่งกันและกัน (ปรียาพร วงศอนุตรโรจน, 2544, น. 115 -117) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นมีหลายทฤษฎี สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ กล่าวถึงทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชุทซ์ และทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของฮัลลิแวน

1. ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชุลทซ์

ชุลทซ์ (Schultz, 1960, p.57-60) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและได้สร้างเป็นทฤษฎีทิศทางสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเบื้องต้น (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation ; FIRO) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายพฤติกรรมระหว่างบุคคลในความหมายของการเข้ากันได้ของบุคคล โดยธรรมชาติสังคมของมนุษย์ต้องการการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ซึ่งความต้องการนี้เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับความต้องการทางสรีระ การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่เป็นความสัมพันธ์อันก่อให้เกิดความพึงพอใจ ชุลทซ์ได้รวบรวมรูปแบบของลักษณะสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเบื้องต้น โดยมีข้อตกลงของทฤษฎีนี้ว่า มนุษย์ต้องการมนุษย์ (people need people) เนื่องจากมนุษย์ทุกคนอยู่ในสังคม จึงต้องมีการปรับตัวให้เข้ากันได้กับเพื่อนมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

โดย ชุลทซ์ กล่าวว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดขึ้นได้จากความต้องการพื้นฐานของบุคคล 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความเป็นพวกพ้อง (Inclusion) หมายถึง ความต้องการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนเป็นคนในกลุ่มเดียวกัน และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นบุคคลจะแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับความสนใจ โดยพยายามสร้างชื่อเสียง ทำตนเป็นที่ยอมรับนับถือและมีเกียรติ เป็นต้น

2. ความต้องการมีอำนาจควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการตัดสินใจของบุคคลที่ต้องการมีอิทธิพลและมีอำนาจเหนือผู้อื่น ดังนั้นบุคคลที่ต้องการควบคุมผู้อื่น จะพยายามแสดงความสามารถของตนเองพร้อมกับการแสดงการต่อต้านและปฏิเสธการคุกคาม

3. ความต้องการความรักใคร่ชอบพอ (Affection) หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ส่วนตัวที่เกิดขึ้นระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์โดยจะแสดงออกด้วยความปรารถนาดีความเป็นมิตร การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การสร้างความผูกพันทางอารมณ์ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความใกล้ชิดสนิทสนมและได้รับสิ่งเหล่านั้นตอบกลับมา

หลักการของชุลทซ์มีอยู่ 4 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และในพฤติกรรมทางสังคมที่สำคัญ 3 เรื่อง คือ ความเป็นพวกพ้อง ความมีอำนาจควบคุม และความรักใคร่ชอบพอซึ่งความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้จะผสมผสานและแสดงออกมาเป็นสัดส่วนที่อธิบายได้

2. พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จะมีลักษณะเหมือนพฤติกรรมตามประสบการณ์มาก่อนหน้านี้ ซึ่งมักจะเป็นความสัมพันธ์ที่เคยมีกับครอบครัวมาก่อนนั้นคือการติดต่อสัมพันธ์ของบุคคลมีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในครอบครัว รูปแบบ

พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการสัมผัสกับบุคคลอื่นในสังคมมักจะลอกเลียนแบบมาจากประสบการณ์ในวัยเด็กหรือพฤติกรรมของบิดา มารดา

3. ความผสมกลมกลืนกันอย่างพอดีระหว่างความต้องการทั้ง 3 ด้านในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงไว้ซึ่ง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการสร้างความสามัคคีขึ้นภายในกลุ่มบุคคล

4. มนุษย์มาอยู่ร่วมกันผูกพันเป็นกลุ่มได้จะต้องผ่านขั้นตอนของความเป็นพวกพ้อง ความมีอำนาจควบคุมและความรักใคร่ชอบพอกัน เมื่อสิ้นสุดกระบวนการกลุ่ม ความต้องการของกลุ่มก็จะค่อย ๆ ถอยกลับจากรักใคร่ชอบพอกันไปสู่ขั้นต้น คือความเป็นพวกพ้อง

นอกจากทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของซูทซ์แล้วยังมีทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ได้รับความนิยมและนำมาใช้ในการอธิบายในทางการศึกษา คือทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของนักจิตวิทยาที่ชื่อเฮนรี สแตค ซัลลิแวน (Harry Stack Sullivan)

2. ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของซัลลิแวน (Interpersonal Relationship Theory of Harry Stack Sullivan)

โดยซัลลิแวน(Sullivan) กล่าวว่า “บุคลิกภาพของมนุษย์เป็นผลพวงมาจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล” และเขายังอธิบายว่า มนุษย์เราอยู่ภายใต้อิทธิพลของความสัมพันธ์กับผู้อื่นตั้งแต่แรก

เกิดออกมาเป็นตัวตน จนกระทั่งวาระสุดท้ายของชีวิต มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ไม่สามารถที่จะหลีกเลี่ยงหรือตัดขาดความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ได้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2539, น. 63) ซึ่งจากลักษณะดังกล่าว สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจึงเป็นโครงสร้างที่สำคัญของบุคลิกภาพ

โครงสร้างบุคลิกภาพ

ซัลลิแวน(Sullivan) ได้อธิบายว่า โครงสร้างบุคลิกภาพมีหลากหลาย เป็นผลระหว่างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อาจเป็นบุคคลที่มีตัวตนจริง ๆ หรือบุคคลในความคิดฝัน เช่น ดารา นักแสดง หรือบุคคลที่รู้จักจากการอ่าน เช่น นวนิยาย บุคคลในประวัติศาสตร์เขากล่าวว่าสวนต่าง ๆ ของโครงสร้างบุคลิกภาพมนุษย์เช่น ความเชื่อ ความใฝ่ฝัน ค่านิยม ความปรารถนาของชีวิต ลักษณะอารมณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ล้วนแล้วแต่ถูกหล่อหลอมมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งสิ้น (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2539, น. 65-66) จากการศึกษาโครงสร้างของบุคลิกภาพ เป็นการศึกษาที่แตกต่างกันของแต่ละคน ซึ่งสามารถแบ่งได้แบบหยาบ ๆ 3 ประการคือ

1. กระบวนการปรับเปลี่ยนพลังงาน (Dynamism) คือพฤติกรรมที่เป็นความเคยชินในด้านความสัมพันธ์กับคนอื่น เช่น ชอบรับใช้ช่วยเหลือบุคคลอื่น ชอบเอาเปรียบ ชอบบ่นให้ใคร ๆ เห็นอกเห็นใจ ฯลฯ ศูนย์กลางของกระบวนการปรับเปลี่ยนพลังงานคือ ระบบตัวตน (Self System) หรือ Self ซึ่งเป็นกระบวนการที่พัฒนามาจากวิธีการป้องกันตนเอง เพื่อให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นดำเนินไปอย่างราบรื่น ความสัมพันธ์กับพ่อแม่ ทำให้เด็กเรียนรู้ว่าพฤติกรรมไหนที่พ่อแม่พอใจ หรือไม่พอใจ

การเรียนรู้ลักษณะนี้จะช่วยให้เด็กตัดสินใจว่า ตนเองเป็นคนดีหรือคนเลวตามคำบอกเล่าของพ่อแม่ ทำให้เด็กพัฒนาภาพของตนเอง (Self) การหลีกหนีความจริงเช่น การพูดปด เสแสร้ง ทำมารยา อ่อน ฯลฯ เด็กทำเพื่อผ่อนคลายความกดดันต่าง ๆ ทางอารมณ์ และความคิดของเขาซึ่งลักษณะดังกล่าวอาจเป็นนิสัยติดตัวเป็นส่วนหนึ่งของ Self และของบุคลิกภาพ ขึ้นอยู่กับลักษณะความสัมพันธ์ของเด็กกับพ่อแม่

2. กระบวนการสร้างภาพบุคคล (Personification) คือมโนภาพของบุคคลวาดเป็นภาพตัวเอง เป็นภาพคนอื่นที่มีสัมพันธ์ภาพกับตัวเอง โดยจะมีความเกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้งกับความรู้สึก เจตคติและความคิดที่บุคคลมีขึ้น เนื่องจากได้รับประสบการณ์ทางด้านความพึงพอใจและวิตกกังวล และมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ของบุคคลที่เคยได้รับจากบุคคลอ้างอิง และสร้างภาพบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับได้ผลิต อันจะทำให้บุคคลมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตนกับบุคคลอื่น นั่นก็คือ บุคคลสามารถที่จะประเมินตนเองได้ตั้งนั้นภาพก็จะเกิดขึ้น

3. กระบวนการคิด (Cognitive Process) ชัลลีแวนเชื่อว่า กระบวนการคิดเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างบุคลิกภาพ ซึ่งมี 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

3.1. ประสบการณ์โปรโตแทกซิก (Prototaxic) เป็นประสบการณ์ที่ยังไม่ได้พัฒนา ปรับปรุงเป็นความคิดระดับทารก เกี่ยวกับการรับรู้ด้านประสาทสัมผัสความรู้สึกที่เกิดขึ้นในทันทีทันใด โดยปราศจากการเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมและในที่สุดบุคคลไม่สามารถรำลึกได้อีก

3.2. ประสบการณ์พาราแทกซิก (Parataxic) เป็นประสบการณ์ที่ต่อเนื่องจาก ประสบการณ์โปรโตแทกซิก บุคคลเริ่มเชื่อมโยงสิ่งแวดล้อมใหม่มีความสัมพันธ์เป็นประสบการณ์ได้ แยกได้ว่าสิ่งใดคือตนเอง สิ่งใดที่ไม่ใช่ตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะการเข้าใจสัมพันธ์ภาพระหว่างสิ่งต่าง ๆ

3.3. ประสบการณ์ซินแทกซิก (Syntactic) เป็นประสบการณ์ขั้นสูงสุดของบุคคลเริ่มเรียนรู้ติดต่อโดยใช้ภาษา คำพูด สัญลักษณ์ มีผลให้บุคคลสามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้อย่างมั่นคง

ชัลลีแวน เน้นสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในสังคม เพราะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมขึ้น เขาเน้นความมั่นคงและสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่ดี เพื่อสุขภาพจิตสังคมสมบูรณ์ การมีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลที่ไม่ดีจะก่อให้เกิดปัญหามากมาย อันเป็นผลมาจากการขาดความพึงพอใจ

เบเยอร์และมาร์แชล (Beyer & Marshall, 1981, p. 663-665) ซึ่งมีแนวคิดเกี่ยวกับสัมพันธ์ภาพในการทำงานร่วมกันภายในกลุ่มวิชาชีพเดียวกัน ซึ่งได้กล่าวถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในวิชาชีพเดียวกันในทางบวกหรือในรูปแบบการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันภายในกลุ่มบุคลากรเป็นลักษณะของมิตรภาพ ความเป็นเพื่อน และเอกลักษณ์ร่วม อันจะก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพลังอำนาจทางวิชาชีพ โดยมีมุมมองแบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ มิติความ

เป็นวิชาชีพ มิติการตัดสินใจ และมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ซึ่งมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นมิติที่ได้รับความสนใจน้อยมาก ทั้ง ๆ ที่เป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการทำงานร่วมกันและจากการศึกษาพบว่าทั้งสามมิติมีลักษณะที่สอดคล้องกับทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของชูลทซ์ (Schultz, 1960, p.57-60) โดยที่มิติความเป็นวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการเป็นพวกพ้อง มิติการตัดสินใจสอดคล้องกับความต้องการการมีอำนาจควบคุม และมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสอดคล้องกับความต้องการความรักใคร่ชอบพอ

จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อพฤติกรรมในชีวิตประจำวัน แต่ยังเป็นรากฐานของการสร้างความเข้าใจ การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ซึ่งผู้วิจัยมองว่า แนวคิดเหล่านี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ร่วมกันในองค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

ความสำคัญในการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ธนเดช คุณารักษ์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการที่บุคคลจะต้องมีการสร้างสัมพันธภาพ สรุปได้ดังนี้

1. สัมพันธภาพของบุคคลมีผลต่อสัมพันธภาพของกลุ่ม มนุษย์ต้องอยู่ร่วมกันเป็นสังคม ดังคำกล่าวที่ว่า “บุคคลแต่ละคนอาศัยอยู่ในกลุ่มทำงานและเล่นด้วยกันในกลุ่มร่วมแรกเปลี่ยนและสร้างสรรค์ประสบการณ์ในกลุ่ม” ดังนั้นหากแต่ละบุคคลมีความสมัครสมานสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวกันดีแล้วกลุ่มย่อมจะประสบความสำเร็จในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของกลุ่มด้วย

2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเพื่อการอยู่ร่วมกัน มนุษย์ต้องมีความสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ คนเราเกิดมาไม่มีใครอยู่คนเดียวได้ต่างต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันนั้น ไม่ว่าจะเป็นสังคมที่เล็กที่สุดไปจนถึงสถาบัน องค์กร หรือประเทศ หรือโลกก็ตามล้วนแต่ต้องอาศัยสัมพันธภาพที่ดีต่อกันเท่านั้น จึงจะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานหรือการสร้างผลผลิต เนื่องจากมนุษย์จะต้องมีกิจกรรมหรือการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานทุกอย่าง นอกจากจะอาศัยกระบวนการบริหารที่มีประสิทธิภาพแล้ว สิ่งสำคัญอีกอย่างก็คือการเข้ากันได้ของผู้ร่วมงาน หรือการมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั่นเอง

การสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น นอกจากจะมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลแล้ว ยังมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อีกด้วยดังนั้นบุคคลใดที่มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ง่าย โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตก็มีมากตามมาด้วยเช่นกัน

พนิดา ผกานรินทร์ (2544, น. 65-66) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีดังนี้

1. การพึ่งพาซึ่งกันและกัน (Interdependence) ทั้งสองฝ่ายที่เกี่ยวข้องกันจะมีลักษณะการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ในการที่จะสื่อสาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์ขึ้นมา เพื่อตอบสนองจุดมุ่งหมายของตัวเองและร่วมกันทั้ง 2 ฝ่าย ทั้งนี้โดยพฤติกรรมที่แสดงออกจะมีอิทธิพลและได้รับอิทธิพลจากทั้ง 2 ฝ่าย ที่เกี่ยวข้องกันในลักษณะการพึ่งพา หรือการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

2. ความสัมพันธ์ที่ถาวร (Lasting Duration) ลักษณะสำคัญอีกประการหนึ่งของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการสร้างสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่องตั้งแต่อดีต จวบจนถึงปัจจุบันและแนวคิดที่จะสานความสัมพันธ์ต่อไปจนถึงอนาคต

กล่าวได้ว่า การพึ่งพากันและกัน การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่ถาวรต่อกันทั้ง 2 ฝ่าย นับว่าเป็นลักษณะเด่นของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือ อีกนัยหนึ่งเป็นการสื่อสารที่มีลักษณะที่แตกต่างจากการสื่อสารประเภทอื่น ๆ เพราะจะประกอบด้วยลักษณะเฉพาะที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. มีผู้เกี่ยวข้องเพียงมีกี่คน
2. ผู้เกี่ยวข้องมักมีความใกล้ชิดต่อกัน
3. ผู้สื่อสารสามารถเห็น ได้ยิน สัมผัส และได้กลิ่นซึ่งกันและกันโดยประสาทสัมผัสทั้ง 5
4. มีผลย้อนกลับหรือการตอบสนอง (Feedback) ทันทีทำให้ผู้ส่งสารและผู้รับสารทั้ง 2 ฝ่าย สามารถประเมินประสิทธิภาพหรือผลของการสื่อสารได้ทันที

ชไนเดอร์ (Schneider, 1988, p.85) กล่าวว่า ความสำคัญของการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล การดำเนินกิจการทั้งหลายในชีวิตประจำวันของคนเราจะเห็นว่าเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา เราจะต้องปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ในขณะเดียวกันก็พยายามให้คนอื่นปรับตัวเข้ากับเรา กิจกรรมในชีวิตประจำวันล้วนผลักดันให้เราสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ดังนั้นจึงพบความสำเร็จในหน้าที่การงานและงานอาชีพ ความสำเร็จในชีวิตครอบครัว มิตรภาพระหว่างเพื่อนฝูง เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับเราได้สร้างสัมพันธภาพที่ดีซึ่งกันและกัน การได้รับความสำเร็จ ความสุขความเพลิดเพลินใจ การได้ผจญภัยต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ในชีวิตล้วนเป็นกิจกรรมที่ต้องกระทำร่วมกับคนอื่นทั้งสิ้น และการที่จะไปให้ถึงจุดมุ่งหมายเหล่านี้มาน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนอื่น ๆ ซึ่งเรียกว่า”มนุษย์สัมพันธ์”

จึงสรุปได้ว่า การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงชีวิต การทำงาน และการอยู่ร่วมกันในสังคม เพราะมนุษย์ต้องพึ่งพาและสื่อสารกับผู้อื่นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ สัมพันธภาพที่ดีช่วยส่งเสริมความร่วมมือ ความเข้าใจ และความสามัคคี ทั้งยังเอื้อต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานและความสุขในชีวิต ลักษณะเด่นของสัมพันธภาพที่มีคุณภาพ ได้แก่ ความพึ่งพาซึ่งกันและกัน ความต่อเนื่องในความสัมพันธ์ และการมีปฏิสัมพันธ์ที่จริงใจและตอบสนองต่อกันอย่าง

ทันท่วงที ผู้ที่สามารถสร้างสัมพันธภาพได้ดีจึงมักมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงานมากกว่า

กระบวนการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

การสร้างสัมพันธภาพของบุคคล ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล มีนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีความหมายดังนี้

สมพร สุทัศน์ย์ (2544, น. 118-120) ได้กล่าวถึง กระบวนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้ดังนี้

1. การศึกษาตนเองและผู้อื่น การศึกษาตนเองทำให้บุคคลรู้จักตนเอง เข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งส่วนดีและส่วนบกพร่องของตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด เพราะการสร้างสัมพันธภาพนั้นต้องเริ่มที่ตนเองก่อน ถ้าบุคคลไม่รู้จักตนเองก็ยากที่จะสร้างสัมพันธภาพให้ดีได้ดังนั้นจึงต้องมีการศึกษาตนเอง ซึ่งก็มีหลายวิธีเช่น การส่องกระจก การสอบถามบุคคลอื่น ทั้งนี้การศึกษาตนเองต้องทำด้วยความเที่ยงธรรม และต้องใจกว้างที่จะยอมรับความจริง ส่วนการศึกษาผู้อื่นก็ใช้วิธีเดียวกันคือ การสังเกต ใช้แบบสอบถาม แล้วเปรียบเทียบกับทฤษฎีทางจิตวิทยาก็จะทำให้รู้จักและเข้าใจผู้อื่นได้ดีขึ้น

2. การแก้ไขปรับปรุงตนเอง เมื่อทราบส่วนดีและส่วนบกพร่องของตนเองแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการแก้ไขปรับปรุงตนเอง โดยการวางแผนการปรับปรุงตนเองอย่างมีระบบและอดทน ทั้งนี้การแก้ไขปรับปรุงตนเองต้องทำอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. ศึกษาสภาพวัฒนธรรม ประเพณีและสังคม เมื่อมีความเข้าใจในสิ่งเหล่านี้แล้วนำไปเป็นองค์ประกอบในการสร้างสัมพันธภาพต่อไป

4. ศึกษาหลักการและวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การสร้างมนุษยสัมพันธ์จำเป็นจะต้องยึดหลักวิชาการและหลักการทั่วไปเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งการศึกษานั้นจะต้องให้สอดคล้องกับประเพณีวัฒนธรรม ซึ่งการศึกษาหลักและวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์สามารถทำได้หลายวิธี เช่น

- 4.1 ศึกษาจากเอกสาร ตำราต่าง ๆ
- 4.2 ศึกษาจากงานวิจัย
- 4.3 ศึกษาจากประวัติของผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีชื่อเสียงในวงการธุรกิจและสังคม
- 4.4 สังเกตพฤติกรรมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสังคม
- 4.5 สัมภาษณ์ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- 4.6 เข้าร่วมการฝึกอบรมด้านการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลหรือมนุษยสัมพันธ์

5. นำหลักและวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไปใช้ในชีวิตจริง เมื่อทำตามขั้นตอนทั้ง 4 ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จึงฝึกการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในชีวิตจริง

สุพร เกิดสว่าง (2542, น. 17-21) ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการสร้างสัมพันธภาพไว้ว่า เริ่มด้วย

- 5.1 ความรู้สึกสนใจถูกใจ

5.2 การเริ่มต้นสนทนา

5.3 การสนทนาต่อเนื่อง

5.4 การรักษาความสัมพันธ์ให้ยืนยาว

5.5 การเลิกลมหรือเสื่อมคลายความสัมพันธ์

สุภาพรณ โคตรจรัส (2527, น. 287) ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยในการสร้างสัมพันธภาพดังนี้

1. การมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน สัมพันธภาพจะยั่งยืนก็ต่อเมื่อ สัมพันธภาพนั้นสนองความต้องการของบุคคลทั้งสองฝ่ายได้ ไม่ว่าจะเป็นความต้องการเพื่อความรัก เป็นที่ยอมรับของสังคม ความรู้สึกมีคุณค่าและศักดิ์ศรี ดังนั้น การมีวัตถุประสงค์และความต้องการร่วมกัน จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญยิ่งในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น

2. การเคารพในสิทธิและความเป็นตัวของตัวบุคคล สัมพันธภาพอาจแตกร้างได้ถ้าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งล่วงล้ำสิทธิและไม่ยอมให้อีกฝ่ายหนึ่งเป็นตัวของตัวเอง คนที่สนิทอาจเลิกคบกันได้

3. โครงสร้างและแบบแผนของสัมพันธภาพทางสังคม โดยทั่วไปมักมีโครงสร้างและลักษณะการติดต่อสื่อสารเฉพาะอย่างที่เป็นที่ตกลงสอดคล้องต่อกัน เช่น สัมพันธภาพระหว่างเพื่อน มารดากับบุตร เป็นต้น โครงสร้างและแบบแผนการติดต่อสื่อสารจะขึ้นอยู่กับผู้ที่อยู่ในสัมพันธภาพนั้น ๆ เป็นราย ๆ ไป ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย

4. องค์ประกอบของการติดต่อสื่อสาร ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่

4.1 ภูมิหลังและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เช่น การศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจระดับเดียวกัน มักมีภาษาที่สื่อสารระดับเดียวกัน

4.2 การเลือกรับรู้โดยให้ความสนใจเฉพาะข้อความบางตอน ทำให้ไม่ได้ข้อเท็จจริงทั้งหมดซึ่งทำให้เกิดการตีความที่ผิดพลาด

4.3 อารมณ์และความรู้สึกในขณะที่มีการรับรู้ปัจจัยในสิ่งแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์หรือบุคคลที่ก่อให้เกิดอารมณ์ต่าง ๆ เช่น ความมั่นใจ ความกลัว ความโกรธ เป็นต้น อาจทำให้เกิดการรับรู้และตีความที่ผิดพลาดได้

4.4 ความไม่ไวต่อการรับรู้ส่วนใหญ่อารมณ์ที่ซ่อนเร้นอยู่ในข้อความต่าง ๆ มีความสำคัญยิ่งกว่าข้อความที่สื่อสารออกมา ไม่สามารถรับรู้ถึงอารมณ์ที่ซ่อนเร้นอยู่อาจทำให้รับรู้และตีความผิดพลาดได้

5. การรู้จักตนเองและสิ่งแวดล้อมให้กระจ่าง ได้แก่

5.1 การรับรู้ตนเองตามความเป็นจริงซึ่งจะนำไปสู่การยอมรับตนเอง

5.2 การรับรู้ผู้อื่นได้ตามความเป็นจริง จะนำไปสู่การยอมรับในตัวจริงของผู้อื่น

5.3 การรับรู้สัมพันธภาพตามความเป็นจริง ซึ่งสัมพันธภาพจะยืดยาวได้ ถาสมองความตองการและก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกันทั้งสองฝ่ายดังนั้นจึงตองพยายามขจัดปญหาในการติดตอสื่อสารที่เกิดขึ้น

6. การหวงใยในสวัสดิภาพของผู้อื่น ซึ่งอาจแสดงออกโดยการพูดหรือการกระทำอาจพูดปลอบใจ แสดงความหวงใยในความช่วยเหลือ จะช่วยสร้างสัมพันธภาพให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น

7. การซื่อสัตยตอบุคคลอื่นและตนเอง การเป็นตัวของตัวเองและซื่อสัตยตอความคิดเห็นและความเชื่อของตนเองนั้นเป็นสิ่งสำคัญ บุคคลไม่ควรหลีกเลี่ยงที่จะพูดคุยความจริงเพียงเพราะไม่กล้าเผชิญความขัดแย้งและมีการยอมรับนับถือด้วยว่าผู้อื่นก็ยอมกล้าเผชิญความจริงและหาทางแก้ไขปญหาได้ในทางสร้างสรรค์ อย่างไรก็ตามความจริงที่พูดตองแสดงให้เห็นถึงความเคารพในความเป็นตัวของตัวองและผู้อื่น ควรคำนึงถึงความต้องการและความรู้สึกของผู้อื่น พรอมทั้งแสดงความหวงใยและเป็นมิตรอย่างจริงใจด้วยความหวังดี

จึงสรุปได้ว่า การสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเป็นทักษะที่ต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเริ่มจากการรู้จักตนเอง เข้าใจจุดแข็งจุดอ่อน และพร้อมเปิดใจยอมรับความจริง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมให้สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ โดยผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีมักเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และแสดงออกในเชิงสร้างสรรค์ตามบริบทของวัฒนธรรมและสังคมอย่างเหมาะสม การพัฒนาสัมพันธภาพควรประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ เช่น การเรียนรู้ผ่านเอกสาร งานวิจัย การสังเกตพฤติกรรม การสัมภาษณ์ผู้มีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ และการฝึกฝนจากประสบการณ์จริง โดยทั้งหมดนี้จะช่วยเสริมสร้างทักษะในการเข้าสังคมและการประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

เบเออร์และมาร์แชล (Beyer & Marshall, 1981, p. 663) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับมิติสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

1. ความมั่นใจและความไว้วางใจ (Confidence and trust) หมายถึงการมีความเชื่อตรงพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ความตรงไปตรงมา การยอมรับให้ความมั่นใจในความสามารถซึ่งกันและกัน ยินดีร่วมงานได้กับเพื่อนร่วมงานทุกคน มีความเชื่อถือให้เกียรติและไว้วางใจเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานร่วมกัน และในการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นและความรู้สึกของตนเองที่มีต่อเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการงานด้วยความเต็มใจ มีความยินดีในการร่วมมือประสานงานระหว่างเพื่อนร่วมงานในวิชาชีพเดียวกัน

2. การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Mutual help) เป็นความเห็นใจที่จะแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แลกเปลี่ยนความรู้แก่กัน เต็มใจช่วยทำงานของเพื่อนร่วมงานให้ดีที่สุดและมีความ

จริงใจในการช่วยเหลือแบ่งเบาปริมาณงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่ ปกป้องสิทธิประโยชน์และช่วยเหลือกันดูแลและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Mutual support) เป็นความเต็มใจที่จะรับฟังผู้อื่น ให้การยอมรับนับถือยกย่องและให้ข้อมูลย้อนกลับในทางบวกยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยความจริงใจ ให้กำลังใจซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาทั้งในด้านส่วนตัว และด้านการทำงาน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานและการปรับปรุงงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างดีที่สุด สนับสนุนแหล่งประโยชน์ต่อการสร้างสมรรถภาพของเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นการแสดงความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ

4. ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ (Friendliness and enjoyment) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านส่วนตัวและด้านการทำงาน การแสดงออกซึ่งความอบอุ่นในการทำงานร่วมกัน ทำงานด้วยความรู้สึกสบายใจ มีการผ่อนคลาย มีการติดต่อกันแบบตัวต่อตัวโดยการแสดงออกซึ่งความเคารพแก่กัน ให้ความสนใจและห่วงใย บุคคลอื่น ซึ่งจะมีการแสดงออกโดย มีการร่วมสังสรรค์ทั้งงานภายในองค์กรและภายนอกองค์กร สร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นมีทัศนคติที่ดีต่อกัน ส่งเสริมขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่กัน ยิ้มแย้ม แจ่มใสเป็นกันเอง มีการไต่ถามทุกข์สุขของกันและกัน ให้อภัยในความผิดพลาด มีความยินดีต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าหรือมีความสำเร็จในหน้าที่การงานและเรื่องส่วนตัว

5. การทำงานของกลุ่มที่มุ่งเน้นความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Team efforts toward goal achievement) เป็นความร่วมมือกัน กระตุ้นส่งเสริมให้มีการร่วมมือกัน ทำงานร่วมกันภายในกลุ่ม มีการติดต่อประสานงานกัน และกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ทำงานของตนอย่างดีที่สุดและอย่างจริงใจในฐานะเป็นสมาชิกคนหนึ่งของการยอมรับในความแตกต่างของบุคคลยอมรับมาตรฐานของกลุ่ม ส่งเสริมความก้าวหน้าของงานทุกคนที่มีโอกาสใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่มีความต้องการการรวมกลุ่มสูงและมีความรู้สึกว่าการทำงานของกลุ่มงานตนเอง มีผลให้เกิดการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดีที่สุดกำหนดบทบาทของแต่ละคนไว้อย่างชัดเจน สมาชิกแต่ละคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกลุ่มตามความสามารถและมีการทบทวนประเมินผล และแก้ไขผลงานของกลุ่มอยู่เสมอ

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นความต้องการบรรยากาศซึ่งแสดงออกถึงการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนและมองเห็นคุณค่าของผลงานของบุคคลอื่น ซึ่งแสดงออกโดยมีการร่วมมือต่อโครงการใหม่ ๆ วิพากษ์วิจารณ์งานอย่างสร้างสรรค์พยายามปรับปรุงงานอยู่เสมอ จัดการต่อความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์ พรอมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่หากพบวิธีการใหม่และดีกว่าที่เป็นประโยชน์ในการเพิ่มคุณภาพงานให้สำเร็จได้ ชักจูงสมาชิกให้ทุกคน ยอมรับและริเริ่มงานใหม่ และสนับสนุนให้เกิดความสำเร็จของงาน

7. การติดต่อสื่อสารระบบเปิด (Open Communication) เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างอิสระตรงไปตรงมา มีความรู้สึกปลอดภัยในการอภิปรายปัญหาต่อกัน ในทุกเรื่องอย่างเปิดเผยเอื้อเพื่อข้อมูลสำคัญต่อกัน ยอมรับฟังข้อมูลจากบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจ และสามารถจัดการกับข้อขัดแย้งได้อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา สามารถติดต่อสื่อสารแบบตัวต่อตัว จนเป็นปกติวิสัยปรึกษาหารือกันอย่างเป็นกันเอง ทุกคนรับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึงและตรงกันทุกครั้ง มีการประสานงานที่ดีต่อกันมีการแจ้งข้อมูลต่าง ๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอทั้งข้อมูลที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

8. ความเป็นอิสระจากการคุกคาม (Freedom from threat) หมายถึงความสามารถในการพิจารณาขอบเขตของหน้าที่ของแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันด้วยใจสงบและด้วยความจริงใจปราศจากอคติ นั่นคือการสร้างความรู้สึกของการยอมรับเพื่อร่วมงานอย่างจริงใจโดยปราศจากความรู้สึก สูญเสียความมีคุณค่าของตนเองและสูญเสียการติดต่อระหว่างบุคคลมีความรู้สึกปลอดภัยจากเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศที่ปราศจากความเครียดและสามารถให้ข้อติเตียนเพื่อนร่วมงานได้อย่างสร้างสรรค์ มีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง มีอิสระที่จะรับผิดชอบการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน มีความมั่นคงและ สม่่าเสมอของความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีโอกาสเท่าเทียมกันในการพัฒนาตนเอง และมีการได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยอาศัยการพิจารณาจากผลงานเป็นสำคัญ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคนปราศจากการควบคุมกันและกัน มีความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีความมั่นคงสม่ำเสมอ

อีเดลแมน (Edelman, 1993, p.165-173) กล่าวถึง องค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไว้ว่า

1. การยอมรับการกระจายภาระงานอย่างยุติธรรม
2. การเต็มใจให้ความช่วยเหลือเมื่อได้รับคำขอร้องหรือความต้องการความช่วยเหลืออย่างเหมาะสม
3. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎของสถานที่ส่วนรวมอย่างเอาใจใส่
4. การร่วมมือทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้ทุกคน แม้จะไม่ชอบเพื่อนร่วมงานที่ต้องปฏิบัติงานด้วยก็ตาม
5. เคารพในความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงานทุกคน
6. ไม่วิจารณ์เพื่อนร่วมงานอย่างเปิดเผยต่อที่สาธารณะ
7. หลีกเลี่ยงการใส่ร้ายป้ายสี ถูกเกลียดชังเพื่อนร่วมงานต่อผู้บังคับบัญชา

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร โดยครอบคลุมทั้งด้านอารมณ์ สังคม จิตวิทยา และพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกัน โดยสามารถสรุปได้เป็น 5 มิติหลัก ดังนี้

1. ความไว้วางใจและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เป็นรากฐานของการมีปฏิสัมพันธ์ในองค์กร โดยเน้นความซื่อสัตย์ ความเปิดเผย ความเคารพในศักดิ์ศรีของผู้อื่น และการยอมรับในความสามารถซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความรู้สึกันคงและปลอดภัยทางจิตใจในการทำงานร่วมกัน

2. การสนับสนุนและช่วยเหลือกันอย่างเต็มที่ แสดงถึงความร่วมมือ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความสมัครใจในการให้ความช่วยเหลือเมื่อมีความจำเป็น ทั้งในการปฏิบัติงานและในชีวิตส่วนตัว รวมถึงการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวก และให้กำลังใจในการทำงานร่วมกัน

3. การทำงานเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน สะท้อนถึงการยอมรับบทบาทของแต่ละบุคคลในทีม การประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ศักยภาพของสมาชิกในทีมอย่างเต็มที่ และการประเมินผลงานร่วมกัน เพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุดขององค์กร

4. การสื่อสารแบบเปิดและเป็นธรรม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา การเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญต่อการทำงาน การฟังอย่างใส่ใจ และการหลีกเลี่ยงการใส่ร้ายหรือพูดในเชิงลบในที่สาธารณะ ล้วนเป็นการสร้างความไว้วางใจในระดับองค์กร

5. การเคารพความเป็นส่วนตัวและเสรีภาพของแต่ละบุคคลเน้นการอยู่ร่วมกันอย่างสงบ มีพื้นที่ให้แต่ละคนได้ตัดสินใจอย่างอิสระในขอบเขตงานของตน โดยปราศจากการคุกคามหรือการควบคุม และมีโอกาสพัฒนาอย่างเท่าเทียม

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะมีประสิทธิภาพมากหรือน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างด้วยกันทั้งจากตัวบุคคล อาทิเช่น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับ อารมณ์ ความรู้สึก การดิ้นรน การแก้ปัญหา ความขัดแย้ง และทัศนคติและองค์การ และปัจจัยในเรื่องขององค์การเป็นปัจจัยรองลงมา (วัชรามณี กาศ, 2543, น. 21-23) ซึ่งพอที่สรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจากตัวบุคคล

1.1 สภาพร่างกายและสภาพจิตใจ ซึ่งมีการพัฒนาการที่มีความสมบูรณ์ และวุฒิภาวะที่แตกต่างกัน อันเป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็กวัฒนธรรม ศาสนา กล่อมเกลามาให้มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสังคมที่ตนอยู่ก่อให้เกิดเป็นบุคลิกภาพที่เป็นปทัสถานของบุคคลซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบของกิจกรรมายาทและอุปนิสัย (Schneider, 1976, p.175-180) ส่งผลถึงความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น การพยายามเรียนรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น ความสามารถในการไว้วางใจ ให้ความรัก ความชอบ ความเชื่อถือต่อผู้อื่น อันมีผลต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้ดีขึ้น

1.2 การศึกษาและการเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นตัวช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพ เนื่องจากบุคคลที่มีการศึกษาสูงกว่า จะมีโอกาสในการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมากกว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ทำให้เกิดการปรับตัวและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลได้มากกว่า (ฤกษ์นา ศักดิ์ศรี, 2534, น. 45)

1.3 การได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล ทั้งในด้านความต้องการทางสรีระและด้านจิตใจ หากความต้องการนั้นได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอบุคคลจะเกิดความพึงพอใจและมีพฤติกรรมที่ดีต่อบุคคลอื่นตามมาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น (ภฤชนา ศักดิ์ศรี, 2534, น. 45)

1.4 พลังอำนาจในตัวบุคคลมีอิทธิพลต่อสัมพันธภาพของบุคคลอย่างเห็นได้ชัดในบางสัมพันธภาพ เช่น พ่อแม่มีอำนาจในการลงโทษลูก ผู้บังคับบัญชามีอำนาจในการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น แต่พลังอำนาจก็ไม่ได้มีเพียงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเท่านั้น อาจมีทั้งสองฝ่ายก็ได้บุคคลที่ต้องการพลังอำนาจมาจะมีการต่อสู้เพื่อพลังอำนาจนั้นและจะทำให้มีสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้อย่างไม่ยั่งยืน (Sasse, 1975, p. 115-117)

1.5 ทักษะคติของแต่ละบุคคลมีส่วนอย่างมากต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เนื่องจากความรู้สึกนึกคิดและทัศนคติของมนุษย์มีบทบาทขึ้นำการกระทำหรือการปฏิบัติต่อผู้อื่นหากบุคคลมีทัศนคติในทางลบกับบุคคลอื่น มักจะมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติกับบุคคลอื่นอย่างไม่เป็นมิตร เป็นเหตุให้เกิดสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างกัน ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลมีทัศนคติกับบุคคลอื่นในทางบวกแนวโน้มที่บุคคลจะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความใจเกียรติและมีคุณค่าก็จะเกิดขึ้น อันส่งผลให้สัมพันธภาพที่ดีต่อกันตามมาในที่สุด ทักษะความสามารถในการแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่นอันได้แก่ความรู้สึกเปิดเผย ความรู้สึกร่วม การเคารพและยอมรับในผู้อื่น การยอมรับโดยไม่ต้องเห็นด้วยการรู้จักเปิดโอกาสหรือเปิดตัวให้กับบุคคลอื่น หากบุคคลมีการแสดงออกอย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์จะนำไปสู่สัมพันธภาพที่ใกล้ชิด อบอุนแม้ว่าจะเกิดความขัดแย้งขึ้นก็จะสามารถยุติความขัดแย้งลงได้ (Carkhuff & Barenson, 1977, น. 203-207)

2. ปัจจัยจากองค์กร

2.1 ขนาดขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่ โอกาสของบุคคลที่จะมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่นจะน้อยลง เพราะมีข้อปลีกย่อยและรายละเอียดของงานประจำของกลุ่มมากขึ้น ทำให้มีช่องว่างของมิตรภาพมีมากขึ้นตามมา (ภฤชนา ศักดิ์ศรี, 2534, น. 145)

2.2 ระบบงาน งานที่มีการสร้างระบบที่มีการติดต่อประสานงานกันน้อยมีการสร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่เป็นทางการมากเกินไป หรือเป็นการสื่อสารที่ต้องผ่านสื่อ หลายสื่อ การสร้างกฎเกณฑ์ พิธีการและมาตรการขึ้นมากมาย มีขั้นตอนของการติดต่อหลายขั้นตอน การแบ่งแยกกลุ่มบุคคลกันโดยหน้าที่โดยบทบาท หรือโดยกระบวนการนั้น สัมพันธภาพก็เริ่มมีการจำแนกความพิเศษและข้อมูลจำกัดมากขึ้น เพราะต่างคนต่างมีเอกสิทธิ์ในความสัมพันธ์ จะทำให้เกิดความรู้สึกห่างเหิน ไม่ใกล้ชิดสนิทสนม ส่งผลให้สัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดีตามไปด้วย (ภฤชนา ศักดิ์ศรี, 2534, น. 134)

2.3 การสร้างสายสัมพันธ์ภายในองค์กร อาจเป็นไปได้ในรูปแบบของการพบปะ ประชุมร่วมกัน การเปิดโอกาสให้มีการสังสรรค์ทำความรู้จักกันกับคนหมู่มาก ได้เห็นหน้าตาเห็นบทบาท

บุคลิกการวางตัวการพูด การแต่งกายของบุคคล เหล่านี้ล้วนแต่มีส่วนสร้างสรรค์ สัมพันธภาพทางสังคมในทางอ้อม ทำให้เกิดการปรับตัวให้เหมาะสมให้เข้ากับบุคคลอื่น (เปย์รตัน นุซพองใส, 2530, น.78)

2.4 ลักษณะงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น งานที่มีลักษณะที่ต้องร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน จะเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ได้มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น และต้องเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลก็นับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Chickering, 1969, p. 94) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และกล่าววว่าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลขึ้นอยู่กับ

1. ความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น ความอดทนที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลสามารถยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่นและมีใจกว้าง ซึ่งการยอมรับความแตกต่างของบุคคล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การที่บุคคลมีความแตกต่างกัน แต่ละคนมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวนั้นคือแต่ละคนจะแตกต่างจากคนอื่นไป ในเรื่องของจิตใจ สติปัญญา ร่างกาย ซึ่งหมายถึง รูปร่าง ลักษณะ เชื้อชาติ ความสมบูรณ์ เพศ อารมณ์และสังคม หมายถึง การศึกษา เศรษฐกิจ ครอบครัว วัฒนธรรม เกียรติยศ ชื่อเสียง ความเชื่อถือตลอดจนศาสนา ที่นับถือ (สุภาพรณ โคตรจรัส, 2527, น.287) ดังนั้น ในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นจึงไม่ควรคาดหวัง ที่จะให้คนอื่นคิดและปฏิบัติเหมือนเรา ขณะเดียวกัน เราก็ไม่จำเป็นต้องคิดหรือปฏิบัติเหมือนคนอื่น เราต้องพยายามเข้าใจ เปิดใจกว้างและระลึกว่า ความเป็นคนของแต่ละบุคคลจะต้องได้รับความเคารพนับถือ ควรมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลอื่น มีความอดทนในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

2. คุณภาพของสัมพันธภาพ คุณภาพของสัมพันธภาพ หมายถึง ความรู้สึกจากการพึ่งตนเอง หรือการพึ่งบุคคลอื่นไปสู่การพึ่งพาซึ่งกันและกัน ได้แก่การไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ตลอดจนการให้และการรับ ดังนั้นคุณภาพของสัมพันธภาพจะเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลมีความไว้วางใจและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สิ่งสำคัญก็คือบุคคลจะต้องมีความจริงใจต่อกัน เปิดเผยตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความไว้วางใจมั่นใจในตัวบุคคล การไว้วางใจจะเกิดจากการยอมรับ และการเปิดเผยต่อกันอย่างจริงใจ มีการช่วยเหลือเท่าที่ทำได้ หากบุคคลมีการเปิดเผยตนเอง แต่ไม่ยอมรับบุคคลอื่น ความไว้วางใจก็จะไม่เกิดขึ้น

จะเห็นได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะเกิดขึ้นและดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคคลมีความพร้อมทั้งร่างกาย จิตใจ ทัศนคติ และทักษะทางสังคม ขณะเดียวกัน องค์กรควรมีโครงสร้างและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และเติบโตร่วมกันบนพื้นฐานของความไว้วางใจ ความเข้าใจ และการเคารพซึ่งกันและกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

พินดา ผกานรินทร์ (2544, น. 45) กล่าวว่า การประเมินสัมพันธภาพระหว่างบุคคลนั้นสามารถกระทำได้ 2 ลักษณะ คือการวัดปริมาณ และการวัดคุณภาพ

1. การวัดปริมาณ หมายถึง จำนวนครั้งหรือความถี่ของการติดต่อกับบุคคลอื่น เรียกว่าการรวมเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม (Social Integration) ซึ่งปริมาณการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ นั้น การติดต่อสัมพันธ์จะมากหรือน้อยครั้งขึ้นอยู่กับความต้องการด้านมิติสัมพันธ์ของบุคคลนั้นด้วย ซึ่งความหมายของความต้องการด้านมิติสัมพันธ์คือ ทั้งความคิดและพฤติกรรมที่จะสร้างมิตรภาพ รักษามิตรภาพ ชอบและยินดีกับการพบและอยู่ร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นการที่บุคคลต้องการด้านมิติสัมพันธ์สูง จึงมีพฤติกรรมในลักษณะการอยู่ร่วม ติดต่อกับทำงานกับผู้อื่นแตกต่างและมากกว่าบุคคลที่มีความต้องการด้านมิติสัมพันธ์ต่ำ

2. การวัดคุณภาพ หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นหลังจากที่ได้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลหรือเรียกว่าการได้รับแรงสนับสนุนด้านจิตใจ คือ ความรู้สึกว่ามีที่พึ่ง มีคนให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องส่วนตัวการเงิน และการงาน การมีความรู้สึกและความคิดเช่นนี้เกิดขึ้นมาได้แสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นรู้และตระหนักถึงสถานภาพที่ตนมีต่อผู้อื่น คือ รู้ว่าตนเองนั้นมีความสำคัญและมีความหมายต่อผู้อื่น มีบุคคลที่ตนไว้วางใจ สนใจใจด้วย รู้ว่าตนเองนั้นมีพวกพ้องมีความพึงพอใจในการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น จะเห็นว่าการวัดสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในด้านคุณภาพนั้นสามารถที่จะวัดได้สะดวกและได้ผลที่ชัดเจนโดยวัดจากการรับรู้ ความรู้สึกที่แท้จริงของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษามากกว่าด้านปริมาณ

สมพร สุทัศน์ (2544) ได้นำเสนอแนวทางการประเมินสัมพันธภาพผ่านแบบวัดที่สะท้อนกระบวนการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ เช่น การรู้จักตนเองและผู้อื่น การมีเจตคติเชิงบวก การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล แบบวัดนี้เหมาะสำหรับใช้ในบริบทการอบรม ทักษะชีวิต และการพัฒนาศักยภาพการอยู่ร่วมกันในองค์กรหรือสถานศึกษา โดยมีจุดเด่นคือเน้นพฤติกรรมที่แสดงออกจริงและสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝน

Barrett-Lennard (1962) กล่าวว่า Barrett-Lennard Relationship Inventory (BLRI) เป็นแบบวัดสัมพันธภาพที่พัฒนาโดย เพื่อใช้ประเมินคุณภาพของความสัมพันธระหว่างบุคคล โดยเฉพาะในบริบทของการให้คำปรึกษาและจิตบำบัด ตามแนวคิดของ Carl Rogers ที่เน้นความสัมพันธ์ที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางบุคลิกภาพของผู้รับการบำบัด องค์ประกอบหลักของแบบวัดนี้ประกอบด้วย 3 มิติสำคัญ ได้แก่ ความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง (Empathy) การยอมรับอย่างไม่มีเงื่อนไข (Unconditional Positive Regard) และความสอดคล้องของตนแท้ (Congruence)

Leary (1957) ได้พัฒนาแบบวัดลักษณะพฤติกรรมระหว่างบุคคลในรูปแบบ “วงล้อสัมพันธภาพ” (Interpersonal Circumplex) ซึ่งเป็นแบบจำลองที่ประกอบด้วยแกนแนวตั้ง (Dominance–Submission) และแกนแนวนอน (Love–Hate) เมื่อรวมกันแล้วจะได้ 8 กลุ่ม

พฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น ครอบครัว ถ่อมตน เป็นมิตร ก้าวร้าว ฯลฯ แบบจำลองนี้สามารถใช้ในการวิเคราะห์บุคลิกภาพและพฤติกรรมในความสัมพันธ์ทางสังคม ทั้งในบริบทการแนะแนว การให้คำปรึกษา และการประเมินทางคลินิก

Wheeler และ Nezlek (1977) ได้พัฒนาแบบวัดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลในรูปแบบของการบันทึกความสัมพันธ์รายวัน หรือที่เรียกว่า Interpersonal Relationship Scale (IRS) โดยเน้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินคุณภาพของการมีปฏิสัมพันธ์ในแต่ละวันกับบุคคลอื่น ๆ เช่น ระดับความใกล้ชิด ความรู้สึกผ่อนคลาย ความสนุก และความพึงพอใจในการสื่อสาร แบบวัดนี้มีจุดเด่นคือการเก็บข้อมูลตามสถานการณ์จริง และใช้ได้ดีในบริบทของจิตวิทยาสังคม

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า เครื่องมือแบบสอบถามวัดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลตามแนวคิดนักวิชาการข้างต้น สามารถวัดการปฏิสัมพันธ์ ความรู้สึกที่แท้จริงของบุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก

ทฤษฎีเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก

หลังสงครามโลกครั้งที่สองนักจิตวิทยาแถบตะวันตกได้รับมอบหมายหน้าที่เพื่อมุ่งเน้นที่การแก้ไขปัญหา ป้องกันและการรักษาปัญหาทางจิตหรือโรคทางจิตเวช ในขณะเดียวกันปัญหาในเรื่องเหล่านี้ ต่างมีปริมาณมากขึ้นเรื่อย ๆ และการที่สังคมพัฒนามากขึ้นในหลายด้านแต่มนุษย์กลับไม่ได้มีความสุขเพิ่มมากขึ้น จิตวิทยาเชิงบวกจึงเป็นศาสตร์ทางเลือกใหม่ที่มุ่งพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์ให้เป็นผู้มีความสุข โดยมีพื้นฐานของความสุขจากการพัฒนาตนเอง การเป็นคนดี มีมุมมองต่อชีวิตและโลกในเชิงบวก (Martin, 1998) ข้อค้นพบจากผลการวิจัยด้านจิตวิทยาเชิงบวกนั้น จึงเป็นไปเพื่อค้นหาปัจจัยปกป้องหรือเสริมสร้างลักษณะของสุขภาพจิตที่ดีโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และยกระดับความสำคัญของปัจจัยทางจิตวิทยาที่ทำให้แต่ละบุคคล กลุ่มองค์กร และสังคมเติบโตและเจริญก้าวหน้ามากกว่า ที่จะสนใจศึกษาด้านความบกพร่อง ความผิดปกติด้านจิตวิทยาของมนุษย์ ทั้งนี้ ประสพการณ์ของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นช่วงใน เวลาที่ดีหรือร้ายของการใช้ชีวิต จิตวิทยาเชิงบวกได้รับการพิสูจน์ว่าสามารถที่จะเพิ่ม ความสุขในชีวิตให้กับบุคคลได้ (Seligman, et al., 2005)

จิตวิทยาเชิงบวกได้รับความสนใจอย่างมากจากสาธารณชนชาวตะวันตก (Vella, 2011) ผู้คนได้รับแรงบันดาลใจจากการเน้นไปที่อารมณ์เชิงบวกและความเปลี่ยนแปลงของแต่ละคนพร้อมกับความคิดที่ว่าทุกคนเกิดมาพร้อมกับคุณลักษณะที่เข้มแข็งและทุกคนล้วนมีศักยภาพส่วนบุคคล ความคิดดังกล่าวนำไปสู่การศึกษาของงานวิจัยที่เกี่ยวกับความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีโดยมีการ

เชื่อมโยงกับทฤษฎีการที่มีความสัมพันธ์กับพัฒนาสุขภาพในด้านบวก (Lerner, et al., 2010) จิตวิทยาเชิงบวกยังส่งเสริมคุณลักษณะที่เข้มแข็งของแต่ละบุคคล รวมไปถึงทักษะการปรับตัวที่เป็นตัวช่วยในการพัฒนาตนเองอีกด้วย (Seligman, et al., 2013) จากการศึกษาส่งผลให้ ผู้คน เห็นคุณค่าของการช่วยเหลือบุคคลในการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อจัดการกับปัญหาที่จะเกิดขึ้นแทนที่จะรอให้ปัญหานั้นเกิด ซึ่งสิ่งนี้นำไปสู่แนวทางในการรับมือและป้องกันของสถานการณ์ที่ไม่คาดฝันที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต (Sin & Lyubomirsky, 2009)

นักจิตวิทยาจิตวิทยาเชิงบวกให้ความสนใจในประเด็นการ ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องใน 4 ประเด็นหลักด้วยกัน ได้แก่

1. ประสบการณ์เชิงบวก เช่น ความสุข ความสนุกสนาน และภาวะที่ดำเนินไป อย่างราบรื่นของบุคคล
2. จิตลักษณะที่มีความคงทนภายในบุคคล เช่น พรสวรรค์ความสนใจ และ ลักษณะที่เป็นจุดแข็งทางบุคลิกภาพ
3. ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบุคคลกับกลุ่ม เช่น เพื่อน สมาชิกในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน
4. สถาบันที่ส่งผลในเชิงบวกต่อ บุคคล เช่น ครอบครัว โรงเรียน หรือแม้กระทั่ง โครงการพัฒนาเยาวชนต่าง ๆ

ซึ่งข้อค้นพบจาก การศึกษาทางจิตวิทยาเชิงบวก จะช่วยให้เกิดความ เข้าใจถึงการดำเนินไปของพฤติกรรมบุคคลในลักษณะ ต่าง ๆ และจะเป็นแนวทางสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาบุคคลได้ต่อไป (Park & Peterson, 2009)

Fredrickson (2001) ได้ อธิบายบทบาทของอารมณ์ เชิงบวกที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก ผ่านทฤษฎีขยายและสร้างความตระหนักรู้ว่า อารมณ์เชิงบวกสามารถเข้าไปเติมเต็มความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกิดภูมิคุ้มกันทางใจขึ้น การสร้างภูมิคุ้มกันทางใจมีความ เกี่ยวข้องกับจิตวิทยาเชิงบวก เนื่องจากอารมณ์ของมนุษย์สามารถพัฒนาและวางแผนเป้าหมาย ในระยะยาวได้ วิธีหนึ่งที่ช่วยให้สัมผัสกับอารมณ์เชิงบวกคือการค้นหาความหมายของสิ่งดี ๆ จาก เหตุการณ์ที่เป็นความทุกข์ยาก ซึ่งการค้นหาอารมณ์เชิงบวกไม่ใช่แค่ส่งผลทางด้านอารมณ์เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการค้นหาความหมายในเชิงบวกของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

จึงสรุปได้ว่า จิตวิทยาเชิงบวกเกิดขึ้นจากการตระหนักว่าแม้สังคมจะพัฒนาไปมากแค่ไหน แต่ผู้คนกลับไม่ได้มีความสุขเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่จิตวิทยาแบบเดิมมุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหา และรักษาโรคจิต จิตวิทยาเชิงบวกกลับเลือกที่จะมองไปข้างหน้าด้วยการพัฒนาบุคลิกภาพให้ คนมีความสุข โดยเชื่อว่าทุกคนเกิดมาพร้อมกับจุดแข็งและศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้ แนวคิดนี้ได้รับ

ความสนใจอย่างมากในสังคมตะวันตก เพราะมันให้ความหวังและแรงบันดาลใจว่าเราสามารถสร้างชีวิตที่ดีขึ้นได้ด้วยตัวเอง

ความหมายของจิตวิทยาเชิงบวก

จากการศึกษาความหมายของจิตวิทยาเชิงบวก ของนักวิชาการหลายท่าน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ และประภา คงปัญญา (2550) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุขโดยมีพื้นฐานของความสุขจากการพัฒนาตนเองการเป็นคนดีมีมุมมองต่อชีวิตและโลกในเชิงบวก

สายสมร เฉลยกิตติ (2554) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การพัฒนาภาวะจิตใจซึ่งเป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งเป็นลักษณะเฉพาะบุคคลในทางที่ดีซึ่งไปสู่การกำหนดพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้และสามารถจัดการอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ

สิริพร วงษ์โพน (2554) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง คุณลักษณะด้านบวกของแต่ละบุคคลที่มีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้พัฒนาได้นำมาใช้ในการบริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

Seligman & Csikszentmihalyi (2000) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การค้นพบและส่งเสริมพัฒนาศักยภาพพิเศษว่าด้วยความฉลาด หรืออัจฉริยภาพและทำชีวิตที่ปกติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

Luthans และคณะ (2007) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่เป็นจุดเด่นหรือจุดแข็งที่มีการพัฒนาคุณลักษณะในทางที่ดีมีความเฉพาะเจาะจง สามารถวัดได้พัฒนาได้

Snyder และ Lopez (2007) ได้กล่าวว่า จิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง เป็นสภาวะของบุคคลในการพัฒนาคุณลักษณะทางบวกให้มีประสิทธิภาพ

จึงสรุปได้ว่า จิตวิทยาเชิงบวก หมายถึง การศึกษาและประยุกต์ใช้วิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อพัฒนาจุดแข็งและคุณลักษณะด้านบวกของบุคคลอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความสุข ความสมบูรณ์ในชีวิต และประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

ความสำคัญของจิตวิทยาเชิงบวก

จากบทความ Positive Psychology กับชีวิตครอบครัว: บทเรียนจากโครงการศึกษาเบื้องต้นเพื่อพัฒนาสุขภาวะและชุมชนเรียนรู้จิตปัญญาอย่างมีส่วนร่วม สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ และประภา คงปัญญา (2550) รายงานว่าฐานความรู้ที่สำคัญต่อการพัฒนาสุขภาวะที่ผสมผสานเรื่องที่เป็นนามธรรมกับแนวทางวิทยาศาสตร์คือจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) เป็นศาสตร์ที่กำลังพัฒนาและมีคุณค่าต่อการศึกษานำมาประยุกต์ใช้ในการสื่อสารเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาวะ Martin Seligman ซึ่งเปรียบเสมือนบิดาของศาสตร์นี้ได้ให้คำจำกัดความว่า Positive

Psychology is the scientific and practical explorations of human strengths“นั่นคือจิตวิทยา ตะวันตกสมัยใหม่ที่ยึดเอาจุดแข็งของมนุษย์เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอาชีพ เช่น การพัฒนาในด้าน คุณค่า (Value) สติรู้สึ้นไหลในกิจกรรม (Flow) การมองโลกในทางบวก (Optimism) ความหวัง (Hope) และความสุข (Happiness) ของบุคคล เป็นต้น

จิตวิทยาในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มุ่งเน้นที่ตัวปัญหา วิธีการแก้ไขปัญหา การป้องกัน และการรักษาปัญหาทางจิตหรือโรคทางจิตเป็นสำคัญแต่ปัญหาในเรื่องเหล่านี้ต่างมีปริมาณมากยิ่งขึ้น และการที่สังคมพัฒนามากขึ้นในหลายด้านแต่มนุษย์กลับไม่ได้มีความสุขเพิ่มมากขึ้น Positive Psychology จึงเป็นศาสตร์ทางเลือกใหม่ที่มีพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์ให้เป็นผู้มีความสุขโดยมี พื้นฐานความสุขมาจากการพัฒนาตนเอง การเป็นคนดีมีมุมมองต่อชีวิตและโลกในเชิงบวก และยังเป็น วิชาการที่เน้นความเป็นวิทยาศาสตร์มีงานวิจัย ตัวเลข สถิติที่สามารถนำมาอ้างอิงได้มีแนวทางการ ปฏิบัติที่เป็นตัวอย่างชัดเจนเหมาะสมกับสภาพชีวิตในสังคมปัจจุบัน เหตุนี้ Positive Psychology จึงได้รับความสนใจและนำไปประยุกต์ใช้กับการพัฒนามนุษย์และจากงานวิจัย เรื่องความหวังการมอง โลกในแง่ดีและความสามารถในการฟื้นคืนได้ ตัวแปรทำนายผลงานความพึงพอใจในงานความสุขใน การทำงานและความผูกพันกับองค์กร สุมาลี นมธรรพจน์พงศ์ (2556) พบว่า องค์ประกอบทั้งสามนี้ เป็นบุคลิกลักษณะที่เป็นทางบวกซึ่งการที่คนในวัยทำงาน มีบุคลิกลักษณะนั้นในตนเองจะส่งผลที่ดีใน เรื่องการดำรงชีวิตทั่วไปรวมทั้งการทำงานในชีวิตประจำวัน และความเติบโตขององค์กร ดังนั้นองค์กร ต่างๆ ควรจะมีการส่งเสริมในเรื่องของการจัดการตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกให้บุคลากรในทุกระดับ ตำแหน่ง เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางด้านจิตใจและความคิดที่ดีให้กับบุคลากรและยังเพิ่มความ มั่นคงให้แก่องค์กรด้วย

Luthans และคณะ (2007) ได้ศึกษาและพัฒนาแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อนำไป ประยุกต์ใช้ในพัฒนาการปฏิบัติงานท่ามกลางการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในสังคมมากมาย เช่น ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ภาวะของโลกาภิวัตน์ รวมทั้งการแข่งขันด้านต่าง ๆ ใน องค์กร โดยเรียกแนวคิดนี้ว่า ทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก หรือสามารถเรียกสั้น ๆ ว่า Psy Cap หมายถึง คุณลักษณะและการพัฒนาการของสถานะจิตใจในทางบวกของบุคคลในการทำงานและการดำเนิน ชีวิต ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) เพื่อให้ได้มาซึ่งการประสบผลสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทาย 2) ความหวัง (Hope) คือความเพียร พยายามที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย และมีหนทางทางเลือกเพื่อไปสู่เป้าหมาย 3) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) เป็นการสร้างความคิดทางบวกหรือมุมมองทางบวก เพื่อให้ได้ซึ่งความสำเร็จอย่าง สร้างสรรค์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต 4) ความยืดหยุ่น (Resiliency) เป็นการต่อสู้กับปัญหานั้น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ เมื่อประสบกับปัญหาต่าง ๆ ในสถานการณ์ที่เลวร้าย สามารถยืนหยัดและ

มีความหย่นตัว ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบ มีความสำคัญสร้างผลกระทบไปสู่การกำหนดพฤติกรรมหรือการ แสดงออกที่สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และจัดการได้อย่างดีมีคุณภาพ

จึงสรุปได้ว่า จิตวิทยาเชิงบวก คือศาสตร์ที่มุ่งเน้นการพัฒนาจุดแข็งของมนุษย์ ได้แก่ คุณค่า ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสุข เกิดขึ้นเพื่อเป็นทางเลือกใหม่จากการที่จิตวิทยาแบบเดิม เน้นแก้ปัญหาและรักษาโรค แต่กลับทำให้มนุษย์ไม่มีความสุขเพิ่มขึ้นแม้สังคมจะพัฒนา งานวิจัยพบว่าการมีบุคลิกลักษณะเชิงบวกส่งผลดีต่อการทำงานและชีวิต Luthans จึงพัฒนาแนวคิดทฤษฎีจิตวิทยาเชิงบวก ที่ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความหย่นตัว ซึ่งทั้ง 4 องค์ประกอบนี้สามารถวัดได้ พัฒนาได้ และจัดการได้ ช่วยสร้างพฤติกรรมที่มีคุณภาพนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจนำแนวคิดนี้มาใช้เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางจิตใจให้บุคลากรเพิ่มความมั่นคงและความสุขขององค์กร

องค์ประกอบของจิตวิทยาเชิงบวก

จากการศึกษาองค์ประกอบของจิตวิทยาเชิงบวก ของนักวิชาการหลายท่าน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

1. การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)

1.1 ความหมายการรับรู้ความสามารถของตนเอง

สิริพร วงษ์เทน (2554) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำในสิ่งที่ยาก และท้าทายมีความทุ่มเท ความพยายามในสิ่งที่ทำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตนตั้งไว้

Bandura (1997) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อว่าตนมีความสามารถเพื่อให้บรรลุผลตามที่ตนเองต้องการ นอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดการผลงานและเป็นปัจจัยขั้นต้นให้บุคคลมีความพยายามและอดสาเหเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

Luthans และคณะ (2007) ได้กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง การมีความมั่นใจในความสามารถของตนและความพยายามในการปฏิบัติภารกิจที่ท้าทายให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

จึงสรุปได้ว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง หมายถึง ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนว่าสามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และยังเป็นแรงผลักดันให้เกิด ความมุ่งมั่น และทุ่มเท ในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากและท้าทาย เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ตนเองต้องการ

1.2 จุดมุ่งหมายของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986) ได้กล่าวว่า การพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ 4 ปัจจัย ดังนี้

1.2.1 ความสำเร็จในการกระทำที่ผ่านมา (Performance Attainment หรือ Enactive Mastery Experience) การประสบความสำเร็จของพฤติกรรมที่ทำในอดีตจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองมากที่สุด เพราะเป็นประสบการณ์ความสำเร็จที่เกิดจากการพฤติกรรมที่กระทำของตนเองโดยตรง ซึ่งความสำเร็จที่ได้จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ที่ลำบากเขาจะมีความพยายามและมุ่งมั่นเพื่อจะเอาชนะอุปสรรคนั้นส่วนความล้มเหลวบ่อยๆ จะทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำลงขาดมุ่งมั่น ความพยายามและความพากเพียรที่จะกระทำพฤติกรรมให้สำเร็จ

1.2.2 การสังเกตตัวแบบ (Vicarious Experience) โดยการสังเกตเห็นพฤติกรรมและผลที่ได้รับจากพฤติกรรมของบุคคลอื่นโดยเฉพาะบุคคลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับตนจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพราะเมื่อบุคคลเห็นการประสบความสำเร็จของบุคคลอื่นจะทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้น ส่วนบุคคลที่สังเกตเห็นความล้มเหลวจะทำให้เขาตัดสินใจลดความสามารถของตนเองน้อยลงและลดความมานะพยายามที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น

1.2.3 การพูดชักจูง (Verbal Persuasion) พฤติกรรมการพูดที่ช่วยส่งเสริมให้การรับรู้ความสามารถของตนเองของบุคคลสูงขึ้น เป็นวิธีการที่สามารถทำได้โดยง่ายและที่ใช้กันอย่างแพร่หลายโดยเป็นการบอกบุคคลว่า เขาสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ทำให้ผู้ถูกชักจูงมีความพยายามในพฤติกรรมนั้นมากขึ้นแต่ผู้ที่พูดชักจูงควรเป็นคนที่ผู้ถูกชักจูงให้ความเชื่อถือไว้วางใจและมีความสำคัญต่อตัวผู้ถูกชักจูง

1.2.4 การถูกกระตุ้นทางร่างกายและอารมณ์ (Physiological and Emotional Arousal) การที่ถูกกระตุ้นส่งผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองได้มากน้อยต่างกันเนื่องจากคนที่ถูกกระตุ้นเร้าได้ง่ายมักเกิดความเครียด ความวิตกกังวล ตื่นเต้น และหวาดกลัว มีผลทำให้กิจกรรมได้ไม่ดีและอาจเกิดความรู้สึกล้มเหลว ส่งผลให้การรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำ หรือคนๆ นั้น เคยมีประสบการณ์ความล้มเหลวในอดีตก็จะกระตุ้นอารมณ์ทางลบ ทำให้การรับรู้ความสามารถของตนเองยิ่งต่ำลง ดังนั้นการควบคุมอารมณ์ไม่ให้ถูกกระตุ้น ได้ง่ายเป็นสิ่งสำคัญเพราะสถานการณ์บางอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

ดังนั้นการรับรู้ความสามารถของตนเอง เกิดจากปัจจัยของความสำเร็จในการกระทำที่ผ่านมา การสังเกตตัวแบบ การพูดชักจูง และการถูกกระตุ้นทางร่างกายและอารมณ์ ที่ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 ความเชื่อมั่นของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

Bandura (1986) ได้กล่าวว่า ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

1.3.1 เลือกระทำพฤติกรรม (Choice Behavior) การที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใดนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองโดยบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะเลือกทำงานที่ท้าทาย มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ส่วนบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำจะเลี่ยงงานท้าทายขาดความมั่นใจและปิดโอกาสในการพัฒนาตนเอง ดังนั้น ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองได้อย่างถูกต้องเป็นสิ่งสำคัญและส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติกิจกรรมและทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จสูงได้

1.3.2 การใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Effort Expending and Persistence) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเป็นตัวกำหนดความพยายามในการเผชิญอุปสรรคและความมุ่งมั่นในการทำงานโดยบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายาม ความมุ่งมั่นความมุ่งมั่นในการทำงานได้นานกว่าบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำ

1.3.3 ความคิดและปฏิกิริยาตอบสนองด้านอารมณ์ (Thought and Emotion Reaction) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองส่งผลต่อความคิดและปฏิกิริยาทางอารมณ์ของบุคคลโดยบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูงจะมีความพยายามเอาใจใส่ในการทำงาน และจะมีความคิดต่อสิ่งที่ล้มเหลวว่ามาจากการขาดความพยายามในทางตรงข้ามบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองต่ำจะมีความท้อแท้ มีความเครียดและไม่มีความสุขรวมทั้งจะมีความคิดต่อสิ่งที่ล้มเหลวว่ามาจากการขาดความสามารถของตนเองให้กับพนักงานในองค์กรได้

ดังนั้นความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เป็นกลไกทางจิตวิทยาที่สำคัญ ซึ่งไม่เพียงแต่กำหนดการตัดสินใจเลือกที่จะลงมือทำสิ่งต่าง ๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นตัวขับเคลื่อนระดับความพยายาม และรูปแบบการตอบสนองทางอารมณ์ที่มีต่ออุปสรรคและความล้มเหลว ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของบุคคลในองค์กรหรือในการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป

1.4 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการแสดงพฤติกรรม

แนวคิดทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) โดย Bandura (1997) ได้กล่าวว่า การรับรู้สมรรถนะแห่งตนเป็นการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ ได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งตามแนวคิดนี้แบนดูราเชื่อว่าการรับรู้สมรรถนะแห่งตนมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล กล่าวคือเมื่อบุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการกระทำพฤติกรรมใดแล้ว จะส่งผลให้บุคคลนั้นมีการกระทำหรือปฏิบัติพฤติกรรมนั้น ดังนั้นการรับรู้ความสามารถของตนเองจึงมีผลต่อบุคคลในการแสดงพฤติกรรมโดย Bandura (1997) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้แนวคิด 2 ประการดังนี้

1.4.1 การรับรู้สมรรถนะแห่งตน (Perceived Self-efficacy) เป็นการตัดสินใจของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการกระทำพฤติกรรมได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

1.4.2 ความคาดหวังในผลลัพธ์ (Outcome Expectancies) เป็นการตัดสินใจว่าการกระทำพฤติกรรมจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการการรับรู้สมรรถนะแห่งตน และการคาดหวังในผลลัพธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม

การที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมใด ๆ ออกมาได้สำเร็จนั้น จำเป็นต้องมีทั้ง การรับรู้สมรรถนะแห่งตนควบคู่ไปกับความคาดหวังในผลลัพธ์ ซึ่งทั้งสององค์ประกอบนี้ทำงานร่วมกันในการกระตุ้นและกำหนดพฤติกรรมของบุคคลให้มุ่งสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

1.5 ความแตกต่างของการรับรู้ความสามารถของตนเอง

การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self efficacy) ในแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับ 3 มิติดังนี้ (Bandura, 1997)

1.5.1 มิติตามระดับ (Level) หมายถึง การรับรู้ความสามารถของบุคคลตามความยากง่ายของพฤติกรรมที่กระทำ บุคคลจะเลือกกระทำพฤติกรรมตามการรับรู้สมรรถนะของตนเอง ในบุคคลที่มีสมรรถนะแห่งตนต่ำจะเลือกทำกิจกรรมที่มีความยากในระดับง่าย ๆ ไม่ซับซ้อนหากกิจกรรมที่ทำยากเกินสมรรถนะแห่งตนที่มีอยู่อาจเกิดความล้มเหลวในการปฏิบัติกิจกรรมนั้นได้ ดังนั้นในการพิจารณาให้บุคคลทำกิจกรรมใด ๆ ต้องเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับระดับสมรรถนะแห่งตนที่บุคคลนั้นมีอยู่

1.5.2 มิติความเป็นสากลหรือการเชื่อมโยงประสบการณ์ (Generality) เป็นการรับรู้สมรรถนะแห่งตนจากการที่บุคคลสามารถนำทักษะหรือประสบการณ์ที่เคยประสบความสำเร็จในอดีตมาใช้ในการปัจจุบันที่มีสถานการณ์ใกล้เคียงกันได้ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนสูงขึ้น

1.5.3 มิติความเข้มแข็ง (Strength) เป็นการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการปฏิบัติพฤติกรรมตามความเข้มแข็งอดทนของบุคคลในบุคคลที่มีความเข้มแข็งอดทนสูงจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนสูง และมีความพยายามในการกระทำพฤติกรรมในทางตรงกันข้าม หากบุคคลมีความเข้มแข็งอดทนน้อยก็จะส่งผลให้บุคคลมีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนต่ำทำให้ประสบความล้มเหลวในการกระทำพฤติกรรมได้ง่าย

ดังนั้น การเลือกกิจกรรมหรืองานให้เหมาะสมกับระดับความสามารถของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสำเร็จและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง

2. ความหวัง (Hope)

2.1 ความหมายของความหวัง

สิริพร วงษ์โพน (2554) ได้กล่าวว่า ความหวัง หมายถึงการมีความคิดความเชื่อที่มุ่งไปยังเป้าหมายในการปฏิบัติงาน โดยเชื่อว่าตนเองสามารถหาวิธีการต่างๆที่จะบรรลุเป้าหมายและแรงจูงใจความตั้งใจที่จะเป็นงานตามแนวทางนั้น

Snyder (2002) ได้กล่าวว่า ความหวัง หมายถึงกระบวนการที่ต่อเนื่องของกลุ่มความคิด (Cognitivist) ประกอบด้วย พลังแห่งความตั้งใจ เป็นความคิดที่จะริเริ่มและสนับสนุนให้กระทำเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายและพลังแห่งแนวทางเป็นการคิดเพื่อหาทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางที่จะนำไปยังเป้าหมายที่ต้องการกระบวนการของความคิดที่มุ่งเป้าหมาย (Goal-directed thinking) โดยเน้นว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่มุ่งเป้าหมาย (Goal-directed behavior) ออกมาได้มันจะต้องผ่านกระบวนการคิดที่มุ่งเป้าหมายหรือความหวังก่อน

Luthans และคณะ (2007) ได้กล่าวว่า ความหวัง หมายถึงความมุ่งมั่นปรารถนา ด้วย ความคิดว่าจะบรรลุเป้าหมายโดยไม่มีความรู้สึกที่สิ้นหวัง สะท้อนความพยายามของบุคคลที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยเชื่อว่าแผนและแนวทางที่กำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายมีความหวังมีลักษณะเป็นสองมิติประกอบด้วยพลังแห่งความปรารถนา (Will Power) และพลังของแนวทาง (Way Power)

จึงสรุปได้ว่า ความหวัง หมายถึงสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่ผสมผสานระหว่างความมุ่งมั่นตั้งใจกับความสามารถในการวางแผนและหาแนวทางเพื่อบรรลุเป้าหมาย ทั้งสององค์ประกอบนี้จำเป็นต้องทำงานร่วมกันจึงจะทำให้เกิดความหวังที่แท้จริง เพราะการมีเพียงความตั้งใจโดยไม่มีแนวทางที่ชัดเจน หรือมีแนวทางแต่ขาดความมุ่งมั่น ก็ไม่สามารถนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ทฤษฎีความหวัง

ความหวัง เป็นโครงสร้างทางความคิด หรือปัญญาที่ประกอบด้วยการรับรู้ความสามารถ และแรงจูงใจ ถ้ามีบุคคลมีความหวัง บุคคลนั้นเชื่อว่าตนมีความสามารถที่จะไป สู่เป้าหมาย และเอาชนะอุปสรรคได้ บุคคลที่มีความหวังจะมีแรงจูงใจที่จะหาวิธีการไปสู่เป้าหมาย อย่างความหวังสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อที่ตนเองสามารถหาหนทางเพื่อเดินเคียงคู่ไปกับเป้าหมาย ที่ต้องการ และสร้างแรงจูงใจที่จะใช้วิธีการเหล่านั้น ความหวังเป็นตัวกำหนด และทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนอารมณ์และความเป็นอยู่ของมนุษย์ โดยทฤษฎีความหวังมีองค์ประกอบตามรายละเอียด ดังนี้

2.2.1 เป้าหมาย (Goals) คือ ลำดับขั้นของการกระทำตามจุดมุ่งหมายภายในจิตใจ และรับรู้ถึงปัจจัยตามทฤษฎีความหวัง (Snyder & Lopez, 2002) เป้าหมายอาจจะเป็นระยะสั้นหรือระยะยาว จำเป็นต้องคิดอย่างมีสติที่มีคุณค่าเพียงพอต่อการที่จะบรรลุเป้าหมาย ตามข้อสันนิษฐานว่าการกระทำของมนุษย์เป็นไปตามเป้าหมายโดยตรง ดังนั้นโดยปกติในการจะบรรลุเป้าหมายอาจยังมีระดับของความไม่แน่ใจบางอย่าง ทำให้บุคคลคิดว่าความน่าจะเป็นที่จะสำเร็จตามเป้าหมายอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.2 การรับรู้แนวทางสู่การบรรลุเป้าหมาย (Perception) บุคคลต้องพิจารณาถึงความสามารถของตนเองในการสร้างเส้นทางเพื่อไปยังเป้าหมายให้ตนสามารถทำตามเป้าหมายที่ต้องการได้ ซึ่งกระบวนการนี้เรียกว่าวิถีทางการคิด โดยจะเกิดข้อความขึ้นฉับพลันภายในด้วยการ

บอกกับตัวเองว่า “ฉันจะหาวิธีที่จะทำให้ได้รับสิ่งนี้” จะเกิดความสามารถในการคิดหาหนทางอย่างใดอย่างหนึ่ง และสามารถจะสร้างหนทางที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการได้เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญเมื่อพบกับอุปสรรค และผู้ที่มีความหวังสูงจะรับรู้ถึงเส้นทางที่จะเป็นไปได้โดยง่าย นอกจากนี้คนที่มีความหวังสูงจะสร้างเส้นทางเลือกที่มีประสิทธิภาพมาก

2.2.3 แรงจูงใจ (Motivation) การสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยในทฤษฎีความหวังเป็นแรงสนับสนุนที่จะทำให้บุคคลใช้กำลังในการสร้างหนทางตามการรับรู้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการแรงจูงใจสะท้อนถึงการเริ่มเคลื่อนย้ายตนเองไปตามเส้นทาง และมีความคืบหน้าไปตามเส้นทางเดินต่อไป คนที่มีความหวังสูงจะพูดกับตนเองว่า “ฉันสามารถทำสิ่งนี้ได้” และ “ฉันจะไม่หยุดคิด” แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญในการกำกับความคิดตามเป้าหมายทั้งหมด แต่เมื่อพบอุปสรรคจะใช้เวลามากเป็นพิเศษ ในกรณีที่พบทางตัน แรงจูงใจจะช่วยให้บุคคลบังคับตนเองไปตามเส้นทางสำรองที่ดีที่สุด

ดังนั้น ความหวังเป็นกลไกทางจิตใจที่ผสมผสานระหว่างเป้าหมายที่ชัดเจนความสามารถในการมองเห็นและสร้างเส้นทางสู่เป้าหมาย และแรงจูงใจที่ผลักดันให้ดำเนินไปตามเส้นทางนั้นอย่างไม่ย่อท้อ องค์ประกอบทั้งสามนี้ทำงานร่วมกันเป็นระบบเดียวกันเพื่อขับเคลื่อนบุคคลไปสู่ความสำเร็จ โดยความหวังที่แท้จริงไม่ใช่เพียงความฝันหรือความปรารถนาเพียงอย่างเดียว แต่เป็นพลังทางความคิดที่มีโครงสร้างและมีทิศทางชัดเจนที่นำพาบุคคลไปสู่การบรรลุเป้าหมายในชีวิตได้อย่างแท้จริง

2.3 องค์ประกอบของความหวัง

Snyder (2002) ได้กล่าวว่า ความหวังจะประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้

2.3.1 ความคิดที่มุ่งไปยังเป้าหมาย (Goal) มิใช่ความหวังลอย ๆ ไม่ผูกโยงกับเป้าหมายใดและเป้าหมายนั้นต้องมีคุณค่าเพียงพอ สำหรับเจ้าของความหวังนั้นที่จะคิดต่อเป้าหมายนั้นควรมีลักษณะของความไม่แน่นอนในการบรรลุเป้าหมายอยู่ด้วยเพราะถ้าเป้าหมายนั้นมีโอกาสที่จะสำเร็จ 100% ความหวังก็ไม่มีค่าเพราะบรรลุเป้าหมายได้แน่นอน หรือหากเป้าหมายนั้นไม่มีทางที่จะสำเร็จคือโอกาสบรรลุเท่ากับ 0% ความหวังในเป้าหมายนั้นก็ไม่มีค่า เพราะเป็นไปได้อย่างแน่นอน

2.3.2 มีแรงจูงใจหรือตั้งใจ (Agency หรือ Willpower) เป็นความคิดที่มีความตั้งใจและรับรู้ถึงความสามารถที่จะริเริ่ม และดำเนินไปให้ถึงเป้าหมาย เช่น มีความคิดที่ว่าฉันสามารถ ฉันจะพยายาม ฉันพร้อมที่จะทำซึ่งความคิดเหล่านี้จะทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ว่าคุณสามารถเริ่มและคงไว้ซึ่งการกระทำที่นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้พลังแห่งความตั้งใจนอกจากจะช่วยผลักดันให้บุคคลสู่เป้าหมายแล้วยังช่วยให้สามารถเอาชนะอุปสรรคตามแนวทางที่ไปสู่เป้าหมายได้ด้วย

2.3.3 เชื่อว่าตนสามารถคิดหาแนวทางซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ (Pathways หรือ Way Power) และในหลาย ๆ สถานการณ์ก็สามารถคิดหาแนวทางได้หลายแนวทาง โดยเฉพาะในบุคคลที่มีความหวังสูง (High-Hope) จะมีประโยชน์อย่างยิ่งกรณีที่เผชิญกับอุปสรรคขัดขวางการบรรลุเป้าหมาย เพราะเขาสามารถที่เปลี่ยนไปใช้แนวทางอื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

ดังนั้น ความหวังที่แท้จริงต้องมีทั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและมีคุณค่า ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น และความสามารถในการคิดหาวิธีการที่หลากหลายเพื่อไปสู่เป้าหมาย ทั้งสามองค์ประกอบนี้ต้องทำงานร่วมกันอย่างลงตัว ความหวังจึงจะเป็นพลังขับเคลื่อนที่แท้จริงที่นำพาบุคคลไปสู่ความสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความหวัง

Snyder (2002) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความหวังของบุคคล สรุปได้ดังนี้

2.4.1 ความสามารถทางปัญญา เกี่ยวข้องกับการประเมินสถานการณ์ที่คุกคามและการรับรู้ความสามารถหรือศักยภาพของตนเองในการรับมือกับสถานการณ์นั้น เมื่อเกิดอุปสรรคหรือปัญหาในสถานการณ์ที่เลวร้าย บุคคลที่มองว่ามีทางออก มีทางแก้ไขหรือสามารถจัดการกับเหตุการณ์นั้นได้ จะเป็นบุคคลที่มีความหวังในระดับสูง

2.4.2 แรงสนับสนุนทางสังคม เป็นสิ่งที่บุคคลได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทำให้บุคคลได้รับการช่วยเหลือทางด้านร่างกาย การตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจ อารมณ์ รวมถึงการยอมรับจากสังคม

2.4.3 ภาวะสุขภาพกาย การมีสุขภาพที่ดีเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตไปสู่เป้าหมายอื่น ๆ หรือความสามารถเอาชนะอุปสรรคหรือปัญหาในการไปสู่เป้าหมายได้ ซึ่งประสบการณ์แห่งความสำเร็จในการไปถึงเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่จะผลักดันและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความหวัง

2.4.4 ประสบการณ์ของความสำเร็จในอดีตของตนหรือของผู้อื่น

2.4.5 ความหวังกับการทำงาน

ดังนั้น ความหวังของบุคคลเป็นผลมาจากปัจจัยหลายด้านที่เกี่ยวข้องกัน ตั้งแต่ความสามารถทางปัญญา การสนับสนุนจากภายนอก สุขภาพร่างกาย ประสบการณ์ในอดีต และบริบทของการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ทำงานร่วมกันในการสร้างและธำรงรักษาระดับความหวังของบุคคล ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนชีวิตและการทำงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

3 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)

3.1 ความหมายของการมองโลกในแง่ดี

เทอดศักดิ์ เดชคง (2541) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึงการยอมรับสภาพความลำบากว่าจะเกิดขึ้นจริงแต่ก็คิดในแง่ดีว่าคงมีเวลาที่จะประสบความสำเร็จและพยายามมองหาสิ่งที่ดีในสิ่งร้ายที่เกิดขึ้นไม่ได้หมายถึงการเสแสร้งว่าสิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสิ่งที่ดี

พรรณราย ทรัพย์ะประภา (2548) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึงความคิดทางบวกที่มีต่อผู้คน ต่อสถานที่ต่าง ๆ สามารถยอมรับความจริงที่เกิดขึ้นในชีวิตที่จริง มนุษย์ทุกคนไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทุกทุกเรื่อง การมองโลกในแง่ดีช่วยให้เราเป็นผู้มีสุขภาพจิตดี สามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติและมีความสุขในชีวิต

สิริพร วงษ์โพน (2554) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึงการมีวิธีให้เหตุผล หรือมีแบบแผนในการอธิบายต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในทางที่ดีโดยมีความหวังว่ามีผลลัพธ์ที่ดีเกิดขึ้นกับตนเองในการทำงาน

Seligman (1998) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดีว่า หมายถึงกระบวนการทางปัญญาเกี่ยวกับการคาดหวังทางบวกและลักษณะการให้เหตุผลต่อเหตุการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดจากปัจจัยภายนอกที่เกิดขึ้นชั่วคราว และมีความเฉพาะในเหตุการณ์หนึ่ง ๆ เท่านั้น ส่วนเหตุการณ์ที่ดีนั้นเกิดจากปัจจัยในตนเองเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและสามารถแผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่นได้

Luthans และคณะ (2007) ได้กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดีว่า หมายถึง เป็นพลังการคิดบวก เป็นลักษณะของการรับรู้ถึงการได้รับผลทางบวกที่คาดหวังไว้และเป็นคุณลักษณะของการให้เหตุผลเชิงบวกยอมรับในความผิดพลาดต่าง ๆ ว่าเป็นผลให้เกิดการเรียนรู้บุคคลที่มีมองโลกในแง่ดีจะมีความเพียรเชื่อว่าการมองโลกในแง่ดีเป็นการสร้างความเชื่อว่าจะประสบความสำเร็จเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคตมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและมีสุขภาพดี

จึงสรุปได้ว่า การมองโลกในแง่ดี หมายถึงกระบวนการทางจิตใจที่ผสมผสานระหว่างความคิดเชิงบวก การยอมรับความเป็นจริง และความสามารถในการมองเห็นโอกาสและความหวังแม้ในสถานการณ์ที่ท้าทาย ไม่ใช่การหลีกเลี่ยงความจริงหรือปฏิเสธปัญหา แต่เป็นการเลือกที่จะมุ่งเน้นไปที่แง่บวกและความเป็นไปได้ในการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งเรียนรู้จากความผิดพลาดเพื่อพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง การมองโลกในแง่ดีจึงเป็นทักษะทางจิตใจที่สำคัญซึ่งส่งผลดีต่อทั้งสุขภาพจิต สุขภาพกาย ความสำเร็จในการทำงาน และคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคคล

3.2 องค์ประกอบของการมองโลกในแง่ดี

Seligman (1998) ได้แบ่งองค์ประกอบในการมองโลกในแง่ดี ออกเป็น 3 มิติซึ่งประกอบด้วย

มิติที่ 1 ความคงทนถาวร (Permanence) สำหรับการมองโลกในแง่ดีจะมองว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นเพียงชั่วคราวเท่านั้น ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเสมอและตลอดไปแต่สำหรับผู้ที่มีมองโลกในแง่ร้ายจะมองว่าสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นอย่างถาวรและจะมีผลกระทบต่องานอยู่เสมอ ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นชั่วคราวเท่านั้น

มิติที่ 2 การแผ่ขยายความรู้สึก (Permanence) เป็นการอธิบายถึงความรู้สึกที่มีต่อเหตุการณ์ในรูปแบบที่แตกต่างกันนั่นคือบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีจะรู้สึกว่าร้ายๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะ

เกิดขึ้นเฉพาะสิ่งหนึ่งสิ่งใดเท่านั้น ส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นในทุกเรื่อง สำหรับบุคคลที่มีการมองโลกในแง่ร้ายจะรู้สึกว่สิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นจะเกิดขึ้นกับทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องด้วยและสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นจะเกิดขึ้นเฉพาะบางเรื่องเท่านั้น

มิติที่ 3 ความเป็นตนเอง (Personalization) อธิบายว่าเมื่อมีสิ่งที่ไม่ดีเกิดขึ้นบุคคลจะเลือกตำหนิตนเอง (Internalize) หรือตำหนิผู้อื่นหรือสถานการณ์ (Externalize) โดยที่บุคคลที่มีการมองโลกในแง่ดีจะมองว่สิ่งร้าย ๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะมีสาเหตุมาจากสิ่งอื่นส่วนสิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะตนเอง โดยผู้ที่มีการตำหนิผู้อื่นหรือสถานการณ์ภายนอกนั้นจะไม่สูญเสียความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) สำหรับผู้ที่มองโลกในแง่ร้ายก็จะมองสิ่งร้ายๆ ที่เกิดขึ้นเกิดขึ้นเพราะตนเองแต่สิ่งดีๆ ที่เกิดขึ้นนั้นเกิดขึ้นเพราะสิ่งอื่นๆ ซึ่งผู้ที่ตำหนิตนเองเมื่อมีความล้มเหลวจะเป็นบุคคลที่มีความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองต่ำ (Low self-esteem) มักจะคิดว่าตนเองเป็นคนไม่ดีไม่ฉลาดและไม่น่ารัก

ดังนั้น การมองโลกในแง่ดีตามแนวคิดของ Seligman ไม่ใช่เพียงการคิดบวกอย่างเดียว แต่เป็นรูปแบบการให้เหตุผลที่มีโครงสร้างชัดเจน ซึ่งส่งผลต่อทั้งอารมณ์ พฤติกรรม และความสำเร็จในชีวิต บุคคลที่มองโลกในแง่ดีจะมองว่สิ่งไม่ดีเป็นชั่วคราว เฉพาะเจาะจง และเกิดจากปัจจัยภายนอก ในขณะที่การมองโลกในแง่ดี มีมิติความคงทนถาวร การแผ่ขยายความรู้สึก และการแผ่ขยายความรู้สึก รูปแบบการคิดเช่นนี้ช่วยสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ ความมั่นใจ และแรงจูงใจในการเผชิญกับความท้าทาย ทำให้บุคคลสามารถฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้เร็วและมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงานมากกว่าผู้ที่มองโลกในแง่ร้าย

3.3 ปัจจัยของการมองโลกในแง่ดี

Seligman (1998) แบ่งปัจจัยการมองโลกในแง่ดีของแต่ละบุคคลได้ดังนี้

3.3.1 สรีรวิทยาของร่างกาย (Physiologic Factor) บุคคลที่มีร่างกายสมบูรณ์และมีกระบวนการทางร่างกายที่ผ่อนคลายจะมีแนวโน้มทำให้คนมองโลกในแง่บวกได้มากขึ้น

3.3.2 การเลี้ยงดูตั้งแต่วัยเยาว์ (Intergenerational Transmission) การที่บุคคลได้รับรู้และพบเหตุการณ์ที่ดีจากผู้ที่เลี้ยงดูก็จะทำให้บุคคลนั้นมีการมองโลกในแง่ดีมากกว่าบุคคลที่ได้เลี้ยงดูจากเหตุการณ์ร้าย

3.3.3 ประสบการณ์และการเรียนรู้ในสังคม (Social Experience) หากบุคคลได้เรียนรู้ประสบการณ์ในแง่บวกหรือได้รับความทรงจำการกระทำในด้านบวกที่ตนเองสามารถทำสำเร็จจะเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้บุคคลนั้นมีการมองโลกในแง่ดีพร้อมแก้ไขปัญหาด่าง ๆ ได้

ดังนั้น การมองโลกในแง่ดีเป็นผลจากการผสมผสานของสุขภาพกายที่ดี การเลี้ยงดูเชิงบวก และประสบการณ์ทางสังคมที่ส่งเสริมให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่น มองเห็นทางออก และพร้อมเผชิญความท้าทายในชีวิต

4. ความยืดหยุ่น (Resiliency)

4.1 ความหมายของความยืดหยุ่น

สิริพร วงษ์โพน (2554) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึงความสามารถของบุคคล ในการอดทนและปรับอารมณ์สู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญปัญหา ความขัดแย้ง ความล้มเหลวเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการต่อไป

Masten (2002) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึงเป็นลักษณะที่เป็นจุดแข็งของบุคคลที่สามารถวัดได้พัฒนาได้ในการเผชิญต่อปัญหาและความเครียด มีการปรับตัวในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

Snyder และ Lopez (2002) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึงคุณลักษณะทางบวกของแต่ละบุคคลที่ปรากฏเห็นถึงความแตกต่างกันในการตอบสนองต่อความเครียดและความยากลำบาก

Luthans และคณะ (2007) ได้กล่าวว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง การแสดงออกถึงความยืดหยุ่นและการปรับตัวในการเผชิญกับอุปสรรคความขัดแย้ง และความล้มเหลว สามารถปรับตัวคืนสู่สภาวะปกติได้ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่บุคคลตอบสนองต่ออุปสรรคในการเปลี่ยนภาวะวิกฤติให้เป็นโอกาสในภาวะแวดล้อมขององค์กรในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และมีความไม่แน่นอนเกิดขึ้นตลอดเวลาสามารถพัฒนาตนเองได้

จึงสรุปได้ว่า ความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเผชิญและฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ท้าทาย โดยสามารถปรับตัวกลับสู่สภาวะปกติหรือดีขึ้นได้

4.2 องค์ประกอบของความยืดหยุ่น

คำว่า Resiliency เป็นความสามารถในการฟื้นฟูสภาพของตนเองให้กลับมาเป็นดังเดิม ความยืดหยุ่นเป็นกระบวนการปรับตัวของบุคคลให้สามารถกลับฟื้นคืนมาสู่สภาวะปกติจากความทุกข์ยากลำบาก ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ โดยเป็นการแสดงพฤติกรรมเชิงบวกในการปรับตัว ของบุคคลเมื่อพบปัญหาที่สำคัญ ทั้งความทุกข์ยาก การบาดเจ็บ โศกนาฏกรรม ภัยคุกคาม หรือภาวะความเครียด ซึ่งจะเกิดขึ้นเป็นกระบวนการแบบไดนามิก

Masten (2001) ความยืดหยุ่น แบ่งออกเป็นสองมิติ คือ มิติของการปรับตัวเชิงบวก เมื่อเผชิญความทุกข์ยาก และมิติของการเปิดรับข่าวสารทางภัยพิบัติที่เป็นความเสี่ยงหรือความทุกข์ยาก มุมมองเกี่ยวกับความทุกข์ยากสามารถกำหนดเป็นความเสี่ยงที่เชื่อมโยงกับสภาพชีวิตเชิงลบ ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปรับตัวที่ยากลำบาก

ความยืดหยุ่นจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีทั้ง 2 มิติพร้อมกัน คือ ต้องเผชิญความยากลำบากจริง และสามารถปรับตัวได้ดี

4.3 องค์ประกอบของความยืดหยุ่น

Masten (2001) ลักษณะความสามารถของความความยืดหยุ่นมีลักษณะดังนี้

4.3.1 ความสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพในการเผชิญกับสิ่งที่ยากลำบาก

4.3.2 ความสามารถในการยืดหยุ่นหรือโค้งงอได้ (bend) โดยไม่แตกหัก แม้จะอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่เครียดอย่างรุนแรงหรือมีปัจจัยที่เสี่ยง

4.3.3 ความสามารถในการกลับคืนพื้นสภาพได้จากความทุกข์ยากลำบาก

4.3.4 ความสามารถในการจัดการสิ่งต่าง ๆ ให้ยังคงสภาพ

4.3.5 การรักษาสมดุลแม้จะตกอยู่สถานการณ์ที่เลวร้าย

ความหยุ่นตัวไม่ใช่แค่การอดทน แต่เป็นความสามารถที่ครอบคลุมตั้งแต่การปรับตัว การยืดหยุ่นต่อแรงกดดัน การฟื้นฟู การจัดการ ไปจนถึงการรักษาสมดุลของชีวิตท่ามกลางความยากลำบาก

แนวคิดเกี่ยวกับวินัยเชิงบวก

แนวคิดเกี่ยวกับวินัยเชิงบวก

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวินัยเชิงบวก ของนักวิชาการหลายท่าน ได้มีผู้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

ปิยวลี ธนเศรษฐกร (2559) ได้กล่าวว่า เทคนิคการสร้างวินัยเชิงบวก ประกอบด้วย 1) หลักการทำให้เป็นเรื่องใหญ่ ชื่นชมอย่างเฉพาะเจาะจงเด็กแบบตัวต่อตัว 2) หลักการมองระดับสายตา ทำให้เด็กรู้สึกได้รับความใส่ใจ มีคุณค่าและเชื่อใจ 3) หลักการให้ทางเลือกเชิงบวก ไม่มีใครชอบให้ใครมาสั่งหรือบังคับ โดยให้ทางเลือก 2 ทาง ซึ่งจะทำให้เด็กคิดเป็น ผิดทักษะให้เด็กตัดสินใจ มีความคิดยืดหยุ่น ใช้ชีวิตกับสิ่งที่มีอยู่ได้ ใช้สถานการณ์ให้เด็กรับผิดชอบในสิ่งที่เลือก 4) หลักการเบี่ยงเบนพฤติกรรม เช่น เด็กเคาะโต๊ะ ก็ให้เด็กทำอย่างอื่นที่ไม่สามารถเคาะโต๊ะได้ แต่อย่าใช้คำว่าหยุดหรือห้ามทำ เพราะเด็กจะต่อต้าน ไม่อยากให้ใครมาสั่ง 5) หลักการให้ความสำคัญ ทำให้เด็กรู้สึกมีส่วนร่วมสำคัญในสังคม มอบหน้าที่ให้รับผิดชอบ และชื่นชมเด็ก 6) หลักการกระชับ ไม่ตะโกนใส่เด็กเพราะมนุษย์มีสัญชาตญาณในการปกป้องตัวเอง เด็กจะตัดความสัมพันธ์ แต่ถ้าเป็นเสียงกระซิบจะใส่ใจฟัง 7) หลักการอะไรก่อนหลัง เช่น ทำงานเสร็จแล้วไปเล่นได้เลย เป็นต้น ทั้งนี้การตั้งเงื่อนไขที่ไม่น่าสนใจจะทำให้เด็กต่อต้าน 8) หลักการตั้งเวลา ผูกให้เด็กรู้จักวางแผน 9) หลักการส่งความรู้สึก เพื่อบอกความรู้สึกของเรา ทำให้เด็กเรียนรู้ว่าทุกการกระทำของเขาส่งผลต่อคนอื่นเสมอ และ 10) หลักการแสดงความเข้าใจ เด็กมีความรู้สึกทุกวันและมีหลายอารมณ์ ให้เด็กรู้ว่ากำลังมีอารมณ์อะไร รับรู้อารมณ์ตัวเอง และรู้ว่าต้องจัดการอะไรกับอารมณ์ของตัวเองและสามารถกำกับตัวเองได้

Durrant (2010) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบ 5 ด้านของวินัยเชิงบวก ประกอบด้วย

1) การระบุเป้าหมายระยะยาว 2) การจัดความอบอุ่นและส่วนประกอบ 3) ความเข้าใจการพัฒนาเด็ก 4) การระบุความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 5) การแก้ปัญหาและตอบสนองกับวินัยเชิงบวก

Basic Education, Republic of South Africa. (2012) กล่าวว่า แนวคิดวินัยเชิงบวกมีพื้นฐานจาก หลักการศึกษาหลาย ๆ ข้อ ประกอบด้วย 1) ภาพรวม ตระหนักถึงการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนา บุคคล การเรียนรู้ พฤติกรรม ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและสุขภาพ ชุมชน 2) ใช้จุดเด่นเป็นพื้นฐาน มีเป้าหมายเพื่อสร้างความสามารถของเด็ก พยายามและปรับปรุง ความผิดพลาดคือโอกาสให้การเรียนรู้และพัฒนา ส่งเสริมการพัฒนานักเรียนตามขั้นตอน 3) การสร้าง แทนที่จะลงโทษผู้ที่ผิดพลาดหรือทำผิด นักการศึกษาอธิบาย แสดงและสร้างรูปแบบแนวคิดและ พฤติกรรมเพื่อการเรียน 4) ความครอบคลุม การมุ่งเน้นการสอนตามความต้องการของนักเรียนเป็น รายบุคคล จุดเด่น ทักษะสังคมและรูปแบบการเรียนรู้ในห้องเรียนบูรณาการ เพื่อความสามารถของ โรงเรียนที่ดีที่สุด 5) การดำเนินการเชิงรุก มีเป้าหมายเพื่อช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จในระยะ ยาว มุ่งเน้นความเข้าใจรากฐานของปัญหาและการกำหนดกลยุทธ์เพื่อเพิ่มการดูแลเอาใจใส่นักเรียน 6) การมีส่วนร่วม แทนการควบคุมหรือบังคับ วิธีนี้แสวงหาความคิดเห็นของนักเรียนและมุมมอง และ การมีส่วนร่วมในการสร้างสิ่งแวดล้อมห้องเรียนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งวินัยเชิงบวกมีปัจจัยสำคัญ ประกอบด้วย 1) การเคารพพหุภาวะ การแสดงพฤติกรรมที่ดีโดยการปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยความเคารพ และเมตตา 2) ความเข้าใจ เป้าหมายเพื่อเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมและการจัดการปัญหา 3) การสอนมุ่งเน้นการสอนนักเรียนให้มีพฤติกรรมดีขึ้น แทนการลงโทษพฤติกรรมที่ไม่ดี 4) การ ติดต่อสื่อสาร การถามคำถาม การฟังและผลต่อเนื่อง 5) การแก้ปัญหา การทำงานกับนักเรียนเพื่อ แก้ปัญหา การสอนทักษะการแก้ปัญหา 6) การให้กำลังใจ และการยกย่องชมเชย การสังเกตเห็นถึง ความพยายามและการสนับสนุนการพัฒนา

Ministry of Foreign Affairs and Trade (2016) ได้กล่าวว่า วินัยเชิงบวกมีพื้นฐานจาก สิทธิเด็กเพื่อการพัฒนาคุณภาพ การปกป้องจากความรุนแรงและการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และ สิ่งแวดล้อมของพวกเขา วินัยเชิงบวกคือเครื่องมือสำหรับผู้ปกครอง ผู้ดูแลเด็ก ครูและสมาชิกในชุมชน เพื่อช่วยจัดการพฤติกรรมของเด็กโดยปราศจากการข่มเหงทางอารมณ์ ร่างกาย สังคม สมองและจิต วิญญาณ วิธีการที่เด็กเรียนรู้และพัฒนาแตกต่างกัน เพื่อว่าเด็กทุกคนแตกต่างกัน เด็กเติบโตและพัฒนา ในรูปแบบของตนเอง วินัยเชิงบวก คือ การแก้ปัญหาระยะยาวเป็นการพัฒนาวินัย ในตนเองของเด็ก เด็กเติบโตและพัฒนาตามตัวชี้วัดที่กำหนดตามชั้นอายุ การสร้างสัมพันธ์ภาพแบบให้ความเคารพอย่าง มีวุฒิภาวะกับเด็ก การสอนทักษะชีวิตระยะยาวให้เด็ก การเพิ่มสมรรถนะและความมั่นใจของเด็กเพื่อ จัดการกับสถานการณ์ที่ท้าทาย การสอนมารยาท ไม่ใช่ความรุนแรง ความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น การ เคารพตนเอง สิทธิมนุษยชนและการเคารพผู้อื่น วินัยเชิงบวกมีเป้าหมายขั้นแรกคือเปลี่ยนแปลงเชิง บวก ช่วยให้เด็กระบุเป้าหมายระยะยาวสำหรับเด็ก ช่วยสร้างโครงสร้างทางวินัยและความอบอุ่น ช่วย ให้ผู้ปกครองเข้าใจความคิด ความรู้สึกของเด็ก ช่วยนักเรียนให้แก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่เหมาะสมมาก ขึ้น การลงโทษ การควบคุมสร้างความกลัวและความกังวล ทำให้เด็กขาดแรงจูงใจ การควบคุมทำให้

เด็กหมดพลังและไม่กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหา ผู้ใหญ่ควรให้ข้อมูลด้วยคำแนะนำและการสอน การให้ข้อมูลสร้างความรู้สึกปลอดภัย น่าสนใจและสร้างแรงจูงใจ กระทรวงต่างประเทศและการค้า ประเทศนิวซีแลนด์ (The Ministry of Foreign Affairs and Trade) กล่าวว่าวินัยเชิงบวกคือการให้เด็กพัฒนาการควบคุมตนเองในเวลาต่อมา การสื่อสารที่ชัดเจน การให้เกียรติเด็กและยอมรับความเคารพของเด็ก การสอนให้เด็กรู้จักการตัดสินใจที่ดี การสร้างทักษะและความมั่นใจให้เด็ก และการสอนให้เด็กเคารพความรู้สึกของผู้อื่น

จึงสรุปได้ว่า วินัยเชิงบวกเป็นแนวทางที่เน้นการสร้างและพัฒนา มากกว่าการลงโทษ มุ่งเสริมสร้างทักษะชีวิต ความรับผิดชอบ และการควบคุมตนเองในระยะยาว โดยใช้ความเคารพ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมเป็นรากฐาน

ความหมายของวินัยเชิงบวก

จากการศึกษาความหมายของวินัยเชิงบวก (Positive Discipline) ของนักวิชาการหลายท่าน ได้มีผู้ให้ ความหมายไว้ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ได้กล่าวว่า วินัยเชิงบวก หมายถึง การสอนฝึกฝนและพูดถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม ปราศจากความรุนแรง ทางกาย ใจ วาจา พูดไปแล้วจะไม่ทำร้ายจิตใจ การกระทำจะไม่ทำร้ายร่างกายและจิตใจ

Naker และ Sekitoleko (2009) ให้ความหมายของ วินัยเชิงบวก ว่าหมายถึง การแนะนำแนวทางปฏิบัติที่แตกต่างแก่เด็ก โดยมุ่งไปที่ความต้องการทางด้านอารมณ์ จิตใจของเด็ก วินัยเชิงบวกช่วยให้เด็กเรียนรู้แนวทางที่ควรปฏิบัติด้วยตัวเอง และเรียนรู้การมีวินัยในตนเองการใช้วินัยเชิงบวกขึ้นอยู่กับบทบาทและการให้คำแนะนำของครู ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเสริมแรงทางบวกเมื่อเกิดพฤติกรรมที่ดี วินัยเชิงบวกปฏิเสธวิธีการที่รุนแรงโดยเป็นการลงโทษระยะยาวเพื่อพัฒนาเด็กมากกว่าเป็นการให้เด็กปฏิบัติตามโดยทันที

Durrant (2010) ให้ความหมายของ วินัยเชิงบวก ว่าหมายถึง การอบรมสั่งสอนเด็ก โดยปราศจากความรุนแรง และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นวิธีการสอนที่ช่วยให้เด็กได้รับข้อมูลที่จำเป็นต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมพัฒนาการของเด็ก และทำให้เด็กประสบความสำเร็จในชีวิต วินัยเชิงบวกมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นการแก้ปัญหาระยะยาวที่ช่วยพัฒนาวินัยในตนเองของเด็ก
2. เป็นการสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอระหว่างครูกับเด็ก
3. เป็นการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังของครู ระเบียบ กฎเกณฑ์ของชั้นเรียน โดยมีขอบเขตที่ชัดเจนเสมอต้นเสมอปลาย และสนับสนุนให้เด็กปฏิบัติเช่นนั้น
4. เป็นการสร้างความสัมพันธ์บนพื้นฐานของความเคารพ การให้เกียรติกันและกันระหว่างครูกับเด็ก

5. เป็นการสอน และฝึกทักษะการแก้ปัญหาให้เด็ก เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

6. เป็นการส่งเสริมความสามารถของเด็ก และส่งเสริมความเชื่อมั่นในการจัดการกับความท้าทายที่เกิดจากการเรียนและสถานการณ์ทางสังคมที่เป็นปัญหา

The Ministry of Foreign Affairs and Trade, New Zealand (2016) กล่าวว่า วินัยเชิงบวก คือ การให้เด็กพัฒนาการควบคุม ตนเองในเวลาต่อมา การสื่อสารที่ชัดเจน การให้เกียรติเด็กและยอมรับความเคารพของเด็ก การสอนให้เด็ก รู้จักการตัดสินใจที่ดี การสร้างทักษะและความมั่นใจให้เด็ก และการสอนให้เด็กเคารพความรู้สึกของผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป วินัยเชิงบวก คือ กระบวนการที่ครู เป็นผู้ส่งเสริมพฤติกรรมให้เด็กแสดงออกอย่างเหมาะสม โดยการหลีกเลี่ยงการใช้ความรุนแรง ทั้งกาย ใจ และวาจา ให้ความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ใช้วิธีการเชิงเหตุผล พร้อมทั้งโน้มน้าวเด็กให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง จากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์อย่างมีเหตุผล เป็นการขัดเกลาพฤติกรรมของเด็กช่วยให้เด็กเรียนรู้การควบคุมพฤติกรรมตนเองโดยใช้ความคิดไตร่ตรองมีเหตุผล เคารพกฎระเบียบของสังคม รู้จักหน้าที่ของตน เคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น มีทักษะการแก้ปัญหา มีความรับผิดชอบ มีความร่วมมือ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีเจตคติที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของวินัยเชิงบวก

จากการศึกษาสำคัญของวินัยเชิงบวกของนักวิชาการหลายท่าน ได้มีผู้ให้ ความหมายไว้ดังนี้ พันธดา ธนเศรษฐกร (2564) การสร้างวินัยเชิงบวก มีเป้าหมายหลักคือ ให้เด็กรู้สึกปลอดภัย และมีคนเข้าใจเพื่อให้อารมณ์ลดลงอยู่ในระดับที่สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์ตัวเองได้ ผู้ปกครองจะได้มีโอกาสสอนหรืออธิบายตามหลักที่ถูกต้องจริง ๆ แล้วหลักการง่าย ๆ ในการสร้างวินัยเชิงบวก คือ มีการกำหนดพฤติกรรมเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อที่จะสอนและให้โอกาสเด็กได้ฝึกฝนพฤติกรรมนั้นจนเกิดเป็นทักษะและนิสัย ยกตัวอย่างเช่น เมื่อเห็นเด็กร้องไห้โวยวาย ควรเริ่มด้วยการปลอบเด็กให้สงบลงก่อน แทนที่จะเข้าสอนทันทีว่าไม่ควรปาของ ด้วยการแสดงความเข้าใจว่าเขาโกรธ เขาถึงปาของ และเมื่อเห็นว่าเขาอยู่ในอารมณ์ที่พร้อมแล้ว ค่อยสอนด้วยการให้เด็กตัดสินใจว่า เขาจะสามารถทำอะไรได้บ้าง แทนพฤติกรรมกรรมการปาของ เป็นต้น ประโยชน์ที่พ่อแม่ ผู้ปกครอง จะได้จากการปลูกฝังวินัยเชิงบวกให้กับเด็ก คือ เด็กจะได้ฝึกใช้ทักษะสมองส่วนหน้าเชิง Exective fuction หรือ EF ช่วยให้เด็กสามารถตัดสินใจด้วยตัวเองได้ ส่งเสริมพัฒนาการทางสมอง เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเรากับเด็ก ทำให้เด็กเกิดความผูกพันระหว่างกัน เป็นการพัฒนาด้านการรับรู้ตัวตนของเด็กเอง ฝึกควบคุมอารมณ์ และสามารถแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมได้ แต่การสร้างวินัยเชิงบวกนั้น ก็ยังมีข้อจำกัดอยู่บ้างในเรื่องของเวลา เพราะกว่าจะซึมซับจนกลายเป็นนิสัยของเด็กได้นั้น ต้องใช้เวลา

ปลูกฝังเป็นเวลานาน ครูและพ่อแม่ จึงไม่ควรคาดหวังให้ลูกเป็นไปตามแนวทางที่ต้องการจนเร็วเกินไปนัก มิฉะนั้น อาจจะกลายเป็นการสร้างวินัยเชิงลบได้โดยไม่รู้ตัว

Starfish Academy (2564) การสร้างวินัยเชิงบวกที่กำลังเป็นที่นิยมอย่างมาก เนื่องจากวิธีที่ช่วยให้เด็กเล็กได้ฝึกการคิด วิเคราะห์ และพัฒนาตนเองอย่าง สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการฝึกทักษะให้เด็กที่เรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถมีพัฒนาการทางด้านความคิดที่ก้าวกระโดด และเผชิญหน้ากับปัญหาหลากหลายรูปแบบได้ในชีวิตประจำวัน วิธีการสร้างวินัยเชิงบวก หรือกระบวนการทางความคิดที่เรียกว่า EF หรือ Executive Function ซึ่งเกิดจากการพัฒนาของสมองส่วนหน้า และจะพัฒนาได้ในทุกเพศ ทุกวัย แต่มีประสิทธิภาพมากที่สุดของเด็ก โดยเฉพาะด้านความจำ การคิดวิเคราะห์ การแก้ไขปัญหา และการควบคุมอารมณ์ของตนเอง แอมเด็กที่มีทักษะทางความคิด หรือ EF จะประสบความสำเร็จได้มากกว่าเด็กที่ไม่มี EF หรือเด็กที่พัฒนาทักษะนี้เมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่ การสร้างวินัยให้กับเด็กก็ส่งผลต่อ EF เช่นเดียวกัน โดยการใช้ความรุนแรงจนเด็กได้รับความเจ็บปวดทั้งทางกาย และจิตใจ จะทำให้เด็กจะลดความเชื่อมั่นในตัวเอง (Self esteem) ลงและกลายเป็นคนที่ไม่กล้าตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ไม่มั่นใจที่แก้ปัญหาด้วยตัวเอง และไม่คอยยืดหยุ่นกับการลองหาคำตอบด้วยวิธีใหม่ ๆ อีกทั้งเด็กที่ถูกลงโทษด้วยความรุนแรงนั้น มีแนวโน้มจะเติบโตไปเป็นคนที่ใช้ความรุนแรงกับผู้อื่น รวมถึงอาจเกิดภาวะ ซึมเศร้าเมื่อก้าวเข้าสู่วัยผู้ใหญ่อีกด้วย

ดังนั้น วินัยเชิงบวกเป็นวิธีการที่มุ่งเน้นการพัฒนาเด็กอย่างสร้างสรรค์ ผ่านการเข้าใจ การสอน และการให้โอกาสเด็กฝึกทักษะการคิด การตัดสินใจ และการควบคุมอารมณ์ด้วยตัวเอง แทนการใช้ความรุนแรง ซึ่งจะส่งผลดีต่อพัฒนาการทางสมองและความสำเร็จในชีวิตระยะยาว

พฤติกรรมวินัยเชิงบวกของเด็ก

ปิยวลี ธนเศรษฐกร (2559) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ว่า หมายถึง การมีความประพฤติไปในทางที่ยอมรับของสังคมและกรอบวัฒนธรรมอันดีงาม การที่จะทำให้เด็กมี คุณลักษณะที่พึงประสงค์ได้นั้น คนทุกคนต้องร่วมมือกันไม่ว่าจะเป็นครู พ่อแม่ หรือผู้ปกครอง ต้องปลูกฝังค่านิยมที่ดี หากพบสิ่งที่ไม่ถูกต้องจะต้องไม่ละเลย ให้บอกเหตุผลและผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้ได้รับบุคลิกลักษณะของเด็กที่พึงประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เป็นคนตรงต่อเวลา
2. มีวินัยในการกิน กินเป็นเวลา 3 มื้อ
3. การเรียน ใฝ่รู้ จัดตารางสอน ทำการบ้าน อ่านทบทวนบทเรียน เข้าเรียนสม่ำเสมอ
4. การเล่น เล่นและออกกำลังกายเป็นเวลา
5. การทำงาน ตามที่ได้รับมอบหมาย
6. การเข้านอน ตื่นนอนเป็นเวลา
7. การใช้เงิน รู้จักประหยัด อดออม รู้คุณค่าของเงิน

นฤมล เนียมหอม (2560 อ้างอิงใน ปิยวลี ธนเศรษฐกร, 2559) กล่าวว่า เป้าหมายสำคัญที่สุดของการปลูกฝังวินัย ให้แก่เด็ก คือการพัฒนาให้เด็กมี “วินัยในตนเอง” กล่าวคือ การพัฒนาให้เด็กสามารถควบคุมตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ได้เรียนรู้มาว่าเป็นสิ่งที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม และละเว้นการปฏิบัติใน สิ่งที่ไม่ดี ไม่เป็นที่ยอมรับด้วยความสมัครใจ ทั้งนี้ยังได้ระบุคุณลักษณะของเด็กปฐมวัยที่มีวินัยใน ตนเองไว้ ดังนี้

1. อดทน อดกลั้น หมายถึง การที่เด็กควบคุมอารมณ์และความรู้สึกของตนเอง แล้วแสดงออกอย่างเหมาะสมด้วยตนเอง เช่น การเข้าแถวรอคอยตามลำดับก่อนหลัง การเดินไปที่ต่าง ๆ เป็นแถวอย่างเรียบร้อย โดยไม่ออกนอกแถวหรือวิ่ง

2. รับผิดชอบต่อตนเอง หมายถึง การที่เด็กแสดงออกด้วยการปฏิบัติตามหน้าที่ ด้วยตนเอง เช่น การตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ การจัดเก็บของใช้ส่วนตัวเข้าที่ได้เรียบร้อย

3. รับผิดชอบต่อส่วนรวม หมายถึง การที่เด็กแสดงออกโดยคำนึงถึงผลกระทบจากพฤติกรรมของตนเองที่มีต่อผู้อื่น เช่น การช่วยจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ร่วมกัน การเก็บของเล่นของใช้เข้าที่เมื่อเลิกใช้ การรดน้ำเมื่อใช้ห้องส้วมเสร็จ

4. ปฏิบัติตามมารยาทสังคม หมายถึง การที่เด็กแสดงออกตามคุณสมบัตินี้ได้ เรียนรู้มาว่าเป็นสิ่งจำเป็นของการใช้ชีวิตร่วมกันในสังคม เช่น การไหว้และสวัสดีผู้ใหญ่ การพูดสุภาพ การเล่นกับผู้อื่นดี ๆ การก้มหลังเมื่อเดินผ่านผู้ใหญ่ การขอบคุณเมื่อผู้อื่นช่วยเหลือหรือให้ของ เป็นต้น

สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2554) ได้กล่าวถึง ผู้มีวินัย ผู้ที่มีวินัย ตัวชี้วัด และพฤติกรรมบ่งชี้ ไว้ในแนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551

ผู้มีวินัย หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงการยึดมั่นในข้อตกลง กฎเกณฑ์ และระเบียบข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคม

ผู้ที่มีวินัย คือ ผู้ที่ปฏิบัติตามข้อตกลง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับของครอบครัว โรงเรียน และสังคมเป็นปกติวิสัย ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

ดังนั้น การพัฒนาพฤติกรรมที่พึงประสงค์และวินัยในตนเองของเด็กเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย โดยมุ่งเน้นให้เด็กสามารถควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์สังคม และแสดงออกซึ่งมารยาทที่ดีด้วยความสมัครใจ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในอนาคต

แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินเชิงพัฒนา (Developmental EvaluationDE)

ความเป็นมาของการประเมินเชิงพัฒนา

วิจารณ์ พานิช (2563, อ้างอิงใน ศรัณย์ เปรมสุข, 2566) ได้กล่าวว่าการผุดบังเกิดของการประเมินเชิงพัฒนา (DE) ว่าจุดเริ่มต้นของ DE เกิดจากความต้องการของฝ่ายผู้รับการประเมิน จากการที่ Michael Quinn Patton ได้รับงานประเมินโครงการพัฒนาภาวะผู้นำในชุมชน (Community leadership program) ในมลรัฐมินิโซตาสหรัฐอเมริกา เป็นเวลา 5 ปี โดยทำงานประเมินคู่ขนานไปกับการดำเนินโครงการพัฒนาในสัญญาระบุว่า ให้ประเมินเพื่อพัฒนา (formative assessment - FA) เป็นเวลา 2 ปี 6 เดือน ตามด้วยประเมินเพื่อตัดสิน (summative evaluation - SE) อีก 2 ปี 6 เดือน กิจกรรมการประเมินจึงเริ่มต้นพร้อม ๆ กันกับโครงการพัฒนาชุมชน และตามหลักของ FA ทีมประเมินของ Patton ให้ feedback เพื่อหนุนการทำงานของทีมงานชุมชนเป็นระยะ "ช่วยให้ทีมพัฒนาและมูลนิธิผู้ให้ทุนสนับสนุน ร่วมกันทำการปรับโครงการหลากหลายด้าน ช่วยให้โครงการมีความเหมาะสมต่อเป้าประสงค์ดีกว่าตอนเริ่มคิดอย่างมากมาย เมื่อใกล้ครบ 2 ปี 6 เดือน แพทตันได้บอกทีมพัฒนาว่าต่อไปทีมประเมินจะมีการเปลี่ยนบทบาท จะเปลี่ยนเป็นประเมินผลซึ่งเน้นการประเมินตามเป้าหมายและวิธีการที่กำหนด ซึ่งทีมพัฒนาได้บอกปฏิเสธไป เพราะพวกเขาประจักษ์แล้วว่า งานพัฒนาเป็นงานที่ซับซ้อน ต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอและพบแล้วว่า FA ช่วยหาข้อมูลและตีความเป็น feedback ชี้ทางปรับตัว และปรับปรุงโครงการได้ดีมาก หัวหน้าทีมพัฒนาชุมชนเป็นผู้เสนอว่า การประเมินควรเป็น developmental evaluation เป็นจุดเริ่มต้นของชื่อการประเมินชนิดนี้

ความหมายของการประเมินเชิงพัฒนา

จากการศึกษาความหมายของการประเมินเชิงพัฒนาของนักวิชาการหลายท่าน ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ (2545) ได้กล่าวว่า การประเมินเชิงพัฒนา หมายถึง การเก็บข้อมูลระหว่างกระบวนการ เพื่อให้ครูสามารถใช้ข้อมูลที่ได้มา “ตัดสินใจปรับแผนการสอน ปรับกิจกรรม และวิธีการได้อย่างทันการณ์” จึงเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Learning-based evaluation) โดยเน้นว่า การประเมินเชิงพัฒนา ควรเกิดขึ้นโดยไม่สร้างความกดดัน และเน้นสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาภายในองค์กรอย่างยั่งยืน

หมตจต วิจารณ์ (2550) ได้กล่าวว่า การประเมินเชิงพัฒนา (Formative Evaluation) หมายถึง การประเมินที่มุ่งเน้นการเก็บข้อมูลระหว่างดำเนินการกิจกรรมหรือโครงการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ไม่ใช่เพื่อตัดสินความสำเร็จ แต่เพื่อสะท้อนแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นเครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ร่วมกันของผู้ปฏิบัติและผู้รับการประเมิน” และเป็นหัวใจของการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในการปฏิรูปการเรียนรู้และการพัฒนาวัตกรรมการศึกษา

สยาม กัมมาจล (2553) ได้กล่าวว่า การประเมินเชิงพัฒนา หมายถึง “การประเมินที่ดำเนินไปพร้อมกับการพัฒนา” ซึ่งมุ่งตรวจสอบ ตรวจสอบ และติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน และข้อเสนอแนะสำหรับการปรับปรุงในระหว่างกระบวนการ โดยเน้นว่าการประเมินลักษณะนี้ควรเกิดขึ้นในช่วงที่กิจกรรมยังดำเนินอยู่ โดยผู้ประเมินไม่ใช่คนนอกองค์กรเพียงอย่างเดียว แต่ครูหรือทีมพัฒนาต้องเป็นผู้ประเมินตนเองร่วมด้วย เพื่อสะท้อนการเรียนรู้จากภายใน

Scriven (1967) ซึ่งเป็นผู้บัญญัติศัพท์คำว่า Formative Evaluation ไว้ในงานวิจัยทางการศึกษา การประเมินเชิงพัฒนาใช้เพื่อ “การปรับปรุงสิ่งที่ยังดำเนินอยู่” โดยแตกต่างจาก Summative Evaluation ที่ใช้ตัดสินคุณค่าเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการ

Gamble (2008) ได้กล่าวว่า การประเมินเชิงพัฒนาว่าเป็นการสนับสนุนกระบวนการของนวัตกรรมภายในองค์กรและในกิจกรรมต่าง ๆ ความคิดริเริ่มที่เป็นนวัตกรรมมักจะอยู่ในสถานะของการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการปรับตัว ซึ่งมักเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงและคาดเดาไม่ได้ ความพยายามอย่างตั้งใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมนี้เป็นเหมือนการสำรวจอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งปลายทางมักจะเป็นแนวคิดมากกว่าภาพที่คมชัดและหนทางข้างหน้าอาจไม่ชัดเจนและหลายอย่างอาจไม่ราบรื่น การวางกรอบของปัญหาสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แนวความคิดของปัญหามีวิวัฒนาการอย่างไรและแนวทางต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นจะต้องผ่านการวิเคราะห์และทดสอบแล้วเสมอ การปรับกระบวนการส่วนใหญ่ขับเคลื่อนโดยการเรียนรู้ใหม่และโดยการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมทุกภาคส่วนและต้องเป็นไปตามบริบท

Stufflebeam & Shinkfield (2007) ได้กล่าวว่า การประเมินเชิงพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการพัฒนาอย่างมีระบบ โดยเป็นการให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่องแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจและปรับปรุงกิจกรรมหรือกลยุทธ์ระหว่างทาง

Patton (2010) ได้กล่าวว่าการประเมินเชิงพัฒนา (DE) หมายถึง แนวทางการประเมินที่สามารถช่วยให้นักประดิษฐ์ทางสังคมพัฒนาความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนหรือไม่แน่นอน แนวทางของผู้ริเริ่ม DE เปรียบได้กับบทบาทของการวิจัยและพัฒนา (R&D) ในกระบวนการพัฒนาด้านผลิตภัณฑ์ของภาคเอกชน เนื่องจากช่วยให้ข้อเสนอแนะแบบเรียลไทม์หรือใกล้เคียงกับเวลาจริงแก่เจ้าหน้าที่ของโปรแกรม จึงอำนวยความสะดวกในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยังได้อธิบายต่อไปว่าแนวทางนี้เป็นทางเลือกหนึ่งที่ตอบสนองต่อบริบท แนวทางนี้ไม่ได้มีไว้สำหรับการแก้ปัญหาในทุกสถานการณ์ โดยการประเมินเชิงการพัฒนามีความเหมาะสมอย่างยิ่งกับนวัตกรรมการออกแบบโครงการใหม่ที่มีความท้าทาย การจำลองแบบปัญหาที่ซับซ้อนหรือในสถานการณ์ที่อยู่ในขั้นวิกฤติ เหล่านี้สามารถนำ DE เข้ามาช่วยได้โดยวางกรอบแนวคิด ทดสอบการทำซ้ำอย่างรวดเร็ว ติดตามการพัฒนาและแก้ไขปัญหา

จึงสรุปได้ว่า การประเมินเชิงพัฒนา หรือ DE หมายถึง การประเมินเชิงพัฒนาเป็นการประเมินที่เน้นการเรียนรู้และปรับปรุงมากกว่าการตัดสิน ที่ยังอยู่ระหว่างการดำเนินงาน โดยทำไปพร้อมกับการทำงาน มีจุดเน้นที่การสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง การปรับตัวตามสถานการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกันของผู้เกี่ยวข้อง มีเป้าหมายคือการเรียนรู้และการพัฒนาให้บรรลุผลสำเร็จที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องครับ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืนในองค์กร

หลักการประเมินเชิงพัฒนา

จากการศึกษาหลักการประเมินเชิงพัฒนาของนักวิชาการหลายท่าน มีดังนี้

หมตจต วิจารณ (2550) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ การประเมินเชิงพัฒนา (Formative Evaluation) ว่าเป็นกระบวนการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระหว่างที่กิจกรรมหรือโครงการยังดำเนินอยู่ โดยมีใช้การประเมินเพื่อสรุปผลลัพธ์สุดท้าย แต่เป็น “เครื่องมือ” สำคัญที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเรียนรู้จากการดำเนินงานจริง และนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ท่านได้สังเคราะห์ โดยได้อธิบายหลักการของการประเมินเชิงพัฒนา ไว้ 5 ประการสำคัญ ดังนี้

1. มุ่งเน้นการพัฒนา ไม่ใช่การตัดสินคุณค่า การประเมินเชิงพัฒนาเน้นการให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้ในการปรับปรุงกิจกรรม/โครงการที่กำลังดำเนินอยู่ โดยไม่ได้มีจุดมุ่งหมายในการตัดสินผลลัพธ์ว่าดีหรือไม่ดี แต่เป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในแต่ละขั้นตอน
2. เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการดำเนินงาน การประเมินเชิงพัฒนาจะเกิดขึ้น ขณะที่กิจกรรมกำลังดำเนินอยู่ ไม่รอให้สิ้นสุดก่อนแล้วจึงประเมิน เพื่อให้สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการประเมินมาแก้ไขและปรับปรุงทันที
3. เน้นการสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflective Practice) เป็นการประเมินที่มุ่งให้ผู้ดำเนินงานได้ย้อนกลับมาทบทวนตนเอง และกระบวนการที่ได้ทำไป ผ่านการสะท้อนผลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อพัฒนาแนวทางให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
4. เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วม (Collaborative Learning Process) ผู้ประเมิน ผู้ปฏิบัติ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรเข้ามามีบทบาทร่วมกันในกระบวนการประเมิน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่นำไปสู่การปรับเปลี่ยนที่ดีขึ้น
5. เป็นหัวใจของการพัฒนาอย่างยั่งยืน การประเมินเชิงพัฒนาไม่ใช่กระบวนการที่ทำเพียงครั้งเดียว แต่เป็นวัฒนธรรมที่ต้องปลูกฝังในองค์กร เพื่อให้เกิดการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ เป็นรากฐานของความยั่งยืน

วรสิทธิ์ ศรศรีวิชัย (2559, น. 36) ได้อธิบายหลักการของกระบวนการประเมินเชิงการพัฒนา (DE) ไว้ดังนี้

1. มุ่งความสนใจไปที่กระบวนการ (Process) มากกว่า Output/Outcome
2. เป็นกลไกภายในของทุกระดับ บนฐานการมีส่วนร่วม

3. การรับฟังและทำความเข้าใจ ความสุข ทุกข์ สิ่งดี ๆ เรื่องราวความสำเร็จ มากกว่าการ ตัดสิน วัดค่า ชี้ถูกผิด

มูลนิธิสยามกัมมาจล (2563, อ้างอิงใน ศรีณย์ เปรมสุข, 2566) ได้อธิบายหลักการและ ประโยชน์ของการประเมินเชิงพัฒนาไว้ว่า Developmental Evaluation (DE) หรือ การประเมินผล เชิงพัฒนา คือ การประยุกต์แนวคิดความซับซ้อนมาสู่การพัฒนานวัตกรรมและใช้ประโยชน์จากการ ประเมิน โดยมีการนำผลลัพธ์ไปใช้ประโยชน์ในทันที หรือกลุ่มเป้าหมายจะต้องได้ใช้ประโยชน์ในทันที ซึ่งมีความแตกต่างจากการประเมินการจัดการโครงการแบบอื่น ๆ เนื่องจาก Developmental Evaluation (DE) ประกอบด้วยหลักการดังต่อไปนี้ คือ

1. มีการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ โดยให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ ความซับซ้อนของโครงการก่อนเริ่มวางแผนงาน เช่น มีการระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ว่ามีความเสี่ยง อะไรบ้าง เงื่อนไขใดที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานบ้าง เป็นต้น
2. เป้าหมายการทำงานชัด และเป้าหมายมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่มีปัจจัย หลากหลาย
3. คิดเครื่องมือการทำงานที่สอดคล้องกันปัจจัยความซับซ้อน โดยมีการออกแบบเครื่องมือให้มีความเหมาะสมในแต่ละบริบทแตกต่างกันออกไป
4. ติดตามประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับเปลี่ยนแผนงานได้ทันทั่วทั้งที่
5. พัฒนาคนทำงานไปพร้อมกับกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่

วรสิทธิ์ ศรีศรีวิชัย (2565) ได้ให้หลักการการประเมินเชิงพัฒนา หรือ DE ไว้ดังนี้

การประเมินเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation: DE) เป็นกระบวนการประเมินที่ พัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนการคิดค้นและดำเนินงานนวัตกรรมในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลง อย่างไม่แน่นอน โดยมี 8 หลักการสำคัญ ดังนี้

1. เป้าหมายอยู่การพัฒนา (Development Purpose) การประเมิน DE มีจุดมุ่งหมาย เพื่อ สนับสนุนการพัฒนา ไม่ใช่เพื่อการตัดสินผลลัพธ์ การทำงานของ DE จะมุ่งเน้นการทำความเข้าใจ ลักษณะ รูปแบบ และพัฒนาการของนวัตกรรม เพื่อสร้างความกระจ่างแก่ทีมพัฒนา และใช้ข้อมูลเพื่อ การปรับตัวอย่างมีทิศทาง โดย DE สามารถจำแนกได้เป็น 5 ชนิด เช่น DE เพื่อการเรียนรู้ DE เพื่อนำ ร่อง ฯลฯ

2. ดำเนินการอย่างเข้มงวดจริงจัง (Rigor and Integrity) แม้จะยืดหยุ่นในวิธีการ แต่ DE ต้องดำเนินการบนพื้นฐานของข้อมูลที่เชื่อถือได้ มีความแม่นยำ และชัดเจนในจุดประสงค์ ไม่ใช่ การประเมินแบบผิวเผิน ผู้ประเมินต้องใช้วิธีคิดเชิงประเมินอย่างหลากหลาย เช่น คิดเชิงวิจารณ์ญาณ คิดเชิงออกแบบ คิดเชิงยุทธศาสตร์ และใส่ใจจริยธรรม ความเหมาะสม และบริบทของงานอย่างลึกซึ้ง

3. มุ่งการนำไปใช้ประโยชน์ (Utilization Focused) DE เป็นการประเมินที่ออกแบบมาเพื่อ การใช้ประโยชน์จริง โดยต้องกำหนดผู้ใช้หลัก (Primary Intended Users) และวัตถุประสงค์การใช้งานให้ชัดเจนตั้งแต่ต้น เพื่อให้สามารถออกแบบกระบวนการให้ตอบสนองต่อผู้ใช้งาน และสร้างคุณค่าได้จริงในการพัฒนา

4. เน้นที่นวัตกรรม (Innovation Focused) DE มีหน้าที่ติดตามความก้าวหน้ากระบวนการ และผลลัพธ์ของนวัตกรรม ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของกิจกรรม โครงการ นโยบาย หรือความร่วมมือ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง นวัตกรรมสังคมที่เกิดขึ้นจากการปรับตัวในปัญหาซับซ้อน เช่น “wicked problems” ซึ่งต้องอาศัยการเรียนรู้ผ่านหลายรอบ (learning loops)

5. ใช้โลกทัศน์ของความซับซ้อน (Complexity Perspective) DE ดำเนินการภายใต้การยอมรับว่า นวัตกรรมเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ผู้ประเมินต้องมีความเข้าใจความซับซ้อน ทั้งในแง่ของการเปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต ปฏิสัมพันธ์ และการปรับตัว โดยปรับกระบวนการประเมินตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

6. คิดเชิงระบบ (Systems Thinking) การคิดเชิงระบบใน DE คือการมองเห็นองค์ประกอบต่าง ๆ ของนวัตกรรมในความสัมพันธ์กัน เข้าใจพลวัตระหว่างส่วนต่าง ๆ ในระบบ และสะท้อนถึงผลกระทบที่เชื่อมโยงกัน การคิดเชิงระบบช่วยให้เข้าใจว่านวัตกรรมไม่ได้ดำเนินอยู่ในพื้นที่ว่าง แต่มีบริบทและขอบเขตที่สัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน

7. ร่วมสร้าง (Co-creation) DE ไม่ใช้การประเมินที่แยกออกจากการดำเนินงาน แต่เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างนวัตกรรม โดย ทีมประเมินและทีมปฏิบัติ ต้องทำงานร่วมกัน ตั้งแต่การออกแบบ ดำเนินการ ไปจนถึงการสะท้อนผล ถือเป็นกระบวนการ “ถักทอ” ระหว่างการคิดการประเมิน และการพัฒนาให้เป็นเนื้อเดียวกัน

8. ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างเหมาะสมแก่กาล (Timely Feedback) DE ต้องสามารถให้ข้อมูลในเวลาที่เหมาะสม (timeliness) ไม่ใช่ตามกำหนดตายตัว แต่ตาม “จังหวะของการพัฒนา” เพื่อให้ทีมสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์จริง โดยเฉพาะในภาวะที่ผลลัพธ์และพัฒนาการเกิดขึ้นไม่แน่นอน ไม่เป็นเส้นตรง

ทั้ง 8 หลักการนี้ทำให้ DE แตกต่างจากการประเมินแบบดั้งเดิม โดยเน้นที่ การเรียนรู้ร่วม, ความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์, การเข้าใจความซับซ้อน, และ การสร้างคุณค่าต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในบริบทของการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและสังคม

Patton (2011) ได้อธิบายหลักการสำคัญของการประเมินเชิงพัฒนา ไว้ดังนี้

1. ใช้การประเมินเพื่อพัฒนา ไม่ใช่เพื่อตัดสิน (Evaluation for Development, not Judgement) DE มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมนวัตกรรม โดยให้ข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาอย่าง

ต่อเนื่องในระหว่างการทำงาน ผู้ประเมินจึงไม่ใช่ผู้พิพากษาภายนอก แต่เป็น “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้”

2. เหมาะกับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงเร็ว (Complex and Dynamic Environments) เหมาะกับสถานการณ์ที่ผลลัพธ์ไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ชัดเจน เช่น การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาโรงเรียนในพื้นที่ขาดแคลน หรือการทดลองแนวทางใหม่

3. เน้นการเรียนรู้แบบเรียลไทม์ (Real-time Learning) การวิเคราะห์ข้อมูลเกิดขึ้นขณะเดียวกับที่โครงการดำเนินไป เพื่อให้สามารถตัดสินใจปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้ทันที (adaptive decision-making)

4. ผู้ประเมินทำงานแบบมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิด (Embedded Evaluator) ผู้ประเมินจะทำงานร่วมกับทีมพัฒนาในฐานะ “สมาชิกทีม” ไม่ใช่เพียงผู้เฝ้าสังเกต แต่ช่วยชี้ให้เห็นรูปแบบ (patterns) ข้อมูลเชิงลึก (insights) และโอกาสในการปรับเปลี่ยน

5. ส่งเสริมการพัฒนาความเข้าใจร่วม (Sense-Making and Co-Creation) DE ไม่เพียงแค່รายงานผล แต่ช่วยให้ทีมสามารถตีความข้อมูลร่วมกันเพื่อกำหนดและดำเนินงานต่อไปอย่างมีทิศทางร่วม

จึงสรุปได้ว่า หลักการประเมินและพัฒนา เป็นกระบวนการที่เดินไปพร้อมกับการทำงาน มุ่งเน้นการเรียนรู้และปรับปรุงมากกว่าการตัดสิน ใช้การคิดเชิงระบบในการมองความเชื่อมโยง และทำงานร่วมกันแบบร่วมสร้าง เพื่อให้สามารถปรับทิศทางได้ทันท่วงทีและนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในบริบทของการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและสังคม มีดังนี้

1. มุ่งเน้นการพัฒนาไม่ใช่การตัดสิน ให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อปรับปรุงงาน ไม่ใช่ตัดสินว่าดีหรือไม่ดี ผู้ประเมินไม่ใช่ผู้พิพากษา แต่เป็น “ผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้” ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในแต่ละขั้นตอน

2. เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการ ประเมินขณะที่กิจกรรมกำลังดำเนินอยู่ ไม่รอให้สิ้นสุดก่อน ให้ข้อมูลแบบเรียลไทม์ (Real-time Learning) สามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ได้ทันที (adaptive decision-making)

3. ยอมรับและเข้าใจความซับซ้อน (Complexity Perspective) เห็นว่าความซับซ้อนแตกต่าง หลากหลาย เป็นเรื่องธรรมดาและธรรมชาติ ปัญหาทั้งหลายสาเหตุที่เชื่อมโยงกัน (web of causes) ไม่ใช่เหตุเดี่ยวผลเดี่ยว ปรับกระบวนการประเมินตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4. คิดเชิงระบบ (Systems Thinking) มองเห็นองค์ประกอบต่างๆ ของนวัตกรรมในความสัมพันธ์กัน เข้าใจพลวัตระหว่างส่วนต่างๆ ในระบบ เห็นว่านวัตกรรมไม่ได้อยู่โดดเดี่ยว แต่มีบริบทที่สัมพันธ์กันอย่างซับซ้อน

5. เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วม (Collaborative Learning) ผู้ประเมิน ผู้ปฏิบัติ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานร่วมกัน เป็นกลไกภายในของทุกระดับบนฐานการมีส่วนร่วมการรับฟังและทำความเข้าใจมากกว่าการตัดสิน วัดค่า หรือชี้ถูกผิด

6. ร่วมสร้าง (Co-creation) ทีมประเมินและทีมปฏิบัติทำงานร่วมกันตั้งแต่การออกแบบดำเนินการ จนถึงการสะท้อนผล ผู้ประเมินเป็น "สมาชิกทีม" ไม่ใช่เพียงผู้เฝ้าสังเกตถ่วงการคิด การประเมิน และการพัฒนาให้เป็นเนื้อเดียวกัน

7. เน้นนวัตกรรม (Innovation Focused) ติดตามความก้าวหน้า กระบวนการ และผลลัพธ์ของนวัตกรรม เหมาะกับการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (wicked problems) ต้องอาศัยการเรียนรู้ผ่านหลายรอบ (learning loops)

8. มุ่งการนำไปใช้ประโยชน์จริง (Utilization Focused) กำหนดผู้ใช้หลักและวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนตั้งแต่ต้น นำผลลัพธ์ไปใช้ประโยชน์ในทันที สร้างคุณค่าได้จริงในการพัฒนา

9. ให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างทันท่วงที (Timely Feedback) ให้ข้อมูลตาม "จังหวะของการพัฒนา" ไม่ใช่ตามกำหนดตายตัว ทีมสามารถปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์จริง

10. เน้นการสะท้อนผล (Reflective Practice) ผู้ดำเนินงานได้ย้อนกลับมาทบทวนตนเอง และกระบวนการที่ได้ทำไป สะท้อนผลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

11. ดำเนินการอย่างเข้มงวดจริงจัง (Rigor and Integrity) แม้จะยืดหยุ่น แต่ต้องใช้ข้อมูลที่เชื่อถือได้และแม่นยำ ใช้วิธีคิดหลากหลาย เช่น คิดเชิงวิจารณ์ญาณ คิดเชิงออกแบบ คิดเชิงยุทธศาสตร์ใส่ใจจริยธรรมและความเหมาะสมกับบริบท

12. เป็นหัวใจของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ไม่ใช่กระบวนการที่ทำเพียงครั้งเดียว เป็นวัฒนธรรมที่ต้องปลูกฝังในองค์กร เกิดการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในทุกระดับ

ความสำคัญของการประเมินเชิงพัฒนา

จากการศึกษาความสำคัญของการประเมินเชิงพัฒนาของนักวิชาการหลายท่าน มีดังนี้

หมดจด วิจารย์ (2550) อธิบายว่า การประเมินเชิงพัฒนา เป็นเครื่องมือสำคัญในการสะท้อนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา เน้นว่า “การประเมินเชิงพัฒนาเป็นการเรียนรู้ร่วมระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เพื่อให้สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง”

กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) (2564) ได้ให้ความสำคัญกับ การประเมินเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation: DE) อย่างมาก โดยมองว่า DE เป็น “กลไกการเรียนรู้ร่วมระหว่างกระบวนการพัฒนา” ที่ส่งเสริมการปรับตัวตามสถานการณ์จริงและเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำพาโครงการหรือรูปแบบนวัตกรรมไปสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะในบริบทที่ซับซ้อน เช่น โรงเรียนพื้นที่ห่างไกล โรงเรียนขนาดเล็ก หรือโรงเรียนขยายโอกาส กสศ. เห็นว่าการประเมินเชิง

พัฒนาเป็นมากกว่าการวัดผลหรือสะท้อนผลงาน แต่คือ กลไกเสริมพลังภายใน ให้โรงเรียนและพื้นที่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างแท้จริง โดยเน้นการเรียนรู้ขณะทำงาน การสร้างความเข้าใจร่วม และการใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นสำคัญที่ กสศ. ให้ความสำคัญต่อการประเมินเชิงพัฒนา มีดังนี้

1. DE เป็นเครื่องมือส่งเสริมนวัตกรรม ไม่ใช่เครื่องมือสรุปผล DE ไม่ได้เน้นเพียงการวัดผลปลายทาง แต่เน้น การใช้ข้อมูลในระหว่างทาง เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถปรับปรุงวิธีการ พัฒนา รูปแบบ และตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันเวลา"DE ช่วยให้เกิดนวัตกรรมในความเป็นจริงของพื้นที่ ไม่ใช่เพียงแค่แนวคิดเชิงทฤษฎี"

2. DE สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องการประเมินเชิงพัฒนาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติการ เช่น ครู ผู้อำนวยการ นักวิชาการ และชุมชน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ข้อมูล สะท้อนผล และร่วมตัดสินใจในทิศทางของโครงการ ถือเป็นการสร้าง “วัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วม” ในระดับพื้นที่

3. DE มีบทบาทในการเสริมพลังการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ (Systemic Change) ในโครงการนำร่องหรือโครงการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ เช่น “โรงเรียนพัฒนาตนเอง” หรือ “พื้นที่นวัตกรรมการศึกษา” DE ทำหน้าที่เป็น เชื่อมทิศ ในการปรับกระบวนการ และ สะพานเชื่อม ระหว่างระดับปฏิบัติ (ครู/โรงเรียน) กับระดับนโยบายจังหวัด/ส่วนกลาง

4. DE เหมาะกับบริบทที่ซับซ้อน และไม่สามารถควบคุมทุกตัวแปรได้ เช่น การทำงานในชุมชน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเชิงวัฒนธรรม หรือการลดความเหลื่อมล้ำด้านโอกาสทางการศึกษา DE ทำให้สามารถติดตาม "การเปลี่ยนแปลงที่ค่อยๆ เกิดขึ้น" และช่วยให้ทีมเห็น “ร่องรอยของผลลัพธ์” ได้แม้ยังไม่สมบูรณ์

5. DE เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเชิงข้อมูลและพัฒนาศักยภาพในพื้นที่ กสศ. ใช้ DE ในการฝึกฝน "ทักษะการคิดเชิงประเมิน" ให้กับครูและผู้นำพื้นที่ เพื่อให้พวกเขา คิด วิเคราะห์ วางแผน และพัฒนาได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่งจากศูนย์กลาง

วรสิทธิ์ ศรศรีวิชัย (2565) ได้นำแนวคิด DE มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนานวัตกรรมทางสังคมในประเทศไทย โดยเสนอว่า DE มีความสำคัญในการ “เรียนรู้แบบทันเวลา” และ “สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในสถานการณ์ซับซ้อน” “DE ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงรายงานผล แต่ช่วยให้ทีมพัฒนาเห็นรูปแบบความเปลี่ยนแปลง และเข้าใจความหมายของสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น เพื่อใช้ในการตัดสินใจและปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ”

Scriven (1967) ได้กล่าวว่า “Formative Evaluation is designed to improve rather than to prove.” คือ การประเมินเชิงพัฒนามีความสำคัญในฐานะเครื่องมือเพื่อ “การพัฒนา” มิใช่ “การพิสูจน์คุณค่า” ของโครงการหรือกิจกรรม

Stufflebeam & Shinkfield (2007) ได้กล่าวว่า ผู้พัฒนา CIPP Model ซึ่งเป็นรูปแบบการประเมินที่ใช้มากในด้านการศึกษา และสนับสนุนแนวคิดของการประเมินเชิงพัฒนาอย่างชัดเจนในมิติของ Process Evaluation ซึ่งว่าการประเมินเชิงพัฒนา ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ดำเนินการ ในระหว่างทาง และทำให้สามารถปรับแนวทางให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ซึ่งเป็น การประเมินเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

Patton (2011) ได้กล่าวว่า แนวคิด Developmental Evaluation (DE) เพื่อใช้กับบริบทที่ซับซ้อน เช่น การพัฒนานวัตกรรม การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ หรือสถานการณ์ที่ไม่สามารถพยากรณ์ได้ล่วงหน้า ระบุว่า “DE supports the development of innovations and adaptation in complex dynamic environments” ความสำคัญของ DE คือ การเป็น “หุ้นส่วนการเรียนรู้” ของทีมพัฒนา ไม่ใช่เพียงผู้ตัดสิน เพื่อให้เกิดการปรับตัวเชิงกลยุทธ์ระหว่างดำเนินงาน

การประเมินเชิงพัฒนา เป็นกระบวนการทัศน์ใหม่ของการประเมินที่เน้นการเรียนรู้ การพัฒนา มากกว่าการตัดสิน และส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับนโยบาย ในการพัฒนาแนวทางใหม่ ๆ

ขั้นตอนการประเมินเชิงพัฒนา

มูลนิธิสยามกัมมาจล (2564) ได้สรุปขั้นตอนการประเมินเชิงพัฒนาไว้ ดังนี้

1. โครงการมีความซับซ้อนจำเป็นต้องมีการออกแบบแผนงานที่รอบคอบ
2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Share Vision) หาเป้าหมายร่วมระหว่างสมาชิก
3. วิเคราะห์/จัดการความซับซ้อน สิ่งใดบ้างที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายร่วม
4. กำหนดผลลัพธ์ และตัวชี้วัด (KRA : Key Result Area, KPI : Key Performance Indicator) ตัวชี้วัดเป็นเครื่องมือบ่งชี้ความสำเร็จของผลลัพธ์
5. วางแผนการทำงานที่สอดคล้องกับ KRA และ KPI (ACT : Action) กำหนดกิจกรรมการดำเนินงานให้เป็นรูปธรรม
6. ลงมือปฏิบัติตามแผนงานโครงการ (Baseline) ที่ผ่านกระบวนการ DE (ผู้รับผิดชอบโครงการ ⇨ กลุ่มเป้าหมาย ⇨ ชุมชน)
7. ประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. วางแผนปรับปรุงพัฒนาโครงการระยะต่อไป

มูลนิธิสยามกัมมาจล (2565, น. 10) อ้างอิงใน กวินพัฒน์ ขวัญแนน 2567 หน้า 87 – 98 ได้กล่าวว่า Developmental Evaluation หรือ DE มีหลักการดำเนินงาน และการนำไปปฏิบัติ ภายใต้ความเชื่อว่าการทำงานของโรงเรียนมีความซับซ้อน และเชื่อมโยงกันเป็นระบบที่เป็นพลวัตมีผู้เกี่ยวข้องหลากหลายฝ่าย และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยหัวใจหลักของ DE ก็คือ การเคารพ รับฟัง ซึ่งกันและกัน การเรียนรู้ร่วม และการเกิดข้อตกลงร่วมกัน ซึ่ง DE จะมีการดำเนินการ

แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยมีรายละเอียดและแนวทางการดำเนินการดังนี้

1. DE ต้นน้ำ หมายถึง การ Share Vision การตกลงเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการดำเนินการโดยผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง และผู้รับผลประโยชน์ ร่วมทำความเข้าใจโครงการ และกำหนดเป้าหมายร่วมกัน มีการออกแบบ Design แผนงาน กิจกรรม และตัวชี้วัดที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยมีการกำหนดวิธีการติดตามและเก็บข้อมูล เพื่อวัดผลความสำเร็จของโครงการร่วมกัน

2. DE กลางน้ำ หมายถึง เป็นการนำข้อมูลจากการดำเนินงานมาทบทวน เพื่อให้ผู้ดำเนินโครงการเห็นสถานการณ์ปัญหา และความก้าวหน้าของโครงการ เพื่อสามารถปรับแผนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้การดำเนินงานช่วงหลังของโครงการมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น หลังจากนั้นนำผลงานที่ทำไปแล้ว มาวิเคราะห์ความซับซ้อน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จ และล้มเหลว เพื่อให้เห็นว่าตรงไหนสำเร็จ หรือตรงไหนไม่สำเร็จ เพื่อนำไปปรับเปลี่ยน แผนงาน กลไกการทำงาน และองค์ประกอบของทีม (Teamwork) ให้ดีขึ้น

3. DE ปลายน้ำ หมายถึง การนำเอาข้อมูลผลลัพธ์จากการดำเนินงานมาศึกษา โดยออกแบบเครื่องมือจาก KPI ที่วางไว้ เพื่อให้เห็น Area ความสำเร็จและความไม่สำเร็จ เพื่อให้เห็นความท้าทายในปีถัดไป และสามารถนำผลที่ได้มาวางแผนการดำเนินงานในปีถัดไป ทำให้โครงการสามารถปรับกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม และเพื่อให้การดำเนินการตามกระบวนการ DE สามารถดำเนินไปได้มีประสิทธิภาพ ทีม DE จำเป็นต้องมีบุคคลที่ทำหน้าที่เอื้ออำนวย หรือเป็นกระบวนการในการขับเคลื่อนทั้งกระบวนการ ตั้งแต่ต้นจนจบการประเมิน

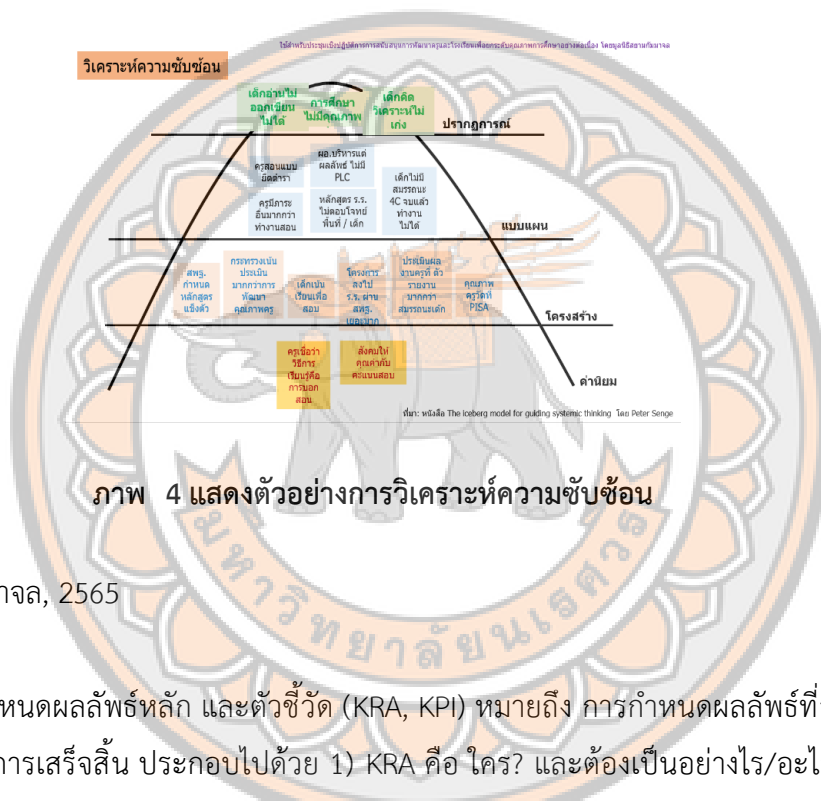
กระบวนการ DE ต้นน้ำ

1. Check In การเตรียมความพร้อม หมายถึง การเตรียมความพร้อมในการทำกิจกรรม โดย Facilitator โยนคำถาม อาทิ ความรู้สึกเข้านี้ และความคาดหวังสำคัญ 1 เรื่องที่คาดหวังได้กลับไปจากเวทีนี้ เล่าให้ฟังคนละ 2 นาที ทั้งหมด 8 นาที เล่าทีละคน โดยสิ่งสำคัญ คือ เปิดโอกาสให้เพื่อนพุดจนจบ ฟังแบบเข้าไปนั่งในหัวใจเพื่อนหรือเป็นหนึ่งเดียวกับเพื่อนและสังเกตความคิดที่แทรกเข้ามา จากนั้นวางความคิดลง เมื่อแชร์ความรู้สึกและความคาดหวังรายบุคคล ให้ภายในกลุ่มตั้งประเด็นสำคัญ หรือ ขมวดประเด็นความรู้สึกและความคาดหวัง จากนั้นลั่นระฆังเพื่อเป็นสัญญาณสิ้นสุดเวลา และยื่นไม้ค้ำให้กับผู้นำเสนอ

2. Share Vision ร่วมกัน หมายถึง การแบ่งปันวิสัยทัศน์ร่วมกันว่า อยากเห็นอะไร โดย Facilitator ใช้คำถาม โจทย์ “อะไรคือผลลัพธ์ที่อยากเห็นจากการทำโครงการ” หรือ อยากเห็นโรงเรียนเป็นอย่างไร ซึ่งต้องได้ Vision (เป้าหมายใหม่) ที่มาจาก Passion ร่วมกันของทุกคน

3. วิเคราะห์ความซับซ้อน ด้วย Systems Thinking หมายถึง การร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคที่พบในการดำเนินงานของผู้เกี่ยวข้องในโรงเรียนที่ทำให้ไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายได้

และแนวทางที่อยากให้เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นระดับปรากฏการณ์ แบบแผน พฤติกรรม โครงสร้าง และค่านิยม และคุณค่าการนำปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อองค์กร มา วิเคราะห์ความซับซ้อน ด้วยเครื่องมือ Systems Thinking อาทิ 1) โครงสร้างระบบ ประกอบด้วย 1.1) วัฒนธรรม ความเคยชิน 1.2) ปัจเจก เช่น ผอ. ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ศน. 1.3) หน่วยงาน สนับสนุนในชุมชน 1.4) หน่วยงานสนับสนุนนอกชุมชน 2) โครงสร้างใหญ่ ประกอบด้วย 2.1) หลักสูตร 2.2) โครงสร้าง 2.3) บุคคล 2.4) งบประมาณ และ 3) โครงสร้างในโรงเรียน นำปัจจัยเหล่านี้มา วิเคราะห์ด้วย Iceberg Model ดังภาพ 4 แสดงตัวอย่างการวิเคราะห์ความซับซ้อน



ภาพ 4 แสดงตัวอย่างการวิเคราะห์ความซับซ้อน

ที่มา: สยามกัมมาจล, 2565

4. กำหนดผลลัพธ์หลัก และตัวชี้วัด (KRA, KPI) หมายถึง การกำหนดผลลัพธ์ที่อยากเห็น หลังจากดำเนินการเสร็จสิ้น ประกอบไปด้วย 1) KRA คือ ใคร? และต้องเป็นอย่างไร/อะไรบ้างต้องเปลี่ยน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ผอ. เป็นอย่างไร? ครู เป็นอย่างไร? นักเรียนเป็นอย่างไร? และ ผู้ปกครองเป็นอย่างไร เป็นต้น และ 2) KPI คือ ผลลัพธ์ที่อยากให้เกิดขึ้นคืออะไร?

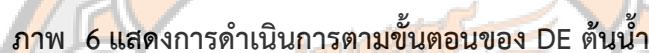
KRA 1 นักเรียน	KRA 2 ครู	KRA 3 ผู้อำนวยการ	KRA 4 ผู้ปกครองและชุมชน	KRA 5 เขตพื้นที่การศึกษา
KPI 1.1 นักเรียนมีทักษะคิดวิเคราะห์ KPI 1.2 นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ KPI 1.3 มีทักษะการสื่อสาร KPI 1.4 มีทักษะอาชีพ KPI 1.5 มีทักษะการทำงานเป็นทีม การทำงานร่วมกัน KPI 1.6 มีความเป็นนวัตกร สร้างและพัฒนาผลงานอย่างสร้างสรรค์	KPI 2.1 ครูจัดการเรียนรู้แบบ Active Learning จนเป็นวิถี KPI 2.2 ครูจัดระบบดูแล ช่วยเหลือ นักเรียนอย่างทั่วถึง KPI 2.3 ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียน KPI 2.4 ครูใช้ PLC ในการพัฒนางาน และจัดการเรียนรู้	KPI 3.1 เป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางการศึกษาของโรงเรียน (School Goal) ร่วมกับครู ผู้ปกครอง ชุมชน KPI 3.2 ผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ และเป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง (มีความรู้ความเข้าใจด้านการจัดการศึกษา สามารถนำครู ออกแบบ หลักสูตร จัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล) รวมถึง วิถีการวัดและประเมินผลอย่างเหมาะสม มี Growth Mindset)	KPI 4.1 ร่วมกำหนด School Goal ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา KPI 4.2 สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการบริหาร (4m) KPI 4.3 ชุมชนเปิดพื้นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ KPI 4.4 มีภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมพัฒนา KPI 4.5 มีเครือข่ายร่วมพัฒนา ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	KPI 5.1 เขตพื้นที่การศึกษาเข้าร่วมวางแผน สนับสนุนพัฒนา ติดตามและประเมินผล KPI 5.2 ศึกษาในเทศกามีทักษะในการ Coach ครูเพื่อจัดการเรียนการสอนจากหลักสูตรฐานสมรรถนะ

ภาพ 5 แสดงตัวอย่างกำหนด KRA/KPI ในการทำ DE ต้นน้ำ

ที่มา: เยาวนารถ พันธุ์เพ็ง, 2565, น. 116

5. ออกแบบกระบวนการ วิธีการ และขั้นตอนการทำงาน (กำหนด ATC) หมายถึง การดำเนินการออกแบบแผนงาน/กิจกรรม/การดำเนินงานที่เป็น Action Plan

6. Reflection สะท้อนผลการเรียนรู้ หมายถึง การสะท้อนผลการดำเนินการในช่วงต้นน้ำ หรือการสะท้อนคิด เป็นแนวทางที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการ/แนวทางปฏิบัติใหม่ๆ และเป็น การประเมินการอบรมในแต่ละขั้นตอน และผลความพอใจ เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม ซึ่งในการอบรมมีการ จัดทำแบบสอบถามให้ผู้อบรมได้ร่วมแสดงข้อเสนอแนะ ส่วนในการสะท้อนคิด (Reflective Practice, Reflection) หมายถึง สิ่งที่สะท้อนการกระทำที่ผู้ปฏิบัติสามารถมองเห็นตนเองภายใต้บริบท จากประสบการณ์ของตนเอง ด้วยวิธีการเผชิญ เข้าใจ และแก้ไข ปัญหาจาก การปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งที่ต้องการและจากการ ปฏิบัติจริงประโยชน์ของการสะท้อนคิดนั้น ทำให้เป็นอิสระจากการกระทำ แบบเดิมๆ สามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เกิดความตระหนักในคุณค่าของสิ่งนั้น ๆ เกิดความระมัดระวังในการกระทำสิ่งต่างๆ มากขึ้น ดังคำที่ผู้เข้าอบรมส่วนใหญ่สะท้อนถึงขั้นตอน วิเคราะห์ความซับซ้อนว่ามีความสำคัญทำให้ทุกคนเปิดใจกล้าพูดถึงปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไข ร่วมกัน ส่งผลให้พัฒนาการทำงานในแต่ละขั้นตอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อไปสู่เป้าหมาย ของโรงเรียนที่กำหนด (เยาวนารถ พันธุ์เพ็ง, 2565, น. 121)



กระบวนการ DE กลางน้ำ

การถอดบทเรียนผลการดำเนินการนำแผน/กลยุทธ์ไปปฏิบัติ มาทบทวนกระบวนการทำงาน

1. Check List ACT/Strategy มีการดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 นำโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ตั้งแต่ต้นน้ำ จนถึงปัจจุบันวางบนเส้น

Timeline (ใส่ใน ACT หลักทั้งหมด)

- 1.2 ระบบเป้าหมายในการทำกิจกรรมหลักว่า จะส่งผลต่อความสำเร็จของกลุ่มเป้าหมาย

ใตใน KRA และตัวชี้วัด KPI โดยให้พิจารณาเฉพาะ ACT ที่ทำไปแล้วเท่านั้น

- 1.3 ให้เลือกแต่ละกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมาย (Vision) ที่ตั้งไว้

อย่างน้อยเพียงใด โดยให้คะแนน 1-3 ในแต่ละกิจกรรม

- 1.4 ให้เหตุผลว่าทำไมถึงให้คะแนนเท่านี้ และจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรม

2. วิเคราะห์ความซับซ้อน มีการดำเนินการ ดังนี้

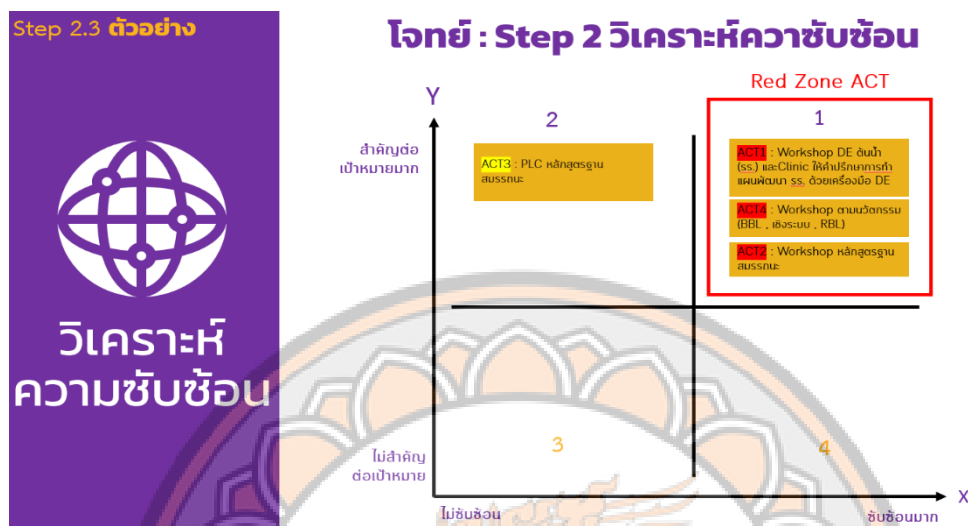
- 2.1 อธิบายความหมายของ ความไม่แน่นอน ความยุ่งยากในการจัดการ และ

ความไม่เข้าใจในเป้าหมายที่ตรงกัน

- 2.2 เลือก 5 กิจกรรม (ที่สำคัญ 5 ลำดับแรก จาก Step ที่ 1) มาวิเคราะห์ความซับซ้อน

ของกิจกรรม โดยให้สี่คะแนนแต่ละกิจกรรมพร้อมให้เหตุผล

2.3 นำ ACT มาจัดกลุ่มลงใน Matrix ความซับซ้อน โดยพิจารณาความสำคัญต่อเป้าหมาย และความซับซ้อน



ภาพ 7 แสดงการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ความซับซ้อน และจัดลำดับ Matrix

ที่มา: สยามกัมมาจล, 2565

3. ทบทวนผลการดำเนินงาน หมายถึง การทบทวนเอกสารผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อให้สมาชิกในทีมเห็นข้อมูลร่วมกัน พร้อมแสดงความคิดเห็นว่า “ทำสำเร็จที่ส่วนใด และยังไม่สำเร็จที่ส่วนใด” ซึ่งจะต้องทำต่อ (ผลที่ออกมาใช้เครื่องมืออะไรวัด) และวิเคราะห์หาสาเหตุ อุปสรรค อะไรที่ทำให้ยังไม่สำเร็จ (โดยนำผลจาก Step 2 มาร่วมวิเคราะห์ด้วย)

4. ประเมินความสามารถของทีม หมายถึง การอธิบายถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จและล้มเหลว โดยมีประเด็นพิจารณา อาทิ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านระบบ IT 3) ด้านจำนวนกลุ่มเป้าหมาย การจัดการ และการสื่อสาร 4) ด้านการติดตามความสำเร็จของการจัด Work Shop 5) ด้านความร่วมมือ เป็นต้น

5. ปรับแผนงานการดำเนินงาน/ระหว่างทาง หมายถึง การนำปัจจัยทั้งหมดที่วิเคราะห์มาพิจารณาร่วมกัน และหาแนวทางการปรับกิจกรรมให้ดีขึ้น

6. Reflection สรุปผลการเรียนรู้ มีการดำเนินการ ดังนี้

6.1 ให้พิจารณาจากเป้าหมายของโครงการ และการปรับกิจกรรม การดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

6.2 ให้พิจารณาจากการพัฒนาตนเองของสมาชิกในโครงการ

กระบวนการ DE ปลายน้ำ

1. ทบทวนกิจกรรม หมายถึง การสะท้อนผลการดำเนินการตาม Timeline ว่าทำกิจกรรมอะไรไปบ้างที่ผ่านมา (เฉพาะกิจกรรมหลัก)
2. ผลการดำเนินงานเป็นอย่างไร หมายถึง การดำเนินการนำผลการรายงานที่ผ่านมาจาก Step ที่ 1 มาทบทวนผลลัพธ์ในแต่ละกิจกรรม และสรุปผลให้เห็นถึงความก้าวหน้า
3. วิเคราะห์ Gap หมายถึง การนำผลงานที่ได้ใน Step ที่ 2 มา Weight น้ำหนักว่ากลุ่มเป้าหมายไหนที่มีความก้าวหน้า และก้าวหน้าอย่างไร โดยแบ่งตาม KRA
4. ปรับแผนการดำเนินการในปีถัดไป คือ การวิเคราะห์ว่า Vision ที่เขียนไว้ตั้งแต่ต้นจุดไหนมีความก้าวหน้าและจุดไหนที่ต้องให้ความสำคัญมากขึ้น และปรับแผนการดำเนินงานในปีถัดไปว่าจะต้องเน้นเรื่องอะไร
5. Reflection สะท้อนการเรียนรู้ หมายถึง การสะท้อนผลการเรียนรู้ตั้งแต่เข้าร่วมกระบวนการ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ

ดังนั้น กระบวนการประเมินเชิงพัฒนาตามแนวทางของมูลนิธิสยามกัมมาจล เป็นระบบที่ครอบคลุม เป็นขั้นตอน และมีส่วนร่วม โดยแบ่งเป็น 3 ระยะหลัก (ต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ) ที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง มีการใช้เครื่องมือเชิงระบบในการวิเคราะห์ความซับซ้อน และเน้นการเรียนรู้ร่วม การสะท้อนคิด และการปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ความแตกต่างระหว่างประเมินโดยทั่วไปกับการประเมินแบบ DE

กวินพัฒน์ ขวัญแนน (2567) ได้กล่าวถึง ความแตกต่างระหว่างประเมินโดยทั่วไปกับการประเมินแบบ DE มี 7 ประการ คือ 1) เป้าประสงค์ 2) จุดโฟกัส 3) วิธีการ 4) บทบาทและความสัมพันธ์ 5) ผลลัพธ์และผลกระทบ 6) การปฏิบัติต่อความซับซ้อน 7) คุณสมบัติของนักประเมิน โดยมีรายละเอียดความแตกต่างดังใน ตาราง 9

ตาราง 9 แสดงความแตกต่างระหว่างประเมินโดยทั่วไปกับการประเมินแบบ DE

รายการ	การประเมินโดยทั่วไป	การประเมินแบบ DE
1. เป้าประสงค์และสถานการณ์		
1.1 เป้าประสงค์ของการประเมิน	เน้นประเมินเพื่อปรับปรุง (formative) และประเมินผลลัพธ์ (summative)	เพื่อสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรม (innovation) และเพื่อการปรับการดำเนินการ (intervention) ในสภาพแวดล้อมที่เป็นพลวัต
1.2 สถานการณ์ที่เหมาะสม	สถานการณ์ที่มั่นคง ควบคุมได้ รู้ต้นตอของปัญหา มีหลักการของการดำเนินการชัดเจน รู้เป้าหมาย สุดท้าย ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อ outcome ควบคุมได้ วัดได้ และทำนายได้	สภาพแวดล้อมมีความซับซ้อนและเป็นพลวัต ไม่รู้วิธีแก้ปัญหาหลัก มีแนวทางการดำเนินการได้หลากหลายวิธี แต่ไม่มั่นใจว่าควรใช้วิธีใดต้องการการสำรวจ การทดลอง และนวัตกรรมในการดำเนินการ
1.3 ชุดความคิดหลัก	ค้นหาว่ารูปแบบการดำเนินการตามโมเดลที่กำหนด ได้ผลหรือไม่ เน้นที่ประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ผลกระทบ และโอกาสขยายผล	ค้นหาแนวทางที่เป็นไปได้ สร้างแนวคิด และทดสอบผล ทดลองโมเดลก่อนเป็นทางการ เป็นการประเมินแบบ pre-formative และไม่มีการประเมินผล (summative) แต่คาดหวังการเลื่อนสู่นวัตกรรมและการพัฒนา ไม่หวังได้รูปแบบ
2. จุดโฟกัสและเป้าหมายของการประเมิน		
2.1 เป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง	ผลกระทบ (outcomes) ที่กำหนดต่อกลุ่มผู้ได้รับผลที่กำหนด, การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่วนบุคคล และตัวชี้วัดการบรรลุผลสำเร็จ	การเปลี่ยนแปลง (disruptive innovation) ของระบบสังคมภาพใหญ่ ในปัญหาใหญ่ของบ้านเมือง ดำเนินการตายตัว
2.2 พลังขับเคลื่อนการดำเนินการ	เน้นที่ผลกระทบ ตัวระบบถือเป็นบริบท	เน้นการเปลี่ยนระบบ ส่วนผลกระทบเป็นสิ่งที่ผุดบังเกิดจากพลวัต
2.3 จุดโฟกัสของการประเมิน	Formative: เพื่อปรับปรุงโมเดลการดำเนินการ เตรียมพร้อมรับการประเมินผล Summative : ตัดสินผลการดำเนินการว่าคุ้มค่าหรือไม่ สำเร็จหรือล้มเหลว	Developmental : ให้ feedback ตรงตามกาละ เพื่อหนุนการพัฒนา สร้างการเรียนรู้ หนุนการกระทำในกระบวนการพัฒนา

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการ	การประเมินโดยทั่วไป	การประเมินแบบ DE
2.4 แนวทางการประเมิน	การประเมินเป็นแบบ top-down (ขับเคลื่อนด้วยทฤษฎี) หรือ bottom-up (มีส่วนร่วม)	การประเมินช่วยนวัตกรฟันฝ่าพื้นที่ที่ไม่ชัดเจนที่กระแส top-down กับ bottom-up มากระทบกัน
3. โมเดลและวิธีการ		
3.1 โมเดลที่ใช้	ใช้ cause – effect หรือ linear model มี input, process, output ที่ชัดเจน ประเมินผลที่เกิดจากโมเดล คิดจากเหตุไปหาผล	ออกแบบการประเมินโดยใช้ design thinking เพื่อจับประเด็นและทำแผนที่ของพลวัตเชิงระบบที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลง ค้นหาความเชื่อมโยงที่มุดบังเกิด นำข้อมูลที่ตรวจจับได้ไปคิดย้อนทางไปสู่ต้นทางคือต้นเหตุ คือคิดจากผลไปหาเหตุ
3.2 ความเข้าใจผิดๆ (counterfactuals)	เอาใจใส่ความเข้าใจผิดๆ ว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ	ความเข้าใจผิดๆ เป็นส่วนหนึ่งของความซับซ้อน (complexity) ซึ่งจะมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ อย่างซับซ้อน ตามความเป็นจริง
3.3 วิธีวัด	วัดผลสัมฤทธิ์เทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า โดยเป้าหมายนั้นมีลักษณะ SMART (specific, measurable, achievable, realistic, time-bound)	พัฒนากลไกติดตามและวัดทันใดเมื่อผลกระทบเริ่มโผล่ อาจเปลี่ยนแปลงสิ่งที่วัดและวิธีวัดเมื่อเหตุการณ์เปลี่ยนไป เมื่อพบทางสามแพร่งมีการตัดสินใจสู่การสร้างนวัตกรรม
3.4 เอาใจใส่ผลที่ไม่คาดคิดไว้ก่อน	แสดงท่าทีรับรู้อย่างเสียไม่ได้ต่อผลดีและผลร้าย ที่ไม่คาดหมาย	คาดหวังสิ่งที่ไม่คาดคิด การประเมินมุ่งจ้องหาสิ่งที่ไม่คาดไว้ก่อน และสิ่งมุดบังเกิด
3.5 ความรับผิดชอบ ออกแบบการประเมิน	ผู้ประเมินเป็นผู้ออกแบบ และควบคุมการประเมิน	ผู้ประเมินร่วมกับผู้ปฏิบัติงานในการออกแบบการประเมินที่เหมาะสมต่อกระบวนการสร้างนวัตกรรม เมื่อมองจากมุมของหลักการ และจากมุมมองขององค์กร

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการ	การประเมินโดยทั่วไป	การประเมินแบบ DE
3.6 ปรัชญาของวิธีประเมิน	เน้นความถูกต้องแม่นยำของวิธีการประเมินเป็นหลัก การใช้ประโยชน์เป็นรอง เน้นคุณภาพตามมาตรฐานของงานวิจัย	เน้นการใช้ประโยชน์ เลือกรูปแบบการตามความต้องการใช้ทุนการพัฒนา
3.7 กระบวนการตีความ	ใช้นิรนัย (deduction) เป็นหลักใช้อุปนัย (induction) ในบางโอกาส ซึ่งหมายความว่าเน้นการตีความข้อมูล ให้มีความสำคัญต่อบริบทน้อย	ขยายหรือเชื่อมโยงความหมาย (abduction) สู่อุปนัย เพื่อการปฏิบัติ ประเมินสู่การใช้ประโยชน์
4. บทบาทและความสัมพันธ์		
4.1 ท่าทีของผู้ประเมิน	ผู้ประเมินเป็นอิสระ เพื่อความน่าเชื่อถือ ไม่ว่าจะเป็นผู้ประเมินที่อยู่ในทีมปฏิบัติงาน หรืออยู่นอก	ผู้ประเมินเป็นส่วนหนึ่งของทีมพัฒนานวัตกรรม ทำหน้าที่กระบวนการและโค้ชของกระบวนการเรียนรู้ นำเอาวิธีคิดเชิงประเมินมาสู่ทีมงาน ความน่าเชื่อถืออยู่ที่ปฏิสัมพันธ์แบบเคารพซึ่งกันและกัน
4.2 กลไกของความรับผิดชอบ (accountability)	ความรับผิดชอบของอยู่นอกทีมประเมินและนอกทีมงาน คืออยู่ที่แหล่งทุน โดยมีเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจน	ความรับผิดชอบอยู่ที่ทีมประเมินเป็นหลัก จากการมีความมุ่งมั่น และเห็นคุณค่าต่อการสร้างสรรค์ แหล่งทุนแสดงความรับผิดชอบผ่านการร่วมเรียนรู้และพัฒนา
4.3 ฐานะของการประเมิน ในการบริหารองค์กร	การประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ มอบหมายให้กลไกภายนอกดำเนินการ	การประเมินเป็นภารกิจด้านภาวะผู้นำ เพื่อหล่อเลี้ยงภาวะผู้นำในการทดสอบความเป็นจริง การมุ่งผลลัพธ์ และเน้นการเรียนรู้

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการ	การประเมินโดยทั่วไป	การประเมินแบบ DE
5. ผลและผลกระทบของการประเมิน		
5.1 ข้อค้นพบจากการประเมินที่ต้องการ	Best practices ที่ผ่านการตรวจสอบ และใช้การได้ข้ามกาลและเทศะ	หลักการสำหรับใช้ชี้นำภาคปฏิบัติที่สามารถปรับใช้ได้บริบทของพื้นที่
5.2 การนำไปใช้ขยายผล	การนำ best practice ไปใช้ขยายผลให้ได้ผล ต้องปฏิบัติตามรายละเอียดอย่างเคร่งครัด	การนำหลักการไปใช้ขยายผลต้องปรับให้เหมาะสมต่อบริบทของพื้นที่
5.3 แนวทางเสนอรายงาน	รายงานเชิงวิชาการ เป็นทางการ เป็นเลมหนา ใช้ภาษาของบุรุษที่สาม	เน้นรายงานเป็น feedback รวดเร็ว ฉับพลัน ใช้ภาษาของบุรุษที่หนึ่ง
5.4 ผลกระทบของการประเมิน ต่อวัฒนธรรมองค์กร	บ่อยครั้งที่การประเมินนำไปสู่ความกลัวล้มเหลว	การประเมินนำไปสู่ความกระหายใคร่เรียนรู้
5.5 ชีตความสามารถด้านการประเมินที่พัฒนาขึ้นจากกระบวนการประเมิน	ไม่ใช่เป้าหมาย ตัวเป้าหมายคือการได้รับผลการประเมินที่ดี ผ่านวิธีการประเมินที่เอจจริงเอจจัง	กระบวนการประเมิน นำไปสู่การสร้างและสั่งสมขีดความสามารถในการคิด และการมีปฏิสัมพันธ์กันเชิงประเมิน
6. ท่าทีต่อความซับซ้อน (complexity)		
6.1 ท่าทีต่อความไม่แน่นอน (uncertainty)	มุ่งให้มีความแน่นอนและคาดการณ์ได้มากที่สุด	คาดหวังความไม่แน่นอนและคาดเดาไม่ได้ ซึ่งเป็นธรรมชาติของสถานการณ์ที่ซับซ้อนและเป็นพลวัต
6.2 ท่าทีต่อการควบคุม (control)	ผู้ประเมินพยายามควบคุมการออกแบบการประเมิน และกระบวนการประเมิน	ผู้ประเมินพยายามไม่ควบคุม อยู่กับสิ่งที่เผยตัวออกมาและตอบสนองตามความเหมาะสม อย่างคล่องตัว

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการ	การประเมินโดยทั่วไป	การประเมินแบบ DE
7. คุณภาพของวิชาชีพประเมิน		
7.1 คุณลักษณะสำคัญของผู้ประเมิน	แม่นยำด้านวิธีวิทยา ประเมินจริงจัง อิสระ น่าเชื่อถือต่อบุคคลภายนอก และต่อแหล่งทุน แม่นยำด้านการวิเคราะห์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	ยึดหยุ่นด้านวิธีวิทยา เลือกสรรและปรับตัว, คิดกระบวนการแบบ คือมีดุลยภาพระหว่างคิดสร้างสรรค์กับคิดอย่างมีวิจาร์ณญาณ, อดทนต่อความไม่ชัดเจน, เปิดรับและคล่องแคล่ว, มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านคน คือมีความสามารถในการเป็นกระบวนการทำกิจกรรมใคร่ครวญสะท้อนคิดกลุ่ม เพื่อเสนอแนะมาตรการ
7.2 มาตรฐานและจรรยาบรรณการประเมิน	รู้และปฏิบัติตามมาตรฐานของวิชาชีพ นักประเมิน	รู้และปฏิบัติตามมาตรฐานของวิชาชีพ นักประเมิน

ที่มา: กวินพัฒน์ ขวัญแนน, 2567

Patton (2006, p. 30) ได้อธิบายสรุปความแตกต่างระหว่างการประเมินแบบดั้งเดิมและการประเมินเชิงการพัฒนาไว้ ดังตาราง 10 ดังนี้

ตาราง 10 แสดงความแตกต่างระหว่างการประเมินแบบดั้งเดิมและการประเมินเชิงพัฒนา

คุณสมบัติ	การประเมินแบบดั้งเดิม (Traditional evaluation)	การประเมินเชิงพัฒนา (Developmental evaluation)
จุดประสงค์	สนับสนุนการปรับปรุง สรุปลผลการทดสอบและกำหนดความรับผิดชอบ	ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและการปรับตัวในสภาพแวดล้อมแบบพลวัต
กฎเกณฑ์และความสัมพันธ์	วางตำแหน่งเหมือนเป็นองค์กรภายนอกเพื่อรับรองความเป็นอิสระและความเที่ยงธรรม	กระบวนการรวบรวมและตีความข้อมูล วางกรอบปัญหา นำเสนอและทดสอบการพัฒนาแบบจำลอง
ความรับผิดชอบ	มุ่งเน้นไปที่หน่วยงานภายนอกและผู้ก่อตั้งตามเกณฑ์ที่ชัดเจนและล่วงหน้า	เน้นที่ค่านิยมของนักสร้างนวัตกรรมและความมุ่งมั่นที่จะสร้างความแตกต่าง
ตัวเลือก	ตัวเลือกที่เข้มงวด มุ่งเน้นเฉพาะเจาะจงใช้การวิจัยแบบดั้งเดิมและกำหนดกรอบคุณภาพตามมาตรฐานทางวิจัย	เน้นการใช้ประโยชน์ เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนางาน
การวัดผล	วัดผลการปฏิบัติงานและมุ่งสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าและผลลัพธ์ที่สมบูรณ์แบบ	พัฒนามาตรการและกลไกการติดตามอย่างรวดเร็วเมื่อทราบผลลัพธ์ การวัดสามารถเปลี่ยนแปลงได้ในระหว่างการประเมินตามกระบวนการอย่างเปิดเผย
การประเมินผลลัพธ์	รายงานที่เป็นทางการโดยละเอียด สร้างแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งผ่านการตรวจสอบแล้ว เพื่อให้นำไปใช้ได้ทุกพื้นที่และทุกเวลาทำให้เกิดความกลัวต่อความล้มเหลวได้	ข้อเสนอแนะที่รวดเร็วและเรียลไทม์มีรูปแบบข้อเสนอแนะที่หลากหลายและเป็นมิตรกับผู้ใช้ การประเมินผลมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้
ความซับซ้อนและความไม่แน่นอน	ผู้ประเมินพยายามควบคุมการนำแบบประเมินไปใช้ และกระบวนการประเมินผล	การเรียนรู้ที่จะตอบสนองต่อสิ่งที่ไม่สามารถผูกขาดการควบคุม มุ่งเน้นไปที่กระบวนการที่เปิดเผยและตอบสนองตามเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

ตาราง 10 (ต่อ)

คุณสมบัติ	การประเมินแบบดั้งเดิม	การประเมินเชิงพัฒนา
	(Traditional evaluation)	(Developmental evaluation)
การกำหนดมาตรฐาน	สมรรถนะตามระเบียบวิธี และความมุ่งมั่นในความเข้มงวด ความน่าเชื่อถือกับหน่วยงานภายนอกและ ผู้ให้ทุน การคิดเชิงวิเคราะห์และเชิงวิพากษ์	การผสมผสานความยืดหยุ่นทางระเบียบวิธีและความสามารถในการปรับตัว การคิดเชิงระบบ ความคิดสร้างสรรค์และการคิดเชิงวิพากษ์อย่างสมดุลความอดทนสูงสำหรับความคลุมเครือ มีความเปิดกว้างและคล่องตัว ฝึการทำงานเป็นทีมและทักษะส่วนบุคคลสามารถอำนวยความสะดวกต่อการประเมิน บนพื้นฐานที่อ้างอิงหลักฐานที่ปรากฏอย่างเข้มงวด

ดังนั้น การประเมินเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation: DE) แตกต่างจากการประเมินปกติหรือการประเมินแบบดั้งเดิมอย่างมีนัยสำคัญในหลายด้าน โดยเฉพาะใน บริบทวัตถุประสงค์ บทบาทของผู้ประเมิน วิธีการ และผลลัพธ์ที่คาดหวัง เนื่องจาก DE ถูกออกแบบมาเพื่อสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและการปรับตัวในสถานการณ์ที่ซับซ้อน ในขณะที่การประเมินแบบดั้งเดิมมักใช้ในสถานการณ์ที่มั่นคงและมีโมเดลการดำเนินการที่ชัดเจน

แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

จากการศึกษาความหมายของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีดังนี้

กิตติพร ปัญญาภิบาล (2549, น. 15) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าอย่างมีระบบถึงการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเอง เพื่อเข้าใจดีขึ้นหรือแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ซึ่งได้จากการรวบรวม การร่วมมือการสะท้อนตนเอง และการใช้วิจารณ์ญาณประกอบภายใต้กรอบจรรยาบรรณที่ยอมรับกัน

วรรณดี สุทธิธารกร (2557, น. 8) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการว่า การวิจัยคือการแสวงหาความรู้จากความจริงที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างและสำนึกของผู้คนที่

ดำรงอยู่ในสังคม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจากสำนักที่ผิดพลาดไปสู่สำนักที่ถูกต้องอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงความจริงหรือสังคมให้ดีขึ้น

สุวิมล ว่องวาณิช (2557, น. 21) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นการค้นหาข้อความรู้ที่มีขั้นตอนหลักสำคัญ คือการวิจัยและการปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่มีการดำเนินงานเป็นวงจรต่อเนื่อง และทำเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีการสะท้อนผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองและผลที่เกิดขึ้นโดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานและผลที่ได้รับ สุดท้ายคือผลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีขึ้น

Kemmis (1988) (อ้างใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, น. 16) กล่าวว่า วิธีการวิจัยปฏิบัติการคือการทำงานที่เป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของตนเองที่เป็นวงจรแบบขดลวด (spiral of self-reflection) โดยเริ่มต้นที่ขั้นตอนการวางแผน (Planning) การปฏิบัติ (acting) การสังเกต (observing) และการสะท้อนกลับ (reflection) เป็นวิจัยที่ต้องอาศัยผู้มีส่วนร่วมในกระบวนการสะท้อนกลับกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนา ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ความพยายามในการเข้าใจความหมาย และการตีความสิ่งที่เกิดขึ้นหรือสิ่งที่ค้นพบ

Denscombe (1999) (อ้างใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550, น. 19) กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการเป็นการวิจัยที่มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) ประเด็นปัญหาวิจัยที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง 2) ผลการวิจัยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น 3) กระบวนการวิจัยมีขั้นตอนทำงานต่อเนื่องเป็นวงจร โดยนำผลการวิจัยหรือข้อค้นพบต่างไปใช้ในการปรับปรุงให้ดีขึ้น วางแผนนำไปปฏิบัติใหม่จากนั้นทำการตรวจสอบซ้ำ 4) การวิจัยแบบมีส่วนร่วม ดังนั้น การวิจัยปฏิบัติการจึงเป็นการวิจัยของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการวิจัยที่มีจุดเน้นเพื่อพัฒนาตนเอง

จึงสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง โดยผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบ ผ่านการวางแผน การลงมือปฏิบัติการ สังเกตผล และการสะท้อนคิด เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Basic Assumptions)

McNiff (1988) ได้กล่าวถึง ความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Basic Assumptions) Action Research: Principles and Practice. London: Routledge. ในหนังสือนี้ McNiff เน้นว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นกระบวนการที่ ผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง เช่น ครูหรือผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ดำเนินการวิจัยด้วยตนเอง เพื่อปรับปรุงการทำงานของตนเอง โดยใช้ การสะท้อนผล การรวบรวมข้อมูล และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งตรงกับหลักการสำคัญของ AR ได้แก่ การมีส่วนร่วมของผู้วิจัยในกระบวนการทั้งหมด การเรียนรู้แบบสะท้อนคิด (Reflective

Practice) การวิจัยเพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา การเคารพบริบทและประสบการณ์ของผู้วิจัยในฐานะ “ผู้ปฏิบัติ” McNiff ยังเห็นว่า AR ไม่ใช่การวิจัยเพื่อ “หาความจริง” อย่างเดียว แต่เป็นการวิจัยเพื่อ “เข้าใจตนเองและบริบทเพื่อเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น” ซึ่งทำให้ผลงานของเธอมีอิทธิพลอย่างมากในแวดวงการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู

Kemmis และ McTaggart (1988) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกระบวนการวิจัยที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริงโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนา และปรับปรุงแนวปฏิบัติของตนเองและของชุมชนผู้ปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม Kemmis และ McTaggart (1988) ได้เสนอชุด “ความเชื่อพื้นฐาน” หรือ “สมมติฐานทางปรัชญา” ที่วางรากฐานให้การวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้อย่างเด่นชัด ดังนี้:

1. ความรู้เกิดจากการปฏิบัติจริงในบริบท (Practice-based Knowledge) Kemmis และ McTaggart (1988) เชื่อว่าความรู้ที่แท้จริงในการวิจัยเชิงปฏิบัติการนั้นเกิดจาก “การกระทำที่มีเป้าหมายเพื่อพัฒนา” มิใช่เพียงแค่การสังเกตหรือวิเคราะห์จากภายนอก แต่เกิดจากการมีส่วนร่วมลงมือปฏิบัติในบริบทจริงของผู้วิจัยเอง

2. ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้สร้างความรู้ (Practitioners as Knowledge Generators) การวิจัยเชิงปฏิบัติการยืนยันว่า ครู นักพัฒนา หรือเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง ไม่เพียงแต่เป็นผู้ใช้ความรู้จากภายนอก แต่ยังเป็น “ผู้ผลิตความรู้ (knowledge producers)” ด้วยตนเอง ผ่านการสังเกต วิเคราะห์ สะท้อนผล และทดลองปรับเปลี่ยนการปฏิบัติ

3. การวิจัยเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีจริยธรรม (Ethical and Social Process) Action Research ไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการหาข้อเท็จจริงทางวิชาการเท่านั้น แต่เป็นการเคลื่อนไหวเพื่อความยุติธรรมและจริยธรรมในสังคม โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมี “เสียง” ในการแสดงออก สะท้อนผล และตัดสินใจร่วม

4. การเรียนรู้เกิดจากการสะท้อนร่วมกัน (Reflective Collaboration) เน้นย้ำว่าความเปลี่ยนแปลงที่แท้จริงจะเกิดขึ้นเมื่อมี การสะท้อนร่วมกัน (collective self-reflection) ระหว่างผู้มีส่วนร่วมในชุมชนปฏิบัติ ซึ่งจะนำไปสู่การตระหนักรู้ของแต่ละบุคคลและการสร้างความเข้าใจร่วม

5. การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต้องมีการมีส่วนร่วม (Participatory Change) การพัฒนาที่มีความหมายเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง มิใช่การกำหนดจากเบื้องบนหรือผู้เชี่ยวชาญเท่านั้น การมีส่วนร่วมทำให้ผู้เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ และรับผิดชอบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

6. การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการต่อเนื่อง (Transformative Process) Action Research เชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงปฏิบัติไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นทันทีหรือจากการทดลองเพียงครั้งเดียว

แต่เป็น กระบวนการที่ต่อเนื่อง วนซ้ำ และค่อยเป็นค่อยไป โดยอาศัยวงจร PAOR (Plan – Act – Observe – Reflect)

การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) เป็นกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง โดยเฉพาะครูหรือผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ดำเนินการวิจัยด้วยตนเอง เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างมีจุดมุ่งหมาย โดยอาศัยการสะท้อนผล การเก็บข้อมูล และการปรับปรุงที่ต่อเนื่อง

ลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการ

จากการศึกษาลักษณะของการวิจัยปฏิบัติการ ของนักวิชาการหลายท่านซึ่งมีดังนี้

กิตติพร ปัญญาภิญโญผล (2549, น. 18) กล่าวว่า ลักษณะของวิจัยเชิงปฏิบัติการคือ

1. จังหวะที่ตนปฏิบัติอยู่ลงมือดำเนินการด้วยสรรพวิธีเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข
2. กระบวนการดำเนินการโดยผ่านวงจรต่อเนื่องกันเป็นชุด ๆ เป็นวงจรเกลียวส่วนเป็นระบบและปฏิบัติการอย่างมีวิจารณ์ญาณ การปฏิบัติมีความสอดคล้องรองรับกันมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องต่อเนื่องกันจนเกิดผลการเปลี่ยนแปลงขึ้น

3. ลักษณะการตอบสนองทันเวลาทันเหตุการณ์ในขณะปฏิบัติงาน ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับข้อมูลเชิงคุณภาพ

4. กิจกรรมทุกระยะสามารถเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับงานหรือผู้ร่วมงานรับรู้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยกันแลกเปลี่ยนความเห็น วิพากษ์วิจารณ์ถึงกระบวนการปฏิบัติงาน ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติและพยายามให้การร่วมด้วยช่วยกันดำรงอยู่ เพื่อเป็นการช่วยควบคุมกระบวนการของการปฏิบัติให้มีความเหมาะสมไปด้วย

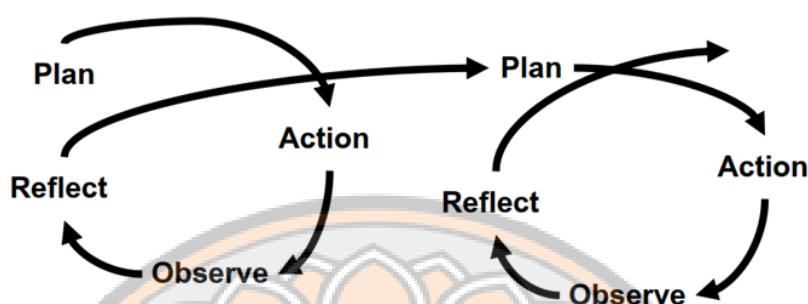
สุวิมล ว่องวานิช (2550, น.21) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการวิจัยปฏิบัติการ ดังนี้

1. การสะท้อนกลับผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเองและผลที่เกิดขึ้น
2. การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน/เพื่อร่วมงานมีส่วนในการวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงานและผลที่ได้รับ
3. กระบวนการที่มีการดำเนินงานเป็นวงจรต่อเนื่องและทำเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน
4. ผลที่ได้จากการวิจัยนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน

จึงสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่ผู้ปฏิบัติงานใช้ในการศึกษา วิเคราะห์ และปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างเป็นระบบ โดยมีลักษณะสำคัญคือการวางแผนอย่างมีเป้าหมาย การลงมือปฏิบัติจริง การสังเกตผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และการสะท้อนคิดเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการทำงานต่อไปอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Kemmis และ McTaggart (1988, p. 15) ได้กล่าวถึง กระบวนการวิจัย เชิงปฏิบัติการว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติการ ขั้นสังเกตการณ์ และขั้นสะท้อนการปฏิบัติ มีรายละเอียดดังนี้ มีรายละเอียดแสดงดังภาพ 8



ภาพ 8 แสดงกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการตามแนวคิดของเคมมิสและแม็กแท็กการ์ด

ที่มา: Kemmis and McTaggart, 1988, p.15

ขั้นที่ 1 ขั้นวางแผน (Planning) เริ่มต้นด้วยการสำรวจปัญหาที่สำคัญระหว่างครูและนักเรียน ผู้ปกครองและ/หรือผู้บริหาร เพื่อให้ได้ปัญหาที่สำคัญ ตลอดจนการแยกแยะรายละเอียดของปัญหานั้น เกี่ยวกับลักษณะของปัญหา เป็นปัญหาเกี่ยวกับใคร มีแนวทางแก้ปัญหายังไร เช่น ครูต้องเปลี่ยนวิธีสอน นักเรียนต้องทำงานเป็นกลุ่ม เป็นต้น ในขั้นตอนการวางแผนจะมีการปรึกษาร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพปัญหาในชั้นเรียนอย่างครอบคลุมทุกแง่มุม

ขั้นที่ 2 ขั้นปฏิบัติการ (Action) หลังจากทีร่วมกันวางแผนเสร็จสิ้นถึงขั้นลงมือปฏิบัติตามแผนการดำเนินงาน โดยใช้การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นร่วมกันของทีมงานเพื่อทำการแก้ไขปรับปรุง ฉะนั้นแผนที่กำหนดควรมีการยืดหยุ่นปรับแก้ได้โดยผู้วิจัยต้องใช้วิจารณญาณ และการตัดสินใจที่เหมาะสม และมุ่งปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 3 ขั้นสังเกตการณ์ (Observation) เป็นการสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ขณะที่ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนที่วางไว้ โดยการจดบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมดที่คาดหวังและไม่คาดหวังโดยสังเกตกระบวนการปฏิบัติ (The Action Process) และผลของการปฏิบัติ(The Effects of Action)

ขั้นที่ 4 ขั้นการสะท้อนการปฏิบัติ (Reflect) เป็นขั้นสุดท้ายของวงจรการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ คือ การประเมินผลหรือตรวจสอบการปฏิบัติงาน หรือสิ่งที่เป็นข้อปฏิบัติของข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติการ ผู้ร่วมวิจัยกับผู้เกี่ยวข้องควรนำข้อมูลที่ได้รวบรวมไว้จากเครื่องมือต่าง ๆ

มาตรวจสอบปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่มุมต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับสภาพสังคมหรือสิ่งแวดล้อมโดยผ่านการอภิปรายปัญหา การประเมินโดยกลุ่ม ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรม และเป็นข้อมูลพื้นฐานนำไปสู่การปรับปรุง และการวางแผนปฏิบัติต่อไป

จะเห็นว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เป็นวงจรที่เชื่อมโยงกันอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การเรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติ และการสะท้อนคิดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งกับบริบทการศึกษาและการพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา

รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

สุมิต ว่องวานิช (2550, น. 34-37) ได้กล่าวถึงรูปแบบการวิจัยปฏิบัติการ ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของเคมมิส (Kemmis) และ ซูเบอร์-สเกอร์ริท (Zuber-Skerritt)

1.1 การวิจัยปฏิบัติการเชิงเทคนิค (Technical Action Research) เป้าหมายการวิจัยเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยบุคคลภายนอกมาช่วยในการทำวิจัยในหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติ (ครู) จะอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับของนักวิจัยภายนอกโดยครูไม่ค่อยมีบทบาทในการนำเสนอความคิด ใช้วิธีการต่างๆ ความคิดของนักวิจัยภายนอกเป็นส่วนใหญ่เน้นเทคนิคที่ตอบคำถามวิจัยที่รัดกุม ข้อค้นพบที่ได้อาจใช้ไม่ได้กับการปฏิบัติจริง

1.2 การวิจัยปฏิบัติการเชิงปฏิบัติจริง (Practical Action Research) เป็นวิจัยที่นักวิจัยภายนอกแสดงบทบาทของที่ปรึกษาด้านกระบวนการทำงาน มีเป้าหมายของการวิจัยที่มากกว่าแบบแรกคือ ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานแล้วยังมุ่งสร้างความเข้าใจและมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้กับผู้ปฏิบัติด้วยในกระบวนการวิจัยจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติสะท้อนผล และคิดวิเคราะห์พัฒนาปรับปรุงการทำงานของตนเอง ดังนั้น ครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียนมีโอกาสที่จะเรียนรู้กระบวนการวิจัยและมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดในประเด็นปัญหาวิจัยที่มาจากการปฏิบัติจริงและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้

1.3 การวิจัยปฏิบัติการเชิงวิพากษ์/อิสระ (Critical/Emancipatory Action research) เป็นการวิจัยที่มีการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยภายนอกและผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เป้าหมายของการวิจัยเพิ่มเติมจากการวิจัยแบบที่ 1 และ 2 คือเกิดการเปลี่ยนแปลงในระบบการทำงานที่เป็นอยู่ในองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม

2. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการตามแนวคิดของ แคลฮอร์น (Calhoun)

2.1 การวิจัยของครูแบบทำคนเดียว (Individual Teacher Research) เน้นการเปลี่ยนแปลงในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง โดยครูกำหนดปัญหาในห้องเรียนที่ต้องการแก้ไขและหา

แนวทางแก้ไข นักเรียนอาจไม่มีส่วนร่วมในการช่วยกำหนดทางเลือกต่างๆ หากจะมีผู้ปกครองเกี่ยวข้องด้วยในการทำวิจัยก็จะเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลมากกว่า

2.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ(Collaborative Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำเป็นกลุ่ม ผู้วิจัย 1-2 คนขึ้นไป ประกอบด้วยครูผู้บริหาร และนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย หรือบุคคลอื่น ๆ มีจุดมุ่งหมายเน้นที่ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงซึ่งเกิดขึ้นในห้องเรียนใดห้องเรียนหนึ่ง คณะวิจัยอาจจะเน้นปัญหาในระดับพื้นที่ของตน แต่ยังเป็นกระบวนการที่เป็นการสืบค้นความรู้ในห้องเรียนกระบวนการทำวิจัยจะเหมือนกับการทำวิจัยของครูที่ทำคนเดียว

2.3 การวิจัยปฏิบัติการแบบทำทั่วโรงเรียน (Schoolwide Action Research) เป็นการวิจัยที่คณะทำงานเป็นผู้ปฏิบัติในโรงเรียน มีการทำงานโดยเลือกปัญหาวิจัยที่สนใจร่วมกันมีการรวบรวมข้อมูลการจัดระบบและการแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากโรงเรียน หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งสามารถประเมินความก้าวหน้า มีจุดมุ่งหมายเน้นที่การปรับปรุงโรงเรียน

3. รูปแบบการวิจัยปฏิบัติการจากการสังเคราะห์ของนงลักษณ์ วิรัชชัย ซึ่งสังเคราะห์จากแนวคิดของ Miller (2000a); Freeman & Bennett (1998); Foreman-Pack & Higgins (1996), Stringerc (1966) และ Robinson (1994) ได้ว่า

3.1 การปฏิบัติการในชั้นเรียน (Classroom Action Research) เป็นการวิจัยที่ทำโดยครูเพื่อแสวงหาวิธีการแก้ไขปัญหาและพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการเรียนการสอนในชั้นเรียนของตน

3.2 การวิจัยปฏิบัติการแบบรวมพลัง (Collaborative Action Research) เป็นการวิจัยที่ดำเนินการโดยครูหลายคนร่วมกันทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหในชั้นเรียนหลาย ๆ ชั้น หรือแผนกวิชา หรือภาควิชาคณะวิจัยเกิดจากการรวมตัวกันของครูที่มีความชำนาญเฉพาะ ต่างกันมาร่วมมือกันทำวิจัยโดยมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน

3.3 การวิจัยปฏิบัติการระดับโรงเรียน (Schoolwide Action Research) เป็นการวิจัยที่ดำเนินงานโดยผู้บริหารโรงเรียนโดยผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนอาจรวมหน่วยงานนอกโรงเรียนด้วย มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

3.4 การวิจัยปฏิบัติการอิงชุมชน (Community-based Action Research) การวิจัยที่อาศัยความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยอาศัยพลังของชุมชนที่จะระดมทรัพยากรจากทุกแหล่งมาพัฒนาชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ

จึงสรุปได้ว่า รูปแบบของการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีความยืดหยุ่นตามบริบท โดยเน้นการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ร่วมกัน และการปรับปรุงการทำงานจากประสบการณ์ตรงอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และบริบทของตนเองเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

Kemmis และ McTaggart (1988) การเก็บข้อมูลในงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการวิจัยทั่วไป เนื่องจากเน้นการปฏิบัติจริงของผู้วิจัยในบริบทที่ตนเกี่ยวข้อง โดยใช้กระบวนการวนซ้ำของ การวางแผน (Plan) → การปฏิบัติ (Act) → การสังเกต (Observe) → การสะท้อนผล (Reflect) เพื่อปรับปรุงแนวปฏิบัติและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีคุณภาพและยั่งยืน โดย เน้นว่าการเก็บข้อมูลในวิจัยเชิงปฏิบัติการควรมีความหลากหลาย สอดคล้องกับบริบท และสะท้อนถึงพฤติกรรมและปฏิสัมพันธ์ของผู้มีส่วนร่วม ซึ่งสามารถสรุปแนวทางการเก็บข้อมูลตามหลักการของทั้งสองท่าน ได้ดังนี้

1. การสังเกต (Observation) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากพฤติกรรมของผู้เรียน ผู้สอน หรือสถานการณ์จริงภายในชั้นเรียนหรือองค์กร ใช้เพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในแต่ละรอบของการปฏิบัติ อาจใช้การสังเกตแบบไม่เป็นทางการหรือการบันทึกอย่างเป็นระบบผ่านแบบฟอร์ม

2. การบันทึกภาคสนามและบันทึกสะท้อนผล (Field Notes and Reflective Journal) Kemmis และ McTaggart เน้นว่าผู้วิจัยควรบันทึกข้อมูลอย่างสม่ำเสมอในทุกขั้นตอนของวงจรวิจัย การบันทึกผลการเปลี่ยนแปลงของกิจกรรม การเรียนรู้ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง การสะท้อนตนเองหลังการดำเนินกิจกรรม ช่วยให้เห็นความก้าวหน้าและจุดที่ต้องปรับปรุง

3. การสัมภาษณ์ (Interviews) ใช้เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกจากผู้มีส่วนร่วม เช่น นักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหาร หรือผู้ปกครอง อาจใช้การสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการหรือกึ่งโครงสร้าง เพื่อสะท้อนมุมมองที่แท้จริง ให้ความสำคัญกับ “เสียงของผู้เกี่ยวข้อง” ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ Kemmis และ McTaggart (1988) ชี้ว่า การสัมภาษณ์ช่วยให้เข้าใจมุมมองและความหมายที่ซ่อนอยู่ในกระบวนการเปลี่ยนแปลง

4. การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) เอกสารที่ใช้ประกอบการเก็บข้อมูล ได้แก่ แผนการสอน บันทึกการประชุม ผลงานของผู้เรียน แบบประเมิน ฯลฯ เป็นข้อมูลที่สามารถสะท้อนแนวทางการพัฒนาของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย มีคุณค่าในฐานะหลักฐานการดำเนินงานและการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม

Cohen และ คณะ (2000) การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการวิจัยที่ผู้วิจัยมีบทบาทเป็นทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้วิจัยไปพร้อมกัน โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาแนวปฏิบัติอย่างเป็นระบบ การเก็บข้อมูลในการวิจัยลักษณะนี้จึงมีลักษณะเฉพาะที่ต้อง สะท้อนสถานการณ์จริง, เปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และสนับสนุนการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยได้เสนอว่า การเก็บข้อมูลในวิจัยเชิงปฏิบัติการควรมีความหลากหลาย (multi-method approach) เพื่อสะท้อนมุมมองและประสบการณ์ของผู้มีส่วนร่วมอย่างรอบด้าน โดยเน้นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นหลัก และ

สามารถสรุปแนวทางหลักในการเก็บข้อมูลได้ การเก็บข้อมูลในวิจัยเชิงปฏิบัติการควรมีลักษณะ “เชิงปฏิบัติ – เชิงบริบท – เชิงคุณภาพ” ซึ่งหมายถึง ผู้วิจัยควรเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่เหมาะสมกับสถานการณ์จริงของตน และต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนรวมได้มีเสียงสะท้อนกลับมาในทุกช่วงของวงจรการวิจัย เพื่อส่งเสริมการพัฒนาแนวปฏิบัติและการเรียนรู้ของทั้งตนเองและชุมชนวิชาชีพ ดังนี้

1. การสังเกต (Observation) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูลจากสถานการณ์จริง เช่น การเรียนการสอน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ฯลฯ มีทั้งแบบไม่มีส่วนร่วม (non-participant observation) และแบบมีส่วนร่วม (participant observation) ควรจัดทำแบบฟอร์มบันทึกพฤติกรรม หรือบันทึกภาคสนาม

2. การสัมภาษณ์ (Interviews) ใช้เพื่อสำรวจความคิดเห็น มุมมอง และประสบการณ์ของผู้เกี่ยวข้อง เช่น นักเรียน เพื่อนครู ผู้บริหาร แนะนำให้ใช้ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เพราะสามารถเก็บข้อมูลเชิงลึกได้ดี

3. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ช่วยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายจำนวนมาก เช่น ความพึงพอใจ หรือการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมหรือทัศนคติ สามารถใช้แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

4. การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) เป็นการเก็บข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ เช่น แผนการสอน บันทึกผลการเรียน ผลงานของนักเรียน รายงานการประชุม ฯลฯ ช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจแนวโน้มและบริบทที่มีผลต่อปัญหาหรือการเปลี่ยนแปลง

จึงสรุปได้ว่า การเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากการวิจัยทั่วไป กล่าวคือ เน้นบริบทจริงของผู้วิจัยในฐานะ “ผู้ปฏิบัติ” โดยมุ่งหวังให้ข้อมูลสะท้อนกระบวนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความหมาย โดยอาศัยวงจรการวิจัยแบบ PAOR (Plan – Act – Observe – Reflect) ซึ่งสนับสนุนการพัฒนาแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการ

ธีระ รุญเจริญ (2546, น.149) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ครูพัฒนาองค์ความรู้และทักษะวิจัย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับโรงเรียน

2. สร้าง “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (learning community) ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนและสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน

3. ส่งเสริมการเติบโตทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติ พร้อมจุดประกายการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในระดับองค์กร

4. ยกระดับความเป็นประชาธิปไตยของกระบวนการวิจัย ด้วยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5. พัฒนาครูให้ก้าวสู่บทบาท “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (change agent) ภายในโรงเรียน
6. ช่วยตรวจสอบและยืนยันแนวปฏิบัติการสอนที่มีประสิทธิผล

Burns (2010) ในหนังสือ *Doing Action Research in English Language Teaching: A Guide for Practitioners* ได้สรุปประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการไว้ชัดเจน

โดยชี้ว่าเป็น กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนา ที่มีอิทธิพลทั้งต่อผู้วิจัย ระบบ และผู้เรียน โดยสามารถสรุปได้เป็น 6 ประเด็นหลัก ดังนี้

1. เสริมการสะท้อนตนเองของครู ครูเรียนรู้ที่จะวิเคราะห์การสอนอย่างเป็นระบบ จนนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพอย่างยั่งยืน
2. ปรับปรุงการปฏิบัติงานในสถานการณ์จริง ข้อมูลที่เก็บได้ระหว่างวิจัยทำให้ครูปรับกลยุทธ์การสอนทันทีและตรงบริบท
3. ยกระดับทักษะการวิจัย กระบวนการวางแผน เก็บข้อมูล วิเคราะห์ และสรุปผล ช่วยให้ครูเชี่ยวชาญงานวิจัยเชิงประยุกต์
4. สร้างแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจ การเห็นผลเชิงบวกกับนักเรียนช่วยเพิ่มพลังใจและความมั่นใจของครู
5. หล่อหลอมวัฒนธรรมการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง เกิดการแบ่งปันแนวปฏิบัติในหมู่เพื่อนครู สร้าง “communities of inquiry” ภายในองค์กร
6. ผลักดันครูสู่บทบาทผู้นำ การมีส่วนร่วมเชิงลึกทำให้ครูสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในระดับห้องเรียนและโรงเรียนได้อย่างมีพลัง

จึงสรุปได้ว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีคุณค่าอย่างยิ่งในฐานะกลไกสำคัญของการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน โดยเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง การสะท้อนคิด การมีส่วนร่วม และการพัฒนาแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทของผู้วิจัย ซึ่งส่งผลทั้งต่อความสามารถเฉพาะบุคคล ชุมชน วิชาชีพ และระบบการศึกษาในภาพรวม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ความเป็นมาในการจัดตั้งโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาของภาครัฐมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยจุดประสงค์หลัก คือ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงการศึกษาของเด็กในพื้นที่ห่างไกลจากตัวเมือง และเป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนมีพื้นฐานการศึกษาให้สูงขึ้น ซึ่งในระยะแรกรัฐบาลได้ดำเนินการเป็นโครงการนำร่องเพื่อศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการขยายการศึกษาภาคบังคับต่อจากการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 อีก 3 ปี เริ่มจากสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ตั้งแต่ปี

การศึกษา 2533 โดยใช้ชื่อว่า โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ และต่อมาในปีการศึกษา 2534 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหลักการและเหตุผล คือ สภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยได้พัฒนาและการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ วิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในประเทศมากขึ้นเป็นลำดับและแนวโน้มของสังคมกำลังพัฒนาเข้าสู่ความเป็นอุตสาหกรรมและบริการ นอกจากนี้วิถีชีวิตในสังคมยังเปิดกว้างมากยิ่งขึ้น และจากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจึงเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ทักษะพื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นอันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม ซึ่งการดำเนินงานจัดการศึกษาที่ผ่านมาของประเทศไทยประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศได้รับการจัดการศึกษาภาคบังคับในระดับประถมศึกษาถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ส่วนอัตราส่วนการเรียนต่อของนักเรียนที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นปีที่ 1 ยังต่ำมาก ดังสถิติของอัตราผู้จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในช่วงปี 2530-2534 คิดเป็นร้อยละ 38, 42, 50 และ 59 เท่านั้น (ฉวีวรรณ อินชุกุล, 2555, น. 47)

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534, น. 7) ได้ให้ข้อมูลจากมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม 2533 ซึ่งมีมติให้ขยายการศึกษาภาคบังคับออกไปอีก 3 ปี โดยประกาศในท้องถิ่นที่มีความพร้อมเป็นปี ๆ ไป และให้โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการการศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติทดลองเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดละ 3 โรงเรียน ภายใต้โครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับโดยเปิดสอนในปีการศึกษา 2533 - 2534 รวม 216 โรงเรียน

จากนั้นจึงมีคณะกรรมการประเมินโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับต่อจากชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อีก 3 ปี โดยใช้หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้นพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ในปีการศึกษา 2533 และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคือกรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมศาสนา และกรมอาชีวศึกษา ร่วมจัดการศึกษาเพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาเช่นเดียวกัน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้เปิดโอกาสให้นักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เข้าเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยไม่สอบแข่งขันและไม่เสียค่าใช้จ่ายใด ๆ

ภายใต้หลักการมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถให้ออกไปประกอบอาชีพตามความถนัดและความสนใจ รวมทั้งการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ซึ่งเป้าหมายของการจัดการศึกษาคือเพื่อให้ผู้เรียนแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมกับตนในการทำประโยชน์ให้สังคม และได้ประเมินผลโครงการโดยสรุปว่าโครงการนำร่องซึ่งอาศัยโรงเรียนประถมศึกษาเปิดสอนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความพร้อมและมีความสามารถพอที่จะทำโครงการนี้ต่อไปได้อย่างกว้างขวางโดยไม่ต้องทดลองอีก

ด้วยเหตุนี้จึงเป็นผลให้สถิติการเข้าศึกษาต่อระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของนักเรียนที่จบการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เพิ่มขึ้นร้อยละ 53.65 ในปีการศึกษา 2533 เป็นร้อยละ 59.20 ในปีการศึกษา 2534 เพื่อให้การขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นไปอย่างทั่วถึงโดยรวดเร็วยิ่งขึ้น นอกจากนี้ รัฐบาลได้กำหนดนโยบายแถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 4 เมษายน 2534 เรื่องการเร่งขยายโอกาสและบริการทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบให้กว้างขวางและทั่วถึง เพื่อยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นอย่างต่ำรวมทั้งขยายโอกาสทางการศึกษาปฐมวัยในชนบทเพิ่มขึ้นด้วย ด้วยเหตุที่ประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศอยู่ในชนบทห่างไกล อยู่ในชุมชนแออัด เขตเมืองด้อยโอกาสในทุก ๆ ทางและสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีโรงเรียนกระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศกระทรวงศึกษาธิการจึงขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรี และเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2534 ให้สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาในปีการศึกษา 2534 เพิ่มเติมอีก 1,150 โรงเรียน และดร.ก่อสวัสดิพานิชย์ ให้ยกเลิกโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับ โดยเปลี่ยนเป็นโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างสมบูรณ์ รวมโรงเรียนที่เปิดในปีการศึกษา 2534 แล้วทั้งสิ้น 1,366 โรงเรียน มีห้องเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 จำนวน 1,806 ห้องเรียน ซึ่งในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) จะเปิดขยายชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 เพิ่มเติมตามเป้าหมายที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดจำนวน 4,200 ห้องเรียน/โรงเรียน สามารถเพิ่มอัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้ถึง ร้อยละ 98 ในปีการศึกษา 2539 โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติมีส่วนช่วยเพิ่มอัตราการเรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงร้อยละ 14.3 และตั้งแต่ปีการศึกษา 2540-2544 จะสามารถเพิ่มอัตราการเรียนต่อในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้ถึงร้อยละ 100 นับว่าเป็นผลสำเร็จของการจัดการยกระดับพื้นฐานการศึกษาของประชากรจาก 6 ปี เป็น 9 ปี

กล่าวโดยสรุปแล้วจะเห็นว่า โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้นเป็นโครงการที่ทำให้เด็กจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่มีโอกาสได้เข้ารับการศึกษต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษ โดยสำนักคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้ดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 ซึ่งในระยะแรกเรียกว่าโครงการนำร่องขยายโอกาสการศึกษาภาคบังคับ และประสบความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจและในที่สุดปีการศึกษา 2534 จากนั้นจึงได้ยกเลิกโรงเรียนโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับใช้ชื่อว่าโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานมาจนถึงปัจจุบัน

ขอบข่ายและภารกิจของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้มีการกระจาย อำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาดำเนินการ โดยอิสระ คล่องตัว

สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนร่วม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรวม 4 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, น. 5 - 8)

1. งานบริหารวิชาการ เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา มีขอบข่ายงานบริหารที่สำคัญ 12 งาน ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนการเรียนรู้
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานอื่นที่จัด

การศึกษา

2. งานบริหารงบประมาณ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีขอบข่าย 7 งาน ดังนี้

- 2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน
- 2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
- 2.6 การบริหารบัญชี
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. งานบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญ ที่ส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีขวัญ

กำลังใจ ส่งผลให้เกิดการดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถบรรลุเป้าหมาย โดยขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานมีขอบข่าย 5 งาน ดังนี้

- 3.1 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- 3.2 การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 วินัยและการรักษาวินัย
- 3.5 การออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป งานการบริหารทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการงานบริหารอื่น ๆ บรรลุมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาท หลักในการประสาน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาที่มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ได้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและ จัดการการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความ โปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ การศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีขอบข่ายและ ภารกิจที่สำคัญมีขอบข่าย 16 งาน ดังนี้

- 4.1 การดำเนินงานธุรการ
- 4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 4.3 การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 4.7 การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
- 4.8 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.9 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.10 การรับนักเรียน
- 4.11. การส่งเสริมประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและ ตามอัธยาศัย
- 4.12 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.13 ส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 4.14 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.15 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.16 งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และเสนอรูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 2) องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ และ 3) องค์ประกอบ ด้านความพึงพอใจ ส่วนตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขจะแปรผันไปตามรายองค์ประกอบและรายการกลุ่ม ของผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษา (กลุ่มนักเรียน กลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน) ที่งานวิจัยนี้ได้ออกแบบเก็บ รวบรวมข้อมูลจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาและคัดเลือกปัจจัยตามลำดับความสำคัญ 5 รายการ ในแต่ละองค์ประกอบ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการวิเคราะห์และวางแผนดำเนินการให้สอดคล้องกับ บริบทของแต่ละสถานศึกษาต่อไป รูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขใน แต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักเรียน จุดเน้นที่องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ กลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสาย สนับสนุนการศึกษา และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา มีจุดที่องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ส่วนกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีจุดเน้นที่องค์ประกอบด้านความพึงพอใจต่อ สิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา ในการนำแนวปฏิบัติหรือวิธีดำเนินการในแต่ละด้านควรดำเนินการตาม

ศุภวรรณ แก้วทิพย์ และคณะ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างและออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้รองรับการเรียนรู้เชิงบูรณาการสหศาสตร์ วัตถุประสงค์หลัก เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้รองรับการเรียนรู้เชิงบูรณาการสหศาสตร์ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตต์อารี ฯ จังหวัดลำปาง โดยกระบวนการมีส่วนร่วม วัตถุประสงค์เฉพาะ 1 เพื่อศึกษาสภาพความต้องการและแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อสร้างและใช้รูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ และเพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษาของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้คือแบบประเมินแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้ CIPP Model วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การสร้างและออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้รองรับการเรียนรู้เชิงบูรณาการ สหศาสตร์โดยการประเมินผลโครงการระบบนิเวศการเรียนรู้โดยใช้ CIPP Model และข้อเสนอการพัฒนาโครงการระบบนิเวศการเรียนรู้ด้วยเทคนิค AAR กลุ่มผู้ร่วมการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสนทนากลุ่มข้อเสนอการพัฒนา

และการสะท้อนผลการพัฒนาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา นั้น จะส่งผลดีแก่กลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นระบบนิเวศการเรียนรู้สามารถสร้างองค์ความรู้ที่จะรองรับองค์ความรู้แบบบูรณาการนั้น จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ใช้แหล่งเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี โดยระบบนิเวศที่ต้นนั้น มีรูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้รองรับการเรียนรู้เชิงบูรณาการสหศาสตร์ โดยกระบวนการมีส่วนร่วม ได้รับทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมที่ทำความสะดวกสบายในการปฏิบัติกิจกรรม ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่พร้อมรองรับการเรียนรู้เชิงบูรณาการสหศาสตร์ การพัฒนาระบบนิเวศนี้จึงเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่ง การประเมินรูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ รองรับการเรียนรู้เชิงบูรณาการสหศาสตร์ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมนั้นจึงเป็นจุดแรกๆที่ผู้จัดทำวิจัยนึกถึง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรค สามารถระบุจุดอ่อน และจุดแข็งได้ ทำให้ง่ายต่อการพัฒนาต่อยอดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลการประเมินพบว่า ผลการศึกษาสภาพ ความต้องการและแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้โรงเรียนมีบริบทสภาพแวดล้อมของระบบนิเวศการเรียนรู้สามารถสร้างองค์ความรู้ที่จะรองรับองค์ความรู้แบบบูรณาการ ของนวัตกรรมจัดการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมจัดการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพัฒนาการเรียนรู้นักเรียน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม ตามกรอบการดำเนินการประเมินผลระบบนิเวศการเรียนรู้โดยใช้ CIPP Model ประกอบด้วย 1) การประเมินบริบท (Context) 2) การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input) 3) ประเมินกระบวนการ (Process) 4) ประเมินผลลัพธ์ (Product) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการดำเนินงาน (Results) โดยใช้ CIPP Model และข้อเสนอการพัฒนาโครงการระบบนิเวศการเรียนรู้ด้วยเทคนิค AAR ผลผลิต (Output) จากการประเมิน พบว่า ผลการประเมินสภาพและความต้องการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของผู้เรียน ปีการศึกษา 2564 อยู่ในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ 83.55 ผลลัพธ์ (Outcome) ระดับความพึงพอใจการดำเนินการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของผู้เรียน ปีการศึกษา 2564 อยู่ในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ 84.23 การสร้างและออกแบบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ สามารถสร้างสิ่งแวดล้อม บุคคล สิ่งประดิษฐ์ วัตถุอาคารสถานที่ ภูมิปัญญา ข้อมูลข่าวสาร สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ อุทยานศึกษา ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ปลุกฝังนิสัยแห่งการใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และสามารถเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สามารถพัฒนาตนเองตามความสนใจได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้น แหล่งเรียนรู้จึงสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่หลากหลายและมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผลกระทบ (Impact) จากความสำเร็จการดำเนินการสร้างความพึงพอใจ สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ส่งผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วม และจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ในรูปแบบหุ้นส่วนการศึกษา (Education Partnership) อยู่ในระดับมากขึ้นไป ร้อยละ 86.54 ผลการประเมินการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้สะท้อนผลโดยใช้เทคนิค AAR ส่งเสริมการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างมีกระบวนการที่พัฒนาองค์ความรู้ร่วมกัน และ

สามารถส่งผลดีแก่กลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้อง ผลการสะท้อนผลการพัฒนา (After Action Review : AAR) ดังนี้ 1) จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะอาชีพผู้เรียนระดับบุคคล (Personal Career Development Plan : PCDP) 2) บูรณาการการเรียนรู้สหศาสตร์เสริมสร้างสมรรถนะผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่งเน้นทักษะชีวิต ทักษะวิชาการ และทักษะอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการประเมินข้อเสนอการพัฒนา ด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ จะส่งผลดีแก่กลุ่มเป้าหมายและผู้ที่เกี่ยวข้อง ผลจากการสนทนากลุ่มและการสะท้อนผล การพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ครู บุคลากร และผู้เกี่ยวข้อง มี ข้อเสนอในการพัฒนาการสร้างและออกแบบการระบบนิเวศการเรียนรู้ คุณภาพการศึกษา ดังนี้ ควรมี การกำหนดสมรรถนะที่โดดเด่น หรืออัตลักษณ์ผู้เรียน (Identity) พัฒนาคุณภาพการศึกษา “Learner (บุคคลแห่งการเรียนรู้) Innovator (เป็นนวัตกรรม) Good Citizen (เป็นพลเมืองที่มีจิตสมรรถนะความ เป็นพลโลก) พร้อมอยู่ในโลกอนาคตบนฐานศาสตร์พระราชา” จัดระบบนิเวศการเรียนรู้ “โคก-หนอง-นา” เป็นฐานปฏิบัติการเรียนรู้ศาสตร์พระราชา มุ่งบริหารทรัพยากรบุคคลบนฐานสมรรถนะ (HR : Competency based Management) โดยกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) “ครูนวัตกรรม-พลเมือง-ดิจิทัล-ต้นแบบคนพอเพียง-สื่อสาร” วิจัยและพัฒนานวัตกรรมเสริมสร้าง สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม รองรับการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพแห่งตนอย่างมีความสุขบน หลักประกันสิทธิขั้นพื้นฐานด้วยสิทธิเด็ก

ปาริชาติ จงพวงกลาง (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 ศึกษาความต้องการจำเป็นการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 และ เสนอแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมผสาน โดยการ วิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูจำนวน 257 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความ เชื่อมั่นทั้งฉบับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และใช้การประเมินความต้องการจำเป็น ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็น ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบ สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจุบันโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีการดำเนินการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) และให้มีการดำเนินการในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงที่สุดมี 3 ด้านได้แก่ ด้านความรอบรู้แห่งตน ($PNI_{Modified}=0.11$) ด้านการมีแบบแผนความคิด ($PNI_{Modified}=0.11$) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($PNI_{Modified}=0.11$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ($PNIModified=0.10$) และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($PNI_{Modified}=0.09$) และแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารควรสื่อสาร สร้างบรรยากาศ จัดสรรเวลา และจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองสู่การเป็นวัฒนธรรมองค์กร

พรรัตน์ จันทร์คำ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 จังหวัดแม่ฮ่องสอน รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจและการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 จังหวัดแม่ฮ่องสอน ปีการศึกษา 2565 จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ชนิด คือ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวม อยู่ในระดับมากแนวทางการพัฒนา คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ควรพัฒนาครูและบุคลากรโดยศึกษาดูงานจากโรงเรียนหรือบุคคลที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ (Best Practice) ด้านการจัดทำหลักสูตร ควรปรับหลักสูตรสถานศึกษาโดยบูรณาการเนื้อหาสาระและการส่งเสริมทักษะอาชีพให้มีความยืดหยุ่นและตรงกับความต้องการของผู้เรียน ด้านทรัพยากรควรวางแผนด้านงบประมาณในการจัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ ด้านยุทธศาสตร์การดำเนินงานควรดำเนินการด้วยกระบวนการ PDCA ด้านการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการนำ E – learning มาจัดทำบทเรียนสำเร็จรูป เพื่อนำมาใช้ในฐานการเรียนรู้ ด้านความร่วมมือของเครือข่าย คือ ควรขอความอนุเคราะห์ผู้มีความรู้ด้านทักษะอาชีพในท้องถิ่นเข้ามาจัดการเรียนการสอนในฐานการเรียนรู้

ภูมิภควัฒน์ ภูมิพงศ์คชศร (2567) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษานำร่องเพื่อความยั่งยืนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและแนวทางการบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษานำร่องเพื่อความยั่งยืนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา สร้างและตรวจสอบรูปแบบการบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ และประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ การวิจัยเป็นแบบผสมวิธีเชิงอธิบาย

เป็นลำดับ ใช้เทคนิคเดลฟาย โดยการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การใช้เทคนิคเดลฟาย และประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ จากผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบและแนวทางการบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) วิธีการจัดการเรียนรู้ 2) การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม 3) การจัดการทรัพยากร 4) ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน 5) เทคโนโลยีสารสนเทศ และ 6) ความร่วมมือของเครือข่ายเพื่อให้ส่งผลกับการพัฒนา 3 ส่วน คือ ผู้เรียน ผู้สอน และ ชุมชน ซึ่งในพัฒนาทั้ง 3 ส่วนมีองค์ประกอบของทางการบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ผสมอยู่ ภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนเกิดเป็นการเรียนตลอดชีวิต รูปแบบการบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ มีความเหมาะสม และการประเมินความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ พบว่าความเป็นไปได้โดยรวมในระดับมากที่สุด และควมมีประโยชน์โดยรวมในระดับมากที่สุด

งานวิจัยต่างประเทศ

Rasulzada (2077) ได้ทำการวิจัย เรื่องการสร้างสรรค์ขององค์กรและบริบทความเป็นอยู่ที่ดีตามแนวคิดวิทยาผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การเป็นอยู่ที่ดีการมีคุณภาพชีวิตที่ดี 2) การบริหารจัดการ 3) ทรัพยากรในการทำงาน และ 4) ทรัพยากรบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานและการสร้างสรรค์องค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

Raj & Verma (2012) ระบบนิเวศในการศึกษาเพื่อการศึกษาแห่งสันติภาพ : นัยสำคัญต่อการศึกษาศาสตร์ (Ecology in Education for Peace : Implications for teacher education) เป็นการศึกษาถึงความเข้าใจเกี่ยวกับระบบนิเวศในห้องเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างครูและนักเรียน เป็นวงจรของการสะท้อนผลการสอน โดยส่งเสริมให้นักเรียนแบ่งปันสิ่งที่ได้จากการสอนในห้องเรียน เพื่อให้ครูได้เข้าใจสิ่งที่บทเรียนสื่อออกไป นั้นเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และสิ่งแวดล้อม และเป็นการศึกษาที่มีแนวโน้มจะประยุกต์ใช้ในสาขาอื่น ๆ ซึ่งมีความเป็นสหวิทยาการศึกษา บทสรุปของบทความวิจัยนี้คือการวิจัยเกี่ยวกับระบบนิเวศทางการศึกษาเป็นมุมมองใหม่ของการนำความรู้และกระบวนการของระบบนิเวศมาอธิบายตามกระบวนการ หรือแนวปฏิบัติที่ทำให้เป็นความยั่งยืนเป็นการศึกษาความเป็นระบบ ที่แสดงถึงความเป็นมาองค์ประกอบ และบริบท โดยการศึกษาาระบบนิเวศ สามารถแบ่งได้เป็น 2 มิติ ได้แก่ ระบบนิเวศของการพัฒนามนุษย์ (Ecology of human development) และ ระบบนิเวศกับการพัฒนาระบบ (Ecology of system developments) ซึ่งการศึกษาทั้งมิตินี้เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการพัฒนาที่ยั่งยืน

Pearce และ McCoy (2014) การสร้างระบบนิเวศทางการศึกษา : รูปแบบของการวิจัยการสอนและการบูรณาการความร่วมมือ (Creating an educational ecosystem for construction: a

model for research, teaching, and outreach integration and synergy) วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างระบบนิเวศทางการศึกษา เป็นที่ซึ่งทุกภาคส่วนได้รับผลประโยชน์จากความสัมพันธ์ภายในอย่างมีพลวัตต่อกันและกันผ่านการแลกเปลี่ยนและวงจรของความรู้ ข้อมูล และประสบการณ์ โดยงานวิจัยนี้ได้อธิบายถึงที่มาและการใช้งานของรูปแบบ การแสดงตัวอย่างของพื้นที่โครงการภายใต้กรอบและการสร้างบทเรียนที่ได้รับการเรียนรู้ และข้อเสนอแนะสำหรับข้อค้นพบอื่น ๆ เป็นการสร้างระบบที่คล้ายกับระบบนิเวศทางการศึกษา โดยบทสรุปของงานวิจัย เพื่อศึกษารูปแบบของระบบนิเวศทางการศึกษาที่มีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ของชุมชน ข้อค้นพบ ผู้ปกครองเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศทางการศึกษาที่ให้เกิดการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน ข้อเสนอแนะของผู้ปกครองนั้นนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาเนื้อหาในบทเรียนและหลักสูตรการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปเกี่ยวกับระบบนิเวศทางการศึกษา ระดับพื้นที่เจาะจงหรือการศึกษาระบบนิเวศทางการศึกษาเชิงพื้นที่

Oluwajana และคณะ (2019) ศึกษาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยจัดสภาพแวดล้อมแบบ Gamification ในเรื่อง การนำแบบจำลองระบบแรงจูงใจเชิงความสุขของนักเรียนมาใช้ในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบเกม โดยมีรายละเอียดดังนี้นงานวิจัยนี้ศึกษาถึงการจัดการเรียนการสอนโดยจัดสภาพแวดล้อมแบบ Gamification เพื่อเพิ่มความสนใจและจูงใจให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น ผลการศึกษาพบว่าความรู้สึกว่าเกมมีประโยชน์ความง่ายในการใช้ และความสนุกมีผลต่อการใช้ระบบการเรียนที่มีเกมเป็นส่วนหนึ่ง อย่างไรก็ตามความสนุกที่มีต่อเกมเกิดผลลบต่อความสนใจในการเรียนและสมาธิในการเรียน

Diaz-Gibson (2020), เครื่องมือวิเคราะห์ห่วงจรเครือข่ายความร่วมมือของสถานศึกษา : การสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษาตามวงจรระบบนิเวศการจัดการศึกษา (The school Weavers Tool: supporting school leaders to weave learning ecosystem) วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาเครื่องมือสำหรับให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ในการวิเคราะห์สุขภาพและสมรรถนะของสถานศึกษาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้มีบทบาทในการจัดการศึกษา (Actors) ภายในสถานศึกษาและชุมชน และเพื่อเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ห่วงจรความสัมพันธ์ของระบบนิเวศการศึกษาของสถานศึกษา ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้เชี่ยวชาญจาก 8 ประเทศทั่วโลก ผ่านการดำเนินการวิจัยทางออนไลน์ โดยให้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหารสถานศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขภาพและสมรรถนะระบบนิเวศของสถานศึกษา ซึ่งจากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับวงจรความสัมพันธ์ของสถานศึกษาให้ผลสะท้อนกลับอย่างมีนัยสำคัญโดยเฉพาะด้านความเป็นมืออาชีพและการลงทุน การยกระดับโอกาสการเรียนรู้ และเป้าหมายเกี่ยวกับการจัดการศึกษา โดยในรอบแรกดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 15 คน จาก 8 ประเทศ โดยในลำดับแรกเป็นการตอบคำถามจากประสบการณ์ในการเป็นผู้นำเครือข่ายทางการศึกษา และในรอบที่ 2

ดำเนินการวิจัยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา จำนวน 54 โรงเรียน จาก 8 ประเทศเดิม ผลจากการศึกษาพบว่า ได้รูปแบบของเครื่องมือตรวจสอบที่มีความเป็นนานาชาติที่ช่วยสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความสามารถในการดำเนินการตามวงจรระบบนิเวศทางศึกษา และสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพด้านความร่วมมือระหว่างภายในและภายนอกสถานศึกษา ด้านนวัตกรรมและด้านความเสมอภาคในการจัดการศึกษา นอกจากนี้เครื่องมือ/รูปแบบวงจรระบบนิเวศการจัดการศึกษานี้ ช่วยสร้างโอกาสทางการวิจัย เพื่อวิเคราะห์และข้อโต้แย้งเกี่ยวกับความเหมือนและความแตกต่างของบรรยากาศและวัฒนธรรมของสถานศึกษาตามวงจรระบบนิเวศของสถานศึกษา ช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของระบบการจัดการศึกษาและปรับปรุงพัฒนาที่ยั่งยืน



กรอบแนวคิดการวิจัย

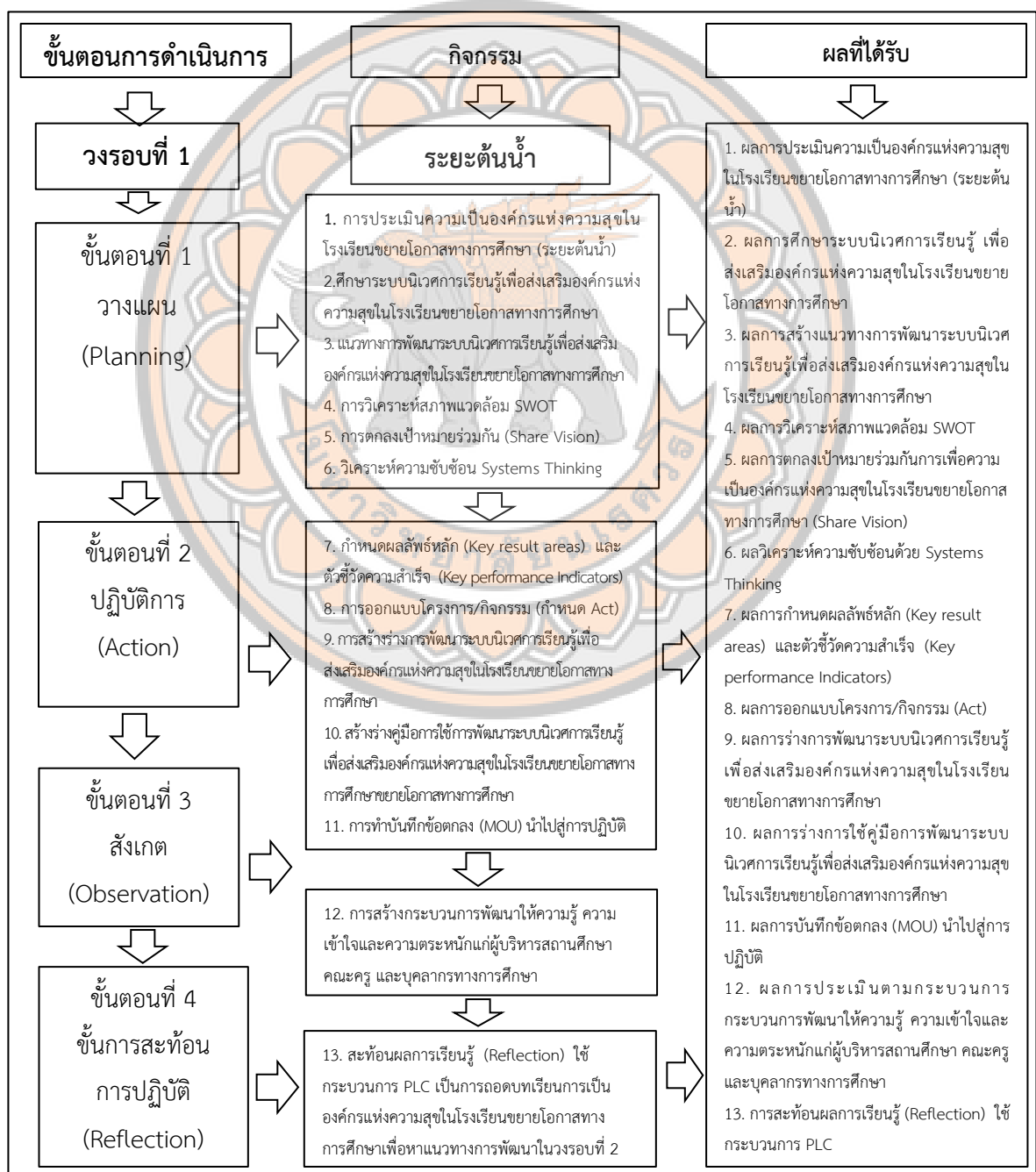


ภาพ 9 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินงานวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สามารถแสดงเป็นแผนภูมิแสดงขั้นตอนในการวิจัย ได้ดังนี้ 3 วงรอบ (4 ขั้นตอน) ดังนี้







ผู้วิจัยดำเนินการตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยมี 4 ขั้นตอน คือ Planning Action Observation Reflection (PAOR) จำนวน 3 รอบ ประกอบด้วย วงรอบที่ 1 ระยะต้นน้ำ วงรอบที่ 2 ระยะกลางน้ำ และวงรอบที่ 3 ระยะปลายน้ำ

วงรอบที่ 1 ระยะต้นน้ำ โดยการศึกษาการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยวางแผนการประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลชนแดน ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุข เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครู และนักเรียน เพื่อประเมินผลองค์กรแห่งความสุข (ระยะต้นน้ำ) ศึกษากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยได้จากศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข และการประเมินแบบพัฒนา (Developmental Evaluation) หาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข วิธีเป็นไปตามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การวิเคราะห์ความซับซ้อนการกำหนดผลลัพธ์หลัก KRAs และตัวชี้วัด KPIs นำไปสู่การออกแบบโครงการ/กิจกรรม นำไปสู่การออกแบบโครงการ/กิจกรรม สร้างร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข จัดทำร่างคู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยดำเนินการ ทำบันทึกข้อตกลง (MOU) นำไปสู่การปฏิบัติ สร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหาร สถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สะท้อนผล ดำเนินการผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

วงรอบที่ 2 ระยะกลางน้ำ โดยการปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข และปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข การแต่งตั้งคณะทำงาน (ทีม) และมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ นำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ ถอดบทเรียนการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม (Act) และผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ที่กำหนดไว้ การถอดบทเรียนการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ/กิจกรรมโดยใช้เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญและระบุโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ซึ่งเป็นโครงการที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย การถอดบทเรียนการทบทวนและปรับโครงการ/ กิจกรรม (Act) การประเมินความสามารถของทีมด้วยการ PLC การปรับแผนงานการดำเนินงาน/ระหว่างทาง ประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ) ประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (ระยะกลางน้ำ) และสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) โดย PLC เป็นการถอดบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาในวงรอบที่ 3

วงรอบที่ 3 ระยะปลายน้ำ โดยการดำเนินการตามแผนที่ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act) นำแผนที่ปรับแล้วไปปฏิบัติและติดตามสังเกตการณ์ที่ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป การสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้ การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ) และการประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (ระยะปลายน้ำ) และการพัฒนาระบบการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

โดยกระบวนการพัฒนาตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Cycle) แต่ละวงรอบ มี 4 ขั้นตอน คือ Planning Action Observation Reflection (PAOR) จำนวน 3 รอบ ดังนี้ ตาราง 11

ตาราง 11 แสดงกระบวนการวิจัยตามกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research Cycle)

การดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ	กิจกรรม
วงรอบที่ 1 ระยะต้นน้ำ	Planning	1. การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะต้นน้ำ) 2. ศึกษากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3. แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT 5. การตกลงเป้าหมายร่วมกัน (Share Vision) 6. วิเคราะห์ความซับซ้อน Systems Thinking

ตาราง 11 (ต่อ)

การดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ	กิจกรรม
	Action	7. กำหนดผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators) 8. การออกแบบโครงการ/กิจกรรม (กำหนด Act) 9. การสร้างร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 10. สร้างร่างคู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา 11. การทำบันทึกข้อตกลง (MOU) นำไปสู่การปฏิบัติ
	Observation	12. การสร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา
	Reflection	13. สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ใช้กระบวนการ PLC เป็นการถอดบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาในวงรอบที่ 2
วงรอบที่ 2 ระยะกลางน้ำ	Planning	1. ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 2. ปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 3. การแต่งตั้งคณะทำงาน (ทีม) และมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

ตาราง 11 (ต่อ)

การดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ	กิจกรรม
	Action	4. นำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ 5. การถอดบทเรียนการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม (Act) และผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ที่กำหนดไว้ 6. การถอดบทเรียนการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ/กิจกรรมโดยใช้เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญและระบุโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ซึ่งเป็นโครงการที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย 7. การถอดบทเรียนการทบทวนและปรับโครงการ / กิจกรรม (Act)
	Observation	8. การประเมินความสามารถของทีมด้วยการ PLC 9. การปรับแผนงานการดำเนินงาน/ระหว่างทาง 10. การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ) 11. การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)
	Reflection	12. สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) โดย PLC เป็นการถอดบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาในวงรอบที่ 3

ตาราง 11 (ต่อ)

การดำเนินการ	ขั้นตอนการดำเนินการ	กิจกรรม
วงรอบที่ 3 ระยะปลายน้ำ	Planning	1. ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
		2. ปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
		3. ทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act)
	Action	4. นำแผนที่ปรับแล้วไปปฏิบัติและติดตาม สังเกตการณ์ที่ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
	Observation	5. การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap)
		6. การปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป
		7. การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา (ระยะกลางน้ำ)
	Reflection	8. การประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (ระยะปลายน้ำ)
		9. การสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้และ การพัฒนาระบบการส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุข

สำหรับกลุ่มทดลองการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน ครูจำนวน และนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด คือ เป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่มีความพร้อมในการจัดการศึกษา เป็นโรงเรียนที่ผู้วิจัยมีความสะดวกในการดำเนินการทดลอง เป็นโรงเรียนที่ผู้บริหารสถานสามารถขับเคลื่อนให้เกิดผลการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพได้ อีกทั้งผู้บริหารสถานและคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสนใจและต้องการเห็นความเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วงรอบที่ 1 ระยะต้นน้ำ

การศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้ และเป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้และเป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลชนแดน โดยวางแผนการประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลชนแดน ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุข เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครู และนักเรียน เพื่อประเมินผลองค์กรแห่งความสุข (ระยะต้นน้ำ) ศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยได้จากศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข และการประเมินแบบพัฒนา (Developmental Evaluation) หาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข วิธีเป็นไปตามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การวิเคราะห์ความซับซ้อนการกำหนดผลลัพธ์หลัก KRAs และตัวชี้วัด KPIs นำไปสู่การออกแบบโครงการ/กิจกรรม นำไปสู่การออกแบบโครงการ/กิจกรรม สร้างร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข จัดทำร่างคู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยดำเนินการ ทำบันทึกข้อตกลง (MOU) นำไปสู่การปฏิบัติ สร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สะท้อนผล ดำเนินการผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ

ขั้นตอนที่ 1 วางแผน (Planning)

วางแผนการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ศึกษาสภาพระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT การตกลงเป้าหมายร่วมกัน (Share Vision) และวิเคราะห์ความซับซ้อน Systems Thinking

1. การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะต้นน้ำ)

แหล่งข้อมูล

เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ประเมินองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 5 คน ครูจำนวน 24 คน และนักเรียนจำนวน 235 คน โรงเรียนอนุบาลชนแดน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับแนวคิดความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. กำหนดประเด็นการประเมิน โดยผู้วิจัยได้นำข้อคำถามเกี่ยวกับการประเมินการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ใน 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านบุคคล มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม
3. ร่างและจัดทำแบบสอบถามการประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน โดยใช้รูปแบบแบบประเมินรูบรีค (Rubric) ที่มีการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะในแต่ละระดับคุณภาพ 5 ระดับ ได้แก่ ระดับ 5 มากที่สุด ระดับ 4 มาก ระดับ 3 ปานกลาง ระดับ 2 น้อย และระดับ 1 น้อยที่สุด โดยประเมิน 3 ทิศทาง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนประเมินตนเอง และประเมินซึ่งกันและกัน เพื่อให้ผู้ประเมินสามารถพิจารณาระดับคุณภาพได้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน
4. นำแบบสอบถามการประเมินองค์กรแห่งความสุขที่ได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและตรวจสอบ ความเหมาะสมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย ความเชื่อมโยงเป็นลำดับคุณภาพ ความถูกต้องชัดเจนของภาษาและข้อคำถามความครอบคลุมของประเด็นที่ต้องการศึกษา
5. นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามเพื่อให้มีความถูกต้องและเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการวิจัย
6. หาความสอดคล้องตัวบ่งชี้กับพฤติกรรมบ่งชี้ขององค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบความตรง และครอบคลุมด้านเนื้อหาของแบบประเมิน (Content Validity) หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้
+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่ามีความสอดคล้องกันระหว่างตัวบ่งชี้ กับ พฤติกรรมบ่งชี้

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกันระหว่างตัวบ่งชี้ กับ พฤติกรรมบ่งชี้
 -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องกันระหว่างตัวบ่งชี้ กับ พฤติกรรมบ่งชี้
 และหาความเชื่อมโยงเป็นลำดับคุณภาพของมิติองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยาย
 โอกาสทางการศึกษาของแบบสอบถามของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น
 โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่ามีความเชื่อมโยงเป็นลำดับคุณภาพกับระดับพฤติกรรมบ่งชี้
 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่ามีความเชื่อมโยงเป็นลำดับคุณภาพกับระดับพฤติกรรม
 บ่งชี้
 -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าไม่มีความเชื่อมโยงเป็นลำดับคุณภาพกับระดับพฤติกรรม
 บ่งชี้

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมโยงเป็นลำดับ
 คุณภาพจำนวน 5 ท่าน ได้แก่

- 6.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 6.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 6.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ ชาติมูล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
- 6.4 ดร.เอกชัย จันทา ศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
 แม่ฮ่องสอน
- 6.5 ดร.ยุพิน อยู่ศิลป์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสุขสำราญ สังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนี
 ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence) ซึ่งเกณฑ์การตัดสิน
 ความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้ ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับ
 เนื้อหา ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและนำผลที่ได้จากการหา
 ความเชื่อมโยงเป็นลำดับคุณภาพของมิติองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
 (Item Objective Congruence) ซึ่งเกณฑ์ความเชื่อมโยงเป็นลำดับคุณภาพ ดังนี้ ถ้า $IOC > 0.50$ ถือ
 ว่าข้อคำถามนั้นวัดความเชื่อมโยงเป็นลำดับคุณภาพได้ ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดความ
 เชื่อมโยงเป็นลำดับคุณภาพไม่ได้

พบว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence) IOC 1.00 ทุกข้อ และการหาความเชื่อมโยงเป็นลำดับคุณภาพ มีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ทุกข้อ มีประเด็นเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ และได้ปรับปรุงแบบประเมินให้มีความเหมาะสมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำแล้ว จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass Correlation Coefficient: ICC) แบบ Two-way Random Model แปรผลตามเกณฑ์ของ Koo and Li (2016) พบว่าการแบบประเมินความสุขของผู้บริหารสถานศึกษามีค่า ICC เท่ากับ 0.76 แบบประเมินความสุขของครูมีค่า ICC เท่ากับ 0.79 และแบบประเมินความสุขของนักเรียนมีค่า ICC เท่ากับ 0.92 ทุกกลุ่มมีค่า ICC ตั้งแต่ 0.75 ขึ้นไป อยู่ในระดับดีถึงดีมาก แสดงว่าแบบประเมินทั้ง 3 ฉบับมีความเที่ยงเพียงพอสำหรับการนำไปใช้ในการวิจัย

7. นำแบบประเมินที่ผ่านการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและได้รับการตรวจสอบความเที่ยงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่ แบบประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้ google form

ตาราง 12 แสดงการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะต้นน้ำ)

วัน เดือน ปี	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
19 พฤศจิกายน 2568	นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน
18 พฤศจิกายน 2568	ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน
17 พฤศจิกายน 2568	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินรูบรีค (Rubric) 5 ระดับ ที่กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะในแต่ละระดับคุณภาพ 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

สภาพระบบนิเวศการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน ครูจำนวน 4 คน และนักเรียนจำนวน 6 คน โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้งหมดได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. แบบสัมภาษณ์ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi – Structured interview)

2. แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. กำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อร่างแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน

3. นำร่างแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ

4. นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ และแบบประเมิน

5. หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์และแบบประเมินที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์

- 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ ชาคำมูล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.4 ดร.เอกชัย จันทา ศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน

5.5 ดร.ยุพิน อยู่ศิลป์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสุขสำราญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1

6. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence) ซึ่งเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้ ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

7. แบบสัมภาษณ์ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าดัชนี IOC มีค่า 1.00 ทุกข้อ แต่มีประเด็นเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ และได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ และแบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective

Congruence) IOC 1.00 ทุกข้อ และการหาความเชื่อมโยงเป็นลำดับคุณภาพ มีค่าดัชนี IOC 1.00 ทุกข้อ และนำไปวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ โดยคำนวณค่าความสอดคล้องภายใน (Cronbach's Alpha) ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า Cronbach's Alpha ของแบบประเมินอยู่ที่ 0.78 ซึ่งสูงกว่า 0.70 แสดงให้เห็นว่าแบบประเมินมีความสอดคล้องภายในสูง แต่มีประเด็นเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ และได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

8. นำแบบประเมินที่ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขทางการศึกษา ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และแบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยสัมภาษณ์และนำแบบประเมินเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยบันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาถอดเทปเป็นข้อความ เพื่อสรุปและวิเคราะห์ประเด็นการสัมภาษณ์และแบบประเมิน
3. ผู้วิจัยใช้การศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รายงานการประเมินตนเอง (SAR) งานวิจัยภายในโรงเรียน รวมถึงเอกสารโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนและการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

ตาราง 13 แสดงการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วัน เดือน ปี	เวลาที่สัมภาษณ์	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
20 พฤศจิกายน 2568	08.30–12.00 น.	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน
21 พฤศจิกายน 2568	08.00–16.00 น.	นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน
20 พฤศจิกายน 2568	13.00–16.00 น.	ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน

ตาราง 14 แสดงการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วัน เดือน ปี	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
24 พฤศจิกายน 2568	นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน
	ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน
	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสัมภาษณ์ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยการนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการ Coding คำสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction)

2. แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 102)

5 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบชัดเจน สม่าเสมอ และเห็นผลลัพธ์เป็นรูปธรรม

4 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน

3 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในบางครั้ง หรือยังไม่เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน

2 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการริเริ่มปฏิบัติ แต่ยังไม่ต่อเนื่องหรือไม่เป็นระบบ

1 หมายถึง มีพฤติกรรม ไม่มีการปฏิบัติในประเด็นดังกล่าว หรือไม่มีหลักฐานปรากฏ ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103)

4.51 – 5.00 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

แหล่งข้อมูล

เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อนำมาวิเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและศึกษานิเทศ จำนวน 3 ท่าน โดยการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นบุคคลที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนพัฒนาตนเอง TSQP (Teacher and School Quality Program) กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ที่เป็นโรงเรียนต้นแบบที่มีผลงาน หรือรางวัลด้านพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย

1. ดร.ภพเดชา บุญศรี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
2. ดร.ชำ แสงจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาชะงัก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
3. ดร. กฤติธิดา อ่อนคล้าย ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
4. ดร.สุวิชาภรณ์ ชนิลกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านพพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
5. ดร.ทิตานาถ ขุนนาถ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางมูลนาท(ราษฎร์อุทิศ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured interview) ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่ง

ความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. กำหนดประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อร่างแบบสัมภาษณ์ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและศึกษานิเทศก์
3. นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ
4. นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์
5. หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้
 - +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์
 - 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์
 - 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์
 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ได้แก่
 - 5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
 - 5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
 - 5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ ชาติมูล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
 - 5.4 ดร.เอกชัย จันทา ศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน
 - 5.5 ดร.ยุพิน อยู่ศิลป์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสุขสำราญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1
6. นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence) ซึ่งเกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้ ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

7. ปรากฏว่า มีค่าดัชนี IOC มีค่า 1.00 ทุกข้อ แต่มีประเด็นเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ และได้ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์
2. ผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยบันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาถอดเทปเป็นข้อความ เพื่อสรุปและวิเคราะห์ประเด็นการสัมภาษณ์
3. ผู้วิจัยใช้การศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รายงานการประเมินตนเอง (SAR) งานวิจัยภายในโรงเรียน รวมถึงเอกสารโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนและการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

ตาราง 15 แสดงเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวทางการพัฒนาเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขทางการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วัน เดือน ปี	เวลาที่สัมภาษณ์	ผู้ให้ข้อมูล
4 ธันวาคม 2568	09.00–12.00 น.	ดร.ภพเดช บัญศรี รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1
8 ธันวาคม 2568	09.00–12.00 น.	ดร.ข้า แสงจันทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเขาชะงอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 1
9 ธันวาคม 2568	09.00–12.00 น.	ดร. กฤติญา อ่อนคล้าย ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

ตาราง 15 (ต่อ)

วัน เดือน ปี	เวลาที่สัมภาษณ์	ผู้ให้ข้อมูล
11 ธันวาคม 2568	09.00–12.00 น.	ดร.สุวิชาภรณ์ ชนิลกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2
11 ธันวาคม 2568	09.00–16.30 น.	ดร.ทิตานาถ ขุนนาถ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบางมูลนาก(ราษฎร์อุทิศ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลทั้งหมด มาตรวจสอบความสอดคล้องของข้อมูล ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยวิธีการ Coding คำสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction)

4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT

โรงเรียนดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งมี 4 ประเด็น ดังนี้ สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง (Strengths) สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดอ่อน (Weaknesses) สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส (Opportunities) สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรค (Threats) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปสู่การวางแผนพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในวันที่ 15 ธันวาคม 2568 ณ โรงเรียนอนุบาลชนแดน

แหล่งข้อมูล

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report) แผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนและแผนปฏิบัติการประจำปี ผลการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 และกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสถิติของโรงเรียน งานวิจัยและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา

2. บริบทแวดล้อมของโรงเรียน ได้แก่ สภาพชุมชนและเศรษฐกิจ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ และนโยบายการศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงเรียน และข้อมูลเครือข่ายความร่วมมือและทรัพยากรสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลชนแดน
จำนวน 43 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการระดมสมอง SWOT

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ในการประชุม ผู้บริหารชี้แจงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการวิเคราะห์ SWOT เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข นำเสนอข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนที่เกี่ยวข้อง และอธิบายกระบวนการและกิจกรรมที่จะดำเนินการในวันนี้ให้ผู้เข้าร่วมทุกคนเข้าใจตรงกัน
2. ดำเนินกิจกรรมวิเคราะห์สภาพแวดล้อมใน 2 มิติ ดังนี้ มิติที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยให้ผู้เข้าร่วมระดมสมองเพื่อระบุจุดแข็ง (Strengths) ที่เป็นปัจจัยภายในที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข และจุดอ่อน (Weaknesses) ที่เป็นปัจจัยภายในที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา และมีมิติที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยให้ผู้เข้าร่วมระดมสมองเพื่อระบุโอกาส (Opportunities) ที่เป็นปัจจัยภายนอกที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร และอุปสรรค (Threats) ที่เป็นปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบเชิงลบต่อการดำเนินงาน
3. สังเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็น จากนั้นที่ประชุมร่วมกันพิจารณาและให้ความเห็นชอบต่อผลการวิเคราะห์ SWOT เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาโรงเรียนต่อไป

5. การตกลงเป้าหมายร่วมกัน (Share Vision)

แหล่งข้อมูล

ศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปี รายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของโรงเรียน นโยบายและจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 และแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขจากกระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลชนแดน
จำนวน 43 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบบันทึกการประชุมระดมสมอง

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะทำงานร่วมกันออกแบบกระบวนการและเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ศึกษานโยบายและแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขจากหน่วยงานต้นสังกัด สร้างแบบบันทึกต่าง ๆ ให้ครอบคลุมประเด็น Aspiration, Result และ Vision จากนั้นแจ้งกำหนดการและวัตถุประสงค์ของการประชุมให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบล่วงหน้า พร้อมจัดเตรียมสถานที่ อุปกรณ์ และสื่อที่ใช้ในกิจกรรม

2. เปิดการประชุม ผู้บริหารชี้แจงวัตถุประสงค์และความสำคัญของการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน นำเสนอข้อมูลสภาพปัจจุบันของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ SWOT และนโยบายการพัฒนากลุ่มองค์กรแห่งความสุข เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในบริบทและทิศทางที่องค์กรกำลังมุ่งไป

3. ดำเนินการจัดกิจกรรมระดมความคิดใน 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ Aspiration (แรงบันดาลใจ) Result (ผลลัพธ์ที่คาดหวัง) และ Vision (วิสัยทัศน์) สังเคราะห์ผลจากสองประเด็นแรกเพื่อร่วมกันร่างวิสัยทัศน์ขององค์กร

4. นำเสนอผลการระดมสมองต่อที่ประชุม ให้ทุกฝ่ายร่วมพิจารณา ปรับแก้ และให้ความเห็นชอบต่อวิสัยทัศน์ร่วมที่ได้ จากนั้นประกาศวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) อย่างเป็นทางการ และกำหนดแนวทางสื่อสารวิสัยทัศน์ดังกล่าวสู่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในวันที่ 15 ธันวาคม 2568 ณ โรงเรียนอนุบาลชนแดน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลทั้งหมดที่ได้จาก แบบบันทึก และกิจกรรมต่าง ๆ มาจำแนกตามประเด็นหลัก 3 ด้าน ได้แก่ Aspiration (แรงบันดาลใจ) Result (ผลลัพธ์ที่คาดหวัง) และ Vision (วิสัยทัศน์) จากนั้นจัดกลุ่มความคิดเห็นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน

2. วิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากคำถามปลายเปิดและกิจกรรมระดมสมอง เพื่อค้นหาประเด็นสำคัญ ความต้องการร่วม

3. นำผลการวิเคราะห์ทั้งหมดมาสังเคราะห์ เพื่อกำหนด Shared Vision ที่สะท้อนแรงบันดาลใจและความคาดหวังร่วมกันของทุกฝ่าย โดยมีองค์ประกอบที่ครบถ้วน ได้แก่ แรงบันดาลใจร่วม (Shared Aspiration) ผลลัพธ์ร่วมที่คาดหวัง (Shared Expected Results) และวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

4. นำเสนอผลการวิเคราะห์และวิสัยทัศน์ร่วมที่ได้ต่อที่ประชุมเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์ร่วมกัน ก่อนประกาศใช้เป็นแนวทางการพัฒนาโรงเรียนอนุบาลชนแดนสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างเป็นทางการต่อไป

6. วิเคราะห์ความซับซ้อน Systems Thinking

การวิเคราะห์ความซับซ้อนด้วยเครื่องมือการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) โรงเรียนจัดประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเข้าร่วมวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างมีส่วนร่วม เพื่อค้นหาปัจจัยสาเหตุที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมาย โดยเป็นการวิเคราะห์ใน 4 ระดับ ได้แก่ ปรากฏการณ์ (Event) แบบแผนพฤติกรรม (Pattern) โครงสร้าง (Structure) และค่านิยมและความเชื่อ (Mindset/Mental Model) การวิเคราะห์ความซับซ้อนดังกล่าวได้ดำเนินการเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2568 ณ โรงเรียนอนุบาลชนแดน

แหล่งข้อมูล

เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎี Systems Thinking รายงานการประเมินตนเองของสถานศึกษา (Self-Assessment Report) แผนพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนและแผนปฏิบัติการประจำปี ผลการวิเคราะห์ SWOT ที่ดำเนินการในขั้นตอนก่อนหน้า และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคิดเชิงระบบในสถานศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 43 คน

เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ เครื่องมือการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้วิจัยศึกษาและทบทวนแนวคิด Systems Thinking จากนั้นออกแบบกระบวนการและเตรียมเครื่องมือเก็บข้อมูล ชี้แจงวัตถุประสงค์และแนะนำแนวคิด Systems Thinking ให้ผู้เข้าร่วมทุกคนเข้าใจก่อนเริ่มกิจกรรม
2. ผู้เข้าร่วมร่วมกันระบุและบันทึกเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์ที่สังเกตเห็นได้ในองค์กรเกี่ยวกับความสุขในองค์กร จากนั้นวิเคราะห์ว่าเหตุการณ์เหล่านี้มีรูปแบบหรือแนวโน้มที่เกิดซ้ำอย่างไร และเกิดขึ้นมานานเพียงใด
3. ผู้เข้าร่วมร่วมกันสรุปภาพรวมของระบบที่ได้จากการวิเคราะห์ทั้ง 4 ระดับ และร่วมกันระบุจุดแทรกแซง ที่หากเปลี่ยนแปลงแล้วจะส่งผลต่อระบบทั้งหมดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมระดมสมอง Systems Thinking แบบมีส่วนร่วม ให้ผู้เข้าเสนอประเด็นที่ตนเองระบุได้ในแต่ละระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามโครงสร้าง 4 ระดับของ Systems Thinking ดังนี้

การวิเคราะห์ระดับที่ 1 Events (เหตุการณ์) การวิเคราะห์ระดับที่ 2 Patterns (รูปแบบ) การวิเคราะห์ระดับที่ 3 Structures (โครงสร้าง) การวิเคราะห์ระดับที่ 4 Mental Models (แบบแผนความคิด) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบแผนภาพ Systems Thinking

ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติการ (Action)

การวางแผนพัฒนาร่วมกันระหว่างผู้วิจัยและผู้รับประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

7. กำหนดผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicatous)

ได้นำวิสัยทัศน์ (Vision) ที่กำหนดไว้มาเป็นฐานในการกำหนดผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicatous) ทั้งนี้เพื่อระบุผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการดำเนินงานด้านการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวจะต้องสามารถตรวจสอบและประเมินผลได้อย่างชัดเจนเมื่อการดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว 1) KRAs คือ นักเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา มีความสุข โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการวิจัย โดยนักเรียน ครู และผู้บริหารจะมีความสุขใน 3 มิติ ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และมีมิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคมเป็นต้น และ 2) KPIs คือ คือ ผลลัพธ์ที่อยากให้เกิดขึ้นในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ต้องตั้งไว้ ดำเนินการในวันที่ 17 ธันวาคม 2568 ณ โรงเรียนอนุบาลชนแดน

แหล่งข้อมูล

เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาโรงเรียน แผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ผลการวิเคราะห์ SWOT และ Shared Vision ผลการวิเคราะห์ Systems Thinking เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 29 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบวิเคราะห์การกำหนดผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators)

2. เอกสารสังเคราะห์ข้อมูลการกำหนดผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators)

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ศึกษาวิสัยทัศน์ และผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนก่อนหน้า ได้แก่ SWOT, Shared Vision และ Systems Thinking พร้อมทั้งทบทวนเอกสารงานวิจัยและแนวทางการกำหนด KRAs และ KPIs ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

2. นำวิสัยทัศน์มาเป็นฐานกำหนดผลลัพธ์หลัก (KRAs) ให้ครอบคลุมทั้ง 3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียน ครู และผู้บริหาร และครอบคลุมทั้ง 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากรสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

3. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ที่สามารถวัดและประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยระบุค่าเป้าหมาย วิธีการวัด และระยะเวลาการประเมินอย่างชัดเจน

4. เพื่อร่วมกันพิจารณาและปรับปรุง KRAs และ KPIs ให้มีความสมบูรณ์และสอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis)

2. ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการด้าน KRA นักเรียน KRA ครู และ KRA ผู้บริหารสถานศึกษา และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการในระหว่างวันที่ 17 ธันวาคม 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมระดมสมองโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT การวิเคราะห์ความซับซ้อนด้วย Systems Thinking การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) การกำหนดผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ที่การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

8. การออกแบบโครงการ/กิจกรรม (กำหนด Act)

เป็นการดำเนินการให้โรงเรียนได้นำผลการจากการกำหนดผลลัพธ์หลัก (KRAs) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งความสุข นำมาการออกแบบโครงการ/กิจกรรม (กำหนด Act) ซึ่งเป็นการนำการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ตามองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและ

กิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุตัวชี้วัด โดยผู้บริหารสถานศึกษา และครู จะร่วมกันแสดงความ คิดเห็นว่ามีโครงการ/กิจกรรมใดที่ตอบโจทย์ตัวชี้วัดได้บ้าง ดำเนินการในวันที่ 17 ธันวาคม 2568 โรงเรียนอนุบาลชนแดน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 29 คน

แหล่งข้อมูล

เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสารกำหนดผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัด ความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ผลการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ SWOT และ Shared Vision ผลการวิเคราะห์ Systems Thinking แผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการของโรงเรียน งานวิจัยและแนวปฏิบัติที่ดีด้านองค์กรแห่งความสุข

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบวิเคราะห์การออกแบบโครงการ/กิจกรรม (Act) ที่พัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
2. แบบวิเคราะห์รายละเอียดของ Acts ผู้รับผิดชอบ

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ทบทวน KRAs และ KPIs ที่กำหนดไว้ ชี้แจงกรอบองค์ประกอบระบบนิเวศการเรียนรู้ ทั้ง 6 ด้าน ให้ผู้เข้าร่วมทุกคนเข้าใจตรงกัน
2. ให้ผู้บริหารและครูร่วมกันเสนอโครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนองต่อ KRAs และ KPIs แต่ละข้อ โดยจัดกลุ่มตามองค์ประกอบระบบนิเวศการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านภาคี เครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและ กิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการ เรียนรู้
3. นำโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดมาตรวจสอบความสอดคล้องกับ KRAs และ KPIs แต่ละ ข้อ เพื่อให้มั่นใจว่าทุก KPI มีโครงการ/กิจกรรมรองรับอย่างครบถ้วน ร่วมกันพิจารณาคัดเลือก โครงการ/กิจกรรมที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับ KPIs ความพร้อมของบุคลากรและงบประมาณ และผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
4. บันทึกรายละเอียดโครงการ/กิจกรรมที่ได้รับการคัดเลือกลงในแบบออกแบบ โครงการ เพื่อนำไปปฏิบัติจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในวันที่ 17 ธันวาคม 2568 ณ โรงเรียนอนุบาลชนแดน โดยแบ่งการดำเนินการดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลจากการระดมความคิดของผู้บริหารและครู โดยแบ่งกลุ่มย่อยตามองค์ประกอบระบบนิเวศการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน ให้แต่ละกลุ่มเสนอโครงการ/กิจกรรม ที่ครอบคลุมทั้งวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย วิธีดำเนินการ และ KPIs ที่ตอบสนอง
2. รวบรวมข้อมูลของแต่ละโครงการ/กิจกรรม จากผู้บริหารและครูทุกคน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ระดมความคิด เพื่อจัดหมวดหมู่โครงการ/กิจกรรมตามองค์ประกอบระบบนิเวศการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน และสรุปประเด็นสำคัญ และการวิเคราะห์ความสอดคล้อง นำข้อมูลโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดมาวิเคราะห์ความสอดคล้องกับ KRAs และ KPIs แต่ละข้อ ว่าครอบคลุมครบทุกตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

9. การสร้างร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การสร้างร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบและสร้างร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยนำผลการสังเคราะห์การแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผลการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการศึกษาสภาพระบบนิเวศการเรียนรู้ แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators) มาয়ร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

แหล่งข้อมูล

ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ (Learning Ecosystem) องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ องค์กรแห่งความสุข และผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

1. ผลการประเมินองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 5 คน ครูจำนวน 24 คน และนักเรียนจำนวน 235 คน โรงเรียนอนุบาลชนแดน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)
2. ผลสภาพระบบนิเวศการเรียนรู้ ทั้งด้านเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน ครู จำนวน 4 คน และนักเรียนจำนวน 6 คน โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้งหมดได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
3. ผลแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและศึกษานิเทศก์ จำนวน 3 ท่าน โดยการสัมภาษณ์ ทั้งนี้ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นบุคคลที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนพัฒนาตนเอง TSQP (Teacher and School Quality Program) กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ที่เป็นโรงเรียนต้นแบบที่มีผลงาน หรือรางวัลด้านพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
4. กำหนดผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. การออกแบบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยนำผลการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและผู้ให้ข้อมูล 3 ส่วนมาสังเคราะห์เพื่อออกแบบการพัฒนาในเบื้องต้น ประกอบด้วย 1) การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ 2) แนวคิดการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข และ 3) และผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัด (Key performance Indicators) ทั้ง 3 ส่วนดังกล่าว ทำให้ได้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาและรายละเอียดในประเด็นย่อยต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นในการออกแบบและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. ผู้วิจัยได้ศึกษาร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและกำหนดองค์ประกอบของร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการจัดทำคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. การยกร่างแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยนำผลจากการศึกษาสภาพระบบนิเวศการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ มาออกแบบและยกร่างแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้สัมพันธ์กับข้อมูลสำคัญที่ได้จากการศึกษา

4. ผู้วิจัยนำร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบความ ถูกต้อง ครอบคลุม ความสอดคล้องเพื่อพิจารณาความเหมาะสม และการใช้ภาษา ได้ร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

5. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปดำเนินการปรับปรุงแก้ไขร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จนได้ร่างที่สมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยศึกษาและรวบรวมเอกสาร ตำรา บทความวิจัย และงานวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ โดยใช้แบบสังเคราะห์เอกสารที่ ครอบคลุมประเด็นแนวคิดการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข และกำหนดผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators)

2. ผู้วิจัยรวบรวมผลการประเมินองค์กรแห่งความสุข ผลสภาพระบบนิเวศการเรียนรู้ ผลแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ และกำหนดผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators) นำมาวิเคราะห์ร่างต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลการวิเคราะห์ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมาสังเคราะห์เพื่อพัฒนาในร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้

10. การจัดทำร่างคู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผู้วิจัยมีการจัดทำร่างคู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลในขั้นตอนที่ 9 มาร่างคู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้วิจัยนำร่างคู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มาออกแบบคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. ผู้วิจัยนำร่างคู่มือการใช้พัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และคู่มือพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และการใช้ภาษา

3. ผู้วิจัยนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาปรับปรุงแก้ไข จัดทำร่างคู่มือพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและคู่มือพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

11. การทำบันทึกข้อตกลง (MOU) นำไปสู่การปฏิบัติ

การจัดทำบันทึกข้อตกลง (Memorandum of Understanding MOU) เป็นกระบวนการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียน เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

แหล่งข้อมูล

เอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักการ แนวทาง และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุข

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 43 คน

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. การวางแผนและเตรียมการทำบันทึกข้อตกลง (MOU) ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวทาง และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขเพื่อนำมาเป็นกรอบในการออกแบบ จากนั้นจัดประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของ MOU กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู นักเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขร่วมกัน ผู้วิจัยได้ร่างบันทึกข้อตกลง ประกอบด้วยหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ ขอบเขต บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ระยะเวลา การติดตามและประเมินผล จากนั้นนำร่างบันทึกข้อตกลงเข้าสู่การพิจารณาและปรับปรุงให้เหมาะสมก่อนการลงนาม

2. การลงนามและประกาศใช้บันทึกข้อตกลง (MOU) ผู้วิจัยกำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการลงนามบันทึกข้อตกลง โดยเชิญผู้แทนจากทุกฝ่ายเข้าร่วม และจัดพิธีลงนามบันทึก

ข้อตกลงอย่างเป็นทางการเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของข้อตกลง หลังจากนั้นได้ประกาศใช้และเผยแพร่ให้บุคลากรและนักเรียนในโรงเรียนได้รับทราบอย่างทั่วถึง พร้อมแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามการดำเนินงานตาม MOU

ขั้นตอนที่ 3 สังเกต (Observation)

ผู้วิจัยดำเนินการสังเกตและประเมินผลโดยการสร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้

12. การสร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 29 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินความรู้หลังการอบรม โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้วิจัยจัดเตรียมเอกสารคู่มือการดำเนินการทดลองพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. ผู้วิจัยจัดทำปฏิทินการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. ผู้วิจัยจัดประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมของโรงเรียนที่เข้าร่วมการทดลองใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในวันที่ 24 ธันวาคม 2568 ณ โรงเรียนอนุบาลชนแดน
4. ผู้วิจัยจัดโครงการโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย จิตศึกษา การคิดเชิงบวก การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning) แนวคิดองค์กรแห่งความสุข ระยะเวลา 2 วัน ก่อนเริ่มขั้นตอนการทดลองใช้ มีการดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในวันที่ 27-28 ธันวาคม พ.ศ. 2568 ณ ห้องประชุมโรงเรียนอนุบาลชนแดน โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 กลุ่มเป้าหมาย ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข เป็นกลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมทดลองใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหาร

สถานศึกษา ครูและบุคลากรโรงเรียนอนุบาลชนแดน อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

4.2 วัตถุประสงค์

4.2.1 เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข จิตศึกษา การคิดเชิงบวก การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning) แนวคิดองค์กรแห่งความสุข และการพัฒนานักเรียน เพื่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

4.2.2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับหลักการและแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข มีความตระหนักรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

4.2.3 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

4.3 เนื้อหาการอบรม การอบรมประกอบด้วยเนื้อหาหลักเกี่ยวกับทักษะและองค์ความรู้ในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

4.3.1 แนวคิดจิตศึกษา

4.3.2 การคิดเชิงบวก

4.3.3 การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning)

4.3.4 แนวคิดองค์กรแห่งความสุข

4.4 ตารางกำหนดการอบรม

ตาราง 16 แสดงการสร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา

วัน	เวลา	กิจกรรม
24 ธันวาคม	09.00 - 09.30 น.	1. เตรียมความพร้อม
2568	09.30 - 10.30 น.	2. ชี้แจงเหตุผล วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน และสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
27 ธันวาคม	08.30 - 09.00 น.	1. เตรียมความพร้อม ละลายพฤติกรรม และ Body Scan
2568	09.00 - 10.00 น.	2. กิจกรรมจิตศึกษา

ตาราง 16 (ต่อ)

วัน	เวลา	กิจกรรม
	10.00 – 12.00 น.	3. กิจกรรมอารมณ์กับการเรียนรู้
	13.00 – 14.00 น.	4. กิจกรรม Brain-Based Learning (BBL) ภาคนทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
	14.00 - 16.00 น.	5. ออกแบบ BBL ในแผนการสอน
	16.00 – 16.30 น.	6. สะท้อนผล
28 ธันวาคม 2568	08.30 - 09.00 น.	1. เตรียมความพร้อม Brain Gym และกิจกรรม Morning Energizer 3 สิ่งดีของเมื่อวาน
	09.00 - 10.00 น.	2. กิจกรรมจิตวิทยาเชิงบวก
	10.00 – 12.00 น.	3. กิจกรรมการสื่อสารเชิงบวก
	13.00 – 14.00 น.	4. กิจกรรมสร้างห้องเรียน Safe & Positive
	14.00 - 16.00 น.	5. กิจกรรมแนวคิดองค์กรแห่งความสุข
	16.00 – 16.30 น.	6. สรุปและสะท้อนผล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

- กำหนดประเด็นการประเมินความรู้ด้วยแบบประเมินความรู้หลังการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข จำนวน 38 ข้อ เพื่อร่างแบบสอบถาม
- ร่างและจัดทำแบบประเมินความรู้หลังการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยนำผลการประเมินมาตรวจให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น.102)
- นำแบบประเมินความรู้หลังการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ที่ได้สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและตรวจสอบ ความเหมาะสมของเนื้อหา ความถูกต้องชัดเจนของภาษา
- นำข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงและแก้ไขแบบประเมินเพื่อให้มีความถูกต้องและเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการวิจัย

5. หาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) และความเหมาะสมของภาษาของแบบประเมินความรู้หลังการอบรม
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยที่เกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่ามีความสอดคล้องกันระหว่างข้อความกับเนื้อหา

0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกันระหว่างข้อความกับเนื้อหา

-1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องกันระหว่างข้อความกับเนื้อหา

ซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิทยา และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิทยา และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ ชาติมูล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิทยา และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร

5.4 ดร.เอกชัย จันทา ศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
แม่ฮ่องสอน

5.5 ดร.ยุพิน อยู่ศิลป์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสุขสำราญ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิบูลย์ เขต 1

นำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนี
ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับเนื้อหา (Item Objective Congruence) ซึ่งเกณฑ์
การตัดสินความสอดคล้องของข้อความกับเนื้อหา ดังนี้ ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อความนั้นวัดได้
สอดคล้องกับเนื้อหา ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อความนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

พบว่ามีความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อ
คำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence) IOC 1.00 ทุกข้อ และการหาความเชื่อมโยงเป็น
ลำดับคุณภาพ มีค่าดัชนี IOC 1.00 ทุกข้อ แต่มีประเด็นเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ และได้
ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ

6. นำแบบประเมินความรู้หลังการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศ
การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขที่ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามที่
ผู้เชี่ยวชาญแนะนำ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินความรู้หลังการอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 102)

5 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103)

4.51 – 5.00 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection)

การสะท้อนผลการดำเนินการในช่วงต้นน้ำ ที่เป็นแนวทางที่ทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

13. สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)

เป็นการสะท้อนคิดผลการดำเนินการในช่วงต้นน้ำ เกิดการพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และเป็นการประเมินผลในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วม จากประสบการณ์ของตนเอง ด้วยความเข้าใจ และปัญหาจากการปฏิบัติงานของตนเอง และที่ต้องการและจากการปฏิบัติจริงประโยชน์ และผลความพึงพอใจของทุกคน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community) ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ดังนี้ 1) ความรู้สึกที่เกิดขึ้น 2) การเรียนรู้

ใหม่และความเข้าใจใหม่ และ 3) การดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดำเนินการในวันที่ 29 ธันวาคม 2568 เวลา 16.10 น. เป็นต้นไป

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 35 คน

เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (ระยะต้นน้ำ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อจัดประชุมระดมสมองแลกเปลี่ยนร่วมกันสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) (ระยะต้นน้ำ)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) (ระยะต้นน้ำ) ดังนี้ 1) ความรู้สึกที่เกิดขึ้น 2) การเรียนรู้ใหม่และความเข้าใจใหม่ และ 3) การดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วงรอบที่ 2 ระยะกลางน้ำ

ออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ในขณะนี้ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้และคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขให้ จากนั้นแต่งตั้งคณะทำงานพร้อมมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน นำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ และดำเนินการถอดบทเรียนการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม และผลลัพธ์หลัก (KRAs) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ/กิจกรรมโดยใช้เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญและระบุโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ซึ่งไม่บรรลุตามเป้าหมาย และการทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม พร้อมประเมินความสามารถของทีมผ่านกระบวนการ PLC จากนั้นปรับแผนการดำเนินงาน การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ) และประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในระยะกลางน้ำ พร้อมทั้งสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) เพื่อถอดบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา นำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาในวงรอบต่อไป

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning)

เป็นการนำข้อมูลจากขั้นการสะท้อนผลในระยะต้นน้ำของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มาปรับและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา คู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และการแต่งตั้งคณะทำงาน (ทีม) และมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

1. การปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

แหล่งข้อมูล

1. ร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เอกสารบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ผ่านกระบวนการ PLC ในระยะต้นน้ำ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ สิ่งที่ดำเนินการสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 35 คน

เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสรุปผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ระยะต้นน้ำ

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. นำผลสรุปการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ผ่านกระบวนการ PLC ในระยะต้นน้ำทั้ง 3 ด้านมาทบทวนและสังเคราะห์อย่างละเอียด
2. นำผลการสังเคราะห์มากำหนดแนวทางการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศ
3. ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ในแต่ละองค์ประกอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมเอกสารผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) จากระยะต้นน้ำ และจัดทำแบบสรุปผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ระยะต้นน้ำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสรุปผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ระยะต้นน้ำ แบบบันทึกการประชุม PLC

2. การปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

แหล่งข้อมูล

1. การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. ร่างคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. เอกสารการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) (ระยะต้นน้ำ)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 35 คน

เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบวิเคราะห์คู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ฉบับเดิมมาวิเคราะห์ร่วมกับผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) เพื่อระบุส่วนที่ต้องปรับปรุงให้ชัดเจนและครอบคลุมปัญหาที่พบ
2. กำหนดกรอบการปรับปรุงคู่มือให้สอดคล้องกับกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ครบทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การปฏิบัติการ การสังเกต และการสะท้อนผล ทั้ง 3 วงรอบ
3. จัดทำคู่มือฉบับร่างปรับปรุง ดำเนินการปรับปรุงคู่มือโดยเพิ่มเติมและแก้ไขเนื้อหาให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ
4. นำคู่มือฉบับร่างปรับปรุงเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสมบูรณ์ รับข้อเสนอแนะและดำเนินการแก้ไข นำคู่มือที่ผ่านการตรวจสอบและปรับแก้แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบวิเคราะห์คู่มือฉบับเดิม เพื่อระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุงในคู่มือ

3. การแต่งตั้งคณะทำงาน (ทีม) และมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

เป็นการแต่งตั้งคณะทำงาน (ทีม) และมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และดำเนินการในวันที่ 30 ธันวาคม 2568

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 29 คน

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ทบทวนโครงการและกิจกรรมทั้งหมดที่ต้องดำเนินการในระยะกลางน้ำ วิเคราะห์ภาระงานและความรับผิดชอบในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ และคณะทำงาน PLC กำหนดโครงสร้างคณะทำงานชัดเจน
2. จัดประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เพื่อพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่คณะทำงานแต่ละคณะ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของบทบาทหน้าที่กับศักยภาพของบุคลากร ความสมดุลของภาระงาน และความครอบคลุมของทุกโครงการและกิจกรรม
3. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ประกาศและแจ้งให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งทุกคนรับทราบ
4. จัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้คณะทำงานทุกคณะอย่างละเอียด มอบหมายโครงการและกิจกรรมที่รับผิดชอบ กำหนดปฏิทินการดำเนินงานและการรายงานผล

ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติการ (Action)

การดำเนินงานนำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ การถอดบทเรียนการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม (Act) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ประเมินความบรรลุผลตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่กำหนดไว้ การถอดบทเรียนทำการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ/กิจกรรม การถอดบทเรียนทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act) โดยยึดตามกระบวนการที่กำหนดในคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

4. นำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ

เป็นการดำเนินการในการนำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ โดยนำโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่สร้างขึ้นนำไปปฏิบัติระหว่าง 5 มกราคม 2569 – 8 กุมภาพันธ์ 2569

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบบันทึกการสังเกตการณ์การปฏิบัติงาน

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนที่กำหนด
2. ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง บันทึกข้อมูลและสังเกตการณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สังเกตการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่องบันทึกพฤติกรรมและกระบวนการทำงาน
2. รวบรวมเอกสารการดำเนินงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)
2. การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

5. การถอดบทเรียนการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม (Act) และผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ที่กำหนดไว้

เป็นถอดบทเรียนการดำเนินการให้โรงเรียนได้นำโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วตั้งแต่ระยะการวางแผนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา (ต้นน้ำ) จนถึงปัจจุบันมาร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินการว่าโครงการใดบ้างที่ได้ดำเนินการไป แล้วบรรลุตามผลลัพธ์หลัก และตัวชี้วัดความสำเร็จ ดำเนินการในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2569

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบถอดบทเรียนการดำเนินงาน
2. แบบตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม (Act Checklist)
3. แบบประเมินความบรรลุผลตาม KRAs และ KPIs

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. การประชุมโดยผู้บริหารสถานศึกษา คณะทำงานแต่ละคณะนำเสนอผลการดำเนินงานโครงการและกิจกรรมที่รับผิดชอบ ระบุสถานะการดำเนินงานและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับ KRAs และ KPIs ที่กำหนดไว้ และรับฟังข้อซักถามและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วม

2. ดำเนินการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรมทุกโครงการ ร่วมกันประเมินระดับความสำเร็จของ KPIs ระบุ KPIs ที่บรรลุผลตามเกณฑ์และ KPIs ที่ยังต้องพัฒนาเพิ่มเติม และอภิปรายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรค

3. สรุปผลการถอดบทเรียนและผลการประเมิน KRAs/KPIs โดยรวม กำหนดแนวทางการพัฒนาและปรับปรุง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบถอดบทเรียนที่ผู้เข้าร่วมกรอกในกระบวนการกลุ่ม บันทึกผลการอภิปรายและข้อค้นพบสำคัญจากการประชุม ถอดบทเรียน รวบรวมแบบประเมินความบรรลุผลตาม KRAs/KPIs

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เนื้อหาจากการถอดบทเรียน (Content Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบถอดบทเรียน
2. การวิเคราะห์สถานะโครงการ/กิจกรรม (Project Status Analysis) วิเคราะห์ผลจากแบบตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม
3. การวิเคราะห์ความบรรลุผลตาม KRAs และ KPIs

6. การถอดบทเรียนการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ/กิจกรรมโดยใช้เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญและระบุโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ซึ่งเป็นโครงการที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย

เป็นการดำเนินการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ/กิจกรรมโดยใช้เครื่องมือ Matrix เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Red Zone) โดยการนำโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วมาจัดลำดับ และโครงการ/กิจกรรมที่ถูกจัดลำดับอยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) มีความสำคัญที่ควรเร่งแก้ไข/ปรับ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ดำเนินการในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2569

แหล่งข้อมูล

ผลการถอดบทเรียนและตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 29 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เมทริกซ์จัดลำดับความสำคัญโครงการ/กิจกรรม
2. แบบวิเคราะห์โครงการพื้นที่สีแดง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์เชิงลึกโครงการพื้นที่สีแดง (Red Zone) วิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยที่ทำให้โครงการในพื้นที่สีแดงไม่บรรลุเป้าหมาย ระบุ KRAs และ KPIs
2. การวิเคราะห์ผลกระทบต่อ KRAs และ KPIs วิเคราะห์ว่าโครงการในพื้นที่สีแดงส่งผลกระทบต่อ KRAs และ KPIs ตัวใดบ้าง

7. การถอดบทเรียนการทบทวนผลการดำเนินงานและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act)

ให้โรงเรียนการถอดบทเรียนผลการทบทวนการดำเนินงานและปรับโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขที่ผ่านมาให้สมาชิกในทีมเห็นข้อมูลร่วมกัน พร้อมแสดงความคิดเห็นว่า ทำสำเร็จที่ส่วนใด และยังไม่สำเร็จที่ส่วนใด โดยนำอิทธิพลความซับซ้อนมาช่วยในการวิเคราะห์หาสาเหตุ และร่วมกันวิเคราะห์ว่าสาเหตุที่เป็นอุปสรรคที่ทำให้ไม่ได้

ตามเป้าหมาย และหาแนวทางการปรับปรุงกิจกรรมที่ยังไม่ได้ดำเนินการให้ดีขึ้น หรือเพิ่มโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ดำเนินการในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2569

แหล่งข้อมูล

ผลการประเมิน KRAs/KPIs และผลการวิเคราะห์เมทริกซ์ความซับซ้อน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลชนแดน
จำนวน 29 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบเสนอแนวทางปรับโครงการ/กิจกรรม

ขั้นตอนการดำเนินการ

การดำเนินการการถอดบทเรียนและปรับโครงการ/กิจกรรม ดำเนินการในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2569 ดังนี้

1. ตัวแทนคณะกรรมการแต่ละ KRA นำเสนอผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่อที่ประชุม โดยแยกนำเสนอโครงการที่บรรลุตามเป้าหมายและโครงการที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย พร้อมระบุสาเหตุและอุปสรรคในเบื้องต้น
2. การวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน สมาชิกทุกคนร่วมแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์สาเหตุที่เป็นอุปสรรค และใช้เครื่องมือวิเคราะห์อิทธิพลความซับซ้อนร่วมในการพิจารณา เพื่อให้เห็นภาพรวมของปัญหาและโอกาสในการพัฒนา
3. การกำหนดแนวทางปรับปรุงและเพิ่มโครงการ/กิจกรรม ที่ประชุมร่วมกันกำหนดแนวทางปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย หรือเพิ่มโครงการ/กิจกรรมใหม่ พร้อมมอบหมายผู้รับผิดชอบและกำหนดระยะเวลาการดำเนินการที่ชัดเจน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการโดยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทุกคนเข้าร่วมกระบวนการถอดบทเรียน คณะกรรมการแต่ละ KRA บันทึกข้อมูลในแบบบันทึกการถอดบทเรียน ครอบคลุมประเด็นความสำเร็จ อุปสรรค สาเหตุ และแนวทางปรับปรุง

การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยนำผลการถอดบทเรียนและผลการนำโครงการ/กิจกรรมไปปฏิบัติมาจัดหมวดหมู่ตามกลุ่มเป้าหมาย KRA1 นักเรียน KRA2 ครู และ KRA3 ผู้บริหารสถานศึกษา จากนั้นวิเคราะห์สาเหตุของอุปสรรคในแต่ละโครงการ/กิจกรรมที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะ 3 โครงการใน Red Zone ได้แก่ โครงการเรียนรู้ผ่านโครงงานที่ฉันรัก โครงการครูนักออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก และ โครงการหลักสูตรยืดหยุ่นและ Work-Based Learning

ขั้นตอนที่ 3 สังเกต (Observation)

การดำเนินการประเมินความสามารถของทีมโดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงาน และปรับแผนงานการดำเนินงาน/ระหว่างทาง การประเมินสภาพการประเมินสภาพระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ) และการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

8. ประเมินความสามารถของทีมด้วยการ PLC

เป็นการประเมินความสามารถของทีมเป็นการวิเคราะห์และอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของทีมงานทุกคน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับเปลี่ยนแผนงาน กลไกการทำงาน และองค์ประกอบของทีมให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การประเมินดำเนินการผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และนักเรียนได้ร่วมกันประเมินความสามารถของทีม ดำเนินการในวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2569

แหล่งข้อมูล

1. ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตลอดกระบวนการ
2. ผลการประเมิน KRAs/KPIs
3. ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์ความซับซ้อน
4. บันทึกการถอดบทเรียนการทบทวนผลการดำเนินงานและปรับโครงการ/กิจกรรม

(Act)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดนจำนวน 35 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบประเมินความสามารถของทีม
2. แบบบันทึกกระบวนการ PLC

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานทั้งหมดตลอดกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข จัดเตรียมแบบประเมินความสามารถของทีมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และนักเรียนร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงาน วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของการดำเนินงานในแต่ละโครงการ/กิจกรรม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีต่อกัน

3. การประเมินความสามารถของทีม สมาชิกทุกคนร่วมกันประเมินความสามารถของทีมในด้านต่างๆ ได้แก่ ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม การสื่อสารและการประสานงาน ภาวะผู้นำ ในทุกระดับ ความสามารถในการแก้ปัญหา และความยืดหยุ่นในการปรับตัว

4. นำผลการประเมินมาร่วมกันกำหนดแนวทางการปรับเปลี่ยนแผนงาน กลไกการทำงาน และองค์ประกอบของทีม เพื่อให้การขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในระยะปลายน้ำมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการผ่านกระบวนการ PLC ณ โรงเรียนอนุบาลชนแดน โดยผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และนักเรียนทุกคนเข้าร่วมกระบวนการ สมาชิกแต่ละคนประเมินความสามารถของทีมและเสนอข้อคิดเห็นให้ ครอบคลุมประเด็นปัจจัยความสำเร็จ อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาทีม จากนั้นรวบรวมข้อมูลทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการโดยนำผลการประเมินความสามารถของทีมจากกระบวนการ PLC มาจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์ใน 2 มิติหลัก ได้แก่ มิติที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ วิเคราะห์จุดแข็งของทีมที่ทำให้โครงการ/กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย และมิติที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความล้มเหลว วิเคราะห์จุดอ่อนและข้อจำกัดของทีมที่ทำให้โครงการ/กิจกรรมยังไม่บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะใน Red Zone ยังไม่บรรลุเป้าหมาย ผลการวิเคราะห์นำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาทีม การปรับกลไกการทำงาน และการวางแผนการดำเนินงานในระยะปลายน้ำ

9. การปรับแผนงานการดำเนินงาน/ระหว่างทาง

โรงเรียนอนุบาลชนแดนได้นำโครงการ/กิจกรรมที่ผ่านการปรับแผนงานแล้วไปสู่การปฏิบัติจริง โดยนำปัจจัยทั้งหมดที่วิเคราะห์มาพิจารณาร่วมกัน ทั้งผลการสะท้อนประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์ความซับซ้อน และผลการประเมินความสามารถของทีมจากกระบวนการ PLC เพื่อหาแนวทางปรับโครงการ/กิจกรรมให้ดีขึ้นและนำไปปฏิบัติจริง ระหว่างวันที่ 12-15 กุมภาพันธ์ 2569

แหล่งข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์เมทริกซ์ความซับซ้อน
2. บันทึกการถอดบทเรียน
3. ผลการประเมินความสามารถของทีมจากกระบวนการ PLC
4. โครงการ/กิจกรรมที่ปรับเปลี่ยน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 29 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบบันทึกผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ปรับแล้ว
2. แบบติดตามความก้าวหน้าของโครงการ/กิจกรรมใน Red Zone
3. แบบประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด KPIs

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. คณะกรรมการแต่ละ KRA ทบทวนแผนงานโครงการ/กิจกรรมที่ปรับใหม่ มอบหมายผู้รับผิดชอบหลักและผู้รับผิดชอบรองในแต่ละโครงการ/กิจกรรมอย่างชัดเจน
2. ดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนที่ปรับใหม่ นำโครงการ/กิจกรรมที่ปรับแล้วไปปฏิบัติจริงระหว่างวันที่ 12-15 กุมภาพันธ์ 2569 โดยเน้นโครงการ/กิจกรรมใน Red Zone เป็นลำดับแรก ได้แก่ Act1, Act2 และ Act5 พร้อมทั้งดำเนินโครงการ/กิจกรรมอื่นที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายควบคู่กันไป
3. ติดตามและบันทึกผลระหว่างการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ/กิจกรรมบันทึกผลการดำเนินงานและปัญหาที่พบอย่างต่อเนื่อง
4. การรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผล เมื่อสิ้นสุดระยะการดำเนินงานในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2569 คณะกรรมการแต่ละ KRA รวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานทั้งหมด เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และประเมินผลในขั้นตอนต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการตลอดช่วงระหว่างวันที่ 12-15 กุมภาพันธ์ 2569 ผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการ/กิจกรรมบันทึกผลการดำเนินงานในแบบบันทึกที่กำหนด คณะกรรมการติดตามรวบรวมข้อมูลจากผู้รับผิดชอบทุกโครงการ/กิจกรรมในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2569

การวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการโดยนำผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ปรับแล้วมาเปรียบเทียบกับตัวชี้วัด KPIs ที่กำหนดไว้ในแต่ละโครงการ/กิจกรรม จำแนกตามกลุ่มเป้าหมาย KRA1 นักเรียน KRA2 ครู และ KRA3 ผู้บริหารสถานศึกษา โดยเน้นวิเคราะห์ความก้าวหน้าของโครงการ/กิจกรรมใน Red Zone

10. การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน ครูจำนวน 4 คน และนักเรียนจำนวน 6 คน โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้งหมดได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ) โดยใช้แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ตาราง 17 แสดงการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ) โดยใช้แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วัน เดือน ปี	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
19 กุมภาพันธ์ 2569	นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน
	ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน
	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 102)

5 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบชัดเจน สม่าเสมอ และเห็นผลลัพธ์เป็นรูปธรรม

4 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน

3 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในบางครั้ง หรือยังไม่เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน

2 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการริเริ่มปฏิบัติ แต่ยังไม่ต่อเนื่องหรือไม่เป็นระบบ

1 หมายถึง มีพฤติกรรม ไม่มีการปฏิบัติในประเด็นดังกล่าว หรือไม่มีหลักฐานปรากฏ

ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103)

4.51 – 5.00 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

11. การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 5 คน ครูจำนวน 24 คน และนักเรียนจำนวน 235 คน โรงเรียนอนุบาลชนแดน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้ google form

ตาราง 18 แสดงการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

วัน เดือน ปี	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
20 กุมภาพันธ์ 2569	นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน
23 กุมภาพันธ์ 2569	ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน
23 กุมภาพันธ์ 2569	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินรูบริค (Rubric) 5 ระดับ ที่กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะในแต่ละระดับคุณภาพ 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection)

การสะท้อนผลการดำเนินการในช่วงกลางน้ำ ที่ทำให้เกิดการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

12. การสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)

ผู้วิจัยดำเนินการจัดกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ดังนี้ 1) ความรู้สึกที่เกิดขึ้น 2) การเรียนรู้ใหม่และความเข้าใจใหม่ และ 3) การดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดำเนินการในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569 เวลา 16.10 น. เป็นต้นไป

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 35 คน

เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) จากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (ระยะกลางน้ำ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อจัดประชุมระดมสมองแลกเปลี่ยนร่วมกันสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) (ระยะกลางน้ำ)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) (ระยะกลายน้ำ) ดังนี้ 1) ความรู้สึกที่เกิดขึ้น 2) การเรียนรู้ใหม่และความเข้าใจใหม่ และ 3) การดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วงรอบที่ 3 ระยะปลายน้ำ

การดำเนินการพัฒนา ปรับปรุง และประเมินผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ในขณะนี้เป็นการ ดำเนินการตามแผนที่ปรับปรุงแล้วโดยนำกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง พร้อมปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้และทบทวนปรับโครงการ/กิจกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน จากนั้นติดตามและสังเกตการณ์การดำเนินงาน พร้อมวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ระหว่างเป้าหมายที่กำหนดไว้กับผลที่เกิดขึ้นจริง เพื่อนำมาปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ) และประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในระยะปลายน้ำเพื่อสรุปผลการดำเนินงานโดยรวม พร้อมทั้งดำเนินการสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้ร่วมกับผู้บริหารและคณะครูผ่านกระบวนการ PLC เพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning)

เป็นการนำข้อมูลผลการสะท้อนผล ของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มาปรับและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และทบทวนและปรับโครงการกิจกรรม (Act)

1. การปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

แหล่งข้อมูล

1. ร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เอกสารบันทึกสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 35 คน

เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสรุปผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ระยะกลางน้ำ

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. นำผลสรุปการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ผ่านกระบวนการ PLC ในระยะกลางน้ำทั้ง 3 ด้านมาทบทวนและสังเคราะห์อย่างละเอียด

2. นำผลการสังเคราะห์มากำหนดแนวทางการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศ

3. ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ในแต่ละองค์ประกอบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

รวบรวมเอกสารผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) จากระยะกลางน้ำ และจัดทำแบบสรุปผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ระยะกลางน้ำ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสรุปผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ระยะกลางน้ำ แบบบันทึกการประชุม PLC

2. การปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

แหล่งข้อมูล

1. ร่างคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. เอกสารการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) (ระยะกลางน้ำ)

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 35 คน

เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบวิเคราะห์คู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ฉบับเดิมมาวิเคราะห์ร่วมกับผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) เพื่อระบุส่วนที่ต้องปรับปรุงให้ชัดเจนและครอบคลุมปัญหาที่พบ

2. จัดทำคู่มือฉบับร่างปรับปรุง ดำเนินการปรับปรุงคู่มือโดยเพิ่มเติมและแก้ไขเนื้อหาให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ

3. นำคู่มือฉบับร่างปรับปรุงเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสม และความสมบูรณ์ รับข้อเสนอแนะและดำเนินการแก้ไข นำคู่มือที่ผ่านการตรวจสอบและปรับแก้แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบวิเคราะห์คู่มือฉบับเดิม เพื่อระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุงในคู่มือ

3. ทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act)

เป็นการทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act) โดยสะท้อนผลการดำเนินงานตามเพื่อให้สมาชิกในทีม PLC เห็นภาพรวมว่าที่ผ่านมาได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม (Act) อย่างไรบ้าง ดำเนินการในวันที่ 2 มีนาคม 2569

แหล่งข้อมูล

1. ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม
2. ผลการปรับแผนงานระหว่างทาง
3. ผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ระยะกลางน้ำ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 35 คน

เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. รายงานผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการ/กิจกรรม (Act)
2. แบบบันทึกแนวทางการปรับโครงการ/กิจกรรม (Act) ผ่านกระบวนการ PLC
3. แบบบันทึกการสะท้อนผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการ/กิจกรรม (Act)

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. นำเสนอผลการดำเนินงาน ให้สมาชิกทีม PLC รับรู้ร่วมกัน โดยแสดงให้เห็นว่าในแต่ละช่วงเวลาได้ดำเนินกิจกรรมหลักอะไรไปบ้าง ทั้งในกลุ่มนักเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา
2. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนร่วมสะท้อนความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาว่ากิจกรรมใดดำเนินการได้ตามแผน กิจกรรมใดยังไม่สำเร็จ และต้องปรับปรุงในส่วนใด
3. ร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุและอุปสรรคของกิจกรรมที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย และกำหนดแนวทางการปรับโครงการ/กิจกรรม (Act) ให้ดีขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

นำผลการดำเนินงานจากระยะกลางน้ำของแต่ละโครงการ/กิจกรรม (Act) มาให้สมาชิกทีม PLC ร่วมสะท้อนผลการดำเนินงาน บันทึกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของสมาชิกลงในแบบบันทึกการสะท้อนผลการดำเนินงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำผลการดำเนินงานจากระยะกลางน้ำของแต่ละโครงการ/กิจกรรม (Act) มาสะท้อน เปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ พิจารณาว่ากิจกรรมหลักแต่ละโครงการ/กิจกรรม (Act) ดำเนินการครบถ้วนตามที่กำหนดหรือไม่ และสรุปภาพรวมการดำเนินงานทั้งหมดเพื่อให้สมาชิกในทีม PLC เห็นความก้าวหน้า

ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติการ (Action)

4. นำแผนที่ปรับแล้วไปปฏิบัติและติดตามสังเกตการณ์ที่ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

นำโครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ได้รับการทบทวนและปรับแล้วไปสู่การปฏิบัติ โดยดำเนินการมาทบทวนผลลัพธ์ในแต่ละกิจกรรม และสรุปผลให้เห็นถึงความก้าวหน้า ในระหว่างวันที่ 2 - 7 มีนาคม 2569 พร้อมทั้งติดตามผลการดำเนินงาน

แหล่งข้อมูล

1. โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ผ่านการทบทวน
2. ผลการสังเกตการณ์และติดตามการดำเนินงาน

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 35 คน

เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบบันทึกการติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละ โครงการ/กิจกรรม (Act)
2. แบบสังเกตการณ์การดำเนินกิจกรรม
3. แบบบันทึกการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของสมาชิกทีม PLC

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. นำโครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ผ่านการทบทวนและปรับแล้วไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน ตามแนวทางที่ทีม PLC ร่วมกันกำหนด
2. สมาชิกในทีม PLC ร่วมกันสังเกตการณ์การดำเนินงานของแต่ละ โครงการ/กิจกรรม (Act) ในระหว่างวันที่ 2 - 7 มีนาคม 2569 โดยบันทึกผลที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละกิจกรรม
3. ติดตามผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการ/กิจกรรม (Act) อย่างต่อเนื่อง เพื่อตรวจสอบว่ากิจกรรมที่ปรับแล้วมีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดหรือไม่
4. รวบรวมผลการสังเกตการณ์และการติดตามมาให้สมาชิกทีม PLC ร่วมทบทวนผลลัพธ์ในแต่ละกิจกรรม และสรุปผลให้เห็นถึงความก้าวหน้า
5. บันทึกผลการติดตามและสรุปความก้าวหน้าของทุกโครงการ/กิจกรรม (Act) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาและปรับปรุง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยสมาชิกทีม PLC ร่วมกันสังเกตการณ์การดำเนินงานของแต่ละโครงการ/กิจกรรม (Act) ในสถานที่จริง บันทึกผลการปฏิบัติงานลงในแบบบันทึกการติดตามผล รวบรวมข้อมูลจากการสะท้อนผลของสมาชิกทีม PLC และจัดเก็บข้อมูลแยกตามกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ KRA1 นักเรียน KRA2 ครู และ KRA3 ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เห็นภาพรวมความก้าวหน้าของแต่ละกลุ่ม

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลการสังเกตการณ์และการติดตามการดำเนินงานของแต่ละโครงการ/กิจกรรม (Act) มาเปรียบเทียบกับตัวชี้วัด (KPI) ที่กำหนดไว้ พิจารณากิจกรรมที่ปรับแล้วมีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมายมากขึ้นหรือไม่ และสรุปผลให้เห็นถึงความก้าวหน้าของแต่ละ Act

ขั้นตอนที่ 3 สังเกต (Observation)

เป็นการออกแบบกระบวนการเพื่อประเมินผลการพัฒนาจากการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรม (Act) ของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข โดยการดำเนินการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) การปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป การประเมินสภาพระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ) และการประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (ระยะปลายน้ำ)

5. การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap)

ดำเนินการจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันนำผลที่ได้จากการทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act) ที่นำไปสู่การปฏิบัติแล้ว มาวิเคราะห์และใส่ค่าน้ำหนักเพื่อพิจารณาว่ากลุ่มเป้าหมายใดมีความก้าวหน้า และมีความก้าวหน้าในด้านใดอย่างไรบ้าง โดยแบ่งตามกลุ่มเป้าหมาย (KRA) ในวันที่ 7 มีนาคม 2569

แหล่งข้อมูล

ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ผ่านการทบทวนและปรับแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 29 คน

เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap)
2. แนวทางการพัฒนา โดยแบ่งแยกตามกลุ่มเป้าหมาย KRA1 นักเรียน KRA2 ครู และ KRA3 ผู้บริหารสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันกรอกแบบวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) แยกตามกลุ่มเป้าหมาย โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานจริงที่สังเกตการณ์และติดตามมาตลอดระหว่างวันที่ 2 - 7 มีนาคม 2569 บันทึกคะแนนความก้าวหน้า สิ่งสำเร็จ สิ่งที่ยังไม่สำเร็จ และแนวทางการพัฒนาของแต่ละโครงการ/กิจกรรม (Act)

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำผลที่ได้จากแบบวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) มาพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่สำเร็จแล้วกับสิ่งที่ยังไม่สำเร็จ (Gap) ของแต่ละ Act แยกตามกลุ่มเป้าหมาย KRA1 นักเรียน KRA2 ครู และ KRA3 ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาค่าน้ำหนักคะแนนความก้าวหน้าของแต่ละกลุ่มเป้าหมายเพื่อระบุว่ากลุ่มใดมีความก้าวหน้ามากที่สุดและกลุ่มใดยังมีช่องว่างที่ต้องพัฒนาต่อเนื่อง และสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมเพื่อปิดช่องว่างที่ยังเหลืออยู่

6. การปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป

เป็นการดำเนินการให้ผู้บริหารและครูร่วมกันหาแนวทางและปรับแผนการดำเนินการโดยนำวิสัยทัศน์ (Vision) และผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ตัวชี้วัด (KPI) ทั้งหมดมาวิเคราะห์และร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานปีต่อไป ดำเนินการในวันที่ 10 มีนาคม 2569

แหล่งข้อมูล

1. วิสัยทัศน์โรงเรียนอนุบาลชนแดน
2. ผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap)
3. ตัวชี้วัด (KPI) ทั้งหมดของกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ KRA1 นักเรียน KRA2 ครู และ KRA3 ผู้บริหารสถานศึกษา
4. แนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้จากผลการวิเคราะห์ช่องว่าง

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 29 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบบันทึกการสะท้อนผลการดำเนินงานและการวางแผนสำหรับปีถัดไป
2. แบบปรับแผนการดำเนินงาน

ขั้นตอนการดำเนินการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานในปีปัจจุบัน โดยพิจารณาว่าโครงการ/กิจกรรม (Act) ไດบรรลุเป้าหมายแล้วและควรดำเนินการต่อเนื่อง และโครงการ/กิจกรรม (Act) ไดยังมีช่องว่างที่ต้องปรับปรุงในปีถัดไป ร่วมกันวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ที่ยังเหลืออยู่

เปรียบเทียบกับวิสัยทัศน์และตัวชี้วัด (KPI) ที่กำหนดไว้ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งความสุขในปีถัดไปอย่างชัดเจน

2. ร่วมกันปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรมใหม่หรือปรับโครงการ/กิจกรรมเดิมให้สอดคล้องกับช่องว่างที่ต้องพัฒนา พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบระยะเวลา และตัวชี้วัดความสำเร็จ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้บริหารและครูร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงานและบันทึกแนวทางการปรับแผนรวบรวมข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของสมาชิกทีม PLC ทุกคน

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำวิสัยทัศน์ ผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) และตัวชี้วัด (KPI) ทั้งหมดมาเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานในปัจจุบัน พิจารณาว่าช่องว่างใดยังต้องพัฒนาต่อเนื่องในปีถัดไป และสังเคราะห์แนวทางการปรับโครงการ/กิจกรรมที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน สรุปเป็นแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไปที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลชนแดน

7. การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน ครูจำนวน 4 คน และนักเรียนจำนวน 6 คน โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้งหมดได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ) โดยใช้แบบประเมินสภาพระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

ตาราง 19 แสดงการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ) โดยใช้แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้
เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วัน เดือน ปี	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
11 มีนาคม 2569	นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน
	ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน
	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร
แห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating
Scale) 5 ระดับ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 102)

5 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบชัดเจน สม่าเสมอ และเห็น
ผลลัพธ์เป็นรูปธรรม

4 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน

3 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในบางครั้ง หรือยังไม่เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน

2 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการริเริ่มปฏิบัติ แต่ยังไม่ต่อเนื่องหรือไม่เป็นระบบ

1 หมายถึง มีพฤติกรรม ไม่มีการปฏิบัติในประเด็นดังกล่าว หรือไม่มีหลักฐานปรากฏ

ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ท
(บุญชม ศรีสะอาด, 2545, น. 103)

4.51 – 5.00 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง รายการนั้นมีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation)

8. ผลการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ)

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 5 คน ครูจำนวน 24 คน และนักเรียนจำนวน 235 คน โรงเรียนอนุบาลชนแดน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยใช้ google form

ตาราง 20 แสดงการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ)

วัน เดือน ปี	กลุ่มผู้ให้ข้อมูล
12 มีนาคม 2569	นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน
13 มีนาคม 2569	ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน
13 มีนาคม 2569	ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาซึ่งมีลักษณะเป็นแบบประเมินรูบรีค (Rubric) 5 ระดับ ที่กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะในแต่ละระดับคุณภาพ 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ซึ่งมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ 5 ระดับ ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง รายการนั้นมีการปฏิบัติ/มีความสุขในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation)

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection)

เป็นการสะท้อนผลการดำเนินงานตลอดระยะต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ โดยใช้กระบวนการ PLC

9. การสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้และการพัฒนากระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

เป็นการดำเนินการโดยให้ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันสะท้อนตั้งแต่เข้าร่วมกระบวนการ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการสะท้อนผล 2 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) การนำผลลัพธ์และตัวชี้วัด (KRA/KPI) ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่จะนำไปปรับใช้ในครั้งต่อไป และ 2) ผลการพัฒนาเพื่อนำไปพัฒนาการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดำเนินการในวันที่ 15 มีนาคม 2569

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 29 คน

เครื่องมือใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) จากผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (ระยะปลายน้ำ)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อจัดประชุมระดมสมองแลกเปลี่ยนร่วมกันสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) (ระยะปลายน้ำ)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) (ระยะปลายน้ำ) ดังนี้ 1) การนำผลลัพธ์และตัวชี้วัด (KRA/KPI) ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่จะนำไปปรับใช้ในครั้งต่อไป และ

- 2) ผลการพัฒนาเพื่อนำไปพัฒนาการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1. เพื่อพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 2. เพื่อศึกษาผลลัพธ์การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ประกอบด้วย 3 วงรอบที่ 1 ระยะต้นน้ำ วงรอบที่ 2 ระยะกลางน้ำ และวงรอบที่ 3 ระยะปลายน้ำ ซึ่งสอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาตามวงจรการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research Cycle) 4 ขั้นตอน (3 วงรอบ) ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการดำเนินการระยะต้นน้ำ

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินการระยะกลางน้ำ

ตอนที่ 3 ผลการดำเนินการระยะปลายน้ำ

ตอนที่ 1 ผลการดำเนินการระยะต้นน้ำ

1. ผลการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ระยะต้นน้ำ

เป็นการประเมินองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 5 คน ครูจำนวน 24 คน และนักเรียนจำนวน 235 คน โรงเรียนอนุบาลชนแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 เพื่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านบุคคล 2) มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และ 3) มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพ และอารมณ์-สังคม โดยมีรายละเอียดนำเสนอในตาราง 21-60 ดังนี้

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของผู้บริหาร
สถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)

มิติ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.50	0.24	ปานกลาง
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.20	0.22	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.13	0.27	มาก
รวมเฉลี่ย		3.61	0.19	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการต้นน้ำ
ผู้บริหารประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$,
S.D.= 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติ
ด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.27) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.24) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 0.22)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีมิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างนักเรียน ครู ชุมชน		2.80	0.45	ปานกลาง
2. ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู และนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม		3.80	0.45	มาก
3. ผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักการยอมรับความ หลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา		3.20	0.84	ปานกลาง

ตาราง 22 (ต่อ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. ผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือ ให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ		4.00	0.71	มาก
5. ผู้บริหารมีระบบดูแลภาระงานและสุขภาวะครู		3.40	0.55	ปานกลาง
6. ผู้บริหารจัดงบประมาณและเวลาให้ครูพัฒนา วิชาชีพ		3.80	0.45	มาก
รวมเฉลี่ย		3.50	0.24	ปานกลาง

จากตาราง 22 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการต้นน้ำ ผู้บริหารประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.71) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.45) และผู้บริหารจัดงบประมาณและเวลาให้ครูพัฒนาวิชาชีพ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.45) และผู้บริหารมีระบบดูแลภาระงานและสุขภาวะครูมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D.= 0.55)

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอน
และการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลดการพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว		3.60	0.55	มาก
2. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม PLC และทำงานเป็นทีมของครูให้เกิดจริง		3.40	0.55	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนในทุกระดับชั้น		3.60	0.55	มาก
4. ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนเสนอไอเดียและร่วมตัดสินใจในกิจกรรมโรงเรียน		2.60	0.55	ปานกลาง
5. ผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียนหลากหลายด้าน		3.20	0.45	ปานกลาง
6. ผู้บริหารจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรหลากหลายและมีงบประมาณเพียงพอ		3.40	0.55	ปานกลาง
7. ผู้บริหารจัดให้มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือบริการให้คำปรึกษา		2.60	0.55	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.20	0.21	ปานกลาง

จากตาราง 23 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการต้นน้ำ ผู้บริหารประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลดการพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.55) และผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนในทุกระดับชั้น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.55) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม PLC และทำงานเป็นทีมของครูให้เกิดจริง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D.= 0.55) และผู้บริหารจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรหลากหลายและมีงบประมาณเพียงพอ มีระดับ

พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D.= 0.55) และผู้บริหารให้การยกย่อง ให้องค์กรแห่งความสุข นักเรียนหลากหลายด้านมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 0.45)

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร		4.60	0.55	มากที่สุด
2. ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน		4.40	0.89	มาก
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ “องค์กรแห่งความสุข” ในแผนยุทธศาสตร์		3.80	0.84	มาก
4. ผู้บริหารมีนโยบายวินัยเชิงบวกถูกใช้แทนการลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย		4.20	0.84	มาก
5. ผู้บริหารมีระบบสุขภาพกาย อาหาร น้ำดื่ม ได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ		4.20	0.84	มาก
6. ผู้บริหารเปิดเวทีประชาธิปไตยให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองร่วมออกกฎโรงเรียน		3.60	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย		4.13	0.27	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการต้นน้ำ ผู้บริหารประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.89) และผู้บริหารมีนโยบายวินัยเชิงบวกถูกใช้แทนการ

ลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.84) และผู้บริหารมีระบบสุขภาพ อาหาร น้ำดื่ม ได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐาน สม่ำเสมอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.84)

**ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของครูประเมิน
ผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)**

มิติ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.48	0.33	ปานกลาง
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		2.63	0.37	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		3.69	0.33	มาก
รวมเฉลี่ย		3.27	0.19	ปานกลาง

จากตาราง 25 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการต้นน้ำ ครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D.= 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.33) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.33) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.63$, S.D.= 0.39)

ตาราง 26 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของครู
ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีมิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างนักเรียน ครู ชุมชน		2.88	0.85	ปานกลาง
2. ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู และนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม		4.29	0.62	มาก
3. ผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักการยอมรับความ หลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา		3.29	0.95	ปานกลาง
4. ผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือ ให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ		3.88	0.95	มาก
5. ผู้บริหารมีระบบดูแลภาระงานและสุขภาพครู		2.50	1.02	น้อย
6. ผู้บริหารจัดงบประมาณและเวลาให้ครูพัฒนา วิชาชีพ		3.04	1.23	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.48	0.33	ปานกลาง

จากตาราง 26 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการต้นน้ำ
ครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.62) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหาร
ขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.95) และผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักการยอมรับความ
หลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.29$, S.D.= 0.95)

ตาราง 27 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอน
และการเรียนรู้ ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลด การพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว		2.50	0.88	น้อย
2. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม PLC และทำงานเป็นทีม ของครูให้เกิดจริง		3.08	1.18	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนใน ทุกระดับชั้น		3.67	1.09	มาก
4. ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนเสนอไอเดียและร่วม ตัดสินใจในกิจกรรมโรงเรียน		2.21	0.88	น้อย
5. ผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียน หลากหลายด้าน		2.58	1.10	ปานกลาง
6. ผู้บริหารจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรหลากหลายและมี งบประมาณพอ		2.29	0.91	น้อย
7. ผู้บริหารจัดให้นักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือ บริการให้คำปรึกษา		2.08	0.72	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.63	0.36	ปานกลาง

จากตาราง 27 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้
(KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการต้นน้ำ ครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.63$, S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ย
สูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนใน
ทุกระดับชั้น พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 1.09) รองลงมา ได้แก่
ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม PLC และทำงานเป็นทีมของครูให้เกิดจริง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุข
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D.= 1.18) และผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียน
หลากหลายด้าน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.58$, S.D.= 1.10)

ตาราง 28 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม
กายภาพและอารมณ์-สังคม ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร		4.50	0.51	มาก
2. ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้ นอกห้องเรียน		4.17	0.82	มาก
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ “องค์กรแห่งความสุข” ในแผน ยุทธศาสตร์		3.17	1.09	ปานกลาง
4. ผู้บริหารมีนโยบายวินัยเชิงบวกถูกใช้แทนการ ลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย		2.92	0.97	ปานกลาง
5. ผู้บริหารมีระบบสุขาภิบาล อาหาร น้ำดื่ม ได้รับการ ตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ		4.00	1.10	มาก
6. ผู้บริหารเปิดเวทีประชาธิปไตยให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองร่วมออกกฎโรงเรียน		3.42	0.83	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.69	0.33	มาก

จากตาราง 28 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม
(KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการต้นน้ำ ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุด
สามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้
ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$,
S.D.= 0.51) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.82) และผู้บริหารมีระบบสุขาภิบาล
อาหาร น้ำดื่ม ได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.10)

ตาราง 29 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน
ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)

มิติ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.33	0.61	ปานกลาง
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		2.41	0.60	น้อย
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		3.51	0.53	มาก
รวมเฉลี่ย		3.08	0.41	ปานกลาง

จากตาราง 29 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการต้นน้ำ นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.53) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D.= 0.61) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$, S.D.= 0.60)

ตาราง 30 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล
ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีมิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างนักเรียน ครู ชุมชน		3.27	1.23	ปานกลาง
2. ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู และนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม		3.56	1.03	มาก
3. ผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักการยอมรับความ หลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา		3.31	0.98	ปานกลาง
4. ผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือ ให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ		3.20	0.91	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.33	0.61	ปานกลาง

จากตาราง 30 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการต้นน้ำ
นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม
มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D.= 1.03) รองลงมา ได้แก่
ผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา มีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D.= 0.98) และผู้บริหารมีมิตรภาพและเครือข่าย
ความร่วมมือระหว่างนักเรียน ครู ชุมชนมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.27$, S.D.= 1.23)

ตาราง 31 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอน
และการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลดการพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว		2.37	1.17	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียน ในทุกระดับชั้น		2.61	0.95	ปานกลาง
3. ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนเสนอไอเดียและร่วม ตัดสินใจในกิจกรรมโรงเรียน		2.51	1.29	ปานกลาง
4. ผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียน หลากหลายด้าน		2.30	0.90	น้อย
5 ผู้บริหารจัดให้มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือ บริการให้คำปรึกษา		2.26	0.10	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.41	0.60	น้อย

จากตาราง 31 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA
ผู้บริหาร) ในกระบวนการต้นน้ำ นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.41$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุด
สามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนในทุก
ระดับชั้นพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.61$, S.D.= 0.95) รองลงมา ได้แก่
ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนเสนอไอเดียและร่วมตัดสินใจในกิจกรรมโรงเรียน มีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.51$, S.D.= 1.29) และผู้บริหารมีนโยบายประเมิน
ผู้เรียนหลากหลาย ลดการพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 2.37$, S.D.= 1.17)

ตาราง 32 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม
กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร		3.55	1.02	มาก
2. ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้ นอกห้องเรียน		3.71	1.09	มาก
3. ผู้บริหารมีระบบสุขาภิบาล อาหาร น้ำดื่ม ได้รับ การตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ		3.25	0.97	ปานกลาง
4. ผู้บริหารเปิดเวทีประชาธิปไตยให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองร่วมออกกฎโรงเรียน		3.51	0.92	มาก
รวมเฉลี่ย		3.51	0.53	มาก

จากตาราง 32 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม
(KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการต้นน้ำ ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ
ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่ง
เรียนรู้นอกห้องเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 1.09)
รองลงมา ผู้บริหารจัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 1.02) และผู้บริหารเปิดเวที
ประชาธิปไตยให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองร่วมออกกฎโรงเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.92)

ตาราง 33 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง ครูประเมินผู้บริหาร
สถานศึกษา และนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะต้นน้ำ)

มิติ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		นักเรียน		สรุปผล		แปล ผลรวม
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. มิติด้านบุคคล	3.50	0.24	3.48	0.33	3.33	0.61	3.35	0.59	ปาน กลาง
2. มิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้	3.20	0.22	2.63	0.37	2.41	0.60	2.44	0.58	น้อย
3. มิติด้าน สภาพแวดล้อมกายภาพ และอารมณ์-สังคม	4.13	0.27	3.69	0.33	3.51	0.53	3.54	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย	3.61	0.19	3.27	0.19	3.08	0.41	3.11	0.39	ปาน กลาง

จากตาราง 33 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ผู้บริหารสถานศึกษา)
ในกระบวนการต้นน้ำ สรุปของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก
มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.51) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D.= 0.59) และมิติด้านกระบวนการ
สอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$, S.D.= 0.58)

ตาราง 34 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของครูประเมิน
ตนเอง (ระยะต้นน้ำ)

มิติ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.27	0.50	ปานกลาง
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		2.46	0.44	น้อย
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		3.76	0.30	มาก
รวมเฉลี่ย		3.16	0.33	ปานกลาง

จากตาราง 34 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ครู) ในกระบวนการต้นน้ำ ครูประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$, S.D.= 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.30) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D.= 0.50) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$, S.D.= 0.44)

ตาราง 35 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของครู
ประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับ เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง		3.08	1.06	ปานกลาง
2. ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน		3.88	0.80	มาก
3. ครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม		3.96	0.86	มาก
4. ครูมีค่านิยมซื้อสัตย์ เคารพ ให้ความร่วมมือในการ ทำงาน		3.46	1.06	มาก
5. ครูมีภาระงานที่เหมาะสมและมีสุขภาวะที่ดี		2.45	0.93	น้อย
6. ครูมีการพัฒนาวิชาชีพและแลกเปลี่ยนนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง		2.79	1.14	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.27	0.50	มาก

จากตาราง 35 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ครู) ในกระบวนการต้นน้ำ ครูประเมิน
ตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.27$, S.D.= 0.50)
เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูยอมรับ
ความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$,
S.D.= 0.86) รองลงมา ได้แก่ ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุข
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.80) และครูมีค่านิยมซื้อสัตย์ เคารพ ให้ความร่วมมือในการ
ทำงาน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= 1.06)

ตาราง 36 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอน
และการเรียนรู้ ของครูประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มีระบบประเมินผู้เรียนที่ช่วยให้ครูลดภาระงานเอกสารและเน้นการเรียนรู้จริง		2.42	0.97	น้อย
2. ครูมีการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ		2.29	1.27	น้อย
3. ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน		2.88	0.95	ปานกลาง
4. ครูมีโอกาสได้ทดลองวิธีสอนใหม่		2.88	1.12	ปานกลาง
5. ครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ		2.42	1.02	น้อย
6. ครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย		3.33	0.87	ปานกลาง
7. ครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับแผนการสอน		2.38	0.49	น้อย
8. ครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียน		2.25	0.44	น้อย
9. ครูเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญหรือบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาวะจิต		2.29	0.46	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.46	0.44	น้อย

จากตาราง 36 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA ครู) ในกระบวนการต้นน้ำ ครูประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D.= 0.87) รองลงมา ได้แก่ ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับ

ปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$, S.D.= 0.95) และครูมีโอกาสดำเนินการวิธีสอนใหม่ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$, S.D.= 1.12)

ตาราง 37 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของครูประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู		3.58	0.65	มาก
2. ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้		4.17	0.70	มาก
3. ครูมีการจัดวิทยุให้นักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ		3.67	0.64	มาก
4. ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน		3.63	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย		3.76	0.30	มาก

จากตาราง 37 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA ครู) ในกระบวนการต้นน้ำ ครูประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.70) รองลงมา ได้แก่ ครูมีการจัดวิทยุให้นักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.64) และครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 0.71)

ตาราง 38 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของผู้บริหาร
สถานศึกษาประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)

มิติ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.07	0.93	ปานกลาง
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.00	0.86	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.05	0.51	มาก
รวมเฉลี่ย		3.37	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 38 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ครู) ในกระบวนการต้นน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.51) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, S.D.= 0.93) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D.= 0.86)

ตาราง 39 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล
ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับ เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง		2.80	0.84	ปานกลาง
2. ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน		3.80	0.84	มาก
3. ครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม		2.60	0.55	ปานกลาง
4. ครูมีค่านิยมซื้อสัตย์ เคารพ ให้ความร่วมมือในการ ทำงาน		3.20	1.30	ปานกลาง
5. ครูมีภาระงานที่เหมาะสมและมีสุขภาวะที่ดี		3.00	1.22	ปานกลาง
6. ครูมีการพัฒนาวิชาชีพและแลกเปลี่ยน เรียนรู้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง		3.00	1.22	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.07	0.93	ปานกลาง

จากตาราง 39 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ครู) ในกระบวนการต้นน้ำ ผู้บริหาร
สถานศึกษาประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$,
S.D.= 0.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่
ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$,
S.D.= 0.84) รองลงมา ได้แก่ ครูมีค่านิยมซื้อสัตย์ เคารพ ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 1.30) และครูมีภาระงานที่
เหมาะสมและมีสุขภาวะที่ดี มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$,
S.D.= 1.22) และครูมีการพัฒนาวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D.= 1.22)

ตาราง 40 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอน
และการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มีระบบประเมินผู้เรียนที่ช่วยให้ครูลดภาระงานเอกสารและเน้นการเรียนรู้จริง		3.20	1.06	ปานกลาง
2. ครูมีการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ		3.60	0.89	มาก
3. ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน		3.80	0.84	มาก
4. ครูมีโอกาสได้ทดลองวิธีสอนใหม่		2.80	1.48	ปานกลาง
5. ครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ		3.20	1.06	ปานกลาง
6. ครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย		2.20	1.10	น้อย
7. ครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับแผนการสอน		3.00	2.60	ปานกลาง
8. ครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียน		2.60	0.55	ปานกลาง
9. ครูเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญหรือบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาวะจิต		2.60	0.55	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.00	0.86	ปานกลาง

จากตาราง 40 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA ครู) ในกระบวนการต้นน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D.= 0.86) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.84) รองลงมา ได้แก่ ครูมีการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.89) และมีระบบประเมินผู้เรียนที่ช่วยให้ครูลดภาระงานเอกสาร

และเน้นการเรียนรู้จริง ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 1.06) มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 1.06) และครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 1.06)

ตาราง 41 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู		4.40	0.89	มาก
2. ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้		4.40	0.55	มาก
3. ครูมีการจัดวิทยุให้นักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ		3.60	0.89	มาก
4. ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน		3.80	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย		4.05	0.51	มาก

จากตาราง 41 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA ครู) ในกระบวนการต้นน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.89) และครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.55) รองลงมา ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.84) และครูมีการจัดวิทยุให้นักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.89)

ตาราง 42 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน
ประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)

มิติ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.23	0.70	ปานกลาง
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		2.47	0.51	น้อย
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		3.51	0.44	มาก
รวมเฉลี่ย		3.07	0.33	ปานกลาง

จากตาราง 42 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ครู) ในกระบวนการต้นน้ำ นักเรียนประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$ S.D.= 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.44) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D.= 0.70) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$, S.D.= 0.51)

ตาราง 43 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ
นักเรียนประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับ เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง		3.53	1.23	มาก
2. ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน		3.23	1.16	ปานกลาง
3. ครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม		2.94	1.29	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.23	0.70	ปานกลาง

จากตาราง 43 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ครู) ในกระบวนการต้นน้ำ นักเรียนประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D.= 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับเพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 1.23) รองลงมา ได้แก่ ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$, S.D.= 1.16) และครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D.= 1.29)

ตาราง 44 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน		3.01	1.15	ปานกลาง
2. ครูมีโอกาสได้ทดลองวิธีสอนใหม่		2.44	1.05	น้อย
3. ครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ		2.50	1.14	น้อย
4. ครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย		2.27	1.03	น้อย
5. ครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับแผนการสอน		2.22	1.04	น้อย
6. ครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียน		2.38	1.07	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.47	0.51	น้อย

จากตาราง 44 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA ครู) ในกระบวนการต้นน้ำ นักเรียนประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ย

สูงที่สุด ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D.= 1.15) รองลงมา ได้แก่ ครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.50$, S.D.= 1.14) และครูมีโอกาสได้ทดลองวิธีสอนใหม่ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.44$, S.D.= 1.05)

ตาราง 45 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินครู (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู		3.61	0.79	มาก
2. ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้		3.48	0.87	ปานกลาง
3. ครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ		3.55	0.80	มาก
4. ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน		3.40	0.95	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.51	0.44	มาก

จากตาราง 45 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA ครู) ในกระบวนการต้นน้ำ ของนักเรียนประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.79) รองลงมา ได้แก่ ครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.80) และครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.87)

ตาราง 46 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของครู
จากครูประเมินตนเอง ครูผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู และนักเรียนประเมินครู
(ระยะต้นน้ำ)

มิติ	ครู		ผู้บริหาร		นักเรียน		สรุปผล		แปล ผลรวม
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. มิติด้านบุคคล	3.27	0.50	3.07	0.93	3.23	0.70	3.23	0.69	ปาน กลาง
2. มิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้	2.46	0.44	3.00	0.86	2.47	0.51	2.48	0.51	น้อย
3. มิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์- สังคม	3.76	0.30	4.05	0.51	3.51	0.44	3.54	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย	3.16	0.34	3.37	0.69	3.07	0.33	3.08	0.34	ปาน กลาง

จากตาราง 46 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ครู) ในกระบวนการต้นน้ำ สรุปของครู
โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D.= 0.34) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อม
กายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D.=
0.43) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} =$
3.23, S.D.= 0.69) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่
ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.48$, S.D.= 0.51)

ตาราง 47 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน
ประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)

มิติ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.00	0.53	ปานกลาง
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		2.46	0.34	น้อย
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		3.51	0.40	มาก
รวมเฉลี่ย		2.99	0.24	ปานกลาง

จากตาราง 47 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการต้นน้ำ นักเรียนประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, S.D.= 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.40) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D.= 0.53) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$, S.D.= 0.34)

ตาราง 48 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล
ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อน ต่างห้อง/ต่างชั้น		2.80	1.05	ปานกลาง
2. นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู		2.94	1.03	ปานกลาง
3. นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่าง ด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ		3.14	1.19	ปานกลาง
4. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น		3.10	0.89	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.00	0.53	ปานกลาง

จากตาราง 48 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA นักเรียน) ในกระบวนการต้นน้ำ
นักเรียนประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$,
S.D.= 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่
นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D.= 1.19) รองลงมา ได้แก่ นักเรียน
มีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D.= 0.89) และนักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.94$, S.D.= 1.03)

ตาราง 49 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอน
และการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับ เหมาะสม		3.14	0.95	ปานกลาง
2. นักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน		2.74	1.04	ปานกลาง
3. นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้		2.68	1.14	ปานกลาง
4. นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดง ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ		2.76	0.92	ปานกลาง
5. นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน		2.71	0.89	ปานกลาง
6. นักเรียนได้เลือกกิจกรรมนอกหลักสูตรตามความ สนใจ		2.03	0.96	น้อย
7. นักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้		2.00	0.84	น้อย
8. นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำ วันและอาชีพในอนาคต		1.99	0.84	น้อย
9. นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการ ความเครียด		2.13	0.97	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.46	0.34	น้อย

จากตาราง 49 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA
นักเรียน) ในกระบวนการต้นน้ำ นักเรียนประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุข
อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.46$, S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก
รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับเหมาะสม พฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, S.D.= 0.95) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนแสดงความคิดเห็น
ถาม หรือแสดงความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\bar{X} = 2.76$, S.D.= 0.92) และนักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$, S.D.= 1.04)

ตาราง 50 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม
กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน		3.51	1.17	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือ กลั่นแกล้ง		3.87	0.92	มาก
3. โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียวให้ เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน		3.84	0.85	มาก
4. โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่า การลงโทษรุนแรงกับนักเรียน		3.48	0.99	ปานกลาง
5. นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มี คุณภาพและเพียงพอ		3.87	0.80	มาก
6. นักเรียนมีสิทธิ์มีเสียงในการออกกฎหรือเสนอ ความคิดเห็นต่อโรงเรียน		2.48	1.18	น้อย
รวมเฉลี่ย		3.51	0.40	มาก

จากตาราง 50 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม
(KRA นักเรียน) ในกระบวนการต้นน้ำ นักเรียนประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสาม
ลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่น
แกล้ง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.92) และนักเรียนมี
อาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.80) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสี
เขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
3.84, S.D.= 0.85) และโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับ
นักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 1.17)

ตาราง 51 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใน 3 มิติ ผู้บริหาร
สถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)

มิติ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.50	0.47	ปานกลาง
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.13	0.47	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.07	0.56	มาก
รวมเฉลี่ย		3.57	0.38	ปานกลาง

จากตาราง 51 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการต้นน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.56) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.47) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, S.D.= 0.47)

ตาราง 52 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ผู้บริหาร
สถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อน ต่างห้อง/ต่างชั้น		3.20	0.84	ปานกลาง
2. นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู		3.60	0.94	มาก
3. นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่าง ด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ		4.00	0.71	มาก
4. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		3.20	0.84	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.50	0.47	ปานกลาง

จากตาราง 52 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA นักเรียน) ในกระบวนการต้นน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.71) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.94) และนักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 0.84) และนักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 0.84)

ตาราง 53 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับเหมาะสม		2.80	1.48	ปานกลาง
2. นักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน		2.80	0.84	ปานกลาง
3. นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้		3.20	1.10	ปานกลาง
4. นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ		3.20	1.10	ปานกลาง
5. นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน		3.60	1.14	มาก
6. นักเรียนได้เลือกกิจกรรมนอกหลักสูตรตามความสนใจ		2.40	0.89	น้อย
7. นักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้				
8. นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำวันและอาชีพในอนาคต		2.80	0.83	ปานกลาง
		3.00	0.71	ปานกลาง
9. นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการความเครียด		3.00	1.22	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		2.98	0.51	ปานกลาง

จากตาราง 53 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการต้นน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$, S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 1.14) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 1.10) นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 1.10) และนักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการความเครียด มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 1.10) และนักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำวันและอาชีพในอนาคต มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D.= 0.71) และนักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการความเครียด มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D.= 1.22)

ตาราง 54 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน		3.80	0.84	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง		4.00	0.71	มาก
3. โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน		4.60	0.55	มาก
4. โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียน		4.00	1.00	มาก

ตาราง 54 (ต่อ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5. นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ		4.40	0.55	มาก
6. นักเรียนมีสิทธิมีเสียงในการออกกฎหรือเสนอความคิดเห็นต่อโรงเรียน		3.60	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย		4.07	0.56	มาก

จากตาราง 54 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA นักเรียน) ในกระบวนการต้นน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือ มุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.55) และ นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.71) และ โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.00)

ตาราง 55 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ครูประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)

มิติ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.17	0.56	ปานกลาง
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		2.66	0.64	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		3.41	0.69	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.08	0.49	ปานกลาง

จากตาราง 55 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการต้นน้ำ ครูประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ได้แก่ มิติ ด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.69) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D.= 0.56) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$, S.D.= 0.64)

ตาราง 56 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ครูประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น		3.38	1.13	ปานกลาง
2. นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู		3.29	1.12	ปานกลาง
3. นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ		3.29	1.20	ปานกลาง
4. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น		2.71	1.40	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.17	0.56	ปานกลาง

จากตาราง 56 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA นักเรียน) ในกระบวนการต้นน้ำ ครูประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ได้แก่ นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D.= 1.13) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D.= 1.12) และนักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ มีระดับพฤติกรรม/

ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D.= 1.20) และนักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71$, S.D.= 1.40)

**ตาราง 57 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอน
และการเรียนรู้ ครูประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)**

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับ เหมาะสม		2.54	1.28	ปานกลาง
2. นักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน		2.54	1.38	ปานกลาง
3. นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้		2.75	1.65	ปานกลาง
4. นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดง ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ		2.38	1.24	น้อย
5. นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน		3.46	1.18	ปานกลาง
6. นักเรียนได้เลือกกิจกรรมนอกหลักสูตรตามความ สนใจ		2.54	1.32	ปานกลาง
7. นักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้		2.42	1.25	น้อย
8. นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำ วันและอาชีพในอนาคต		2.54	1.41	ปานกลาง
9. นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการ ความเครียด		2.75	1.45	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		2.66	0.64	ปานกลาง

จากตาราง 57 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการต้นน้ำ ครูประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน พฤติกรรม/

ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= 1.18) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการความเครียด มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D. = 1.45) และนักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$, S.D.= 1.65) และนักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับเหมาะสม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$, S.D.= 1.28) และนักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$, S.D.= 1.38) และนักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำวันและอาชีพในอนาคต มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$, S.D.= 1.41)

ตาราง 58 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ครูประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน		3.67	1.13	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง		3.25	1.26	ปานกลาง
3. โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน		4.13	1.08	มาก
4. โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียน		3.13	1.26	ปานกลาง
5. นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ		3.13	1.39	ปานกลาง
6. นักเรียนมีสิทธิมีเสียงในการออกกฎหรือเสนอความคิดเห็นต่อโรงเรียน		3.17	1.31	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.41	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 58 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม

(KRA นักเรียน) ในกระบวนการต้นน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือ มุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 1.08) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วย พลังบวกสำหรับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 1.13) และนักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D.= 1.26)

ตาราง 59 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของนักเรียน จากนักเรียนประเมินตนเอง ครูผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน และครูประเมินนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)

มิติ	นักเรียน		ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		สรุปผล		แปลผลรวม
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. มิติด้านบุคคล	3.00	0.53	3.50	0.47	3.17	0.56	3.03	0.53	ปานกลาง
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้	2.46	0.34	3.47	0.51	2.66	0.64	2.49	0.52	น้อย
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม	3.51	0.40	4.07	0.56	3.41	0.69	3.51	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย	2.99	0.24	3.57	0.38	3.08	0.49	3.01	0.27	ปานกลาง

จากตาราง 59 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการต้นน้ำ สรุปของนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D.= 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.43) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, S.D.= 0.53 และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.49$, S.D.= 0.52)

ตาราง 60 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)

มิติ	ความสุขของผู้บริหาร			ความสุขของครู			ความสุขของนักเรียน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านบุคคล	3.35	0.58	มาก	3.23	0.69	ปานกลาง	3.03	0.53	ปานกลาง
2. ด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้	2.44	0.58	น้อย	2.48	0.51	น้อย	2.49	0.52	น้อย
3. ด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์สังคม	3.54	0.51	มาก	3.54	0.43	มาก	3.51	0.43	มาก
รวมเฉลี่ย	3.11	0.39	ปานกลาง	3.08	0.34	ปานกลาง	3.01	0.27	ปานกลาง

จากตาราง 60 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ โดยสรุปของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะต้นน้ำ) ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ความสุขของผู้บริหาร มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$, S.D.= 0.39) รองลงมา ได้แก่ ความสุขของครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D.= 0.34 และความสุขของนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D.= 0.27)

2. ผลการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.1 การศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

โดยการสัมภาษณ์ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำให้ได้ข้อมูลอันนำมาสู่การวิเคราะห์ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทาง

การศึกษา ของโรงเรียนอนุบาลชนแดน ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลจากการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องในประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 1) ภาควิชา 2) การบริหารจัดการ 3) กระบวนการเรียนรู้ 4) การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม 5) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และ 6) ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน ครูจำนวน 4 คน และนักเรียนจำนวน 6 คน ดังนี้

2.1.1 กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาล

ชนแดน

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน ของโรงเรียนอนุบาลชนแดน ดังนี้

1) ภาควิชา

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านภาควิชา พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลชนแดนมีพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับที่ยอมรับได้ โดยเฉพาะเมื่อเกิดสถานการณ์สำคัญหรือวิกฤต บุคลากรสามารถรวมตัวและช่วยเหลือกันได้ดี อย่างไรก็ตาม ในภาวะปกติยังพบการทำงานที่แยกเป็นกลุ่มอย่างชัดเจน ความไม่สบายใจในการสื่อสารระหว่างครูกับผู้บริหาร และปัญหาการกลั่นแกล้งในหมู่นักเรียนเป็นครั้งคราว ในด้านความร่วมมือกับภายนอก โรงเรียนมีเครือข่ายกับหน่วยงานราชการในพื้นที่ เช่น เทศบาล สาธารณสุข และโรงพยาบาล แต่ความร่วมมือยังขาดความต่อเนื่องและเชิงลึก มักสิ้นสุดลงเมื่อจบโครงการโดยไม่มีการติดตามผลหรือต่อยอด สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน แม้โรงเรียนจะมีกิจกรรม PLC รายสัปดาห์ตามนโยบาย แต่คุณภาพการมีส่วนร่วมยังไม่บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากภาระงานที่มากและวัฒนธรรมองค์กรที่ยังไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริง การแลกเปลี่ยนจึงจำกัดอยู่เฉพาะกลุ่มที่สนิทกัน นอกจากนี้ ครูและบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน แต่ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันยังอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการตัดสินใจสำคัญมักมาจากผู้บริหารโดยไม่ผ่านการรับฟังอย่างแท้จริง และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนยังคงไม่สม่ำเสมอ แม้โรงเรียนจะพยายามสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ แล้วก็ตาม

1.1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ก็ถือว่าดี ครูส่วนใหญ่ทำงานร่วมกันได้ มีการช่วยเหลือกันบ้างในเรื่องงาน แต่ก็ยังมีบางกลุ่มที่ทำงานแยกกันอยู่ค่อนข้างชัดเจน บางทีก็ต้องเข้าไปเป็นตัวกลางประสานงานให้..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ความสัมพันธ์ก็พอมิให้เห็นอยู่บ้าง ครูส่วนใหญ่มาทำงานตามหน้าที่ บางคนก็เข้ากับใครไม่ได้ก็จะทำงานคนเดียว..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... แม้จะยุ่ง แต่เมื่อมีงานใหญ่หรือมีปัญหา ทุกคนก็จะมารวมตัวกันและช่วยเหลือกันได้เป็นอย่างดี นี่แสดงให้เห็นว่าพื้นฐานของความสัมพันธ์เรายังแข็งแรงอยู่..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

1.2) การทำงานร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ปัญหาหลักๆ ที่เจอคือ การประสานงานมันไม่ค่อยต่อเนื่อง บางหน่วยงานติดต่อมาแค่ช่วงเวลาหนึ่ง พอเสร็จโครงการก็จบไป ไม่มีการติดตามผล หรือพัฒนาต่อยอด ทำให้รู้สึกว่าเป็นแค่การทำตามหน้าที่มากกว่าที่จะเป็นความร่วมมือที่แท้จริง..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เคยประสานงานกับเทศบาลเรื่องโครงการอาหารกลางวัน และกับเทศบาลเรื่องการจัดกิจกรรมต่างๆ ก็ทำงานกันได้ แต่บางทีก็รู้สึกว่าแต่ละหน่วยงานมีวิธีการทำงานที่แตกต่างกัน..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ต้องมีการสำรวจความต้องการของทุกฝ่ายก่อนว่าต้องการอะไร แล้วค่อยออกแบบกิจกรรมที่ตอบโจทย์ทุกคน..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

1.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...เวลาที่ครูมีภาระงานเยอะ พอมาประชุมก็อยากให้จบเร็วๆ เพื่อจะได้กลับไปทำงานของตัวเอง บางทีก็รู้สึกว่าการประชุมเป็นภาระมากกว่าที่จะเป็นโอกาสในการเรียนรู้..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีครูที่มีผลงานดีมานำเสนอ บางครั้งก็ให้ทุกคนร่วมกันแก้ปัญหา นักเรียนที่มีปัญหาการตอบรับดี แต่ก็มีบางคนที่ยุเหมือนจะไม่สนใจ มาแค่เพราะต้องมา..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...วัฒนธรรมองค์กรของเรายังไม่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูยังไม่ค่อยเปิดใจที่จะเรียนรู้จากกัน หรืออาจจะเป็นเพราะเวลาและพลังงานของทุกคนมีจำกัด..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

1.4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นเจ้าของร่วมกันที่มีต่อโรงเรียน ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันที่พูดถึงมันไม่ได้เกิดขึ้นเอง มันเกิดจากการที่เราสร้างมันขึ้นมาด้วยกัน ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าพวกเขามีความสำคัญ มีเสียง มีสิทธิ์ที่จะตัดสินใจ..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน แต่ถ้าจะให้บอกว่าเป็นเจ้าของร่วมกันจริง ๆ ก็คงไม่ถึงขนาดนั้น บางทีก็รู้สึกว่าเป็นแค่คนทำงานที่นี่ ไม่ได้มีส่วนในการตัดสินใจเรื่องใหญ่ๆ มากนัก..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...บางทีก็รู้สึกว่าเราทำงานอยู่ในกรอบที่ถูกกำหนดไว้ มีอิสระน้อย มีพื้นที่ในการคิดสร้างสรรค์จำกัด บางทีมันก็ทำให้รู้สึกว่าเราไม่ได้เป็นเจ้าของจริงๆ..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

1.5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองหรือชุมชนในกิจกรรมของโรงเรียน ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...พยายามเชิญให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม จัดประชุมผู้ปกครองเป็นประจำ ส่งหนังสือเชิญประชาสัมพันธ์ทางไลน์ แต่การตอบรับก็ไม่ค่อยดีเท่าไร คนที่มาก็จะเป็นคนเดิม ๆ..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เวลามีกิจกรรม ก็ต้องส่งหนังสือเชิญไปให้ผู้ปกครอง ติดตามทางไลน์ โทรศัพท์เตือน แต่คนที่มาก็ยังน้อย ส่วนชุมชนก็ไม่ค่อยมีความเชื่อมโยงกับงานของฉันทมากนัก..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...บางทีก็คิดว่าอาจจะเป็นเพราะกิจกรรมที่เราจัดมันไม่ตอบโจทย์ความต้องการของพวกเขา หรืออาจจะเป็นเพราะวิธีการสื่อสารของเรายังไม่เหมาะสม..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2) การบริหารจัดการ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลชนแดนมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา แต่การสื่อสารเป้าหมายยังไม่ชัดเจนเป็นรูปธรรมพอที่จะให้ครูเข้าใจบทบาทของตนเองในการบรรลุเป้าหมายนั้น อีกทั้งเป้าหมายมักถูกกำหนดโดยผู้บริหารและแจ้งให้รับทราบ โดยไม่ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ส่งผลให้ครูรู้สึกเชื่อมโยงกับทิศทางองค์กรน้อย บรรยากาศการทำงานเป็นทีมในภาพรวมอยู่ในระดับพอใช้ได้ มีการช่วยเหลือกันเมื่อเกิดงานใหญ่ แต่โดยทั่วไปเป็นลักษณะแบ่งงานไปทำแยกกันมากกว่าการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง ความไว้วางใจในวงกว้างยังอยู่ในระดับจำกัด มีการพูดลับหลังและซุบซิบซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัย ในด้านแรงจูงใจ ครูส่วนใหญ่ขับเคลื่อนด้วยแรงจูงใจภายในและความรักในวิชาชีพ มากกว่าระบบแรงจูงใจขององค์กรที่ยังขาดการชื่นชมและยกย่องที่เป็นรูปธรรม ระบบการติดตามและประเมินผลยังทำหน้าที่เพียงการผลิตเอกสารรายงานมากกว่าการพัฒนาคุณภาพจริง ขาด Feedback ที่สร้างสรรค์และการติดตามผลต่อเนื่องหลังการประเมิน และในด้านการมีส่วนร่วม การตัดสินใจของโรงเรียนยังเป็นแบบบนลงล่าง แม้จะมีการเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม แต่ครูรับรู้ว่าเป็นเพียงพิธีการ จึงท้อแท้และลดการแสดงความคิดเห็นลงเรื่อย ๆ

2.1) เป้าหมายและทิศทางของโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...การสื่อสารเป้าหมายให้ทุกคนเข้าใจ การทำให้ทุกคนเดินไปในทิศทางเดียวกัน นั้นยังเป็นเรื่องท้าทาย..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...รู้เป้าหมายของโรงเรียน จากที่ได้ฟังในการประชุม แต่บางทีก็รู้สึกว่ามันค่อนข้างกว้างๆ ไม่ค่อยชัดเจนว่าเราจะทำอะไรให้ถึงเป้าหมายนั้น หรือว่าแต่ละคนต้องทำอะไรเป็นพิเศษ..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เป้าหมายมันออกมาจากผู้บริหาร แล้วก็แจ้งมาให้ครูรับทราบ ไม่ได้มีการนั่งคุยกันว่าทำไมเราถึงตั้งเป้าหมายนี้ บางทีก็รู้สึกว่ามันเป็นแค่คำพูด มากกว่าสิ่งที่เราทำร่วมกันจริงๆ..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.2) บรรยาการการทำงานเป็นทีม/การเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ความไว้วางใจก็มีในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่ได้อยู่ในระดับที่ทุกคนเปิดใจได้หมด บางคนยังกลัวที่จะแสดงความคิดเห็น กลัวที่จะทำผิด กลัวที่จะถูกตัดสิน..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...บรรยาการการทำงานในโรงเรียนก็พอใช้ได้ ครูในโรงเรียนขอให้ช่วยก็ช่วยเหลือกันเป็นทีมเวิร์ค แต่มันก็เป็นแบบแบ่งงานกันทำมากกว่าที่จะทำร่วมกันจริงๆ..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...บางทีก็มีเรื่องซุบซิบ มีการพูดลับหลัง ไม่ค่อยกล้าเปิดใจกับทุกคน การทำงานเป็นทีมก็มี แต่มันจะเป็นเมื่อมีงานใหญ่ๆ ที่ต้องทำร่วมกัน..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.3) กำลังใจหรือแรงจูงใจที่ได้รับจากโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...กำลังใจที่ได้รับส่วนใหญ่มากมาจากตัวเอง จากความรักในอาชีพ จากการเห็นเด็กๆ เติบโต เห็นรอยยิ้มของพวกเขา นั่นคือแรงจูงใจที่ยิ่งใหญ่ที่สุด..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...บางที่ทำงานออกมาดี ก็ไม่มีใครสังเกต ไม่มีใครชม แต่พอมีอะไรผิดพลาดนิดเดียว ก็จะถูกตักเตือนทันที ทำให้รู้สึกว่าคุณมองแต่สิ่งที่ผิด ไม่มองสิ่งที่ถูก..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ถ้าโรงเรียนมีระบบให้กำลังใจที่ดีกว่านี้ มีการชื่นชมเชิดชู มีการให้รางวัล บางที่ครูก็จะมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.4) การติดตามความก้าวหน้าหรือการประเมินผลของโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...เรามีการประเมิน มีตัวชี้วัด มีแบบฟอร์ม แต่บางที่ก็รู้สึกว่ามันเป็นแค่การทำเพื่อให้มีเอกสารส่ง มากกว่าที่จะเป็นการประเมินเพื่อพัฒนาจริงๆ..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การติดตามความก้าวหน้าของโรงเรียนมีอยู่บ้างแต่ไม่ค่อยเป็นระบบเท่าไร ส่วนใหญ่จะเป็นการรายงานงาน ว่าทำอะไรไปแล้วบ้าง แต่ไม่ค่อยมีการวิเคราะห์ว่าได้ผลอย่างไร หรือควรปรับปรุงอะไร..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...หลังจากประเมินแล้วก็ไม่มีอะไรเกิดขึ้น ไม่มีการชื่นชมคนที่ทำดี ไม่มีการสนับสนุนคนที่ต้องการพัฒนา แค่ประเมินแล้วก็เก็บเอกสารไป..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.5) การแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทุกคนใน

โรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...เปิดโอกาสให้ครูพูดในที่ประชุม ถามว่ามีความคิดเห็นอย่างไร แต่ส่วนใหญ่ก็เงียบ หรือมีแค่คนเดิม ๆ ที่พูด บางทีก็ไม่ว่าทำไมพวกเขาถึงไม่พูด กลัวหรือเปล่า ไม่สนใจหรือเปล่า หรือว่าคิดว่าพูดไปก็ไม่มีใครฟัง..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...โอกาสในการแสดงความคิดเห็นมีอยู่บ้างแต่ไม่มากนัก บางทีก็รู้สึกว่ามันเป็นแค่พิธีการ เพราะไม่ว่าจะพูดอะไร สุดท้ายก็ตัดสินใจตามที่ผู้บริหารคิดไว้อยู่แล้ว..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เคยพยายามเสนอความคิดเห็น แต่ก็ไม่ค่อยได้รับการตอบรับ ก็เลยไม่อยากเสนออะไรอีก รู้สึกว่าเสียเวลาและเสียกำลังใจ ถ้าโรงเรียนเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากกว่านี้ ให้ครูรู้สึกว่าความคิดของพวกเขามีค่า บางทีครูก็จะมีความรู้สึกรู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น และพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับโรงเรียนมากขึ้น..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

3) กระบวนการเรียนรู้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านกระบวนการเรียนรู้ พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่กระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลชนแดนอยู่ในระดับที่พัฒนาได้ดีขึ้นในบางส่วน แต่ยังไม่มีความสม่ำเสมอระหว่างห้องเรียน ครูบางส่วนพยายามจัดกิจกรรมที่หลากหลายและเน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แต่ครูอีกส่วนหนึ่งยังคงใช้วิธีการสอนแบบบรรยายเป็นหลัก เนื่องจากภาระงานด้านเอกสารและความกดดันจากหลักสูตรที่ต้องสอนให้ทัน ทำให้ไม่มีเวลาออกแบบการสอนอย่างรอบคอบ ในด้านการมีส่วนร่วมของนักเรียน การกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ยังมาจากครูเป็นหลัก นักเรียนมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นและนำเสนอผลงานน้อย และรูปแบบการนำเสนอก็ยังซ้ำเดิม ทำให้เด็กที่ขี้อายหรือไม่ถนัดการพูดหน้าชั้นไม่มีโอกาสแสดงความสามารถสำหรับกระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาด ครูบางส่วนมองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้และเปิดโอกาสให้เด็กแก้ไข แต่ยังมีครูอีกส่วนที่ใช้การตำหนิและลงโทษ ซึ่งทำให้เด็กเกิดความกลัวและไม่กล้าเสี่ยง ในด้านการให้กำลังใจ ครูบางคนทำได้ดีโดยมองหาจุดเด่นของเด็กแต่ละคน แต่โดยรวมการให้กำลังใจยังไม่เป็นระบบ และยังมีแนวโน้มชมเฉพาะเด็กที่เก่งหรือได้คะแนนสูง ทำให้เด็กบางกลุ่มรู้สึกไม่มีคุณค่า

3.1) การเรียนการสอนในห้องเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...การเรียนการสอนในโรงเรียนเราก็พยายามทำให้ดีที่สุด เน้นให้เด็กเป็นศูนย์กลาง ให้เด็กได้มีส่วนร่วม แต่ก็ยังไม่ได้เป็นไปอย่างทั่วถึงเท่าไร ปัญหาหนึ่งคือเนื้อหาที่ต้องสอนมีเยอะ บางทีครูก็รู้สึกว่าจะต้องเร่งสอนให้ทันหลักสูตร จึงไม่ค่อยมีเวลาให้เด็กได้สำรวจหรือทำกิจกรรมลึกซึ้ง..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูบางคนทำได้ดีมาก มีการออกแบบกิจกรรมที่น่าสนใจ ให้เด็กได้มีส่วนร่วม แต่บางคนก็ยังสอนแบบเดิม ๆ เน้นบรรยาย ให้เด็กจดจำ ภาระงานของครูก็เป็นปัญหา มีงานเอกสารเยอะ ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาที่จะนั่งออกแบบการสอนอย่างดี..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูส่วนใหญ่พยายามออกแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ให้เด็กได้ลงมือทำ ได้คิด ได้สร้างสรรค์ แต่ก็ยังมีบางส่วนที่สอนแบบเดิม ๆ ครูบรรยาย เด็กจด เด็กท่องจำ..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

3.2) กำหนดเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือนำเสนอผลงานใน

ชั้นเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...การกำหนดเป้าหมายก็มีส่วนใหญ่มาจากครู ครูบอกว่าต้องเรียนอะไร ต้องทำอะไร ไม่ค่อยมีการให้เด็กมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องการเรียนรู้ของตัวเอง บางทีเด็กที่ไม่เก่งพูด ก็ไม่ได้มีโอกาสแสดงความสามารถในด้านอื่น..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูบางคนทำได้ดี เปิดโอกาสให้เด็กพูด ให้เด็กถาม ให้เด็กนำเสนอ แต่บางคนยังทำได้น้อย ยังเป็นครูเป็นศูนย์กลาง เด็กก็นั่งฟังอย่างเดียว การถามคำถามก็ไม่ค่อยมี ส่วนใหญ่เด็กไม่ถาม..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... โอกาสที่เด็กจะได้กำหนดเป้าหมายมีบ้าง แต่ส่วนใหญ่ครูเป็นคนกำหนด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก็จำกัดบ่อยครั้ง ส่วนใหญ่เป็นครูถาม เด็กตอบ แบบคำถามที่มีคำตอบตายตัวไม่ค่อยมีคำถามเปิดที่让孩子ได้คิด ได้วิเคราะห์..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

3.3) กระบวนการแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในชั้นเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ครูบางคนทำได้ดีมาก เมื่อเด็กทำผิดพลาดก็จะพูดคุย อธิบาย ให้เด็กเข้าใจ และให้โอกาสแก้ไข แต่ครูบางคนก็ยังใช้วิธีเดิม ๆ คือ ตำหนิ ลงโทษ หรือหักคะแนน ซึ่งทำให้เด็กกลัว และไม่กล้าที่จะลอง..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูบางคนทำได้ดี เมื่อเด็กทำผิดก็จะพูดคุย อธิบาย ให้เด็กเข้าใจ และให้โอกาสแก้ไข แต่บางคนก็ยังใช้วิธีเดิม ๆ คือ ตำหนิ ลงโทษ หักคะแนน ซึ่งอาจไม่ได้ช่วยให้เด็กเรียนรู้จริง ๆ..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เรามองความผิดพลาดเป็นโอกาสในการเรียนรู้ ไม่ใช่สิ่งที่ต้องลงโทษ จะไม่ตำหนิ ไม่ตำหนิ เมื่อเด็กทำผิดพลาด แต่จะพูดคุย ถามคำถาม เพื่อให้เด็กคิดว่าทำไมถึงผิด ผิดตรงไหน ควรทำอะไรให้ถูก..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

3.4) วิธีการสนับสนุนและให้กำลังใจของครูที่มีต่อนักเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ครูบางคนยังชมแต่เด็กที่เก่ง เด็กที่ได้คะแนนสูง แต่ลืมชมเด็กที่พยายาม เด็กที่ก้าวหน้า แม้ว่าจะยังไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด ทำให้เด็กบางคนรู้สึกไม่มีค่า การให้กำลังใจก็ไม่ได้เป็นระบบเท่าไร..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูให้กำลังใจเด็กมาก มองหาจุดเด่นของเด็กแต่ละคน แล้วชื่นชม ส่งเสริม เด็กไม่จำเป็นต้องเก่งทุกเรื่อง แต่ทุกคนเก่งบางเรื่อง เราจะหาจุดนั้น แล้วพัฒนาต่อ..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูบางคนโฟกัสแต่เด็กที่เก่ง ชมแต่เด็กที่ได้คะแนนสูง แต่ลืมชมเด็กที่พยายาม เด็กที่ก้าวหน้า แม้ว่าจะยังไม่ถึงเกณฑ์ ทำให้เด็กบางคนรู้สึกไม่มีค่า ครูบางคนโฟกัสแต่การสอน ลืมไปว่าเด็กต้องการกำลังใจ ต้องการคำชม ต้องการการยอมรับด้วย..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4) การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมของโรงเรียนอนุบาลชนแดนยังยึดโยงกับหลักสูตรกลางเป็นหลัก โดยมีข้อจำกัดสำคัญคือเนื้อหาที่สอนไม่ค่อยตอบโจทย์ความสนใจหรือความต้องการของนักเรียน ขาดการสำรวจความต้องการของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และแม้ครูบางคนจะพยายามเชื่อมโยงเนื้อหากับชีวิตจริง แต่ส่วนใหญ่ยังคงเป็นการสอนเชิงทฤษฎี ในด้านทักษะที่ได้รับการพัฒนา โรงเรียนทำได้ดีในมิติทักษะวิชาการพื้นฐาน เช่น การอ่าน การเขียน และการคำนวณ แต่ยังขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ ทักษะการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การทำงานร่วมกัน และความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากการเรียนการสอนยังเน้นการท่องจำมากกว่ากระบวนการคิด นอกจากนี้ โอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่อยากเรียนยังมีน้อย และแม้ครูบางคนจะถามความสนใจของนักเรียน แต่ก็ไม่ได้นำมาใช้จริงเพราะข้อจำกัดด้านหลักสูตร ส่วนกิจกรรมนอกห้องเรียนมีน้อยและไม่ต่อเนื่อง โดยส่วนใหญ่เป็นการทัศนศึกษาปีละครั้งและกิจกรรมลูกเสือ-เนตรนารี ทำให้นักเรียนขาดประสบการณ์จริงที่เชื่อมโยงกับการนำความรู้ไปใช้ในอนาคต

4.1) เนื้อหาที่เรียนตอบโจทย์ความต้องการหรือความสนใจของนักเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... เนื้อหาที่เรียนยังไม่ค่อยตอบโจทย์ความต้องการหรือความสนใจของเด็กเท่าไร ส่วนใหญ่เราสอนไปตามหลักสูตร ตามตำรา ไม่ค่อยมีการปรับให้เหมาะกับความสนใจของเด็ก ไม่ได้ปรึกษาเด็กว่าพวกเขาอยากเรียนอะไร นี่เป็นปัญหาและอยากแก้ไข ต้องเปลี่ยนหลักสูตร ต้องพัฒนาครู ต้องมีเวลา..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... เนื้อหาที่เรียนไม่ค่อยตอบโจทย์ความสนใจของเด็ก มีข้อจำกัดคือเรามีหลักสูตรที่ต้องสอน มีเนื้อหาที่ต้องครบ บางทีเนื้อหาที่เด็กสนใจ ไม่อยู่ในหลักสูตร หรือไม่มีเวลาที่จะสอน..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... เด็กบางคนไม่สนใจในเรื่องที่เรียน แต่ก็ต้องเรียน เพราะมันอยู่ในหลักสูตร การเชื่อมโยงกับชีวิตจริงก็มีน้อย ส่วนใหญ่เป็นทฤษฎี เด็กก็ไม่เห็นว่าจะเอาไปใช้อะไร ทำให้รู้สึกว่าการเรียนไม่มีความหมาย..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4.2) ทักษะที่นักเรียนได้รับการพัฒนาจากกิจกรรมการเรียนการสอน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... ทักษะทางวิชาการ เช่น การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ เด็กได้เรียนรู้ดี แต่ทักษะอื่นๆ อาจจะยังได้น้อย ทักษะความคิดสร้างสรรค์อันนี้ยังขาดมาก เพราะเรายึดติดกับตำรา ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้เด็กคิดสร้างสรรค์..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ทักษะการแก้ปัญหาที่มีพัฒนาบ้าง แต่ไม่มาก เพราะบางทีครูยังแก้ปัญหาให้เด็กมากกว่า ให้เด็กแก้เอง ทักษะการทำงานร่วมกัน เรามีกิจกรรมกลุ่มบ้าง แต่บางทีไม่ได้เรียนรู้จริงๆ เพราะเด็กเก่งทำคนเดียว เด็กอื่นนั่งดู..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ส่วนใหญ่เราโฟกัสที่การท่องจำ เด็กท่องคำศัพท์ สูตร ข้อมูล แต่ไม่ได้เรียนรู้ที่จะคิด ทักษะการแก้ปัญหา คุรุจัดการให้หมด เด็กไม่ได้เจอปัญหา ก็เลยไม่ได้ฝึกแก้ปัญหา..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4.3) เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่อยากเรียนหรือกิจกรรมที่

สนใจ

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... ปัญหา คือ แม้จะถามเด็ก แต่บางทีก็ไม่ได้นำมาใช้จริง ๆ เพราะเนื้อหาที่เด็กสนใจ อาจไม่อยู่ในหลักสูตร หรือไม่มีเวลา ก็เลยถามไปเฉย ๆ แต่ไม่ได้ทำตาม และเด็กบางคนก็ไม่กล้าพูด แม้จะเปิดโอกาส แต่เด็กก็เงียบ เพราะไม่มั่นใจ หรือกลัวว่าจะถูกตัดสิน..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... การสำรวจความสนใจก็มีบ้าง แต่ไม่ได้เป็นระบบ หรือทำแล้วก็ไม่ได้นำมาใช้จริงจัง..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... นักเรียนแทบจะไม่ได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ไม่รู้สึว่าการเรียนเป็นเรื่องของตัวเอง แต่เป็นสิ่งที่ถูกบังคับให้เรียน..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4.4) กิจกรรมนอกห้องเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... กิจกรรมนอกห้องเรียนมีการทัศนศึกษาปีละ 1 ครั้ง มีกิจกรรมชุมนุม แต่ตัวเลือกไม่เยอะ กิจกรรมบริการสังคมมีบ้าง แต่ไม่ได้เป็นระบบ ทำเป็นครั้งคราวเมื่อมีโอกาสหรือมีโครงการ..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... กิจกรรมนอกห้องเรียนของเราอย่างน้อย ควรมีมากขึ้น เด็กได้ประสบการณ์นอกห้องเรียน ได้เห็นสิ่งใหม่ ๆ บ้าง..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ส่วนใหญ่เด็ก ๆ ก็เรียนแต่ในห้องเรียน ไม่ได้มีประสบการณ์จริง เรียนแต่ทฤษฎี มีกิจกรรมบริการสังคมบ้าง ทำให้เด็กได้เรียนรู้การให้ การแบ่งปัน เห็นคุณค่าของตัวเอง..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4.5) สิ่งที่นักเรียนเรียนที่สามารถนำไปใช้ในอนาคตรหรือการทำงาน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... เด็กก็จำได้ว่าเรียนอะไร แต่ไม่รู้ว่าเอาไปใช้ทำอะไร การเชื่อมโยงกับชีวิตจริงก็มีบ้าง ส่วนใหญ่เป็นทฤษฎี..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... การเรียนรู้ของนักเรียนมีความเชื่อมโยงกับการนำไปใช้ในระดับปานกลาง โดยความรู้พื้นฐานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ แต่ทักษะที่ได้รับการพัฒนายังไม่ลึกซึ้งเพียงพอ เนื่องจากการเรียนการสอนยังเน้นเนื้อหามากกว่ากระบวนการคิด..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สิ่งที่นักเรียนเรียนมีทั้งส่วนที่นำไปใช้ได้และส่วนที่ยังนำไปใช้ได้จำกัด โดยเนื้อหาเชิงทฤษฎีและทักษะขั้นสูงยังขาดการเชื่อมโยงกับบริบทชีวิตจริง ส่งผลให้การนำไปประยุกต์ใช้ยังไม่เต็มศักยภาพ..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

5) ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลชนแดนมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในระดับดี บรรยากาศโดยรวมร่มรื่น สวยงาม มีพื้นที่สีเขียว ห้องเรียนได้รับการออกแบบให้เหมาะสมกับเด็ก มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทดี และมีมุมกิจกรรมหลากหลาย ในด้านแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนมีห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องดนตรี ห้องนาฏศิลป์ และสนามเด็กเล่นพร้อมอุปกรณ์หลากหลาย ซึ่งถือเป็นจุดแข็งที่สำคัญของโรงเรียน สำหรับการสอนและอุปกรณ์การเรียน มีความหลากหลายทั้งสื่อจริง สื่อ IT และอุปกรณ์ทดลอง แต่อุปกรณ์ดนตรี ศิลปะ และกีฬายังไม่ครบถ้วน และขาดระบบจัดเก็บและยืม-คืนสื่อที่เป็นระบบ ด้านสุขภาพของบุคลากรและนักเรียน โรงเรียนมีการดูแลสุขภาพเบื้องต้นแต่ยังขาดพยาบาลประจำ การดูแลสุขภาพจิตยังอยู่ในระดับจำกัดเนื่องจากครูมีภาระงานมาก และพบว่าบุคลากรบางส่วนมีความเครียดสูงถึงขั้นป่วยเป็นโรคซึมเศร้า

5.1) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ห้องเรียนและพื้นที่ต่างๆ ในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... บรรยากาศโดยรวม เรามีต้นไม้เยอะมาก มีสนามหญ้า เด็กๆ ได้วิ่งเล่น ผ่อนคลาย รู้สึกอบอุ่น ปลอดภัย ห้องเรียนเราออกแบบให้เหมาะกับเด็ก มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทดี มีมุมต่างๆ ให้เด็กเลือกทำกิจกรรม เช่น มุมอ่านหนังสือ มุมเล่น มุมสร้างสรรค์..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทดี มีพัดลม บางห้องมีแอร์ สนามเด็กเล่นเรามีอุปกรณ์หลากหลาย มีกล้องวงจรปิดทุกห้องเรียน..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สภาพแวดล้อมของเราเอื้อต่อการเรียนรู้ มีมุมเรียนรู้ อากาศถ่ายเท สนามเด็กเล่น มีอุปกรณ์หลากหลาย มีห้องสมุด มีกล้องวงจรปิด..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

5.2) แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... มีห้องสมุดที่กว้างขวาง สว่าง มีมุมอ่านหนังสือ มีห้องคอมพิวเตอร์ มีเครื่องเพียงพอ มีอินเทอร์เน็ตเร็ว มีห้องวิทยาศาสตร์ มีอุปกรณ์ทดลอง เด็กได้ลงมือทำจริง..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีห้องสมุด มีหนังสือนิทาน วารสาร บรรยากาศเงียบสงบ ห้องปฏิบัติการมีอุปกรณ์ทดลอง ห้องดนตรีมีเครื่องดนตรีแต่ไม่ครบทุกประเภท มีห้องนาฏศิลป์ มีสนามเด็กเล่น อุปกรณ์หลากหลาย..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีห้องสมุด หนังสือมีพอสมควร มีห้องปฏิบัติการ มีอุปกรณ์ทดลอง บางห้องเรียนมีการจัดมุมต่างๆ ..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

5.3) สื่อการสอนและอุปกรณ์การเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... มีสื่อที่หลากหลาย ทั้งสื่อจริง สื่อของเล่น บัตรคำ รูปภาพ มีอุปกรณ์ IT มีโปรเจคเตอร์ คอมพิวเตอร์ ครูสามารถใช้สื่อมัลติมีเดียได้ มีอุปกรณ์ทดลอง เด็กได้ลงมือทำจริง ส่วนอุปกรณ์ศิลปะ ดนตรี ก็หา ยังมีไม่ครบ..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีสื่อของจริงที่เด็กได้สัมผัส ของเล่นเพื่อการศึกษา บัตรคำ บัตรภาพ หนังสือนิทาน สื่อ IT โปรเจคเตอร์ คอมพิวเตอร์ มีอุปกรณ์ดนตรีบ้างแต่ไม่ครบ ส่วนใหญ่ครูทุกคนใช้สื่อ เด็กได้เรียนรู้จากสื่อที่หลากหลาย..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีสื่อสำเร็จและที่ครูทำเอง มีบชี้อวัสดุภาคเรียนละ 3,000 บาทต่อครู 1 คน ไม่มีห้องเก็บสื่อเฉพาะ เก็บในห้องเรียน ไม่มีระบบยืม-คืน ครูใช้ตามสะดวก..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

5.4) สุขภาพของบุคลากรและนักเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... สุขภาพนักเรียนพยายามดูแล แต่ไม่มีพยาบาลประจำ มีแต่ครูรับผิดชอบ เมื่อเด็กป่วยก็ปฐมพยาบาลเบื้องต้นแล้วโทรเรียกผู้ปกครอง สุขภาพบุคลากรบางคนสุขภาพดี บางคนเครียด ป่วยบ่อย มีตรวจสุขภาพประจำปี..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีครูรับผิดชอบงานอนามัยโรงเรียน มีตรวจสุขภาพปากและฟัน มีอาหารกลางวัน มีเวลาเล่น แต่ไม่ได้มีกิจกรรมออกกำลังกายเฉพาะ สุขภาพบุคลากรมีตรวจสุขภาพประจำปี ทำงานค่อนข้างหนัก เครียดบ้าง..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สภาพการทำงานมีงานหนักเป็นช่วงๆ ครูส่วนใหญ่มีสุขภาพกายและจิตที่ดี แต่ก็ยังมีบางคนที่เครียดและเป็นโรคซึมเศร้า ส่วนนักเรียนมีการดูแลสุขภาพ มีชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง บันทึกพัฒนาการ มีอาหารกลางวันและน้ำดื่มที่เพียงพอ..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลชนแดนมีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่พร้อมและเพียงพอ ทุกห้องเรียนมีโปรเจคเตอร์และ Wi-Fi ครูทุกคนมีคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กและเครื่องพิมพ์เป็นของตนเอง และมีการอบรมพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้กับครูอย่างสม่ำเสมอ ในด้านแอปพลิเคชันและเว็บไซต์ มีการนำเครื่องมือที่หลากหลายมาใช้ในการเรียนการสอน เช่น Kahoot, Google Classroom, YouTube, Canva และ Line สำหรับการสื่อสารกับผู้ปกครอง นอกจากนี้ยังมีการนำ AI เข้ามาสนับสนุนทั้งในการออกแบบแผนการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นการใช้อย่างมีวิจารณญาณ ผลของการใช้เทคโนโลยีส่งผลดีต่อความสนใจและการเรียนรู้ของนักเรียนอย่างชัดเจน แม้จะยังมีข้อจำกัดเรื่องอินเทอร์เน็ตขัดข้องเป็นครั้งคราว และต้องระวังปัญหาเด็กติดเกม ด้านงบประมาณสนับสนุนเทคโนโลยีมีความเพียงพอ และได้รับการบริหารจัดการอย่างคุ้มค่า

6.1) อุปกรณ์เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... เทคโนโลยีของเราพร้อมและทันสมัย มีคอมพิวเตอร์เพียงพอ เด็กได้ใช้เป็นประจำ ทุกห้องมีโปรเจคเตอร์ อินเทอร์เน็ตเสถียร ทุกห้องมี Wi-Fi เด็กค้นหาข้อมูลได้ตลอดเวลา ที่สำคัญคือเราฝึกให้ครูใช้เทคนิคนำมาพัฒนาการสอนได้..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีคอมพิวเตอร์เพียงพอ มีโปรเจคเตอร์ ทุกห้องมี Wi-Fi เด็กและครูใช้งานได้สะดวก การดูแลรักษามีระบบ มีการซ่อมถ้ามีอะไรเสีย ครูเราอบรมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ทำให้มีการจัดการเรียนการสอนที่น่าสนใจขึ้นมาก..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีคอมพิวเตอร์ มีโปรเจคเตอร์ มีอินเทอร์เน็ตที่เสถียร ครูทุกคนจะมีคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กและปริ้นเตอร์ ครูมีการอบรมพัฒนาการสอนอยู่เสมอ..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6.2) แอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์ที่ใช้ในการเรียนการสอน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... สำหรับการเรียนการสอน เราใช้หลายแอป Kahoot สำหรับทำแบบทดสอบแบบสนุก Google Classroom สำหรับมอบหมายงาน ส่งงาน ติดต่อกับผู้ปกครอง YouTube สำหรับคู่มือการเรียนรู้ และ Canva ทำโปสเตอร์ นำเสนอ ครูทุกคนใช้เป็น เพราะเราอบรมให้..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีแอปและเว็บไซต์หลากหลายมาก เช่น Kahoot ทำแบบทดสอบแบบเกม YouTube คู่มือการเรียนรู้ Google Classroom สำหรับมอบหมายงาน Canva ทำใบงาน โปสเตอร์ Google Drive เก็บไฟล์ แชร์ข้อมูล Line ติดต่อกับผู้ปกครอง และ Q-info ในการเช็คการมาเรียนของนักเรียน..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ใช้แอปและเว็บไซต์แต่ไม่เยอะ มี Line กลุ่มที่ครูใช้ติดต่อผู้ปกครอง และใช้แอปอื่นๆ เช่น Kahoot, Google Classroom มีอุปกรณ์เพียงพอ อินเทอร์เน็ต..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6.3) เทคโนโลยีหรือปัญญาประดิษฐ์ (AI)

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... เรื่อง AI นักเรียนรู้จักและใช้แล้ว เช่น ChatGPT สำหรับถามคำถาม อธิบายเนื้อหา Google Translate สำหรับแปลภาษา สำหรับครูใช้ AI ช่วยออกแบบแผนการสอน สร้างแบบทดสอบ หาไอเดียกิจกรรม..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... เราแนะนำให้เด็กใช้อย่างมีวิจารณญาณ ไม่ใช่แค่ใช้เป็นเครื่องมือช่วย สอนให้เด็กใช้เป็น เพราะอนาคตเด็กต้องใช้อยู่แล้ว..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... AI ส่วนใหญ่เด็กยังใช้อยู่บ้าง เช่น ChatGPT สอนให้ใช้อย่างมีวิจารณญาณ ไม่ใช่แค่คัดลอก แต่ใช้เป็นเครื่องมือช่วย ส่วนครูก็ใช้หลายโปรแกรม ช่วยหาไอเดีย นำมาสอนเด็ก..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6.4) การใช้เทคโนโลยีต่อการเรียนการสอน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... ด้านบวกที่เห็นชัดเจนคือเด็กสนใจมากขึ้น เด็กชอบเรียน เพราะมีภาพ มีเสียง มีสี เข้าใจง่ายขึ้น เรียนรู้ด้วยตนเอง เด็กค้นหาข้อมูลเอง ทักษะเพิ่มขึ้น ด้านที่ต้องระวังคือเด็กบางคนติดเกม ต้องควบคุม ต้องสอนให้รู้จักใช้อย่างปลอดภัย..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... เด็กสนใจ เพราะมีภาพ มีเสียง สี เข้าใจง่ายขึ้น เรียนรู้ด้วยตนเอง เด็กค้นหาเองสำรวจเอง มีทักษะเทคโนโลยี ทักษะค้นหาข้อมูล แต่ก็ต้องระวังเด็กบางคนอาจติดเกม ต้องควบคุม..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... การใช้เทคโนโลยีมีทั้งดีและข้อจำกัด ดีคือเด็กสนใจมากขึ้น เข้าใจง่ายขึ้น สนุก ข้อจำกัดคือเวลาใช้ก็มีปัญหาบ้าง อินเทอร์เน็ตหลุด เทคโนโลยีใช้ได้ แต่ต้องใช้ให้เหมาะสม..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6.5) การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... เราจัดสรรงบประมาณสำหรับซื้ออุปกรณ์ ซ่อมบำรุง จ่ายค่าอินเทอร์เน็ต เพียงพอ และเราบริหารจัดการดี ให้อุปกรณ์ที่ดีที่สุด เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรและนักเรียน..."

ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... จัดสรรงบประมาณสำหรับซื้อ ซ่อม จ่ายค่าเน็ต เพียงพอ..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สพฐ. ให้คอมพิวเตอร์ งบโรงเรียนมีโปรเจคเตอร์ มีงบจัดสรรไว้สำหรับซ่อมบำรุง ซื้อเพิ่มเพียงพอ ที่สำคัญคือเราบริหารจัดการ ใช้อย่างคุ้มค่า ไม่สิ้นเปลือง จัดสรรให้เหมาะสมทุกห้องได้ใช้..."

หัวหน้ากลุ่มงานโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 20 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.1.2 กลุ่มเป้าหมาย ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข จากการสัมภาษณ์ครู จำนวน 4 คนของโรงเรียนอนุบาลชนแดน ดังนี้

1) ภาควิชาครูช่วย

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านภาควิชาครูช่วย พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดนโดยรวมมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูล แลกเปลี่ยนเทคนิคการสอน และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ยังพบการแบ่งกลุ่มทำงานและความไม่สม่ำเสมอในการแบ่งงาน รวมถึงครูบางส่วนยังไม่กล้าปรึกษาผู้บริหารเมื่อมีปัญหา ในด้านความร่วมมือกับภายนอก โรงเรียนมีเครือข่ายที่หลากหลาย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคอาชีวศึกษา และองค์กรชุมชน แต่ความร่วมมือบางส่วนยังเป็นแบบทางเดียว ขาดการแลกเปลี่ยนสองทาง และการสนับสนุนที่ได้รับบางครั้งไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริง ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่าน PLC มีประโยชน์ในการพัฒนาทักษะการสอน แต่ยังมีข้อจำกัดเรื่องความต่อเนื่อง ความลึกซึ้งของการแลกเปลี่ยน และความกล้าในการเปิดเผยตัวเองของครูบางส่วน ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันมีความแตกต่างกันชัดเจนระหว่างครูที่กระตือรือร้นกับครูที่มองตนเองเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองยังไม่สม่ำเสมอ มักเป็นกลุ่มเดิมที่เข้าร่วม และการสื่อสารส่วนใหญ่ยังเป็นทางเดียว

1.1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมในโรงเรียนส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน นอกเหนือจากการทำงาน โดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูล การให้กำลังใจ การสร้างเสียงหัวเราะสร้างความสนุกสนาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ช่วยลดความเครียดจากการทำงาน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีความเชื่อมั่นว่าเพื่อนร่วมงานทุกคนมีเจตนาที่ดีในการพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ และได้รับคำแนะนำที่ดี การร่วมงานกันด้วยความเข้าใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เรามีความไว้วางใจและให้เกียรติกันในการทำงานร่วมกัน มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดใจในหลายโอกาส แต่ยังมี การแบ่งกลุ่มการทำงานเป็นกลุ่ม ๆ อยู่บ้าง

บางช่วงที่การสื่อสารหรือความเข้าใจระหว่างกันอาจไม่ตรงกัน ทำให้เกิดความลังเลในการไว้วางใจหรือไม่กล้าเสนอความคิดเห็นอย่างเต็มที่..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพพอสมควร แต่ก็ยังมีปัญหาบางอย่าง เช่น การแบ่งงานที่ไม่เท่ากัน บางคนทำงานมาก บางคนทำน้อย ครูบางคนก็ไม่กล้าไปปรึกษาผู้บริหาร กลัวว่าจะถูกมองว่าไม่มีความสามารถ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

1.2) การทำงานร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...โรงเรียนได้รับประโยชน์จากการเข้ารับการอบรมตามนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งจะช่วยให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมและก้าวหน้าทางวิชาชีพ รวมถึงได้รับความสนับสนุนจากภาคเอกชน เพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่าน เช่น การบริจาคหนังสือในห้องสมุดของโรงเรียน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีการใช้ช่องทางสื่อสาร เช่น กลุ่มไลน์ห้องเรียน เพจโรงเรียน เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและรับข้อเสนอแนะจากผู้ปกครองและชุมชน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...บางครั้งก็รู้สึกว่าการประชุมเหล่านี้เป็นเพียงการรับฟังนโยบายทางเดียว ไม่ค่อยได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือรับฟังปัญหาจากโรงเรียนอย่างจริงจัง การสนับสนุนและติดตามผลยังไม่ต่อเนื่องเท่าที่ควร..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... การตอบสนองจากผู้ปกครองบางครั้งก็ไม่ค่อยดีนัก หรือมีการตอบรับน้อย ทำให้รู้สึกว่าการสื่อสารเป็นทางเดียว ไม่ค่อยได้มีการแลกเปลี่ยนสองทางอย่างแท้จริง..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

1.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...มีการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ช่วยให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหา และผลงานความสำเร็จของตนได้อย่างเปิดเผย พัฒนาทักษะการสอนร่วมกันอย่างต่อเนื่อง..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การทำงานในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ทำให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ในเรื่องการจัดการชั้นเรียน เทคนิคการสอน ใบงาน สื่อการสอนที่หลากหลาย และเครื่องมือประเมิน พัฒนาการเด็กที่เหมาะสมกับบริบทโรงเรียน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีการจัดประชุม PLC อยู่เป็นประจำ แต่บางครั้งความต่อเนื่องไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีอยู่บ้าง แต่บางครั้งก็ไม่ค่อยลึกซึ้งหรือเปิดเผยมากนัก เพราะกลัวจะถูกวิพากษ์วิจารณ์..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การมีส่วนร่วมใน PLC มีอยู่และให้ประโยชน์ แต่ยังมีข้อจำกัดในเรื่องความต่อเนื่อง ความลึกซึ้งของการแลกเปลี่ยน ความกล้าในการเปิดเผยและรับฟังข้อเสนอแนะ ทำให้ประสิทธิภาพของ PLC ยังไม่เต็มศักยภาพเท่าที่ควรจะเป็น..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

1.4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นเจ้าของร่วมกันที่มีต่อโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... ข้าพเจ้าและเพื่อนร่วมงานทุกคนมีความรู้สึกร่วมกันว่าโรงเรียนอนุบาลชนแดนเป็นของทุกคน จึงต้องมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อผลลัพธ์ของผู้เรียนและชื่อเสียงของโรงเรียน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...รู้สึกพอสมควร เพราะอยู่มานาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความผูกพันมาก การทำงานของทุกคนในโรงเรียนมีความรักและมีความรับผิดชอบร่วมกันต่อนักเรียนและโรงเรียนเป็นอย่างดี ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีครูบางส่วนที่แสดงความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนอย่างชัดเจน มีความกระตือรือร้นในการเข้าร่วมกิจกรรม และยังมีครูอีกส่วนหนึ่งที่ยังคงมีระยะห่างกับโรงเรียน มองตนเองเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น บางคนอาจรู้สึกว่าคุณครูเองไม่ได้รับการรับฟัง ไม่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จึงไม่รู้สึกว่าโรงเรียนเป็นของตนเอง..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ควรเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นอย่างจริงจัง ให้ความสำคัญกับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นครูเก่าหรือครูใหม่ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ชื่นชมและให้กำลังใจกับคนที่มีส่วนร่วม..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

1.5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองหรือชุมชนในกิจกรรมของโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ทางโรงเรียนได้มีการจัดประชุมผู้ปกครองเพื่อเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็นและเสนอความคิดเห็น ในการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและความพร้อมของผู้ปกครองนักเรียนในแต่ละคน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...โรงเรียนได้จัดประชุมผู้ปกครองทุกระดับชั้นในช่วงต้นเทอม รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ปกครอง นำข้อมูลความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนมาปรับใช้ในการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่นและโรงเรียน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การเข้าร่วมประชุมของผู้ปกครองยังไม่สม่ำเสมอ มักจะเป็นผู้ปกครองกลุ่มเดิม ๆ ที่มาเป็นประจำ ขณะที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสนใจ บางครั้งก็มาน้อย หรือส่งตัวแทนมาแทน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ควรเพิ่มในเรื่องความสม่ำเสมอ และสร้างความเข้าใจบทบาทเกี่ยวกับความสำคัญของการมีส่วนร่วม..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2) การบริหารจัดการ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการพบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดนส่วนใหญ่มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียนในระดับที่ยอมรับได้ และรับรู้ว่าคุณฝ่ายมุ่งสู่ทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าการสื่อสารนโยบายบางครั้งไม่ชัดเจน หรือการตีความนโยบายแตกต่างกันในแต่ละบุคคล ทำให้การนำไปปฏิบัติไม่ได้เต็มประสิทธิภาพ ด้านบรรยากาศการทำงานเป็นทีม โรงเรียนมีวัฒนธรรมความร่วมมือและการแบ่งปันที่ดีในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่มีความสม่ำเสมอและความเหลื่อมล้ำในการช่วยเหลือกัน ในด้านแรงจูงใจ ครูส่วนใหญ่ได้รับกำลังใจจากการเห็นนักเรียนเติบโตและจากการได้รับการยอมรับ แต่การชื่นชมยังไม่ทั่วถึงและสม่ำเสมอ สำหรับการติดตามและประเมินผลมีหลายรูปแบบที่เป็นประโยชน์ แต่บางครั้งก็ก่อให้เกิดความกดดันจากเอกสารที่มากเกินไป และข้อเสนอแนะที่ได้รับบางครั้งไม่สอดคล้องกับบริบทจริงในห้องเรียน และในด้านการมีส่วนร่วมตัดสินใจ ครูส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเองเป็นเพียงผู้รับนโยบายมากกว่าผู้ร่วมกำหนดทิศทาง

2.1) เป้าหมายและทิศทางของโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ข้าพเจ้ามีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน ในการมุ่งพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน และข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณฝ่ายมุ่งสู่ทิศทางเดียวกันอย่างเข้มแข็ง โดยมีคณะผู้บริหารที่คอยกระตุ้นและถ่ายทอดนโยบายของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีความเข้าใจในเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน โดยได้นำนโยบายต่าง ๆ แจ้งให้ครูทราบในการจัดประชุม PLC แต่ละสัปดาห์ ทำให้คณะครูได้รับแนวทางการปฏิบัติงานในแนวทางเดียวกัน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ในบางประเด็นด้านการบริหารจัดการเชิงนโยบาย เช่น การวางแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว ข้าพเจ้ายังต้องศึกษาทำความเข้าใจเพิ่มเติม แม้อาจมีบางช่วงที่การสื่อสารหรือการตีความนโยบายยังไม่ตรงกันทั้งหมด แต่ก็ถือว่าเป็นบรรยากาศการทำงานที่ร่วมมือกันเป็นส่วนใหญ่..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ยังมีบางช่วงที่การสื่อสารหรือการตีความนโยบายยังไม่ตรงกันทั้งหมด บางนโยบายก็ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ ทำให้เกิดความสับสนหรือความไม่แน่ใจในการปฏิบัติบ้าง นอกจากนี้ บางครั้งนโยบายที่กำหนดมาก็อาจไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงในห้องเรียน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.2) บรรยากาศการทำงานเป็นทีม/การเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...มีวัฒนธรรมการช่วยเหลือแบบพี่น้อง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมโดยไม่ได้จำกัดเฉพาะวิชาของตนเอง ทำให้เกิดการช่วยเหลือและแลกเปลี่ยนทรัพยากรข้ามกลุ่มสาระ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ การแบ่งปัน และการเรียนรู้ร่วมกัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้ได้รับแรงกระตุ้นทั้งเชิงบวกอยู่เสมอ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...โรงเรียนมีการส่งเสริมการร่วมมือ ช่วยเหลือ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงานบ้าง แต่ก็ยังไม่ทั่วถึงหรือลึกซึ้งเท่าที่ควร บางครั้งก็ยังมีความรู้สึกไม่สบายใจหรือระแวงบางอย่างที่ทำให้การทำงานร่วมกันไม่ราบรื่นเท่าที่ควร..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน หากสามารถปรับปรุงในด้านความสม่ำเสมอ ความเท่าเทียม และสร้างแรงจูงใจที่หลากหลายและเป็นรูปธรรมมากขึ้น จะทำให้วัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็งขึ้น..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.3) กำลังใจหรือแรงจูงใจที่ได้รับจากโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการนำเทคนิคการสอนใหม่ๆ มาใช้ ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ความคิดเห็นของตนเองมีคุณค่าต่อการพัฒนาโรงเรียน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ได้รับคำชื่นชมและยกย่องจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ปกครอง เมื่อมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สร้างสรรค์ การยอมรับนี้ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...โรงเรียนมีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงศักยภาพ ได้รับการยอมรับในผลงานและความพยายามในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม ยังมีบางช่วงที่รู้สึกว่าการให้คำชื่นชมหรือการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานอาจยังไม่ทั่วถึงหรือสม่ำเสมอเท่าที่ควร..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...บางคนได้รับการชื่นชมบ่อย บางคนแทบไม่ได้รับเลย แม้จะทำงานหนักเท่ากัน ทำให้รู้สึกไม่เป็นธรรมและขาดแรงจูงใจบ้าง..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.4) การติดตามความก้าวหน้าหรือการประเมินผลของโรงเรียน ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลงานจากการประชุม PLC ทุกสัปดาห์ คณะผู้บริหารและคณะครูจะร่วมกันประเมินผลการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นการให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ ทำให้ได้รับทราบทั้งข้อบกพร่องในการสอนของตนเองและข้อเสนอแนะที่เป็นรูปธรรมจากทุกฝ่าย..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีวิธีการประเมินและมีการติดตามพอสมควร แต่ก็เป็นติดตามเชิงตรวจสอบ ผู้บริหารลงมาดู แล้วบอกแนวทางแก้ไข..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การประเมินมีมากเกินไป ต้องทำเอกสารเยอะ ทำให้เกิดความเครียดและความกดดัน ข้อเสนอแนะที่ได้รับก็มีทั้งที่เป็นประโยชน์และไม่ค่อยเป็นประโยชน์ บางอย่างก็ใช้ไม่ได้ เพราะไม่เหมาะกับบริบทของห้องเรียนจริงๆ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลงานการนิเทศในชั้นเรียนบ้าง แต่ยังไม่ต่อเนื่องหรือเป็นระบบเท่าที่ควร บางครั้งได้รับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ แต่บางครั้งก็ให้ข้อเสนอแนะที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงหรือยากต่อการนำไปใช้..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.5) การแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทุกคนในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...โอกาสแสดงความคิดเห็นพอมิบ้าง แต่ก็ไม่ค่อยได้ถูกนำไปใช้ ผู้บริหารถามความเห็นแต่สุดท้ายก็ตัดสินใจตามที่คิดเอาไว้แล้ว ทำให้รู้สึกว่าการถามความเห็นเป็นแค่พิธีการไม่จริงจัง..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ผู้บริหารจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจเองเป็นส่วนใหญ่ ครูจะเป็นผู้ฟังเป็นการบอกนโยบาย และลงสู่การปฏิบัติ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูที่ใกล้ชิดกับผู้บริหารจะมีโอกาสแสดงความคิดเห็นมากกว่า ส่วนครูรุ่นใหม่หรือครูที่ไม่ค่อยสนิทก็มักจะนั่งเงียบๆ ไม่ค่อยกล้าพูด ทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นแค่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนหรือการตัดสินใจ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่แท้จริงยังมีน้อยมาก ครูส่วนใหญ่เป็นผู้รับนโยบาย ผู้ปฏิบัติตามคำสั่ง ไม่ได้เป็นผู้ร่วมกำหนดนโยบายหรือร่วมตัดสินใจ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

3) กระบวนการเรียนรู้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านกระบวนการเรียนรู้ พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดนพยายามจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ทั้งการสอนแบบ Active Learning การสอนแบบโครงการ และการบูรณาการข้ามวิชา อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ จำนวน

นักเรียนที่มากทำให้ดูแลได้ไม่ทั่วถึง ภาระงานเอกสารที่มากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาเตรียมการสอนที่ดี และความแตกต่างด้านความสามารถของนักเรียนที่ต้องสอนพร้อมกัน ในด้านการกำหนดเป้าหมาย และนำเสนอผลงาน ครูบางส่วนส่งเสริมให้นักเรียนกำหนดเป้าหมายด้วยตนเองและสะท้อนผลการเรียนรู้ แต่บางส่วนยังคงเป็นผู้กำหนดทุกอย่างตามหลักสูตร ด้านการแก้ไขข้อผิดพลาด ครูส่วนใหญ่ใช้การพูดคุยและวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษ และในด้านการให้กำลังใจ ครูทุกคนพยายามสร้างแรงบันดาลใจผ่านการเชื่อมโยงเนื้อหาบทเรียนกับชีวิตจริง แต่ยังมีข้อจำกัดเรื่องเวลาและทรัพยากรที่ทำให้การให้กำลังใจยังไม่ทั่วถึง

3.1) การเรียนการสอนในห้องเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...พยายามทำให้ดีที่สุด แต่ก็มีข้อจำกัดเยอะ นักเรียนในห้องเยอะ 30 กว่าคน ดูแลไม่ทั่วถึง บางคนเก่ง บางคนอ่อน แต่ต้องสอนพร้อมกัน เวลาไม่พอ งานเอกสารเยอะ ไม่ค่อยมีเวลาเตรียมการสอนให้ดี..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีการสอนแบบ Active Learning โดยนำไปบูรณาการการสอนตามหน่วยการจัดประสบการณ์ มีการนำเทคนิคการสอนต่างๆ มาใช้ ได้แก่ การสอนแบบโครงการ (Project Approach) มีการจัดกิจกรรมและลงรูปการจัดกิจกรรมการสอนต่าง ๆ ในไลน์ห้องเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองทราบ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายบ้าง เช่น ค่ายสร้างสรรค์งานศิลปะและกิจกรรมกลุ่ม แลกเปลี่ยนความคิด อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในด้านเวลา ความพร้อมของครู และพฤติกรรมของนักเรียน ทำให้การจัดการเรียนการสอนยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...จัดกิจกรรมที่ให้ได้ลงมือทำจริง ได้คิด ได้แก้ปัญหาด้วยตัวเอง เช่น กิจกรรมการแก้ไขโจทย์ปัญหาคณิตศาสตร์จากสถานการณ์จริง นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมกลุ่มให้เด็กได้ทำงานร่วมกัน แต่บางกลุ่มก็มีปัญหา มีเด็กบางคนที่ไม่ยอมทำงาน ปลอบยให้เพื่อนทำคนเดียว..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

เรียน

3.2) กำหนดเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือนำเสนอผลงานในชั้น

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...เรื่องเป้าหมายก็บอกนักเรียน แต่นักเรียนน่าจะยังไม่ค่อยเข้าใจ เพราะอาจจะยังเด็กอยู่ ส่วนการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก็มีบ้าง แต่ไม่ได้เยอะ เพราะเวลาไม่พอ ต้องสอนให้ทัน หลักสูตร การนำเสนอผลงานก็มีบ้าง แต่ก็แค่ให้เด็กพูดหน้าชั้นเรียน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีการกำหนดเป้าหมายในรูปแบบที่เหมาะสมกับวัย มีการติดตามพัฒนาการของเด็กอย่างต่อเนื่องผ่านการสังเกต การบันทึกพฤติกรรม และแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) เพื่อดูพัฒนาการรายบุคคลในแต่ละด้าน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยเริ่มจากการให้ผู้เรียนร่วมกันวางแผนสิ่งที่อยากพัฒนา ให้ผู้เรียนเขียนเป้าหมายและแนวทางการฝึกฝนของตนเองในสมุดสะท้อนคิด เมื่อสิ้นกิจกรรมจะมีการสะท้อนผลการเรียนรู้ร่วมกัน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...กำหนดเป้าหมายของนักเรียนในรายวิชาที่ได้รับมอบหมายยังไม่มี สอนตามหลักสูตรของโรงเรียน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมีบ้างในบางเรื่อง การนำเสนอผลงานก็มีการสะท้อนผลลัพธ์จากการเรียน เช่น การทดสอบ รวมถึงการสะสมผลงานในสมุด ชิ้นงานต่าง ๆ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

3.3) กระบวนการแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในชั้นเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...เมื่อนักเรียนทำผิด ก็จะพูดคุย อธิบาย ให้นักเรียนเข้าใจ และให้โอกาสแก้ไข..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ถ้าเด็กทำผิด ก็แจ้งเหตุผลให้เด็กเข้าใจ มีการลงโทษ เช่น ให้นั่งคิด ให้ทำการบ้านเพิ่ม เพื่อให้เด็กนึกถึงข้อผิดพลาดของตนเองและแก้ไขต่อไป..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ผสมผสานหลักวินัยเชิงบวกโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมกำหนดกติกา ส่งเสริมความรับผิดชอบและการเคารพซึ่งกันและกัน ใช้วิธีชื่นชมและสะท้อนพฤติกรรมแทนการลงโทษ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูใช้การพูดคุย แนะนำ ชี้แนะแบบสร้างสรรค์ ใช้คำพูดและท่าทีที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และรับผิดชอบ เพื่อให้ให้นักเรียนเข้าใจผลของการกระทำของตนเองและปรับปรุงพฤติกรรมอย่างสมัครใจ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

3.4) วิธีการสนับสนุนและให้กำลังใจของครูที่มีต่อนักเรียน ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...สร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียนผ่านวิชาภาษาไทย โดยชี้ให้เห็นว่าทักษะการวิเคราะห์ การจับใจความ การมีวิจารณญาณ และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพเป็นทักษะสำคัญอันดับหนึ่งในทุกอาชีพที่ผู้เรียนใฝ่ฝัน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การสอนสร้างแรงบันดาลใจที่มีคุณค่าและมีความหมายให้กับเด็กปฐมวัย ผ่านการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การสอนเรื่องอาชีพในฝัน ซึ่งเปิดโอกาสให้ได้ๆ แสดงความคิดเห็นหรือบอกความฝันของตนเองได้ ครูเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ การเสริมแรงทางบวก ทำให้บรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนมีความสุข สนุกและปลอดภัย..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การสอนนาฏศิลป์และศิลปะมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและความงดงามของศิลปวัฒนธรรมไทย ผ่านการลงมือปฏิบัติจริงและการเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้นักเรียนรู้สึกภาคภูมิใจ สนุก และเห็นว่าศิลปะสื่อถึงความคิดและอารมณ์ของตนเองได้ ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มุ่งจัดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน เมื่อเด็กทำได้หรือพยายามทำ ก็จะชื่นชม ให้กำลังใจ ย้ำให้ ปรบมือให้ เพื่อให้เด็กรู้สึกภาคภูมิใจ แต่บางทีไม่สามารถจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงได้ทุกบทเรียน เพราะข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร การให้กำลังใจก็ไม่ได้ทั่วถึงเสมอไป เพราะเด็กในห้องเยอะ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4) การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดนส่วนใหญ่ยังต้องสอนตามหลักสูตรที่กำหนด ทำให้เนื้อหาที่เรียนยังไม่ตอบโจทย์ความสนใจของนักเรียนได้อย่างเต็มที่ แม้ครูบางส่วนจะพยายามปรับหลักสูตรให้เชื่อมโยงกับความสนใจของผู้เรียน เช่น การใช้โครงงานศิลปะหรือการเลือกหัวข้อที่นักเรียนสนใจ ในด้านทักษะที่พัฒนา โรงเรียนเน้นทักษะวิชาการเป็นหลัก ในขณะที่ทักษะอื่น ๆ เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหา ได้รับการพัฒนาในระดับที่ไม่สม่ำเสมอขึ้นอยู่กับแต่ละวิชา ในด้านการแสดงความคิดเห็น ครูบางท่านเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม แต่โดยรวมยังเป็นครูที่กำหนดเนื้อหาทั้งหมด สำหรับกิจกรรมนอกห้องเรียน ครูหลายท่านจัดกิจกรรมเสริมที่ช่วยพัฒนาความภาคภูมิใจและทักษะชีวิต แต่ยังขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากโรงเรียน และในด้านการนำความรู้ไปใช้ในอนาคต ครูพยายามออกแบบการสอนให้เชื่อมโยงกับชีวิตจริง แต่ยังมีส่วนที่นักเรียนไม่เห็นประโยชน์ชัดเจน

4.1) เนื้อหาที่เรียนตอบโจทย์ความต้องการหรือความสนใจของนักเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... เนื้อหาที่เรียนก็ตามหลักสูตรที่กำหนด อาจจะยังไม่ค่อยตอบโจทย์ความต้องการหรือความสนใจของนักเรียนเท่าไร เพราะต้องสอนตามที่กำหนด ถ้าไม่สอนก็จะไม่ทัน สอนเป็นทฤษฎีส่วนใหญ่..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning จัดให้เชื่อมโยงกับชีวิตจริง แต่ยังไม่แน่ใจว่าตอบโจทย์ความต้องการหรือความสนใจของนักเรียนหรือไม่..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ปรับหลักสูตรรายวิชานาฏศิลป์และศิลปะให้เชื่อมโยงกับความสนใจของผู้เรียน โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านโครงงานศิลปะและการแสดงร่วมสมัย ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เลือกแนวทางที่ตนถนัด..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีหน่วยการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงกับความสนใจของผู้เรียน โดยสำรวจความต้องการและความถนัดของนักเรียน แต่หน่วยการเรียนรู้ที่เรียนยังไม่ค่อยตอบโจทย์ความสนใจของเด็กเท่าไร เพราะอยู่ในหลักสูตร ส่วนใหญ่เป็นทฤษฎี..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4.2) ทักษะที่นักเรียนได้รับการพัฒนาจากกิจกรรมการเรียนการสอน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... ทักษะที่นักเรียนได้รับ ส่วนใหญ่ก็แค่ท่องจำ เขียน อ่าน มีได้พัฒนาทักษะอื่นบ้าง เช่น การคิด การแก้ปัญหา แต่ก็เน้นการสอนทฤษฎีเป็นส่วนใหญ่ เพราะต้องสอนเนื้อหาให้ทันตามหลักสูตร..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ทักษะที่เด็กได้รับการพัฒนามีทักษะการสื่อสาร ทักษะการแก้ปัญหา และทักษะความคิดสร้างสรรค์ แต่จะเน้นทักษะทางวิชาการ เช่น การอ่าน การเขียน การคิดคำนวณ เพราะเป็นจุดเน้นของโรงเรียนอนุบาลชนแดน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... เนื้อหาวิชานาฏศิลป์และศิลปะสามารถนำทักษะการแสดงไปใช้ในการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการนำเสนอในชีวิตจริงได้ นอกจากนี้ยังเชื่อมโยงกับสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การออกแบบทำรำร่วมสมัยที่สะท้อนประเด็นสังคมหรือสิ่งแวดล้อม..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...นักเรียนบางคนได้รับการพัฒนาทักษะได้ดี มีความมั่นใจ สามารถนำทักษะไปใช้ได้ แต่ยังมีอีกหลายคนที่ยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ หากมีการปรับปรุงในด้านการจัดสรรเวลาและการเพิ่มทรัพยากรการเรียนการสอน จะทำให้การพัฒนาทักษะมีประสิทธิภาพมากขึ้น..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4.3) เปิดโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่อยากเรียนหรือกิจกรรมที่สนใจผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... โอกาสในการแสดงความคิดเห็นของนักเรียนมีบ้าง ถ้านักเรียนว่าอยากเรียนอะไร สนใจอะไร แต่ก็ยังสอนตามแผน ตามหลักสูตรที่กำหนดมา เด็กก็เลยไม่ค่อยได้แสดงความคิดเห็น ครูเป็นคนกำหนด อยากให้นักเรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีกิจกรรมกลุ่ม เช่น การจัดกิจกรรมศิลปะสร้างสรรค์ การเล่นเกมบทบาทสมมติ การทดลองวิทยาศาสตร์ การสอนแบบโครงการ ทำให้เด็กปฐมวัยได้แสดงความคิดเห็นและช่วยเหลือเพื่อนในห้องเรียน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... กำหนดผลลัพธ์การเรียนรู้กับผู้เรียนโดยเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม เช่น การเลือกหัวข้อการแสดงหรือรูปแบบศิลปะที่สนใจ และร่วมกันกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของแต่ละคน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ส่วนใหญ่ครูเป็นคนกำหนดเนื้อหาทุกอย่าง กำหนดว่าจะเรียนอะไร ทำกิจกรรมอะไร เด็กก็ทำตาม การสำรวจความสนใจก็มีบ้าง แต่ไม่ได้นำมาใช้ทุกชั่วโมงเรียน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4.4) กิจกรรมนอกห้องเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... จัดกิจกรรมนอกหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงศักยภาพ เช่น กิจกรรมวันสุนทรภู่ กิจกรรมวันภาษาไทยแห่งชาติ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาทักษะทางด้านภาษาและเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... การเพิ่มกิจกรรมที่เน้นการสร้างคุณค่าในตนเอง เช่น กิจกรรมหนูเป็นเด็กดีมีจิตอาสา ช่วยกันทำความสะอาดห้องเรียน กิจกรรมการปลูกต้นไม้ กิจกรรมการประกอบอาหาร..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... กิจกรรมนอกหลักสูตร เช่น ชมรมศิลปะและนาฏศิลป์ โครงการสืบสานศิลปวัฒนธรรมไทย ช่วยให้นักเรียนรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง มีความกล้าแสดงออก และทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข แต่โดยรวมยังไม่ค่อยได้รับความสนับสนุนการจัดกิจกรรมดังกล่าวเท่าที่ควร..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ตอนนี้อย่างไม่มีกิจกรรมนอกหลักสูตร แต่อยากจัดกิจกรรม English Camp ให้นักเรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษในสถานการณ์จริงผ่านเกมและฐานกิจกรรมต่างๆ ช่วยให้นักเรียนกล้าแสดงออกและภูมิใจในความสามารถของตน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4.5) สิ่งที่นักเรียนเรียนที่สามารถนำไปใช้ในอนาคตหรือการทำงาน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... เนื้อหาภาษาไทยที่สอนออกแบบให้เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวัน เช่น การเขียนคำร้องขอความร่วมมือ หรือการเขียนอีเมลสอบถามข้อมูลไปยังหน่วยงานต่างๆ เพื่อฝึกการใช้ภาษาที่เป็นทางการตามสถานการณ์จริง..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... กิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยเป็นการปลูกฝังความรับผิดชอบและการอยู่ร่วมกันในสังคม กิจกรรมที่หลากหลายช่วยให้นักเรียนได้สำรวจความสนใจและความถนัด ได้ค้นพบตัวตนเอง..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน ((วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... นักเรียนเรียนรู้การแสดงพื้นบ้าน การแต่งกาย และดนตรีที่เกี่ยวข้องกับประเพณีในชุมชน เพื่อให้นักเรียนเข้าใจรากเหง้าวัฒนธรรมของตนเอง และสามารถนำทักษะการแสดงไปใช้ในการสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือการนำเสนอในชีวิตจริงได้..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สิ่งที่นักเรียนเรียนแล้วนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น การถามความชอบวิชา อาหาร เครื่องดื่ม การถามจำนวนสิ่งต่างๆ ใกล้ตัว หรือแม้กระทั่งการฝึกอ่านสิ่งใกล้ตัว ของขนม ฉลากขวดต่างๆ และยังมีส่วนที่นำไปใช้ไม่ได้อยู่บ้าง..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

5) ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนที่มีความร่มรื่น อบอุ่น ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ มีพื้นที่สีเขียว สนามเด็กเล่น และมุมกิจกรรมที่หลากหลายในห้องเรียน อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อจำกัดด้านความปลอดภัยเนื่องจากบุคคลภายนอกสามารถเข้าออกโรงเรียนได้ตลอดเวลา และยังขาดพื้นที่สร้างสรรค์เฉพาะทางสำหรับนักเรียนระดับสูง ในด้านสื่อการสอนและอุปกรณ์ โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม แต่งบประมาณด้านเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัลยังจำกัด และอุปกรณ์บางส่วนมีอายุการใช้งานนานจนไม่รองรับโปรแกรมทันสมัย ส่วนภาระงานเอกสารที่มากทำให้ครูมีเวลาพัฒนาสื่อการสอนน้อยลง ในด้านสุขภาพ ครูส่วนใหญ่มีสุขภาพกายที่ดี แต่ภาระงานเอกสารและงานนอกเวลาส่งผลต่อสุขภาพจิต ทั้งนี้ครูทุกคนพยายามดูแลสุขภาวะของนักเรียนอย่างใส่ใจ ทั้งการสร้างพื้นที่ปลอดภัยในห้องเรียน การสังเกตพฤติกรรม และการพูดคุยเพื่อช่วยจัดการความเครียด

5.1) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ห้องเรียนและพื้นที่ต่างๆ ในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... มีการจัดมุมต่างๆ ในห้องเรียนเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง พื้นที่ส่วนกลาง เช่น สนาม ลานละเล่น ที่มีความร่มรื่นและถูกใช้เป็นที่ในการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนได้ มีการดูแลความปลอดภัยของอาคารสถานที่โดยใช้กล้องวงจรปิด แต่บางห้องเรียนมีพัดลมที่ชำรุดอาจส่งผลกระทบต่อความสะดวกสบายในช่วงฤดูร้อน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีห้องเรียนธรรมชาติ สนามเด็กเล่น บ้านไม้ ลานทำกิจกรรม ที่มีความร่มรื่นและถูกใช้เป็นพื้นที่ในการจัดกิจกรรมนอกห้องเรียนได้เป็นอย่างดี มีกล้องวงจรปิดทุกจุดในโรงเรียน เพื่อดูแลความปลอดภัยให้แก่ครูและเด็กๆ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... รู้สึกว่าบรรยากาศในห้องเรียนและโรงเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้มาก มีความอบอุ่น เป็นมิตร ปลอดภัย สะดวกสบาย และช่วยสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สภาพแวดล้อมของโรงเรียนมีการจัดสรร แบ่งสัดส่วนดี ง่ายต่อการทำงาน แต่มีความเห็นว่าโรงเรียนเป็นพื้นที่ของชุมชน ทำให้บุคคลทั่วไปเข้าและออกโรงเรียนได้ตลอดเวลา ความปลอดภัยทางด้านต่างๆ อาจจะต้องมีการจัดการเพิ่มเติม ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

5.2) แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... ห้องเรียนส่วนใหญ่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับการจัดวางโต๊ะเก้าอี้เพื่อรองรับการทำกิจกรรมกลุ่มและการเรียนแบบร่วมมือได้ แต่พื้นที่สร้างสรรค์ยังขาดความยืดหยุ่นในการรองรับการทำโครงการนวัตกรรม การติดต่อสื่อดิจิทัล หรือการประชุมกลุ่มที่ต้องการความสะดวก..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ห้องเรียนได้รับการจัดแบ่งเป็นมุมประสบการณ์หลากหลาย เช่น มุมนิทาน มุมบทบาทสมมติ มุมบล็อก มุมธรรมชาติ มุมศิลปะ และมุมวิทยาศาสตร์ ครูสามารถปรับเปลี่ยนมุมได้ตามหน่วยการเรียนรู้และความสนใจของเด็ก..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... พื้นที่การเรียนรู้ต่างๆ มีเพียงพอต่อการเรียนรู้ตามระดับชั้นผู้เรียน มีพื้นที่สีเขียวที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศโดยรอบโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... พื้นที่ต่างๆ เพียงพอกับความต้องการนักเรียน ณ ปัจจุบัน สิ่งที่คุณคิดว่าควรพัฒนาคือ ถ้ามีความเป็นไปได้มีการสร้างโดมพื้นที่ลานกว้างและมีหลังคาให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมในฤดูฝน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

5.3) สื่อการสอนและอุปกรณ์การเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... มีการจัดซื้อหนังสือเรียนและอุปกรณ์เทคโนโลยีพื้นฐานเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน แต่งบประมาณที่ใช้ในการจัดซื้อเทคโนโลยีหรือสื่อการเรียนรู้อาจมีจำกัด อุปกรณ์ที่มีอยู่บางส่วนมีอายุการใช้งานนานทำให้ไม่สามารถรองรับการทำกิจกรรมที่ต้องใช้โปรแกรมที่ทันสมัยได้..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณตามความต้องการของเด็กปฐมวัย เช่น สนับสนุนงบประมาณในการซื้ออุปกรณ์การทำสื่อการสอน การซ่อมแซมห้องเรียนให้น่าอยู่และมีสภาพปลอดภัย..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สื่อการเรียนรู้อย่างเพียงพอ ช่วยให้การจัดกิจกรรมดำเนินได้ต่อเนื่องและมีคุณภาพ แต่อุปสรรคคือทรัพยากรบางส่วนยังไม่ครบถ้วนและงบประมาณจำกัด ทำให้ต้องปรับใช้ตามความเหมาะสม..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การจัดสรรทรัพยากรสื่อการเรียนรู้และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง นักเรียนได้รับโอกาสฝึกทักษะหลากหลาย ครูสามารถจัดกิจกรรมได้ตรงตามเป้าหมาย และเกิดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างแท้จริง..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

5.4) สุขภาพของบุคลากรและนักเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... สุขภาวะในการทำงานด้านร่างกายและจิตใจมีความสมดุล แต่บางช่วงของการประเมินหรือการจัดทำเอกสาร ก็อาจทำให้มีการทำงานล่วงเวลา สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้กับผู้เรียนโดยการพูดคุยสั้น ๆ เกี่ยวกับเรื่องที่กำลังกังวล และการสอนทักษะการจัดการอารมณ์จากการเขียนบันทึกความรู้สึก..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... บางช่วงอาจมีงานต่างๆ นอกเหนือจากงานสอน ทำให้ต้องทำงานนอกเวลา ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน มีการดูแลสุขภาพทางจิตและช่วยจัดการความเครียดของเด็กปฐมวัย โดยการสังเกตและพูดคุยรายบุคคล สร้างพื้นที่ปลอดภัยและบรรยากาศในห้องเรียนที่มีความสุข สนุกสนาน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... รู้สึกว่ามีความสมดุลในระดับที่ดี โรงเรียนสนับสนุนให้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ แต่ยังมีบางด้านที่สามารถพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นได้ โดยเฉพาะในเรื่องการยอมรับและการสนับสนุนอย่างต่อเนื่องจากทุกฝ่ายในองค์กร ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สุขภาพของบุคลากรทางด้านร่างกายสุขภาพแข็งแรง ส่วนทางด้านจิตใจทุกคนมีปัญหาอยู่ที่การจัดการกับสิ่งต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม ควรเคารพซึ่งกันและกัน ส่วนผู้เรียนมีการสังเกตพฤติกรรม การซักถามถึงปัญหา และให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดนมองว่าโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีของโรงเรียนอยู่ในระดับที่ใช้งานได้ดี มีคอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ และ Wi-Fi ครอบคลุมทุกห้องเรียน แต่ยังพบปัญหาความเร็วและเสถียรภาพของอินเทอร์เน็ตเมื่อมีการใช้งานพร้อมกันหลายห้อง และโรงเรียนไม่มีฝ่าย ICT โดยเฉพาะ มีเพียงครูที่รับผิดชอบดูแลระบบ ในด้านแอปพลิเคชันและเว็บไซต์ ครูแต่ละท่านใช้เครื่องมือดิจิทัลที่แตกต่างกันตามบริบทของวิชาที่สอน ทั้ง Google Classroom, Line, YouTube, e-learning และ Google Form สำหรับ AI ครูทุกคนเริ่มนำมาใช้ใน

การออกแบบสื่อการสอนและการวางแผนบทเรียน ส่วนนักเรียนระดับสูงเริ่มใช้ AI เพื่อค้นคว้าและสร้างสรรค์ผลงาน ยกเว้นระดับปฐมวัยที่ยังไม่มีการนำ AI มาใช้กับผู้เรียน โดยรวมเทคโนโลยีช่วยขยายพื้นที่การเรียนรู้นอกห้องเรียน เพิ่มความยืดหยุ่นด้านเวลา และช่วยให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ของบุตรหลานได้ดียิ่งขึ้น

6.1) อุปกรณ์เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... การใช้เทคโนโลยีช่วยให้กระบวนการเรียนรู้มีความยืดหยุ่น ทำให้ผู้เรียนที่มีความแตกต่างกันสามารถเลือกเรียนรู้ได้ตามความเหมาะสม แต่ความเร็วและความเสถียรของสัญญาณอินเทอร์เน็ตมักเป็นปัญหา โดยเฉพาะเมื่อมีการใช้งานพร้อมกันหลายห้องเรียน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีคอมพิวเตอร์เพียงพอ ทุกห้องมี Wi-Fi เด็กและครูใช้งานได้ แต่โรงเรียนไม่มีฝ่าย ICT มีเพียงครูคอยดูแลและบำรุงรักษาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และระบบต่างๆ ของโรงเรียน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... อุปกรณ์เทคโนโลยีช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ศิลปะและนาฏศิลป์ผ่านสื่อดิจิทัล วิดีโอ และแพลตฟอร์มออนไลน์ได้ทุกที่ทุกเวลา คุณภาพของอินเทอร์เน็ตของโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างดี สามารถรองรับการสื่อสารการเรียนการสอนได้..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีมาช่วยขยายพื้นที่การเรียนรู้นอกห้องเรียน เช่น การใช้ Google Classroom, Line กลุ่มเรียน, YouTube เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา คุณภาพอินเทอร์เน็ต (Wi-Fi) บริเวณอาคารเรียนใช้ได้เป็นอย่างดี อาจมีติดขัดเนื่องด้วยสภาพอากาศ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6.2) แอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์ที่ใช้ในการเรียนการสอน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... ใช้แอปพลิเคชัน Google Classroom, Line, Facebook, Google Form ตัวอย่างเช่น การทำแบบสอบถามจาก Google Form เพื่อดึงข้อมูลคะแนนออกมา ณ เวลานั้น หรือการ ทบทวนความรู้โดยใช้ Google Classroom..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีการใช้ Line ในการแจ้งข่าวสารและการเรียนจัดการเรียนการสอนให้ผู้ปกครองทราบ ทุกวัน รวมทั้งใช้เป็นช่องทางในการส่งการบ้าน คลิปการอ่านของเด็ก ๆ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ใช้แอปพลิเคชัน e-learning มอบหมายงาน ส่งใบงาน และติดตามความก้าวหน้าของ นักเรียนแบบเรียลไทม์ เช่น ให้นักเรียนส่งคลิปการแสดง ทำให้ประเมินผลและให้ ข้อเสนอแนะได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... การใช้ Google Classroom, Line กลุ่มเรียน, YouTube เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ ได้ทุกที่ทุกเวลา..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6.3) เทคโนโลยีหรือปัญญาประดิษฐ์ (AI)

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... ผู้เรียนใช้ AI ช่วยถอดความหรือสรุปเนื้อหาต่างๆ เช่น คำศัพท์โบราณในวรรณคดี หรือ การตัดต่อ ทำกราฟฟิกโดยใช้ Canva, CapCut หรือ Inshot เช่น การทำป้ายโฆษณาสินค้า การทำแผนผังความคิดเพื่อสรุปองค์ความรู้ในหน่วยการเรียนรู้ นั้น ๆ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ในระดับชั้นปฐมวัย ผู้เรียนไม่มีการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีเพียงครูผู้สอนใช้ Canva, CapCut ในการสร้างสื่อและเกมการศึกษา และมีการใช้ ChatGPT, Gemini ในการค้นคว้า ข้อมูลต่างๆ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ผู้เรียนรายวิชานาฏศิลป์และศิลปะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ในการค้นคว้าแรงบันดาลใจและวิเคราะห์รูปแบบการแสดง รวมถึงใช้โปรแกรมสร้างภาพหรือวิดีโอด้วย AI เพื่อออกแบบเครื่องแต่งกาย ฉาก และท่าทางการแสดง ..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สำหรับวิชาภาษาอังกฤษใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) นักเรียนสามารถฝึกฝนสนทนา หรือฟัง คำศัพท์จากเจ้าของภาษาได้..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6.4) การใช้เทคโนโลยีต่อการเรียนการสอน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลออนไลน์ได้ตลอดเวลา ทำให้การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่หนังสือเรียนและห้องเรียน ข้าพเจ้ายังสามารถอัปโหลดข้อมูลการเรียนการสอนลงในแพลตฟอร์มออนไลน์เพื่อให้นักเรียนสามารถเข้าไปเรียนรู้และทบทวนความรู้ย้อนหลังได้..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... เทคโนโลยีทำลายกำแพงของห้องเรียนและข้อจำกัดทางกายภาพ ทำให้การศึกษาเข้าถึงได้ง่ายขึ้น เพิ่มทางเลือกในการเข้าถึงเนื้อหาที่หลากหลาย เทคโนโลยีช่วยให้ผู้ปกครองร่วมเรียนรู้กับเด็กๆ ได้ที่บ้าน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... เทคโนโลยีช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ศิลปะและนาฏศิลป์ผ่านสื่อดิจิทัล วิดีโอ เพิ่มความเข้าใจและแรงบันดาลใจในการเรียน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... โรงเรียนได้นำเทคโนโลยีมาช่วยขยายพื้นที่การเรียนรู้นอกห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา นักเรียนสามารถทบทวนบทเรียนย้อนหลัง ค้นคว้าเพิ่มเติม และส่งงานออนไลน์ได้ตามความสะดวก..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6.5) การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... ข้อมูลจากการวิเคราะห์ผู้เรียนและการสังเกตพฤติกรรมจะถูกนำมาพิจารณาในการจัดซื้อ นำเสนอในที่ประชุม เพื่อจัดลำดับความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณในการจัดหาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีจากโรงเรียนมีในตึกให้คณะครู มีโปรเจกเตอร์ในห้องเรียน จัดอบรมและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนการสอน (Digital Literacy)..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... โรงเรียนสนับสนุนด้วยการจัดหาสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี และระบบออนไลน์ที่เอื้อต่อการเรียนทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างต่อเนื่อง..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... โรงเรียนสนับสนุนให้ครูออกแบบการเรียนรู้ที่ผสมผสานระหว่างการเรียนในชั้น (On-site) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในด้าน IT นอกจากนี้ โรงเรียนยังจัดสรรอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้รูปแบบผสมผสาน..."

ครูโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 21 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.1.3 กลุ่มเป้าหมาย นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน

การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข จากการสัมภาษณ์นักเรียน จำนวน 6 คนของโรงเรียนอนุบาลชนแดน ดังนี้

1) ภาควิชาเครือข่าย

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านภาควิชาเครือข่ายพบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดนส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนและครู รู้สึกสบายใจในการเรียนและสามารถขอความช่วยเหลือได้ทั้งจากเพื่อนและครู แม้จะมีการทะเลาะกันบ้างแต่ก็สามารถคืนดีกันได้ ในด้านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก นักเรียนส่วนใหญ่ไม่ค่อยรับรู้ถึงความร่วมมือดังกล่าว เห็นเพียงกิจกรรมที่มีผู้ปกครองมาร่วม หรือหน่วยงานในชุมชนมาให้

ความรู้ปีละครั้งเท่านั้น ในด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครู นักเรียนสังเกตเห็นครูประชุมและพูดคุยกัน อยู่เสมอ ทั้งหลังเลิกเรียนและช่วงพักกลางวัน และรับรู้ถึงการประชุม PLC แม้จะไม่เข้าใจรายละเอียด ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง นักเรียนทุกคนรักและผูกพันกับโรงเรียนเพราะมีเพื่อน มีกิจกรรมที่สนุก และได้รับการดูแลจากครู สำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง นักเรียนมีความเห็น แตกต่างกัน บางคนผู้ปกครองมาร่วมกิจกรรมสม่ำเสมอ แต่บางคนผู้ปกครองแทบไม่เข้าร่วมเลย

1.1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...รู้สึกที่เพื่อนๆ ใจดี เล่นด้วยกันทุกวัน บางทีก็มีทะเลาะ แต่ก็กลับมาขอโทษกัน ครูประจำชั้นใจดี อธิบายดี ทำให้รู้สึกสบายใจเวลาคุยกับครู..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...รู้สึกโอเค เพื่อนช่วยเหลือกันเวลาทำงานคู่ รู้สึกสบายใจเวลาอยู่ในห้อง ครูบางคนดูเข้มงวด แต่ก็ตั้งใจสอน คุยได้เวลามีปัญหา..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...โดยรวมดี มีเพื่อนสนิทหลายคน เวลาไม่เข้าใจบทเรียน เพื่อนช่วยอธิบายให้ รู้สึกว่าเข้าใจ ครูได้ ครูรับฟังเมื่อมีเรื่องไม่สบายใจ รู้สึกอุ่นใจ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือน พฤศจิกายน 2568)

"...ผมรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ไม่ค่อยมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อน ความสัมพันธ์กับครูถือว่าดี ครูเข้าใจวัยรุ่น พูดคุยได้สบาย ๆ ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือน พฤศจิกายน 2568)

"...หนูรู้สึกเป็นส่วนสำคัญของงานกลุ่ม เพื่อนๆ ก็ให้ความช่วยเหลือกัน ครูถือว่าดี มีเมตตา ต่อหนูมาก ครูเข้าใจนักเรียนว่าแต่ละคนต่างกัน ปรึกษาได้สบายใจ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือน พฤศจิกายน 2568)

"...รู้สึกสนุกในการเรียนกับเพื่อนๆ เวลาทำงานร่วมกันก็มักจะช่วยเหลือแบ่งปันความรู้กัน ส่วนคุณครูก็ใจดี อาจจะมิดูบ้าง แต่ก็เข้าใจได้ว่าครูไม่ได้ด่าด้วยอารมณ์..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือน พฤศจิกายน 2568)

1.2) การทำงานร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก
ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ไม่ค่อยรู้ เห็นแต่กิจกรรมในโรงเรียนที่มีผู้ปกครองมาร่วม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ไม่แน่ใจ ยังไม่เคยเห็นหน่วยงานข้างนอกมาทำกิจกรรมกับโรงเรียน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เคยเห็นมาบ้าง แต่ไม่ค่อย แต่เมื่อได้ทำกิจกรรมรู้สึกสนุกดีเพราะได้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... แทบไม่มี ส่วนใหญ่ครูในโรงเรียนเป็นคนจัดกิจกรรมเอง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ไม่ค่อยมี เท่าที่จำได้จะมีปีละครั้งหรือสองปีครั้ง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีบ้างแต่ค่อนข้างน้อย เช่น อบต.มาให้ความรู้เรื่องยาเสพติดปีละครั้ง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

1.3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...เคยเห็น ครูช่วยกันจัดทำกิจกรรมต่างๆ เวลาว่างของโรงเรียน เช่น วันสำคัญ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เคยเห็น ครูช่วยเหลืองานกัน พูดคุยกันเรื่องนักเรียน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูประชุมกันหลังเลิกเรียน บางครั้งเห็นครูคุยกันตอนพักกลางวัน แลกเปลี่ยนเอกสารการ
สอนกัน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เห็นครูนั่งคุยกันที่โต๊ะหน้าห้องครู มีเอกสารและคอมพิวเตอร์เยอะเยอะ ครูบอกว่ากำลัง
วางแผนการงานร่วมกัน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีการประชุม PLC ที่ครูช่วงชั้นเดียวกันมาคุยกัน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีการประชุมแลกเปลี่ยนกันเป็นประจำ ที่ครูช่วงชั้นที่ 3 จะประชุมทุกวันพุธหลัง
เลิกเรียน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

1.4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นเจ้าของร่วมกันที่มีต่อโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งเพราะได้ร่วมกิจกรรมกับโรงเรียน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รักโรงเรียน เพราะได้เรียนรู้และได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม
ต่าง ๆ ของโรงเรียน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน เพราะเริ่มเรียนที่นี่นาน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...รักโรงเรียนนี้ เพราะว่ามีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ มีคุณครูและเพื่อนๆ ที่แสนน่ารักทุกคน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...รู้สึกตัวตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน รักโรงเรียน เพราะมีเพื่อนเยอะมีความสุข..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เพราะมีเพื่อนที่ดี ได้อยู่ร่วมกัน รักโรงเรียนแห่งนี้ มีกิจกรรมที่สนุก..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

1.5) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองหรือชุมชนในกิจกรรมของโรงเรียน

ผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...รู้สึกดีใจที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ผู้ปกครองไม่เคยมีส่วนร่วม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ผู้ปกครองไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของทางโรงเรียน เช่น งานวันสำคัญ ประชุมผู้ปกครอง ร่วมทำกระทงไปให้กับทางวัด..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีส่วนร่วม เช่น งานกีฬา งานวันเด็ก งานประชุมผู้ปกครอง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ผู้ปกครองมาร่วมงานต่างๆ ของทางโรงเรียน รู้สึกดีใจที่คนไว้วางใจมาร่วมงานของโรงเรียน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2) การบริหารจัดการ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการบริหารจัดการพบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดนมีความคาดหวังต่อโรงเรียนในเชิงบวก โดยอยากให้โรงเรียนพัฒนาทักษะการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี และเพิ่มกิจกรรม STEM มากขึ้น รวมถึงต้องการให้มีการเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น ด้านบรรยากาศการทำงานเป็นทีม นักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกสนุกกับการทำงานกลุ่ม แต่ยังพบปัญหาบางคนไม่รับผิดชอบงาน ทำให้

คนอื่นต้องรับภาระแทน ในด้านแรงจูงใจ นักเรียนได้รับกำลังใจจากครูที่เชื่อมั่นในตัวพวกเขา จากกิจกรรมที่ตรงกับความสนใจ และจากความฝันที่อยากบรรลุในอนาคต ด้านการติดตามประเมินผล นักเรียนรับรู้ถึงระบบการประเมินที่หลากหลายและต่อเนื่อง และในด้านการแสดงความคิดเห็น นักเรียนบางคนกล้าแสดงออกอย่างอิสระ แต่บางคนยังไม่กล้าเพราะกลัวผิดหรือแตกต่างจากคนอื่น

2.1) เป้าหมายและทิศทางของโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... อยากให้โรงเรียนเรามีคนเก่ง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...อยากให้มีความก้าวหน้าทางการเรียนมากขึ้น..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การใช้เทคโนโลยีและมีจิตสำนึกที่ดี อยากเห็นการพัฒนาวิธีการสอน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การเปิดโอกาสให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้เรียนรู้ได้ดีขึ้น..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... อยากให้กิจกรรมที่โรงเรียนจัดกิจกรรม STEM ขึ้นอีก..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...สร้างคนเก่ง ทั้งสติปัญญาและเป็นคนดี เป้าหมายไม่ได้เน้นแค่ผลการเรียน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.2) บรรยากาศการทำงานเป็นทีม/การเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... รู้สึกสนุก เพราะได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนๆ ได้คุยกันเยอะ บางทีถ้าเราไม่รู้ เพื่อนก็จะช่วยบอก..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ช่วยกันคิด แต่บางทีก็มีการทะเลาะกันนิดหน่อย เพราะแต่ละคนอยากทำตามความคิดของตัวเอง สุดท้ายต้องโหวตกันว่าจะทำแบบไหน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ส่วนใหญ่ช่วยกันทำ แต่บางกลุ่มก็มีปัญหา เช่น มีคนไม่ค่อยรับผิดชอบ หรือทำงานส่งช้า ทำให้คนอื่นต้องช่วยทำแทน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ค่อนข้างคึกคัก มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเยอะ บางทีก็มีการถกเถียงกัน แต่ก็เป็นไปในทางที่ดี ครูจะคอยดูแลไม่ให้ทะเลาะกัน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ค่อนข้างบ่อย เกือบทุกวิชาที่ไม่ใช่วิชาสอบก็จะมีให้ทำงานกลุ่ม สัปดาห์ละ 1-2 ครั้งประมาณนั้น..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม เพราะถ้าเราไม่ทำงานส่วนของเรา จะส่งผลกระทบต่อเพื่อนทั้งทีม มีการสื่อสารที่ดีขึ้น รู้จักการประนีประนอม การบริหารเวลา..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.3) กำลังใจหรือแรงจูงใจที่ได้รับจากโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... มีเพื่อนเล่นด้วย แล้วก็มีครูที่น่ารัก สอนสนุก บางทีครูก็ชมเราเวลาเราทำอะไรได้ดี ทำให้รู้สึกดีใจ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...อยากทำให้พ่อแม่ภูมิใจ แล้วครูก็บอกว่าถ้าเราเรียนเก่งจะมีอนาคตที่ดี ได้ทำในสิ่งที่เราชอบ เลยพยายามเรียนให้ดีที่สุด..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...หนูชอบรำ คุรุนาฏศิลป์ส่งแข่งขัน แล้วก็ให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาฝีมือ ทำให้รู้สึกว่าคุณเชื่อในตัวเรา..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...แรงจูงใจหลักคือความฝันที่อยากเป็นวิศวกร โรงเรียนมีการแข่งขัน STEM ที่ให้ได้ลงมือทำจริง ได้เรียนรู้สิ่งที่ชอบ มันทำให้รู้สึกว่ามาโรงเรียนไม่ได้แค่เรียนหนังสือ แต่ได้เตรียมตัวสู่ออนาคต..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมหลากหลาย มีบรรยากาศที่ครูกับนักเรียนสนิทสนมกัน ทำให้กล้าถามเวลามีปัญหา..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...กำลังใจที่ยิ่งใหญ่ที่สุดคือความเชื่อมั่นที่ครูมีต่อผม ครูทุกคนบอกว่าเชื่อว่าเราจะสอบเข้าโรงเรียนที่ใฝ่ฝันได้ ให้คำปรึกษาเรื่องแนวทางการเลือกโรงเรียน มันทำให้รู้สึกว่าไม่ได้เดินไปคนเดียว..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.4) การติดตามความก้าวหน้าหรือการประเมินผลของโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ครูจะแจกใบคะแนนสอบให้ แล้วก็มีสมุดรายงานประจำตัวที่มีเกรดทุกวิชา พ่อแม่จะได้เซ็นชื่อทุกครั้ง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีสอบปลายภาค แล้วก็มีการเก็บคะแนนเก็บจากการบ้าน คะแนนความประพฤติ การส่งงานด้วย..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีระบบออนไลน์ พ่อแม่สามารถเข้าไปดูคะแนนสอบ การเข้าเรียน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีคะแนนแบ่งหลายส่วน เช่น คะแนนสอบย่อย กลางภาค ปลายภาค งานกลุ่ม รายงาน และพฤติกรรม แต่ละอย่างมีสัดส่วนคะแนนต่างกัน ต้องดูแลทุกส่วนให้ดี..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีคะแนนย่อย ๆ บ่อย ๆ ทำให้เราต้องตั้งใจเรียนสม่ำเสมอ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูติดตามเพื่อดูว่าเราพร้อมแค่ไหน ครูจะวิเคราะห์คะแนนแล้วบอกว่าเราเก่งวิชาไหน อ่อนวิชาไหน ควรเน้นอะไรเพิ่มเติม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

โรงเรียน 2.5) การแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทุกคนใน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...เป็นตัวของตัวเองได้ และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...รู้สึกดี เพราะได้แสดงความคิดเห็น..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... เป็นตัวของตัวเอง และแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...แสดงออกได้อย่างเปิดเผย..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเพราะกลัวว่าความคิดเห็นนั้นจะผิด..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ไม่ค่อยกล้าแสดงความคิดเห็น เพราะกลัวจะผิดหรือแตกต่างจากคนอื่น..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

3) กระบวนการเรียนรู้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านกระบวนการเรียนรู้ พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับการเรียนการสอนที่ครูจัดกิจกรรมหลากหลาย ทั้งเกม การทดลอง โครงงาน และกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ที่ได้ลงมือปฏิบัติจริง ในด้านการนำเสนอผลงาน นักเรียนรู้สึกว่าการนำเสนอหน้าชั้นช่วยพัฒนาความกล้าแสดงออกและทักษะการสื่อสาร แต่ก็มีนักเรียนบางส่วนที่ยังรู้สึกกดดันสำหรับกระบวนการแก้ไขข้อผิดพลาด นักเรียนรับรู้ว่าครูส่วนใหญ่ให้โอกาสอธิบายเหตุผลก่อนตัดสินและให้คำแนะนำสร้างสรรค์ โดยมีระบบโทษที่ชัดเจนและเพิ่มขึ้นตามความรุนแรงของปัญหา ในด้านการให้กำลังใจ ครูใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งการชม การให้รางวัล การมอบหมายงานสำคัญ และการพูดคุยแบบเพื่อน ซึ่งนักเรียนรู้สึกที่ครูเชื่อมั่นในตัวพวกเขา

3.1) การเรียนการสอนในห้องเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ครูให้เล่นเกมในห้องเรียน เช่น เกมผีถ้วยแก้วคำเป็น คำตาย สนุก ได้ช่วยกันเป็นกลุ่ม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูจัดกิจกรรมที่หลากหลาย มีกิจกรรมเกมการแข่งขัน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... การเล่นเกม และสื่อการเรียนรู้ต่างๆ ที่ครูจัดทำไว้ และการทำโครงงานต่างๆ ในการสอนของครู..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูจัดกิจกรรมที่หลากหลาย และให้นักเรียนมีส่วนร่วม เช่น การทดลอง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... กิจกรรมในรายวิชาศิลปะ ได้ลงมือปฏิบัติจริง สามารถสร้างสรรค์ความคิดของตนเอง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...กิจกรรมในรายวิชาวิทยาการคำนวณ เพราะได้ลงมือออกแบบผลงานในโปรแกรม Canva..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

ชั้นเรียน

3.2) กำหนดเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือนำเสนอผลงานใน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...มีการให้นำเสนอหน้าชั้นเรียน โดยให้เพื่อนๆ ทุกคนประเมินและให้คะแนนร่วมกัน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...วิธีนำเสนอผลงาน ได้ฝึกทักษะการนำเสนอและพูด..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีการนำเสนองานหน้าชั้นเรียน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การนำเสนองานหน้าชั้นเรียน ทำให้กล้าแสดงออกและมีความมั่นใจในตนเอง และมีการฝึกการใช้คำพูดที่เหมาะสม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ออกมานำเสนอหน้าห้องทำให้รู้เนื้อหาที่เรียนมากขึ้นแค่ไหน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีวิธีการประเมินตามสภาพจริง (แบบฝึกหัด) จะช่วยให้แสดงความสามารถมากที่สุด..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

3.3) กระบวนการแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในชั้นเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ครูจะถามก่อนว่าทำไมถึงทำอย่างนั้น แล้วก็อธิบายให้ฟังว่าทำไมมันไม่ถูกต้อง ครูไม่ได้ดุทันที แต่จะให้โอกาสเราอธิบายเหตุผล แล้วก็บอกว่าครั้งหน้าควรทำยังไง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ถ้าเป็นปัญหาเล็กน้อย ครูจะจัดการในห้องเรียนเลย แต่ถ้าเป็นปัญหาใหญ่ เช่น ทะเลาะกันรุนแรง หรือทำผิดซ้ำๆ ครูจะส่งเรื่องไปหัวหน้าช่วงชั้น อาจจะต้องเรียกผู้ปกครอง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ถ้าทำผิดจะมีโทษอย่างไร เช่น ถ้ามาสายต้องทำความดีชดเชย ถ้าไม่ส่งการบ้านก็จะถูกหักคะแนน แต่ถ้าทำผิดซ้ำ ๆ โทษก็จะหนักขึ้น..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ครูจะให้โอกาสก่อน ถ้าเป็นครั้งแรก ครูจะตักเตือนและให้คำแนะนำ แต่ถ้าทำผิดซ้ำแล้วซ้ำอีก ครูก็จะให้บทลงโทษ เช่น ให้ทำความสะอาดห้องเรียน หรือต้องพบผู้ปกครอง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีขั้นตอน ขั้นแรกครูจะตักเตือนและให้คำแนะนำ พร้อมทั้งบันทึกไว้ ถ้าทำซ้ำจะมีการปรับคะแนนความประพฤติ เรียกผู้ปกครอง กรณีร้ายแรงมาก อาจจะถูกพักการเรียน แต่ทุกครั้งโรงเรียนจะให้โอกาสปรับปรุงตัวเสมอ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... เคยมีปัญหาการกลั่นแกล้งกันในห้อง โรงเรียนไม่ได้แค่ลงโทษคนทำผิด ครูให้นักเรียนทั้งห้องได้รับฟัง และปัญหาหมด ทุกคนเข้าใจกันมากขึ้น..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

3.4) วิธีการสนับสนุนและให้กำลังใจของครูที่มีต่อนักเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ครูชมเราเวลาเราทำอะไรได้ดี บอกว่าเก่ง ทำได้ดีมาก ทำให้รู้สึกดีใจและอยากทำให้อีก..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ครูมีหลายวิธี ทั้งการชม การให้รางวัล แล้วก็พูดให้กำลังใจเสมอ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ครูจะมอบหมายงานสำคัญให้ทำ เช่น ให้เป็นหัวหน้ากลุ่ม ให้นำเสนอหน้าชั้น หรือเป็นตัวแทนห้องในกิจกรรมต่างๆ ครูบอกว่าเชื่อว่าเราทำได้..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูเป็นกันเองมากขึ้น พูดคุยแบบเพื่อน แต่ก็ยังเคารพกัน ครูจะไม่ใช้แค่คำชม แต่จะให้คำแนะนำที่ทำให้เราคิดได้..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ครูให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ ให้คำแนะนำ ให้กำลังใจเมื่อเครียด..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ครูดูแลด้านการเรียน ให้คำแนะนำเทคนิคการเรียน ส่วนด้านชีวิตส่วนตัว ครูที่ปรึกษาจะเรียกมาคุย ถามว่ามีปัญหาอะไรไหม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4) การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับบางวิชาที่ตรงกับความสนใจ เช่น ศิลปะ พลศึกษา และวิทยาศาสตร์ แต่ยังรู้สึกว่าหลักสูตรส่วนใหญ่เป็นแบบตายตัว มีเนื้อหาเยอะเกินไป และขาดการเชื่อมโยงกับชีวิตจริงในบางวิชา ทักษะที่นักเรียนรู้สึกว่าการพัฒนาได้ดีได้แก่ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ การทำงานกลุ่ม และทักษะชีวิตจากวิชาลูกเสือ แต่ทักษะด้านกีฬาบางคนรู้สึกว่าไม่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอ ในด้านการแสดงความคิดเห็น นักเรียนรู้สึกว่ายังมีช่องทางบ้างแต่เสียงของพวกเขามีน้ำหนักน้อย แม้จะมีสภานักเรียนแต่ก็ไม่ค่อยได้รับการตอบสนองที่ชัดเจน กิจกรรมนอกห้องเรียนนักเรียนบางคนไม่มีโอกาสได้เข้าร่วม และสิ่งที่นักเรียนเห็นว่าสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้มากที่สุดคือทักษะพื้นฐาน ได้แก่ การคำนวณ การอ่านเขียน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4.1) เนื้อหาที่เรียนตอบโจทย์ความต้องการหรือความสนใจของนักเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ชอบวิชาศิลปะ เพราะได้วาดรูป ระบายสี..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ตรงความต้องการ มีบางวิชาที่สนใจมาก เช่น พลศึกษาที่ได้เล่นกีฬา แต่บางวิชาสังคมที่เนื้อหาเยอะมาก..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีค่ะ แต่ก็ไม่ได้เยอะมาก โรงเรียนมีชุมนุมแต่มีแต่ชุมนุมเกี่ยวกับวิชาการ เช่น คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ตรงตามความต้องการพอสมควร แต่บางวิชาที่รู้สึกว่ายากเกินไป มีบางหัวข้อที่ไม่แน่ใจว่าจะเอาไปใช้ตอนไหน คิดว่าน่าจะลดปริมาณแล้วเพิ่มความลึก หรือให้เลือกเรียนตามความสนใจได้บ้าง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...สนใจด้านวิทยาศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ก็น่าสนใจดี แต่รู้สึกว่ายากต่อการเชื่อมโยงกับการใช้งานจริง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีบ้าง แต่ไม่มาก ส่วนใหญ่เป็นหลักสูตรตายตัวที่ทุกคนต้องเรียนเหมือนกัน อยากให้มีวิชาเลือกเสรีมากกว่านี้ ให้นักเรียนได้เรียนในสิ่งที่ตัวเองสนใจจริง ๆ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4.2) ทักษะที่นักเรียนได้รับการพัฒนาจากกิจกรรมการเรียนการสอน ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ได้เรียนคอมพิวเตอร์ ได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อน ๆ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การใช้คอมพิวเตอร์ในการพิมพ์สื่อสาร..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีการใช้ทักษะการทำงานกลุ่ม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ในการเรียนวิชาลูกเสือ-เนตรนารี ได้ใช้ทักษะชีวิตในการประกอบอาหาร การอยู่ร่วมกัน และความสามัคคี..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ทักษะที่ชอบคือทักษะด้านกีฬา เพราะมีความสามารถในด้านนี้ ทำให้ได้แสดงศักยภาพของตนเองออกมา ถึงแม้ว่าบางครั้งจะรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร ซ้อมน้อย..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... โรงเรียนสอนทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยเฉพาะการทำงานกลุ่ม ครูต้องสอนเสมอว่าการทำงานร่วมกันจะต้องมีการพูดคุยสื่อสาร แบ่งงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือกันงานถึงสำเร็จ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4.3) การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่อยากเรียนหรือกิจกรรมที่สนใจ ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...มีบ้าง เช่น ตอนจะจัดกิจกรรมวันเด็ก อยากมีกิจกรรมอะไร..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เคยถามบ้าง แต่ไม่บ่อยมาก บางทีครูถามว่าชอบกิจกรรมแบบไหน แล้วครูก็จะเอาไปปรับใช้บ้าง แต่ส่วนใหญ่แล้วครูจะเป็นคนกำหนดเอง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...บางทีครูถามในห้อง อยากให้มีช่องทางที่ชัดเจนกว่านี้ เช่น กล่องรับความคิดเห็น..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีสถานนักเรียน แต่ก็ไม่ได้รับฟังความต้องการของนักเรียน เสียงของนักเรียนมีน้ำหนักน้อยไป บางทีเสนอไปก็ไม่มีการตอบกลับหรือไม่มีการเปลี่ยนแปลง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีการรับฟังบ้าง แต่ไม่ได้มีน้ำหนักมากนัก บางทีก็รู้สึกถามเพราะต้องถาม แต่ไม่ได้นำไปปรับใช้จริง ๆ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... มีบางโอกาสที่ได้แสดงความคิดเห็น เช่น ผ่านแบบประเมิน หรือบางครั้งก็เปิดใจรับฟัง แต่โดยรวมแล้วรู้สึกการมีส่วนร่วมระหว่างครูกับนักเรียนยังไม่มาก..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4.4) กิจกรรมนอกห้องเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ยังไม่ได้เข้าร่วม ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เข้าร่วมศิลปะ เพราะได้ฝึกทักษะที่ชื่นชอบ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...อยากให้โรงเรียนเพิ่มกิจกรรมด้านการทำอาหาร ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...กิจกรรมการแข่งขันกีฬา เพราะทำให้รู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นตัวแทนของโรงเรียนแข่งเปตอง ช่วยพัฒนาความแม่นยำ ความอดทนในการแข่งขัน และความสามัคคีของทีม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ไม่มีโอกาสได้เข้าร่วม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ไม่มีโอกาสได้เข้าร่วม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

4.5) สิ่งที่นักเรียนเรียนที่สามารถนำไปใช้ในอนาคตหรือการทำงาน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... การบวกลบคูณหารใช้ได้เวลาซื้อของ การอ่านเขียนใช้ได้ตลอดเวลา ภาษาอังกฤษก็น่าจะใช้เวลาได้ขึ้น แต่บางเรื่องก็ยังไม่เข้าใจว่าจะเอาไปทำอะไร..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เรื่องส่วนประกอบของพืช ได้รู้ว่ามีอะไรบ้าง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...การทำงานกลุ่ม ได้เรียนรู้ว่าต้องรับฟังความคิดเห็นคนอื่น แบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...วิชาการงานอาชีพ เช่น การซ่อมแซมเสื้อผ้า ได้นำประโยชน์ไปใช้ในชีวิตจริง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... วิชาสังคมศึกษา เรื่องชีวิตมีค่า เพราะทำให้เรารู้ว่าการใช้ชีวิตต้องเห็นความสำคัญของแต่ละคนว่ามีสิทธิเท่าเทียมกัน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... เนื้อหาที่เรียนมีประโยชน์กับชีวิตจริง เช่น รายวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา เพราะได้ฝึกการเล่นกีฬา และนำความรู้ไปใช้ในการแข่งขันกีฬาได้..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

5) ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมโดยรวมของโรงเรียนที่สะอาดและปลอดภัย รู้สึกอยากเรียนเมื่ออยู่ในบรรยากาศที่ดี อย่างไรก็ตาม ยังพบข้อกังวลเรื่องความสะอาดและความปลอดภัยของห้องน้ำ และบางห้องเรียนมีพัดลมที่หมุนช้าทำให้รู้สึกร้อน ในด้านแหล่งเรียนรู้ นักเรียนเห็นว่าพื้นที่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้ พักผ่อน เล่นกีฬา และทำกิจกรรม แต่ต้องการให้มีการสร้างโดมสำหรับทำกิจกรรมในร่มเพิ่มเติม สื่อการสอนและอุปกรณ์การเรียนอยู่ในระดับที่เพียงพอ แต่นักเรียนบางส่วนต้องการการสนับสนุนจากผู้บริหารเพิ่มขึ้น ด้านสุขภาพ นักเรียนส่วนใหญ่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและได้รับการดูแลจากครูเป็นอย่างดี แต่มีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงอาหารกลางวันให้หลากหลายมากขึ้น

5.1) สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ห้องเรียนและพื้นที่ต่างๆ ในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... สะอาด ปลอดภัย..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...สะอาด สบายพอใช้ได้..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียนดีปานกลาง สะอาดนิดหน่อย ปลอดภัยมาก ๆ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...สะอาดปลอดภัยน่าอยู่ และอยากเรียนรู้ตลอดเวลา..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สภาพแวดล้อมห้องน้ำยังไม่สะอาด และรู้สึกกลัว ระวัง ไม่ปลอดภัยเวลาเข้า ห้องเรียน สะอาดสะดวกสบายกับการเรียน แต่มีพัดลมที่หมุนไม่เร็ว ทำให้รู้สึกร้อน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สภาพแวดล้อมในโรงเรียนและห้องเรียนสะอาดปลอดภัย ทำให้รู้สึกอยากเรียน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

5.2) แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... มีเพียงพอ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีแหล่งเรียนรู้พอประมาณ เช่น สนาม ห้องสมุด..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีแหล่งเรียนรู้ที่ให้เรียนรู้ พักผ่อน เล่นกีฬา และทำกิจกรรมต่าง ๆ เพียงพอ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้เพียงพอ ต่อการเรียนรู้..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... โรงเรียนมีพื้นที่ให้นักเรียนได้เรียนรู้ พักผ่อน เล่นกีฬา และทำกิจกรรมต่างๆ เพียงพอ อยากให้สร้างโดมสำหรับทำกิจกรรมในร่มและเข้าแถว..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... พื้นที่แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนน่าเรียนรู้ และใช้ทำกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเพียงพอ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

5.3) สื่อการสอนและอุปกรณ์การเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... มีเพียงพอ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีสื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์เพียงพอ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีอุปกรณ์กีฬา และมีคอมพิวเตอร์..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีสื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...โรงเรียนมีอุปกรณ์การเรียนที่เพียงพอ แต่อยากได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารด้วยอีก..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอและมีคุณภาพ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

5.4) สุขภาพของบุคลากรและนักเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... สุขภาพดี..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...สุขภาพดี แต่อยากปรับปรุงอาหารกลางวันให้หลากหลาย..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...สุขภาพดีปานกลาง อาหารกลางวันดีปานกลาง ไม่หลากหลาย..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...สุขภาพร่างกายแข็งแรง มีการตรวจฟัน ได้รับประทานอาหารทั้งอาหารหวานและอาหารคาว มีผลไม้ตามฤดูกาล..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...สุขภาพร่างกายแข็งแรง ครูดูแลดี..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... สุขภาพร่างกายแข็งแรง อาหารกลางวันมีความสะอาด หลากหลาย และเพียงพอ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดนมีความเห็นเกี่ยวกับอุปกรณ์เทคโนโลยีไม่ตรงกัน บางคนเห็นว่าเพียงพอ แต่บางคนรู้สึกว่าการคอมพิวเตอร์ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน และอินเทอร์เน็ตมีความเร็วปานกลางถึงไม่เสถียร โดยเฉพาะเวลาอัปโหลดไฟล์ ในด้านแอปพลิเคชัน นักเรียนใช้ Google Classroom เป็นหลักในหลายวิชา และ Kahoot สำหรับกิจกรรมสนุกในห้องเรียน รวมถึง YouTube และ Quizlet สำหรับทบทวนบทเรียน ในด้าน AI นักเรียนระดับสูงบางส่วนเริ่มใช้ ChatGPT และ Claude ในการอธิบายเนื้อหาที่ยาก สรุปข้อมูล และช่วยทำการบ้าน นักเรียนมองว่าเทคโนโลยีช่วยให้การเรียนรู้ไม่จำกัดอยู่แค่ห้องเรียน และสามารถค้นหาข้อมูลได้ทันที แต่ต้องระวังเรื่องความถูกต้องของข้อมูล นักเรียนยังต้องการให้ภาครัฐสนับสนุนด้านเทคโนโลยีมากขึ้น เพราะมองว่าเทคโนโลยีเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21

6.1) อุปกรณ์เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตในโรงเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... มีเพียงพอ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...อุปกรณ์เทคโนโลยีเพียงพอ มีอินเทอร์เน็ตแต่ยังไม่ทั่วถึง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีเทคโนโลยีที่หลากหลาย คอมพิวเตอร์ครบ แต่อินเทอร์เน็ตไม่ค่อยดี..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...คอมพิวเตอร์เพียงพอ อินเทอร์เน็ตความเร็วปานกลาง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...คอมพิวเตอร์ยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร อินเทอร์เน็ตความเร็วปานกลาง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...คอมพิวเตอร์ยังไม่เพียงพอต่อผู้เรียน อินเทอร์เน็ตไม่ค่อยเสถียร เช่นการอัปโหลดล่าช้า..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6.2) แอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์ที่ใช้ในการเรียนการสอน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...บางทีครูให้ดูคลิปจาก YouTube ในห้องเรียน เช่น คลิปเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูให้ค้นหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...โรงเรียนใช้ Google Classroom สำหรับส่งการบ้าน ใช้ Kahoot! เวลาครูให้เล่นในชั้นเรียน มันเป็นเกมตอบคำถามที่สนุกมาก..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ใช้ Google Classroom เป็นหลัก ในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ วิทยาการคำนวณ และสังคม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ใช้ Google Classroom บางวิชาก็มีให้ดู VDO บรรยาย หรือทำกิจกรรมออนไลน์..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ใช้ Google Classroom YouTube ดูปลิ Quizlet สำหรับท่องศัพท์และสูตรต่าง ๆ Kahoot ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6.3) เทคโนโลยีหรือปัญญาประดิษฐ์ (AI)

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...มีการส่งเสริมให้ใช้ในวิชาวิทยาการคำนวณ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ในวิชาคอมพิวเตอร์ครูเคยพูดถึง AI ว่ามันคือคอมพิวเตอร์ที่ฉลาดมาก สามารถเรียนรู้และทำงานได้เอง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เวลาทำการบ้านแล้วติดปัญหา หรือมีโปรแกรมที่ช่วยเช็คการบ้านว่าทำถูกหรือผิด แล้วอธิบายให้เข้าใจ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...เคยใช้ ChatGPT ถามคำถามเกี่ยวกับเนื้อหาที่ไม่เข้าใจ หรือให้อธิบายแนวคิดที่ยาก ใช้ Google Translate..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ใช้หลายอย่าง ใช้ ChatGPT และ Claude ช่วยอธิบายเนื้อหาที่ใช้ Canva ที่มี AI ช่วยออกแบบ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ใช้มาก ใช้ ChatGPT และ Claude ถามคำถามได้ตลอด ใช้ AI สรุปเนื้อหายาว ๆ ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6.4) การใช้เทคโนโลยีต่อการเรียนการสอน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...ครูจะเปิดโปรเจคเตอร์แสดงภาพ บางทีก็เปิดวิดีโอให้ดู เช่น วิดีโอเกี่ยวกับสัตว์..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีคอมพิวเตอร์ในห้องคอมพิวเตอร์ มีโปรเจคเตอร์ทุกห้อง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครู มีสไลด์สวย ๆ ใช้แอปพลิเคชันต่าง ๆ ให้เราทำกิจกรรม..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ครูบางวิชาครูมีสไลด์ประกอบ ใช้ Google Classroom ส่งงาน มีการใช้วิดีโอ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ทำให้เรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง ไม่จำเป็นต้องรอครูอธิบายทุกอย่าง ถ้าสงสัยอะไรก็ค้นหาได้ทันที ดูวิดีโอจากครูคนอื่น ๆ ทั่วโลก ทำให้มีมุมมองที่หลากหลาย แต่ก็ต้องระวังว่าข้อมูลที่หาเจอถูกต้องหรือไม่ ต้องเช็คจากหลายแหล่ง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...ทำให้การเรียนรู้ไม่จำกัดอยู่แค่ห้องเรียน ไม่จำกัดเวลา สามารถเรียนรู้อะไรก็ได้ ที่ไหนก็ได้ เมื่อไหร่ก็ได้ ทำให้การศึกษาเท่าเทียมกันมากขึ้น คนที่อยู่ห่างไกลหรือไม่มีโอกาสก็สามารถเข้าถึงความรู้ได้..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

6.5) การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...มีคอมพิวเตอร์ในห้องคอมพิวเตอร์ที่ไปเรียนสัปดาห์ละครั้ง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีห้องคอมพิวเตอร์ให้ใช้ มี Wi-Fi ในโรงเรียนแต่บางทีก็ช้า บางทีก็ขาด โรงเรียนมีโปรเจคเตอร์ในห้องเรียนบางห้อง..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ในวิชาคอมพิวเตอร์ครูจะสอนการใช้โปรแกรมพื้นฐาน เช่น Microsoft Word, PowerPoint, Paint การค้นหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และความปลอดภัยทางไซเบอร์..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"...มีการติดตั้ง Wi-Fi ให้ครอบคลุมทั่วมีการฝึกอบรมครูให้ใช้เทคโนโลยีในการสอน..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... ถ้ามีการสนับสนุนที่ดี นักเรียนจะได้เรียนรู้มากขึ้น ทันสมัยกว่า มีทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการ..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

"... อยากให้ภาครัฐสนับสนุนโรงเรียน เพราะเทคโนโลยีไม่ใช่ของฟุ่มเฟือย แต่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21..."

นักเรียนโรงเรียนอนุบาลชนแดน (วันที่ 24 เดือนพฤศจิกายน 2568)

2.2 การศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยแบบประเมินสภาพระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ทำให้ได้ข้อมูลอันนำมาสู่การวิเคราะห์ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของโรงเรียนอนุบาลชนแดน ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลจากการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องในประเด็นเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 1) ภาควิชา 2) การบริหารจัดการ 3) กระบวนการเรียนรู้ 4) การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม 5) ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 6) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ จากการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน ครูจำนวน 4 คน และนักเรียนจำนวน 6 คน โดยมีรายละเอียดนำเสนอในตารางที่ 61-64 ดังนี้

ตาราง 61 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร แห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ภาคีเครือข่าย				
1.1 โรงเรียนมีบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรชุมชน		3.50	0.58	ปานกลาง
1.2 มีการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC– Lesson Study) อย่างสม่ำเสมอ		3.50	0.58	ปานกลาง
1.3 ครู ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชนมีส่วนร่วมใน การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและวิจัยชั้นเรียน		3.25	0.50	ปานกลาง
1.4 มีกิจกรรม Family–School SEL Day หรือ กิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและ ครอบครัว		3.75	0.50	มาก
1.5 มีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่าง โรงเรียนและผู้ปกครอง		3.75	0.50	มาก
1.6 ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และกิจกรรมของโรงเรียน		3.25	0.50	ปานกลาง
รวม		3.50	0.14	ปานกลาง
2. การบริหารจัดการ				
2.1 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกับบุคลากร ผ่านกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม		3.25	0.50	ปานกลาง
2.2 มีคณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการ พัฒนาโรงเรียนที่ทำงานอย่างเป็นรูปธรรม		3.50	0.58	ปานกลาง
2.3 มีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data Review) และ วงจร PDCA ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง		3.25	0.50	ปานกลาง

ตาราง 61 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2.4 มีพื้นที่รับฟังความคิดเห็น (Open Door) และบุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการแสดงออก		3.00	0.00	ปานกลาง
2.5 บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี รู้สึกมีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน		3.25	0.50	ปานกลาง
2.6 โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขการเรียนรู้ และการเติบโตร่วมกัน		3.50	0.58	ปานกลาง
รวม		3.29	0.28	ปานกลาง
3. กระบวนการเรียนรู้				
3.1 โรงเรียนมีการบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย (เช่น PBL, Collaborative Learning, Personalized Learning)		2.50	0.58	น้อย
3.2 ครูผู้สอนนำกระบวนการโค้ชซึ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน		2.25	0.50	น้อย
3.3 มีกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle)		2.50	0.58	น้อย
3.4 โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนมี Growth Mindset และ Systems Thinking ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้		2.25	0.50	น้อย
3.5 มีกิจกรรม Service Learning ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการรับใช้ชุมชน		2.25	0.50	น้อย
3.6 บรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความสุข ทำท่าย และส่งเสริมความสุขของผู้เรียน		2.25	0.50	น้อย
รวม		2.33	0.24	น้อย

ตาราง 61 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม				
4.1 หลักสูตรมีความยืดหยุ่น แบ่งเป็นหน่วยย่อย (Micro-content) ที่เชื่อมโยงชีวิตจริง		2.25	0.50	น้อย
4.2 มีการเชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการ ท้องถิ่นผ่าน Work-Based Learning		2.75	0.50	ปานกลาง
4.3 ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกโครงการหรือกิจกรรม ตามความสนใจของตนเอง		2.25	0.50	น้อย
4.4 มีกิจกรรมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น Hackathon หรือกิจกรรมป็นนวัตกรรม		2.25	0.50	น้อย
4.5 หลักสูตรสนับสนุนการเห็นคุณค่าในตนเองและส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน		2.25	0.50	น้อย
4.6 กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการ และบริบทของชุมชนท้องถิ่น		2.50	0.58	น้อย
รวม		2.38	0.32	น้อย
5. ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก				
5.1 โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPI)		4.50	0.58	มาก
5.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนสะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้		4.25	0.50	มาก
5.3 มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น Wi-Fi ที่ครอบคลุมพื้นที่การเรียนรู้		4.50	0.58	มาก
5.4 มีพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น มุมอ่าน หนังสือ พื้นที่กิจกรรม พื้นที่พักผ่อน		4.50	0.58	มาก

ตาราง 61 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5.5 ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้		4.25	0.50	มาก
5.6 สภาพแวดล้อมสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้		4.75	0.50	มาก
รวม		4.46	0.25	มาก
6. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้				
6.1 โรงเรียนมีระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่ใช้งานได้จริงและครูใช้อย่างสม่ำเสมอ		4.75	0.50	มากที่สุด
6.2 มีการใช้ Learning Analytics เพื่อติดตามและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		4.25	0.50	มาก
6.3 ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning)		4.50	0.58	มาก
6.4 มีการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) หรือสื่อดิจิทัลสร้างสรรค์ในการเรียนการสอน		4.75	0.50	มากที่สุด
6.5 เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหาและส่งเสริมความเท่าเทียม		4.25	0.50	มาก
6.6 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสุขภาวะและความสุขของผู้เรียน เช่น Digital Gratitude Wall		4.25	0.50	มาก
รวม		4.46	0.16	มาก
รวม		3.40	0.18	ปานกลาง

จากตาราง 61 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะต้นน้ำ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D.= 0.18) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสาม

ลำดับแรก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.25) และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.16) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาคีเครือข่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$, S.D.= 0.14) และด้านการบริหารจัดการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D.= 0.28)

ตาราง 62 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูจำนวน 4 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ภาคีเครือข่าย				
1.1 โรงเรียนมีบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรชุมชน		3.25	0.50	ปานกลาง
1.2 มีการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC–Lesson Study) อย่างสม่ำเสมอ		3.00	0.82	ปานกลาง
1.3 ครู ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและวิจัยชั้นเรียน		2.75	0.50	ปานกลาง
1.4 มีกิจกรรม Family–School SEL Day หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและครอบครัว		3.50	0.58	ปานกลาง
1.5 มีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง		3.50	0.58	ปานกลาง
1.6 ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมของโรงเรียน		3.00	0.82	ปานกลาง
รวม		3.17	0.24	ปานกลาง

ตาราง 62 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. การบริหารจัดการ				
2.1 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกับบุคลากรผ่านกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม		2.75	0.50	ปานกลาง
2.2 มีคณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการพัฒนาโรงเรียนที่ทำงานอย่างเป็นรูปธรรม		3.25	0.50	ปานกลาง
2.3 มีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data Review) และวงจร PDCA ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง		3.00	0.82	ปานกลาง
2.4 มีพื้นที่รับฟังความคิดเห็น (Open Door) และบุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการแสดงออก		2.75	0.50	ปานกลาง
2.5 บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี รู้สึกมีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน		3.25	0.50	ปานกลาง
2.6 โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขการเรียนรู้ และการเติบโตร่วมกัน		3.50	0.50	ปานกลาง
รวม		3.08	0.22	ปานกลาง
3. กระบวนการเรียนรู้				
3.1 โรงเรียนมีการบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย (เช่น PBL, Collaborative Learning, Personalized Learning)		2.25	0.50	น้อย
3.2 ครูผู้สอนนำกระบวนการโค้ชซึ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน		2.25	0.50	น้อย
3.3 มีกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle)		2.25	0.50	น้อย
3.4 โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนมี Growth Mindset และ Systems Thinking ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้		2.25	0.50	น้อย

ตาราง 62 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3.5 มีกิจกรรม Service Learning ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการรับใช้ชุมชน		2.25	0.50	น้อย
3.6 บรรยายภาคการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความสุข ทำ ท้าย และส่งเสริมความสุขของผู้เรียน		2.25	0.50	น้อย
รวม		2.25	0.17	น้อย
4. การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม				
4.1 หลักสูตรมีความยืดหยุ่น แบ่งเป็นหน่วยย่อย (Micro-content) ที่เชื่อมโยงชีวิตจริง		2.25	0.50	น้อย
4.2 มีการเชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการ ท้องถิ่นผ่าน Work-Based Learning		2.50	0.58	น้อย
4.3 ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกโครงการหรือกิจกรรม ตามความสนใจของตนเอง		2.25	0.50	น้อย
4.4 มีกิจกรรมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น Hackathon หรือกิจกรรมปั้นนวัตกรรม		2.25	0.50	น้อย
4.5 หลักสูตรสนับสนุนการเห็นคุณค่าใน ตนเองและส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน		2.25	0.50	น้อย
4.6 กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการ และบริบทของชุมชนท้องถิ่น		2.25	0.50	น้อย
รวม		2.29	0.39	น้อย
5. ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก				
5.1 โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและ สอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPI)		4.25	0.50	มาก
5.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนสะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้		4.25	0.50	มาก

ตาราง 62 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5.3 มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น Wi-Fi ที่ครอบคลุมพื้นที่การเรียนรู้		4.50	0.58	มาก
5.4 มีพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น มุมอ่านหนังสือ พื้นที่กิจกรรม พื้นที่พักผ่อน		4.25	0.50	มาก
5.5 ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้		4.25	0.50	มาก
5.6 สภาพแวดล้อมสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้		4.50	0.58	มาก
รวม		4.33	0.24	มาก
6. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้				
6.1 โรงเรียนมีระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่ใช้งานได้ง่ายและครูใช้อย่างสม่ำเสมอ		4.50	0.58	มาก
6.2 มีการใช้ Learning Analytics เพื่อติดตามและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		4.25	0.50	มาก
6.3 ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning)		4.25	0.50	มาก
6.4 มีการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) หรือสื่อดิจิทัลสร้างสรรค์ในการเรียนการสอน		4.50	0.58	มาก
6.5 เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหาและส่งเสริมความเท่าเทียม		4.25	0.50	มาก
6.6 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสุขภาวะและความสุขของผู้เรียน เช่น Digital Gratitude Wall		4.25	0.50	มาก
รวม		4.33	0.24	มาก
รวม		3.24	0.21	ปานกลาง

จากตาราง 62 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูจำนวน 4 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาส

ทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะต้นน้ำ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$, S.D.= 0.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.24) และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.24) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาคีเครือข่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D.= 0.24) และด้านการบริหารจัดการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D.= 0.22)

ตาราง 63 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของนักเรียนจำนวน 6 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะต้นน้ำ)

รายการ	(n=6)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. กระบวนการเรียนรู้				
1.1 โรงเรียนมีการบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย (เช่น PBL, Collaborative Learning, Personalized Learning)		2.50	0.55	น้อย
1.2 ครูผู้สอนนำกระบวนการโค้ชชิ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน		2.33	0.52	น้อย
1.3 มีกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle)		2.50	0.55	น้อย
1.4 โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนมี Growth Mindset และ Systems Thinking ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้		2.33	0.52	น้อย
1.5 มีกิจกรรม Service Learning ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการรับใช้ชุมชน		2.33	0.52	น้อย

ตาราง 63 (ต่อ)

รายการ	(n=6)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1.6 บรรยายภาคการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความสุข ทำ ท่าย และส่งเสริมความสุขของผู้เรียน		2.33	0.52	น้อย
รวม		2.39	0.17	น้อย
2. การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม				
2.1 หลักสูตรมีความยืดหยุ่น แบ่งเป็นหน่วยย่อย (Micro-content) ที่เชื่อมโยงชีวิตจริง		2.33	0.52	น้อย
2.2 มีการเชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการ ท้องถิ่นผ่าน Work-Based Learning		2.33	0.52	น้อย
2.3 ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกโครงการหรือกิจกรรม ตามความสนใจของตนเอง		2.50	0.55	น้อย
2.4 มีกิจกรรมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น Hackathon หรือกิจกรรมปั้นนวัตกรรม		2.33	0.52	น้อย
2.5 หลักสูตรสนับสนุนการเห็นคุณค่าใน ตนเองและส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน		2.17	0.41	น้อย
2.6 กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการ และบริบทของชุมชนท้องถิ่น		2.33	0.52	น้อย
รวม		2.33	0.28	น้อย
3. ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก				
3.1 โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณที่ยืดหยุ่นและ สอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPI)		4.33	0.52	มาก
3.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนสะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้		4.17	0.41	มาก
3.3 มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น Wi-Fi ที่ ครอบคลุมพื้นที่การเรียนรู้		4.17	0.41	มาก
3.4 มีพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น มุมอ่าน หนังสือ พื้นที่กิจกรรม พื้นที่พักผ่อน		4.17	0.41	มาก

ตาราง 63 (ต่อ)

รายการ	(n=6)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3.5 ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้		4.17	0.41	มาก
3.6 สภาพแวดล้อมสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้		4.33	0.52	มาก
รวม		4.22	0.14	มาก
4. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้				
4.1 โรงเรียนมีระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่ใช้งานได้จริงและครูใช้อย่างสม่ำเสมอ		4.50	0.58	มาก
4.2 มีการใช้ Learning Analytics เพื่อติดตามและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		4.17	0.41	มาก
4.3 ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning)		4.33	0.52	มาก
4.4 มีการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) หรือสื่อดิจิทัลสร้างสรรค์ในการเรียนการสอน		4.50	0.55	มาก
4.5 เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหาและส่งเสริมความเท่าเทียม		4.33	0.52	มาก
4.6 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสุขภาวะและความสุขของผู้เรียน เช่น Digital Gratitude Wall		4.33	0.52	มาก
รวม		4.36	0.19	มาก
รวม		3.33	0.13	ปานกลาง

จากตาราง 63 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของนักเรียนจำนวน 6 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากรสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะต้นน้ำ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D.= 0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการ

เรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D.= 0.19) และ รองลงมา ได้แก่ ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.14) และด้านกระบวนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.39$, S.D.= 0.17)

ตาราง 64 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้าน ภาติเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบ หลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้าน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)

องค์ประกอบ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		นักเรียน		สรุปผล		แปล ผลรวม
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ภาติเครือข่าย	3.50	0.14	3.17	0.24	-	-	3.34	0.19	ปานกลาง
2. การบริหารจัดการ	3.29	0.28	3.08	0.22	-	-	3.19	0.25	ปานกลาง
3. กระบวนการเรียนรู้	2.33	0.24	2.25	0.17	2.39	0.17	2.33	0.19	น้อย
4. การออกแบบ	2.38	0.32	2.29	0.39	2.33	0.28	2.33	0.33	น้อย
หลักสูตรและกิจกรรม									
5. ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.46	0.25	4.33	0.24	4.22	0.14	4.33	0.21	มาก
เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้	4.46	0.16	4.33	0.24	4.36	0.19	4.38	0.20	มาก
รวมเฉลี่ย	3.40	0.18	3.24	0.21	3.33	0.13	3.32	0.23	ปานกลาง

จากตาราง 64 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาติเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะต้นน้ำ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$, S.D.= 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก

องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.20) และ รองลงมา ได้แก่ ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.21) และด้านภาคีเครือข่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D.= 0.19)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณของระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน โดยมีรายละเอียดนำเสนอในตาราง 65 ดังนี้

ตาราง 65 แสดงผลการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ของจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะต้นน้ำ)

องค์ประกอบ	ผลการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ผลการศึกษาเชิงปริมาณโดยการใช้แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	สรุปผลการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
1. ภาคีเครือข่าย	โรงเรียนมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในระดับหนึ่ง เช่น สาธารณสุข เทศบาล และมหาวิทยาลัย แต่ยังขาดความต่อเนื่องและเป็นระบบ การทำงานมักสิ้นสุดเมื่อจบโครงการโดยไม่มีการติดตามผล การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนยังน้อยและไม่สม่ำเสมอ มักเป็นกลุ่มเดิมที่เข้าร่วมการจัด PLC มีอยู่แต่ยังขาดความลึกซึ้ง ครูบางส่วนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเพราะกลัวถูก	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D.= 0.20)	ภาคี เครือข่ายของโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนมีเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและมีการจัด PLC แต่ยังขาดความต่อเนื่องและความลึกซึ้ง การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนยังจำกัด จำเป็นต้องพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมที่เป็นระบบและต่อเนื่องมากขึ้น

ตาราง 65 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เพื่อ ศึกษาระบบนิเวศการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร แห่งความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ผลการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบประเมิน ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	สรุปผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา
	นักเรียนรับรู้การมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองในกิจกรรมสำคัญ บ้าง เช่น งานกีฬาและวันเด็ก แต่ยังไม่ต่อเนื่องตลอดปี การศึกษา		
2. การบริหารจัดการ	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย และสื่อสารนโยบายผ่านการ ประชุม PLC อย่างสม่ำเสมอ แต่ครูส่วนใหญ่รู้สึกว่าการ ตัดสินใจมาจากบนลงล่าง มี ส่วนร่วมน้อย บรรยากาศ การทำงานเป็นทีมมีอยู่แต่ยังไม่ เข้มข้นแข็ง ครูบางส่วน ทำงานแยกกลุ่ม ระบบการ ติดตามและประเมินผลมีแต่ เน้นการทำเอกสารมากกว่า การพัฒนาจริง ครูขาดการ ได้รับการชื่นชมและ แรงจูงใจจากองค์กร แรงจูงใจส่วนใหญ่มาจาก ความรักในอาชีพและความ ผูกพันกับนักเรียนมากกว่า ระบบขององค์กรวิจารณ์	มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$, S.D.= 0.25)	การบริหารจัดการอยู่ใน ระดับปานกลาง โรงเรียนมี โครงสร้างการบริหารที่ ชัดเจนแต่ยังขาดการมีส่วน ร่วมของบุคลากรในการ ตัดสินใจ ระบบการติดตาม และให้ Feedback ยังไม่มี ประสิทธิภาพ และ วัฒนธรรมองค์กรยังไม่เอื้อ ต่อการสร้างความสุขในการ ทำงาน จำเป็นต้องพัฒนา ระบบการบริหารแบบมีส่วน ร่วมและการสร้างแรงจูงใจ

ตาราง 65 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผลการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการ สัมภาษณ์เพื่อศึกษาระบบนิเวศ การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร แห่งความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	ผลการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบประเมิน ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	สรุปผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา
3. กระบวนการ เรียนรู้	การสอนส่วนใหญ่ยังเน้นการ บรรยายและท่องจำ ครูบางส่วน พยายามจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น PBL และ Active Learning แต่ยังไม่ทั่วถึง เนื่องจากภาระงาน มากและเวลาไม่เพียงพอ นักเรียน มีโอกาสด้านความคิดเห็นและ นำเสนอผลงานน้อย ส่วนใหญ่ครู เป็นผู้กำหนดทิศทางการเรียน กิจกรรม Service Learning และ การส่งเสริม Growth Mindset ยังขาดความเป็นระบบ บรรยากาศในชั้นเรียนยังไม่ ส่งเสริมความสุขและความ กระตือรือร้นของผู้เรียนอย่าง แท้จริง นักเรียนส่วนหนึ่งไม่กล้า แสดงความคิดเห็นเพราะกลัวผิด	มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$, S.D.= 0.19)	กระบวนการเรียนรู้อยู่ใน ระดับน้อย เป็น องค์ประกอบที่ต้องได้รับการ พัฒนาเร่งด่วนที่สุด การจัดการเรียนการสอน ยังยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม ขาดความหลากหลายและ การเชื่อมโยงกับชีวิตจริง บรรยากาศในชั้นเรียนยัง ไม่ส่งเสริมความสุขและ ความกระตือรือร้นของ ผู้เรียนอย่างแท้จริง

ตาราง 65 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผลการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	ผลการศึกษาเชิงปริมาณโดยการใช้แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	สรุปผลการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
4. การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม	หลักสูตรส่วนใหญ่ยึดตามที่กระทรวงกำหนด ขาดความยืดหยุ่น ครูไม่มีเวลาปรับเนื้อหาให้สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน เนื้อหาส่วนใหญ่เป็นทฤษฎีและขาดการเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและบริบทชุมชน กิจกรรมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น Hackathon ยังไม่มี การเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ ท้องถิ่น ผ่าน Work-Based Learning มีน้อยมาก นักเรียนมีอิสระในการเลือกเรียนตามความสนใจน้อย แม้บางครูจะพยายามสำรวจความต้องการแต่ก็ไม่ได้นำมาปรับใช้จริงทุกครั้ง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$, S.D. = 0.32)	การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมอยู่ในระดับน้อย หลักสูตรขาดความยืดหยุ่น และการเชื่อมโยงกับความ ต้องการของผู้เรียนและบริบทชุมชน กิจกรรมการเรียนรู้ยังไม่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจภายในของผู้เรียน จำเป็นต้องออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลาย

ตาราง 65 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผลการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการ สัมภาษณ์เพื่อศึกษาระบบนิเวศ การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร แห่งความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	ผลการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบประเมิน ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	สรุปผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา
5. ทรัพยากร สถานที่ และ สิ่งอำนวยความสะดวก ความสะอาด	โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมทาง กายภาพที่ดี ร่มรื่น สะอาด และ ปลอดภัย มีพื้นที่การเรียนรู้ หลากหลาย ทั้งห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ สนามเด็กเล่น และพื้นที่สีเขียว งบประมาณได้รับ การจัดสรรอย่างเหมาะสมและ คุ้มค่า สื่อการสอนและอุปกรณ์มี เพียงพอต่อการใช้งาน ทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียนต่างพึงพอใจกับ สภาพแวดล้อมโดยรวม มี ข้อเสนอแนะบ้างเล็กน้อย เช่น การปรับปรุงห้องน้ำและการ สร้างโดมสำหรับทำกิจกรรม กลางแจ้งในฤดูฝน	มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D.= 0.20)	ทรัพยากร สถานที่ และสิ่ง อำนวยความสะดวกอยู่ใน ระดับมาก ถือเป็นจุดแข็ง สำคัญของโรงเรียน สภาพแวดล้อมทาง กายภาพเอื้อต่อการเรียนรู้ และสร้างแรงบันดาลใจ มี โครงสร้างพื้นฐานที่ เพียงพอและได้รับการดูแล อย่างต่อเนื่อง สามารถ นำมาใช้เป็นฐานในการ พัฒนาระบบนิเวศการ เรียนรู้ได้

ตาราง 65 (ต่อ)

องค์ประกอบ	ผลการศึกษาเชิงคุณภาพโดย การสัมภาษณ์เพื่อศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา	ผลการศึกษาเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบประเมิน ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	สรุปผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา
6. เทคโนโลยี สนับสนุน การเรียนรู้	โรงเรียนมีอุปกรณ์เทคโนโลยี พร้อมใช้ ทั้งคอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ และ Wi-Fi ครูและ นักเรียนใช้ แอปพลิเคชัน หลากหลาย เช่น Google Classroom, Kahoot, Canva, YouTube มีการนำ AI มาใช้ทั้ง ในการสอนและการเรียน อินเทอร์เน็ตบางครั้งไม่เสถียร เมื่อใช้พร้อมกันหลายห้อง	มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.20)	เทคโนโลยีสนับสนุนการ เรียนรู้อยู่ในระดับมาก และเป็นองค์ประกอบที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดในภาพรวม โรงเรียนมีความพร้อมด้าน เทคโนโลยีในระดับที่ดี ครู และนักเรียนสามารถ เข้าถึงและใช้เทคโนโลยีได้ อย่างหลากหลาย ถือเป็น จุดแข็งที่ควรนำมาบูรณา การกับการพัฒนา องค์ประกอบอื่นๆ ที่ยัง ต้องพัฒนา

จากตาราง 65 พบว่าโรงเรียนมีจุดแข็งที่ชัดเจนใน ด้านทรัพยากรสถานที่ และ ด้านเทคโนโลยี ซึ่งอยู่ในระดับมากและถือเป็นฐานสำคัญในการพัฒนา ส่วน ด้านภาคีเครือข่าย และ ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีโครงสร้างพื้นฐานที่ดีแต่ยังขาดความต่อเนื่อง การมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพของระบบ Feedback ขณะที่ ด้านกระบวนการเรียนรู้ และ ด้านการออกแบบหลักสูตร อยู่ในระดับน้อยและต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เนื่องจากการจัดการเรียน การสอนยังยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม ขาดความยืดหยุ่น และยังไม่ส่งเสริมความสุขและแรงจูงใจภายใน ของผู้เรียนอย่างแท้จริง

3. ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

จากการลงพื้นที่เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาวิธีเป็นไปตามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลจากการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) เป้าหมายที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ 2) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ด้านภาคีเครือข่าย 3) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ด้านการบริหารจัดการ 4) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 5) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข 6) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก 7) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ 8) ข้อจำกัดใดที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ 9) ความสำเร็จใดที่ส่งผลต่อทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ และ 10) ปัจจัยที่ส่งผลต่อทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ดังนี้

3.1 เป้าหมายสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ จำนวน 5 คน พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ ระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ดีต้องเชื่อมโยงทุกองค์ประกอบอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่เพียงแค่ห้องเรียน แต่ครอบคลุมถึงครู ผู้ปกครอง ชุมชน เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการทำให้โรงเรียนเป็นพื้นที่ปลอดภัยทั้งทางกายและใจ ที่นักเรียนและครูรู้สึกสบายใจและกล้าเรียนรู้ นอกจากนี้ยังเน้นการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสที่เป็นจริง โดยบูรณาการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ทั่วถึง และต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการทำลายกำแพงระหว่างสถาบัน เพื่อสร้างระบบที่มีผู้เรียนเป็นศูนย์กลางอย่างแท้จริง

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... ระบบนิเวศการเรียนรู้เป็นมากกว่าแค่ห้องเรียน มันคือการเชื่อมโยงทุกองค์ประกอบที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นครู ผู้ปกครอง ชุมชน เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ เมื่อทุกส่วนทำงานร่วมกันอย่างลงตัว ผู้เรียนจะได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่สมบูรณ์และต่อเนื่อง..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"...สถานศึกษาต้องเป็นพื้นที่ปลอดภัย โรงเรียนต้องไม่มีส่วนใดที่ทำให้ผู้เรียนและครูผู้สอนรู้สึกไม่สบายกายไม่สบายใจ ที่เป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 (วันที่ 6 เดือนธันวาคม 2568)

"...เป้าหมายหลักคือการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสที่เป็นจริง การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ไม่ใช่แค่เรื่องวิชาการ แต่คือการเปลี่ยนโรงเรียนให้เป็นพื้นที่แห่งความกล้า ที่นักเรียนรู้สึกปลอดภัยที่จะฝันและลองผิดลองถูก..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"...สิ่งสำคัญที่ต้องบูรณาการเข้าไปในระบบนิเวศการเรียนรู้คือ ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการดูแลนักเรียนทุกคนอย่างทั่วถึง โดยเฉพาะนักเรียนที่มีความเสี่ยงหรือต้องการความช่วยเหลือพิเศษ..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 (วันที่ 9 เดือนธันวาคม 2568)

"...ความท้าทายที่ใหญ่ที่สุดคือการทำลายกำแพงระหว่างสถาบันต่างๆ ถ้าเราสามารถออกแบบระบบที่เชื่อมโยงทุกองค์ประกอบเข้าด้วยกัน ยืดหยุ่น ปรับตัวได้ และมีผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เราจะสร้างการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงชีวิตคนรุ่นต่อไปได้จริง..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 (วันที่ 11 เดือนธันวาคม 2568)

3.2 วิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาภาคีเครือข่ายสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาภาคีเครือข่ายสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข พบว่าการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานภายนอกผ่านบันทึกข้อตกลง (MOU) กับภาครัฐ เอกชน อาชีวศึกษา และองค์กรชุมชน พร้อมจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC-Lesson Study) สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมงให้ครู โค้ช ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชนแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและวิจัยชั้นเรียน รวมถึงจัดกิจกรรม Family-School SEL Day, Community Hub, เวิร์กช็อป Co-parenting for Learning และช่องทางสื่อสาร LINE Q-Parent เพื่อขยายเครือข่ายสนับสนุนทรัพยากร พัฒนาหลักสูตร และสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วม

จากผลการศึกษาเอกสารสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาภาคีเครือข่ายสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 5 คน พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ เน้นการสร้างความร่วมมือผ่านบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน

และองค์กรชุมชน การจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่เปิดให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในฐานะผู้ร่วมสร้าง ไม่ใช่เพียงผู้สนับสนุนงบประมาณ ควบคู่กับการกระจายอำนาจและสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วมกัน รวมถึงการสร้างระบบพี่เลี้ยงและระบบยกย่องเชิดชูครูดีเด่น เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวกที่ทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของทีม

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขต้องเริ่มจากการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง โดยมีกระบวนการการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การสร้างเครือข่ายภาคความร่วมมือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ที่สำคัญคือต้องทำงานแบบมีส่วนร่วม ไม่ใช่สั่งการจากบนลงล่าง..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"... ความสุขเริ่มต้นจากความรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของทีม ใช้กระบวนการการสร้างสนามพลังบวก การกระจายอำนาจและสร้างความเป็นเจ้าของ จัดชุมชนการเรียนรู้ (PLC) แลกเปลี่ยนปัญหาและแนวทางแก้ไข ประสานงานกับเครือข่ายผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมโรงเรียน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 (วันที่ 6 เดือนธันวาคม 2568)

"... ใช้แนวคิดการทำให้โรงเรียนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาชุมชน โดยขยายขอบเขตความร่วมมือให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานท้องถิ่น เข้ามาเป็นผู้ร่วมสร้างกระบวนการเรียนรู้ อย่างแท้จริง ไม่ใช่แค่ผู้สนับสนุนงบประมาณ..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"...ทางโรงเรียนทำ MOU กับเครือข่ายหลายเครือข่าย ได้แก่ เทศบาล สถานีตำรวจ โรงพยาบาล ปราชญ์ชาวบ้าน และคณะกรรมการสถานศึกษา เชิญผู้มีส่วนร่วมมาช่วยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการ PLC ของโรงเรียนร่วมกับผู้ปกครอง..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 (วันที่ 9 เดือนธันวาคม 2568)

"...มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก มีการแบ่งโครงสร้างเป็นทีมงานย่อยตามสายงาน ให้แต่ละทีมมีอำนาจตัดสินใจในขอบเขต สร้างระบบพี่เลี้ยง (Mentor) ครูรุ่นใหญ่คอยดูแลครูใหม่ มีระบบยกย่องเชิดชูครูดีเด่นในแต่ละด้าน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 (วันที่ 11 เดือนธันวาคม 2568)

3.3 วิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่ง

ความสุข

ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข พบว่าการบริหารจัดการโครงการนำร่องนวัตกรรมการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีชีวิต โดยกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพผ่านเวิร์กช็อปสร้างวิสัยทัศน์ร่วม แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรม และอบรมครูผู้นำในการออกแบบบทเรียนเชิงนวัตกรรม ใช้รอบประชุมทบทวนข้อมูล (Data Review) และกระดาน PDCA ในการปรับแผนงานตามหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างกระบวนการมีชีวิตด้วยการประชุมเช้า (Morning Huddle) การแลกเปลี่ยนชื่นชม เปิดพื้นที่รับฟัง (Open Door) และสมุดบันทึกสะท้อนผล (Reflective Journal) เพื่อเสริมสร้างทัศนคติบวก ความคล่องตัว และการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

จากผลการศึกษาเอกสารสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 5 คน พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ ปรับเปลี่ยนจากระบบสั่งการจากบนลงล่าง สู่การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ทุกคนได้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำเชิงบวกที่บริหารบนฐานความไว้วางใจ กระจายอำนาจการตัดสินใจให้ครู ลดการควบคุมที่ไม่จำเป็น สร้างวัฒนธรรมการชื่นชมและให้กำลังใจกันอย่างสม่ำเสมอ และใช้ข้อมูลจากการสำรวจความสุขมาเป็นหลักในการวางแผนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...องค์กรแห่งความสุขไม่เกิดขึ้นเองโดยบังเอิญ แต่เกิดจากการบริหารจัดการที่ดี ถ้าระบบบริหารจัดการยุ่งยาก ซ้ำซ้อน ไม่ชัดเจน บุคลากรก็จะเครียด ไม่มีความสุข แต่ถ้าเรามีระบบบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส บุคลากรจะรู้สึกว่าการทำงานไม่ยาก มีความชัดเจน มีความเป็นธรรม นั่นคือรากฐานของความสุข..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"...ความสุขเป็นรากฐานของการเรียนรู้ที่ดี เมื่อครูมีความสุข สอนอย่างเต็มใจ เมื่อนักเรียนมีความสุข เรียนรู้อย่างสนุกสนาน ผลสัมฤทธิ์จะตามมาเอง..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 (วันที่ 6 เดือนธันวาคม 2568)

"...หัวใจของการบริหารคือการเป็นผู้นำเชิงบวกและผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่บริหารบนฐานของความไว้วางใจ และการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับครู สร้างวัฒนธรรมแห่งการชื่นชม และการให้กำลังใจกันอย่างสม่ำเสมอ และใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจความสุ่มมาเป็นหลักในการวางแผนและปรับปรุง..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"...ใช้ทฤษฎี TAOR สร้างความร่วมมือ ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ร่วมสะท้อนผลร่วมกัน เปิดช่องทางให้รับฟังทุกเสียง ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ทำอย่างต่อเนื่องเป็นวัฒนธรรม..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 (วันที่ 9 เดือนธันวาคม 2568)

"... มีการสำรวจความต้องการของครูและบุคลากร มีการกำหนดทิศทาง ประชุมใหญ่ทั้งโรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน ทุกคนมีส่วนร่วม ไม่ใช่ผู้บริหารคิดคนเดียว ทำให้ครูเห็นคุณค่าของงาน ให้ครูมีอิสระในการสอน ไว้วางใจ รับฟังความคิดเห็น มอบหมายงานตามความถนัด..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 (วันที่ 11 เดือนธันวาคม 2568)

3.4 วิธีการ/กระบวนการในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่ง

ความสุข

ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข พบว่าการบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการที่หลากหลาย ประกอบด้วย คลาสบรรยาย การศึกษาด้วยตนเอง Personalized Learning, Problem-Based Learning, Collaborative Learning และโค้ชซึ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอก พร้อมกิจกรรมสะท้อนผลผ่านแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle) และ Service Learning เพื่อปลูกฝัง Growth Mindset และ Systems Thinking ให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมาย สะท้อนผลลัพธ์ รับข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และเกิดบรรยากาศเรียนรู้ที่สนุก ทำท่าย และเปี่ยมสุข

จากผลการศึกษาเอกสารสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 5 คน พบว่าข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ เปลี่ยนกระบวนทัศน์ว่าการเรียนรู้ไม่ใช่แค่เนื้อหา แต่คือกระบวนการที่สร้างความสุข โดยเปลี่ยนบทบาทครูจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวก และให้นักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ด้วยการเลือกหัวข้อ กำหนดเป้าหมาย และสะท้อนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกที่

เชื่อมโยงกับชีวิตจริงและบริบทชุมชน สร้างพื้นที่ปลอดภัยและความสัมพันธ์ที่ดีเป็นอันดับแรก เพื่อให้
นักเรียนกล้าบอกทุกเรื่องและเรียนรู้อย่างมีความสุข

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... การพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งความสุข ต้องเริ่มจากการเปลี่ยนกระบวนการ
ทัศน์ว่า การเรียนรู้ไม่ใช่แค่เนื้อหา แต่คือกระบวนการที่สร้างความสุข ครูจากผู้สอนสู่
ผู้อำนวยการเรียนรู้ นักเรียนจากผู้รับสู่ผู้สร้างความรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก Project-
Based Learning Collaborative Learning Experiential Learning ..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"... นักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ เลือกหัวข้อเรียนในกรอบมาตรฐาน เลือกกิจกรรม
กำหนดเป้าหมายตนเอง สะท้อนการเรียนรู้ การเรียนรู้ที่มีความหมาย เริ่มจากคำถาม ใช้
ตัวอย่างในชุมชน เชิญปราชญ์มาสอน การเรียนรู้ที่ดีที่สุดคือการเรียนรู้ที่เกิดจากความสนใจ
ไม่ใช่ความบังคับ..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 (วันที่ 6 เดือนธันวาคม 2568)

"... เน้นการเปลี่ยนบทบาทครูจากผู้สอนเป็นผู้อำนวยความสะดวกและโค้ชที่ชี้แนะแนวทาง
ชีวิต การจัดการกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่เน้นให้ผู้เรียนลงมือทำและมี
ส่วนร่วมจริง ต้องทำให้การเรียนรู้เต็มไปด้วยความสนุก มีความหมาย และเชื่อมโยงกับ
บริบทชีวิตจริง..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"... โรงเรียนใช้นวัตกรรม School Space การใช้สื่อเกมส์ที่มีพื้นที่ปลอดภัย Home Heart
มีห้องให้คำปรึกษาผู้เรียน Open Chat สถานักเรียน และ Home Space สร้างพื้นที่
สัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในครอบครัว..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 (วันที่ 9 เดือนธันวาคม 2568)

"... ความสัมพันธ์เป็นอันดับแรก คุยกันทุกวันกับครู รับฟังปัญหาให้เวลาได้ระบาย รู้จัก
ครอบครัว เยี่ยมบ้าน พูดคุยกับพ่อแม่ สร้างความไว้วางใจ เด็กกล้าบอกทุกเรื่อง ความสุขใน
การเรียนรู้ที่ใจของคนทั้งใจ..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 (วันที่ 11 เดือนธันวาคม 2568)

3.5 วิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข พบว่าการออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง โดยแบ่งเป็นโมดูลเล็ก (Micro-content) ขนาด 10 ชั่วโมงต่อหน่วย พร้อม Work-Based Learning Map เชื่อมโยงสถานประกอบการท้องถิ่น ให้ผู้เรียนเลือกโครงการตามความสนใจ (Project Choice) และเข้าร่วมเวิร์กช็อปปั้นนวัตกรรมสุขสันต์ (Joyful Hackathon) เพื่อส่งเสริมความสอดคล้องกับชีวิตจริง เพิ่มเสรีภาพในการเรียนรู้ แรงจูงใจ และการเห็นคุณค่าของตนเอง

จากผลการศึกษาเอกสารสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 5 คน พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ หลักสูตรที่ดีต้องมีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น และตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และชุมชน โดยเน้นการจัดการเรียนรู้แบบ Problem-Based Learning และ Learning by Doing พัฒนาทักษะชีวิตและสมรรถนะศตวรรษที่ 21 มีวิชาเลือกและโครงการตามความสนใจของผู้เรียน บูรณาการทั้งมิติกาย จิต สังคม และสติปัญญา และจัดกิจกรรมบริการสังคมเพื่อให้นักเรียนรู้สึกโรงเรียนเป็นที่ที่อยากมา ไม่ใช่ที่ที่ต้องมา

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมสู่ความสุข ต้องสร้างกรอบที่ยืดหยุ่น โดยออกแบบตามบริบท หลักสูตรต้องสอดคล้องกับความเป็นจริง วิเคราะห์บริบท จุดแข็งของท้องถิ่น ภูมิปัญญา ทรัพยากร สำรวจความต้องการ นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชนต้องการอะไร ออกแบบวิชาเลือกหลากหลาย..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"...โรงเรียนใช้หลักสูตรโดยเน้นการเรียนรู้แบบ Problem Based Learning (PBL) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Learning by Doing) โดยใช้กระบวนการ 3 ขั้นตอนคือ ชง (Play), เชื่อม (Talk), ไข (Learn) เพื่อให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติจริง สังเกต ตั้งคำถาม และหาคำตอบด้วยตนเอง..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 (วันที่ 6 เดือนธันวาคม 2568)

"... มีการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมโดยยึดหลักสมรรถนะและทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เชื่อมโยงกับบริบทของโรงเรียน ชุมชน และความสนใจของผู้เรียน เพื่อให้การเรียนรู้มีความหมายและตอบโจทย์ความต้องการจริงของนักเรียน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"... การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมโดยเชื่อมโยงทั้งกาย จิต สังคม และสติปัญญา มีกิจกรรมให้นักเรียนสร้างพื้นที่การเรียนรู้ในโรงเรียน และร่วมเรียนรู้กับครอบครัว หลักสูตรที่ดีที่สุดไม่ใช่หลักสูตรที่มีทุกอย่าง แต่เป็นหลักสูตรที่ทำให้เด็กเติบโตเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 (วันที่ 9 เดือนธันวาคม 2568)

"... มีการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมให้ทุกคนมีความสุข มีการออกแบบองค์รวม วิชาหลัก ปรับวิธีสอนให้สนุก ใช้ Project-Based ประเมินหลากหลาย เน้นความสามารถของผู้เรียน ในทุกๆ ด้าน ดนตรี ศิลปะ กีฬา โค้ดดิ้ง หลักสูตรที่ดีต้องทำให้นักเรียนรู้สึกที่โรงเรียนเป็นที่ที่อยากมา ไม่ใช่ต้องมา..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 (วันที่ 11 เดือนธันวาคม 2568)

3.6 วิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุข การจัดการทรัพยากรและพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพอย่างเป็นระบบ โดยใช้การจัดสรรงบประมาณแบบยืดหยุ่นตามตัวชี้วัด (KPI-Driven Flexible Budgeting) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว (Eco-Flexible Infrastructure) เช่น มุมอ่านหนังสือดิจิทัล (E-Reader Zone) ระบบเครือข่าย Wi-Fi Mesh ชุมไม้เลื้อยลดอุณหภูมิ พร้อมให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในเวิร์กช็อปออกแบบมุมพักผ่อน (Design-a-Happy-Space) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะดวกสบาย และสร้างแรงบันดาลใจ

จากผลการศึกษาเอกสารสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกผู้การเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 5 คน พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ มองทรัพยากรและสถานที่เป็นเครื่องมือสร้างความสุข ไม่ใช่แค่สิ่งของ โดยเริ่มจากการสำรวจความต้องการของนักเรียนและครูก่อนวางแผน จัดลำดับ

ความสำคัญโดยแก้ปัญหาความปลอดภัยและสุขอนามัยพื้นฐานก่อน เช่น ห้องน้ำและโรงอาหาร จากนั้นพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ให้เป็น Learning Landscape ที่ยืดหยุ่น มีพื้นที่สีเขียว มุมผ่อนคลาย และพื้นที่สร้างสรรค์ที่ส่งเสริมสุขภาวะทั้งครูและนักเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... มองว่าทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นพื้นฐานทางกายภาพ ไม่ใช่แค่สิ่งของ แต่เป็นเครื่องมือสร้างความสุข เปลี่ยนมุมมองพื้นที่การเรียนรู้จากห้องเรียนแบบเดิมสู่ Learning Landscape ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างโรงเรียน มีพื้นที่สร้างสรรค์และทำงานร่วมกัน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"...โรงเรียนใช้การสำรวจความต้องการจำเป็น สำรวจนักเรียนอยากให้โรงเรียนมีอะไร อยากเปลี่ยนอะไร สัมภาษณ์ครูว่าอุปสรรคในการสอนคืออะไร วางแผนพัฒนา 1 ปี ทั้งด้านความปลอดภัย ซ่อมที่ชำรุดอันตรายก่อนเสมอ ด้านสุขอนามัย ห้องน้ำสะอาด น้ำดื่มเพียงพอ..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 (วันที่ 6 เดือนธันวาคม 2568)

"... การพัฒนาสภาพแวดล้อม ต้องเน้นความปลอดภัย อบอุ่น และเป็นมิตร โดยเริ่มจากการปรับปรุงห้องน้ำและโรงอาหาร ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพที่สำคัญที่สุดในการวัดความสุข จัดให้มีพื้นที่ยืดหยุ่นที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ได้หลากหลาย และมีมุมผ่อนคลายสำหรับครู..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"... ออกแบบพื้นที่การเรียนรู้ให้ปลอดภัย อบอุ่น และหลากหลาย สร้างพื้นที่ระบบนิเวศการเรียนรู้ มุมอ่านหนังสือ มุมสีเขียว และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับครูบุคลากรและนักเรียน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 (วันที่ 9 เดือนธันวาคม 2568)

"... โรงเรียนมีการจัดการทรัพยากรและพื้นที่เป็นระบบ ทุกพื้นที่ต้องใช้ได้จริงและสวยงาม มี Digital Library มุมอ่านสบาย ห้องซ่อมเครื่องดนตรี ห้องศิลปะ มีพื้นที่สีเขียวมากมาย มีสวนหน้าโรงเรียน ต้นไม้ร่มรื่น ปลุกไม้เลื้อยผนังอาคาร..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 (วันที่ 11 เดือนธันวาคม 2568)

3.7 วิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และสุขภาวะของผู้เรียน ประกอบด้วยระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่เสริมด้วย Learning Analytics, ห้องสมุดเสมือนจริง AR Library และ Digital Gratitude Wall สำหรับโพสต์ข้อความขอบคุณซึ่งกันและกัน เทคโนโลยีเหล่านี้สนับสนุนการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning) ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหา และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พักผ่อนทางใจระหว่างการเรียนรู้

จากผลการศึกษาเอกสารสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 5 คน พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสร้างความสุขในการเรียนรู้ที่ต้องใช้อย่างสมดุลและมีจุดประสงค์ชัดเจน โดยเฉพาะการใช้ AI เพื่อลดภาระงานที่ไม่ใช่การสอนของครูเป็นอันดับแรก เพื่อให้ครูมีเวลาดูแลนักเรียนมากขึ้น ควบคู่กับการสอนให้นักเรียนเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์และรู้เท่าทัน พร้อมจัดระบบอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุม อบรมครูอย่างสม่ำเสมอ และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสร้างความสุขในการเรียนรู้ ต้องใช้อย่างสมดุล มีสติ การใช้เทคโนโลยีต้องมีจุดประสงค์ชัดเจน ลดความเหลื่อมล้ำด้านดิจิทัล เทคโนโลยีต้องเสริมความสัมพันธ์ ไม่ใช่ทำลาย มีระบบติดตามประเมินผล สำรวจการใช้เทคโนโลยี ความพึงพอใจ ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"...พิจารณาสิ่งที่จำเป็น และจัดหาเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ เช่น การออกแบบและติดตั้งเครื่องปล่อยสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทั้งโรงเรียน ส่งเสริมการใช้ปัญญาประดิษฐ์..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 (วันที่ 6 เดือนธันวาคม 2568)

"... มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อลดภาระงานที่ไม่ใช่การสอนของครู เป็นอันดับแรก เพื่อให้ครูมีความสุขและมีเวลาดูแลนักเรียนมากขึ้น สำหรับนักเรียน สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้แบบผสมผสาน และให้ความสำคัญกับการสอนเรื่องการเป็น พลเมืองดิจิทัลอย่างเข้มข้น..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"... มีมีทีม AI Leader ที่ประกอบด้วยผู้อำนวยการโรงเรียนและครู มีแพลตฟอร์ม IIS Local Learning Space ครูนำสิ่งที่ได้เรียนรู้จาก AI มาพัฒนาสื่อการเรียนรู้จากการดูและ นิทาน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 (วันที่ 9 เดือนธันวาคม 2568)

"... การใช้เทคโนโลยีเป็นระบบ มีมาตรฐาน แต่ก็ต้องยืดหยุ่น สนุก มีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ผู้เรียนเข้าถึงได้ทุกคน มีการอบรมพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอ มีการสอนที่ใช้เทคโนโลยีไม่ใช่แค่เครื่องมือ แต่เปลี่ยนวิธีสอนทำให้การเรียนรู้ที่ดีขึ้น..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 (วันที่ 11 เดือนธันวาคม 2568)

3.8 ข้อจำกัดที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 5 คน พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ ข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ในหลายระดับ ทั้งในระดับนโยบายที่ไม่ต่อเนื่องและเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียว ระดับบุคลากรที่มีภาระงานมากและทัศนคติที่ยังยึดติดกับรูปแบบเดิม ระดับโครงสร้างพื้นฐานที่อินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ยังไม่ทั่วถึง และระดับสังคมที่มีแรงกดดันจากผู้ปกครองและการแข่งขันด้านผลการเรียน ซึ่งล้วนสร้างความเครียดและภาวะหมดไฟทั้งในครูและนักเรียน

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... ข้อจำกัดในหลายมิติที่เป็นอุปสรรคระดับโครงสร้าง ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย นโยบายไม่ต่อเนื่อง การวัดผลยังคงเน้นคะแนนสอบ อัตรากำลังคนไม่เพียงพอและกระจายไม่ทั่วถึง ข้อจำกัดด้านเวลาและภาระงาน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"...นโยบายที่ยึดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียว ครุมีภาระงานพิเศษมากกว่าภาระงานสอน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 (วันที่ 6 เดือนธันวาคม 2568)

"... ข้อจำกัดที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลมากที่สุดคือ ทักษะหรือความคิดเดิมที่ยังยึดติดกับผลการเรียนและวัฒนธรรมการแข่งขัน ทำให้เกิดความเครียดและภาวะหมดไฟในหมู่ครูและนักเรียน รวมถึงปัญหาภาระงานนอกเหนือการสอนที่มากเกินไป..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"... โครงสร้างอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ไม่ทั่วถึง ภาระงานของครู ทำให้การจัดกิจกรรมเชิงลึกไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 (วันที่ 9 เดือนธันวาคม 2568)

"... แรงกดดันด้านเกรดและการจัดอันดับ โรงเรียนดัง คะแนนต้องสูง ผู้ปกครองคาดหวังสูง มีความคาดหวังผลงานสูง ต้องเก่งทุกด้าน ต้องยอมรับว่าโรงเรียนใหญ่เปลี่ยนช้ากว่าโรงเรียนเล็ก..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 (วันที่ 11 เดือนธันวาคม 2568)

3.9 ความสำเร็จที่ส่งผลต่อทางพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 5 คน พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ การมี PLC ที่มีคุณภาพและสม่ำเสมอ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างสนามพลังบวก และความสำเร็จสูงสุดคือการที่วงจรความสุขสามารถหมุนได้ด้วยตัวเอง เมื่อผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้ครู ครูส่งต่อพลังบวกให้นักเรียน นักเรียนมีพฤติกรรมดีและสุขภาวะที่ดี ส่งผลให้ผู้ปกครองและชุมชนเกิดศรัทธาสนับสนุนโรงเรียน โดยมีตัวชี้วัดรูปธรรม เช่น ดัชนีความสุขเพิ่มขึ้น การหลุดจากระบบเป็นศูนย์ และนักเรียนทุกคนมีโอกาสดำเนินการยอมรับในแบบที่ตนเองถนัด

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"... เห็นความสำเร็จในระดับที่กว้าง ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ และการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน PLC มีโปรแกรมสุขภาวะครูอย่างเป็นระบบ การใช้เทคโนโลยี การยอมรับการพัฒนาจากเด็กทุกคน และการปรับปรุงข้อมูลอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"...หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตลอดจนมีกระบวนการชุมชนการเรียนรู้แห่งวิชาชีพ (PLC) ที่มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ การสร้างสนามพลังบวกและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 (วันที่ 6 เดือนธันวาคม 2568)

"...ความสำเร็จวัดได้เมื่อวงจรความสุขหมุนได้ด้วยตัวเอง โดยเริ่มต้นจากการที่ผู้บริหารสร้างความไว้วางใจให้ครู จนครูมีความสุขและมีไฟในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่สนุก ทำให้นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เมื่อนักเรียนมีพฤติกรรมดีและมีสุขภาวะที่ดี จะส่งผลให้ผู้ปกครองและชุมชนเกิดศรัทธาและสนับสนุนโรงเรียน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"... โรงเรียนใช้นวัตกรรม School Space Home Heart และ Home Space ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น นักเรียนมีความคิดสร้างสรรค์ มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา ดัชนีความสุขเพิ่มขึ้นจากเดิม การหลุดจากระบบของนักเรียนเป็นศูนย์..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 (วันที่ 9 เดือนธันวาคม 2568)

"...การเปลี่ยนวัฒนธรรมทั้งโรงเรียน เน้นบรรยากาศการร่วมมือเพื่อนช่วยเพื่อน เด็กผ่อนคลาย ครูมีความสุข ส่งเสริมความสามารถนักเรียนในทุกๆ ด้าน เด็กทุกคนมีโอกาสได้รางวัล เด็กที่ไม่เก่งวิชาการมีกำลังใจ ทุกคนมีค่า มีความหมาย โรงเรียนที่ดีคือโรงเรียนที่ทุกคนมีความสุขและเติบโตเต็มศักยภาพ..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 (วันที่ 11 เดือนธันวาคม 2568)

3.10 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับวิธีการ/กระบวนการในการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข จำนวน 5 คน พบว่า ข้อค้นพบที่สนับสนุน ได้แก่ แนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมหลายมิติ ประกอบด้วย การดูแลสุข

ภาวะครูอย่างเป็นระบบซึ่งถือเป็นการลงทุนในบุคคลที่คุ้มค่าที่สุด การสร้างความผูกพันในครอบครัวผ่านโครงการโรงเรียนพ่อแม่ การเปลี่ยนระบบการวัดผลจากการเน้นเกรดมาเป็นการวัดความก้าวหน้ารายบุคคล การนิเทศภายในและพัฒนาทักษะจิตวิทยาเด็กสำหรับครู รวมถึงการสร้างเครือข่ายโรงเรียนที่ช่วยเหลือกันเพื่อให้เด็กทุกคนได้รับโอกาสที่เท่าเทียมและมีความสุขในการเรียนรู้

ผลการให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

"...โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มักเป็นโรงเรียนที่มีทรัพยากรจำกัด ตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล แต่เชื่อว่าเด็กทุกคนสมควรได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและมีความสุข ไม่ว่าจะเรียนที่ไหน..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"...การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะเกิดผลลัพธ์ที่ต้องการ โรงเรียนเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ เปลี่ยนทัศนคติความเชื่อ เปลี่ยนโครงสร้าง มีวัฒนธรรมที่เป็นจุดคนจัด เปลี่ยนแบบแผนพฤติกรรม และแนวทางการบวบนัดของนวัตกรรมการศึกษา คือสนามพลังบวก ครูใช้จิตวิทยาเชิงบวก..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 (วันที่ 6 เดือนธันวาคม 2568)

"...ปัจจัยเพิ่มเติมที่ควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งคือ โครงการเสริมสร้างสุขภาวะครู การจัดระบบดูแลสภาพจิตใจและให้คำปรึกษาแก่ครูเป็นการลงทุนในบุคคลที่คุ้มค่าที่สุด โครงการสร้างความผูกพันในครอบครัว เช่น โครงการโรงเรียนพ่อแม่ และการวัดผลที่เน้นความก้าวหน้า เปลี่ยนจากการประเมินที่เน้นผลสัมฤทธิ์ปลายทางมาเป็นการให้ความสำคัญกับความก้าวหน้ารายบุคคล..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3 (วันที่ 4 เดือนธันวาคม 2568)

"...ควรให้มีการนิเทศภายในระบบนิเวศการเรียนรู้ภายในโรงเรียน และการส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านจิตวิทยาเด็กสำหรับครู..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 (วันที่ 9 เดือนธันวาคม 2568)

"...มีข้อเสนอแนะจากมุมมองการสร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ ร่วมแสดงผลงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม การวัดผลดัชนีความสุข การสร้างระบบการศึกษาที่ทุกโรงเรียนช่วยเหลือกัน ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง เด็กทุกคนจะได้รับโอกาสที่เท่าเทียมอย่างมีความสุขและเติบโตเต็มศักยภาพ..."

ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 (วันที่ 11 เดือนธันวาคม 2568)

จากผลการสร้างแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีรายละเอียดนำเสนอในตาราง 66 ดังนี้

**ตาราง 66 แสดงผลการสร้างแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง
ความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**

องค์ประกอบ	สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
1. ด้านภาคีเครือข่าย	เริ่มจากการสร้างความร่วมมืออย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยจัดทำ บันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน อาชีวศึกษา และ องค์กรชุมชน เช่น เทศบาล โรงพยาบาล สถานีตำรวจ และประชาชน ชาวบ้าน เพื่อสร้างฐานความร่วมมือที่ยั่งยืน จัดชุมชนการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและ ตัวแทนชุมชนเข้าร่วมแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและวิจัยชั้นเรียนด้วย จัดกิจกรรม Family-School SEL Day และเวิร์กช็อป Co-parenting for Learning เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและ ครอบครัว รวมถึงพัฒนาช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น LINE Q-Parent เพื่อให้ภาคีเครือข่ายรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมและมีส่วนร่วมใน การพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมของโรงเรียนอย่างแท้จริง ไม่ใช่เพียง ผู้สนับสนุนงบประมาณ
2. ด้านการบริหารจัดการ	ยึดหลักการเป็นผู้นำเชิงบวกและผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมกันผ่านเวิร์กช็อปที่ทุกคนมีส่วนร่วม ไม่ใช่ผู้บริหาร กำหนดเพียงฝ่ายเดียว กระจายอำนาจการตัดสินใจให้ครูในขอบเขตที่ เหมาะสม สร้างวัฒนธรรมแห่งการชื่นชมและให้กำลังใจอย่าง สม่ำเสมอ พร้อมจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentor) ให้ครูรุ่นใหม่ นำข้อมูล จากการสำรวจความสุขและความพึงพอใจมาใช่วางแผนและปรับปรุง แทนการคาดเดา ใช้กระดาน PDCA และรอบการประชุมทบทวน ข้อมูล (Data Review) อย่างต่อเนื่อง เปิดพื้นที่รับฟัง (Open Door) ให้บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็น และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้โดย จัดให้มีการศึกษาดูงานโรงเรียนอื่นอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 66 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สรุปผลการศึกษานวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. ด้านกระบวนการเรียนรู้	เปลี่ยนกระบวนการทัศน์จากการเรียนรู้เพื่อเนื้อหาสู่การเรียนรู้ที่สร้างความสุข โดยบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้ง Project-Based Learning, Collaborative Learning, Personalized Learning และ Experiential Learning เปลี่ยนบทบาทครูจากผู้สอนสู่ผู้อำนวยความสะดวกและโค้ชที่ชี้แนะแนวทางชีวิต ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ สามารถกำหนดเป้าหมาย เลือกกิจกรรม และสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง จัดกิจกรรม Service Learning ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับชุมชน สร้างพื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้ทั้งทางกายและจิตใจ โดยไม่มีการลงโทษหนักและเปิดโอกาสให้นักเรียนเรียนรู้จากความผิดพลาด รวมถึงใช้ชุมชนท้องถิ่นเป็นห้องเรียนขยายและแหล่งภูมิปัญญา
4. ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม	ออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง โดยแบ่งเนื้อหาเป็นโมดูลเล็ก (Micro-content) ขนาด 10 ชั่วโมงต่อหน่วย สอดคล้องกับบริบทชุมชนและความสนใจของผู้เรียน จัดทำ Work-Based Learning Map เชื่อมโยงกับสถานประกอบการท้องถิ่น ให้ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกโครงการตามความสนใจ จัดกิจกรรมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น Joyful Hackathon เพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ บูรณาการทักษะชีวิต ทักษะด้านอารมณ์และสังคม ดนตรี ศิลปะ กีฬา และกิจกรรมบริการชุมชนอย่างน้อย 20 ชั่วโมงต่อปี เพื่อให้นักเรียนรู้สึกว่าโรงเรียนคือที่ที่อยากมา ไม่ใช่ที่ที่ต้องมา

ตาราง 66 (ต่อ)

องค์ประกอบ	สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
5. ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก	มองพื้นที่การเรียนรู้ไม่ใช่แค่สิ่งของแต่เป็นเครื่องมือสร้างความสุข โดยเริ่มจากการสำรวจความต้องการของครูและนักเรียน จัดลำดับความสำคัญตามความจำเป็นเร่งด่วน โดยเฉพาะการปรับปรุงห้องน้ำและโรงอาหารซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐาน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว (Eco-Flexible Infrastructure) เช่น มุมอ่านหนังสือดิจิทัล ระบบ Wi-Fi Mesh และพื้นที่สีเขียว จัดพื้นที่ยืดหยุ่นที่ปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้ได้หลากหลาย มีโซนพักผ่อนและนันทนาการ และให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบสภาพแวดล้อมผ่านเวิร์กช็อป Design-a-Happy-Space เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน
6. ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้	ใช้เทคโนโลยีอย่างสมดุลและมีจุดประสงค์ชัดเจน โดยนำ AI มาลดภาระงานที่ไม่ใช่การสอนของครูเป็นอันดับแรก เพื่อให้ครูมีเวลาดูแลนักเรียนมากขึ้น พัฒนาระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) เสริมด้วย Learning Analytics เพื่อติดตามและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียนรายบุคคล จัดให้มี Digital Gratitude Wall เพื่อส่งเสริมสุขภาวะทางอารมณ์ สนับสนุนการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning) อบรมพัฒนาครูด้านเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ และสอนนักเรียนให้เป็นพลเมืองดิจิทัลที่ใช้เทคโนโลยีได้อย่างสร้างสรรค์และรู้เท่าทัน รวมถึงจัดหาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตให้ครอบคลุมทั่วโรงเรียน

จากตาราง 66 พบว่า การสร้างแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาทั้ง 6 องค์ประกอบ มีดังนี้ ด้านภาคีเครือข่าย เน้นสร้างความร่วมมืออย่างเป็นระบบผ่าน MOU กับทุกภาคส่วน จัด PLC ร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน และพัฒนาช่องทางสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ทุกฝ่ายรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ด้านการบริหารจัดการ ใช้หลักผู้นำเชิงบวก สร้างวิสัยทัศน์ร่วม กระจายอำนาจ สร้างวัฒนธรรมการชื่นชม และใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตัดสินใจแทนการคาดเดา ด้านกระบวนการเรียนรู้ เปลี่ยนบทบาทครูสู่ผู้อำนวยการเรียนรู้ ให้นักเรียนเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ส่งเสริม Active Learning ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง และสร้างพื้นที่ปลอดภัยทั้งกายและใจ ด้านหลักสูตรและกิจกรรม ออกแบบหลักสูตรยืดหยุ่นเป็น

โมดูล บูรณาการทักษะชีวิต ศิลปะ กีฬา และกิจกรรมบริการชุมชน เพื่อให้โรงเรียนเป็นที่ที่นักเรียนอยากมา ด้านทรัพยากรและสถานที่ พัฒนาพื้นที่เป็น Learning Landscape โดยเริ่มจากปัจจัยพื้นฐานและให้ทุกคนมีส่วนร่วมออกแบบสภาพแวดล้อม และ ด้านเทคโนโลยี นำ AI ลดภาระงานครู พัฒนา LMS ส่งเสริมการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา และสร้างพลเมืองดิจิทัลที่รู้เท่าทัน โดยทั้ง 6 องค์ประกอบต้องพัฒนาไปพร้อมกันอย่างบูรณาการเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน

4. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT

โรงเรียนอนุบาลชนแดน ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคนิค **SWOT Analysis** เป็นเครื่องมือหลักในการประเมินสถานการณ์ การวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ดำเนินการใน 2 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้กรอบ 2S4M Analysis ซึ่งประกอบด้วย Strategy (กลยุทธ์) Structure (โครงสร้าง) Man (บุคลากร) Money (งบประมาณ) Material (วัสดุอุปกรณ์) และ Management (การบริหารจัดการ) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่เป็นทั้ง จุดแข็ง (Strengths) และ จุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์กร

มิติที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้กรอบ STEP Analysis ซึ่งครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม (Social) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) และด้านนโยบายและการเมือง (Political) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่เป็นทั้ง โอกาส (Opportunities) และ อุปสรรค (Threats) ต่อการพัฒนาองค์กร

กระบวนการวิเคราะห์ดำเนินการเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2568 ณ โรงเรียนอนุบาลชนแดน โดยมีผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมระดมความคิดเห็นอย่างครบถ้วน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถนำไปสู่การวางแผนพัฒนาโรงเรียนสู่องค์กรแห่งความสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ตาราง 67 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	
ผลกระทบต่องค์กรด้านกลยุทธ์องค์กร S1 : Strategy	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. มีวิสัยทัศน์มุ่งสู่ องค์กรแห่งความสุข ที่ชัดเจน วัดผลได้ และสื่อสารสู่บุคลากรทุกระดับ	1. การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการจริงยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกคน
2. มีแผนกลยุทธ์ที่ครอบคลุมการพัฒนาผู้บริหาร ครู และผู้เรียนอย่างบูรณาการ	2. ขาดตัวชี้วัดความสุข ของผู้บริหารครูและ ผู้เรียนที่ชัดเจนและวัดผลได้อย่างเป็นระบบ
3. กลยุทธ์เน้นการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความสุขและการพัฒนาเต็มศักยภาพ	3. การเชื่อมโยงกลยุทธ์กับการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารยังไม่เป็นรูปธรรม
4. มีกระบวนการทบทวนและปรับกลยุทธ์ประจำปีโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน	4. ขาดระบบติดตามและประเมินผลกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องที่เชื่อมกับวิสัยทัศน์
ผลกระทบต่องค์กรด้านโครงสร้างองค์กร S2 : Structure	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. มีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจน กระจายอำนาจสู่ทีมงาน ลดการรวมศูนย์	1. การกระจายงานยังไม่สมดุล บุคลากรบางส่วนมีภาระงานมากส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
2. ผู้บริหารเข้าถึงง่าย เอื้อต่อภาวะผู้นำเชิงร่วมมือ	2. ขาดโครงสร้างรองรับการพัฒนาผู้เรียนเฉพาะบุคคลอย่างเป็นระบบ
3. มีโครงสร้างการทำงานเป็นทีมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครู	3. การประสานงานระหว่างฝ่ายยังมีช่องว่าง
4. มีคณะกรรมการสถานศึกษาที่เข้มแข็ง ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร	4. ขาดโครงสร้างที่ชัดเจนสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำครูรุ่นใหม่
ผลกระทบต่องค์กรด้านบุคลากร M1 : Man	
จุดแข็ง	จุดแข็ง
1. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูได้ดี	1. ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์ชัดเจน สร้างแรงบันดาลใจให้คณะครูได้ดี
2. ครูมีความรัก ความทุ่มเท และมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง	2. ครูมีความรัก ความทุ่มเท และมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 67 (ต่อ)

ผลกระทบต่องค์กรด้านบุคลากร M1 : Man (ต่อ)	
จุดแข็ง	จุดแข็ง
3. มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เกื้อกูลกัน เสริมสร้างความสุขในการทำงาน	3. มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น เกื้อกูลกัน เสริมสร้างความสุขในการทำงาน
4. บุคลากรมีความสามารถหลากหลายที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม	4. บุคลากรมีความสามารถหลากหลายที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม
ผลกระทบต่องค์กรด้านงบประมาณ M2 : Money	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อกิจกรรม เสริมสร้างความสุขของครูและผู้เรียน	1. ขาดงบประมาณสำหรับโครงการเสริมสร้างความสุขและสุขภาวะครูอย่างเป็นระบบ
2. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณภาครัฐอย่างต่อเนื่องตามนโยบายเรียนฟรี 15 ปี	2. ยังขาดการระดมทุนจากภายนอกเพื่อสนับสนุนระบบนิเวศการเรียนรู้ที่หลากหลาย
3. มีการระดมทรัพยากรจากชุมชนและภาคเอกชนเพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้	3. การเบิกจ่ายมีความล่าช้า ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามแผน
4. มีระบบวางแผนและควบคุมงบประมาณ โปร่งใส ตรวจสอบได้	
ผลกระทบต่องค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์และสภาพแวดล้อม M3 : Material	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. มีสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่น เสริมสร้างบรรยากาศแห่งความสุข	1. วัสดุบางส่วนชำรุดและขาดระบบบำรุงรักษาที่เป็นระบบและต่อเนื่อง
2. มีสื่อการเรียนรู้และอุปกรณ์ครบครัน เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละวัย	2. ระบบอินเทอร์เน็ตยังไม่เสถียรเพียงพอสำหรับการเรียนรู้ดิจิทัลทั่วทั้งโรงเรียน
3. มีพื้นที่และมุมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เอื้อต่อระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง	
4. มีสนามเด็กเล่นและพื้นที่กิจกรรมที่ปลอดภัย ส่งเสริมพัฒนาการรอบด้าน	

ตาราง 67 (ต่อ)

ผลกระทบต่องค์กรด้านการบริหารจัดการ M4 : Management	
จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศที่ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุข 2. มีระบบการบริหารงานโปร่งใส ตรวจสอบได้ เสริมสร้างความไว้วางใจในองค์กร 3. มีระบบประกันคุณภาพที่เข้มแข็ง รองรับการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีมาตรฐาน 4. มีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์นำการตัดสินใจ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ	1. ระบบนิเทศภายในและพัฒนาครูเพื่อเพิ่มความสุขในการทำงานยังขาดความต่อเนื่อง 2. ขาดระบบดูแลสุขภาวะและสร้างความสุขให้ครูอย่างเป็นรูปธรรมและวัดผลได้ 3. ระบบข้อมูลสารสนเทศยังไม่ครอบคลุมการติดตามพัฒนาการผู้เรียนรายบุคคล 4. การสื่อสารวิสัยทัศน์และแผนงานสู่บุคลากรทุกระดับยังไม่ครอบคลุมเพียงพอ
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	
ผลกระทบต่องค์กรด้านสังคม S : Social	
โอกาส	โอกาส
1. ชุมชนให้ความไว้วางใจโรงเรียนและพร้อมร่วมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง 2. สังคมให้ความสำคัญกับความสุขของผู้เรียน และสุขภาวะของครูบุคลากรทางการศึกษา 3. ผู้ปกครองมีความตื่นตัวด้านการศึกษาและพร้อมมีส่วนร่วมพัฒนาผู้เรียน 4. วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่าต่อผู้เรียน	1. ครอบครัวที่แตกแยกหรือผู้ปกครองทำงานต่างพื้นที่ ส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียน 2. ปัญหาสังคมในชุมชนเป็นอุปสรรคต่อการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ปลอดภัย 3. ความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจสังคมของครอบครัวนักเรียนส่งผลต่อความเท่าเทียมในการพัฒนา 4. ค่านิยมสังคมที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์เชิงวิชาการกดดันผู้เรียนและส่งผลกระทบต่อความสุข
ผลกระทบต่องค์กรด้านเทคโนโลยี T : Technology	
โอกาส	อุปสรรค
1. AI ช่วยให้ครูออกแบบการเรียนรู้เฉพาะบุคคลเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ 2. เทคโนโลยีช่วยลดภาระงานธุรการครู ทำให้ครูมีเวลาดูแลผู้เรียนมากขึ้น	1. เทคโนโลยีเปลี่ยนเร็ว ครูต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เพิ่มภาระและลดความสุขในการทำงาน 2. การใช้หน้าจอมากเกินไปส่งผลต่อพัฒนาการและสุขภาวะของผู้เรียน

ตาราง 67 (ต่อ)

ผลกระทบต่องค์กรด้านเทคโนโลยี T : Technology (ต่อ)	
โอกาส	อุปสรรค
3. ระบบอินเทอร์เน็ตในพื้นที่ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เข้าถึงได้กว้างขึ้น	3. ต้นทุนการอัพเกรดเทคโนโลยีสูง ส่งผลต่อบรรยากาศพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้
ผลกระทบต่องค์กรด้านเศรษฐกิจ E : Economic	
โอกาส	อุปสรรค
1. นโยบายรัฐสนับสนุนการศึกษาฟรีลดภาระค่าใช้จ่ายของครอบครัวผู้เรียน	1. ความยากจนและรายได้ครัวเรือนต่ำทำให้ผู้เรียนบางส่วนขาดปัจจัยสนับสนุนการพัฒนา
2. ภาคเอกชนและชุมชนพร้อมให้การสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้	2. ภาวะเศรษฐกิจผันผวนส่งผลต่อขวัญกำลังใจและความสุขของครูในการทำงาน
3. มีกองทุนและทุนการศึกษาที่หน่วยงานต่างๆ จัดสรรให้นักเรียนที่ต้องการ	
ผลกระทบต่องค์กรด้านนโยบายและการเมือง P : Political	
โอกาส	โอกาส
1. นโยบายภาครัฐส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสุขภาวะผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	1. การเปลี่ยนนโยบายการศึกษาบ่อยครั้งทำให้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ขาดความต่อเนื่อง
2. นโยบายพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนวิสัยทัศน์โรงเรียน	2. กฎระเบียบราชการที่ซับซ้อนเพิ่มภาระงานครู ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
3. มีโครงการพิเศษจากภาครัฐที่สนับสนุนโรงเรียนต้นแบบด้านนวัตกรรมและคุณภาพ	
4. นโยบายกระจายอำนาจเปิดโอกาสให้โรงเรียนบริหารเพื่อสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้เฉพาะบริบท	

จากตาราง 67 พบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) โรงเรียนอนุบาลชนแดน ครอบคลุม 2 มิติหลัก ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายในด้วยกรอบ 2S4M และสภาพแวดล้อมภายนอกด้วยกรอบ STEP มีผลดังนี้ จุดแข็ง โรงเรียนมีวิสัยทัศน์มุ่งสู่องค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจน ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงและเข้าถึงง่าย ครูมีความทุ่มเทและรักในวิชาชีพ มีสภาพแวดล้อมที่สวຍงามร่มรื่น สื่อการเรียนรู้

ครบครัน และระบบบริหารงานโปร่งใสตรวจสอบได้ จุดอ่อน การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ยังไม่ทั่วถึง ภาระงานกระจายไม่สมดุล ขาดระบบดูแลสภาวะครูที่เป็นรูปธรรม ระบบอินเทอร์เน็ตยังไม่เสถียร และขาดระบบติดตามพัฒนาการผู้เรียนรายบุคคล โอกาส ชุมชนและผู้ปกครองให้ความสนใจไว้วางใจและพร้อมมีส่วนร่วม AI และเทคโนโลยีช่วยลดภาระงานครู นโยบายรัฐสนับสนุนการศึกษา และกระจายอำนาจ รวมถึงภาคเอกชนพร้อมสนับสนุนทรัพยากร และอุปสรรค ครอบครัวยากจน และความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจของนักเรียน ค่านิยมสังคมที่เน้นผลสัมฤทธิ์กดดันผู้เรียน นโยบายการศึกษาเปลี่ยนบ่อยขาดความต่อเนื่อง และกฎระเบียบราชการที่ซับซ้อนเพิ่มภาระงานครู

5. ผลการตกลงเป้าหมายร่วมกัน (Share Vision)

โรงเรียนอนุบาลชนแดนได้ดำเนินการประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2568 เพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน (School Goal) โดยผ่านกระบวนการค้นหาจุดฝันร่วมกัน ซึ่งครอบคลุมการกำหนดแรงบันดาลใจ (Aspiration) ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Result) และวิสัยทัศน์ (Vision) จนนำไปสู่การได้มาซึ่ง วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ที่ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและเห็นพ้องต้องกัน โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือการพัฒนาโรงเรียนให้เป็น องค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

ผลการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน โรงเรียนมีการกำหนดเป้าหมายไว้ ดังนี้

แรงบันดาลใจ (Aspiration) โรงเรียนอนุบาลชนแดนมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง บริหารจัดการด้วยหัวใจ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน และนักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขในระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ผลลัพธ์ที่คาดหวัง (Result) ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และนักเรียนมีความสุข มีทักษะการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยมีบรรยากาศของโรงเรียนที่อบอุ่น ปลอดภัย และสร้างสรรค์

วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

"โรงเรียนอนุบาลชนแดน เป็นองค์กรแห่งความสุข บนฐานระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ครูมีความสุขในการทำงาน และผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ"

6. ผลการวิเคราะห์ความซับซ้อน Systems Thinking

ผลการวิเคราะห์ใน 4 ระดับ ได้แก่ ปรากฏการณ์ (Event) แบบแผนพฤติกรรม (Pattern) โครงสร้าง (Structure) และค่านิยมและความเชื่อ (Mindset/Mental Model) การวิเคราะห์ความซับซ้อน ดังนี้

การวิเคราะห์ความซับซ้อน (Systems Thinking)

สถานการณ์ทำอย่างไรให้เกิดวงจรแห่งความสูญเสียในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



ภาพ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความซับซ้อน (Systems Thinking) ของโรงเรียนอนุบาลชนแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพชรบุรีเขต 1

จากภาพ 10 สถานการณ์ คือ ทำอย่างไรให้เกิดองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สิ่งที่เป็นอยู่ และสิ่งที่อยากให้เกิดขึ้นของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นการวิเคราะห์และเพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ KRA KPIs และ Acts เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดในระยะเวลาที่กำหนดไว้ โดยสรุปได้ดังนี้

สิ่งที่เป็นอยู่

ปรากฏการณ์ พบว่า โรงเรียนอนุบาลชนแดน ได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับปรากฏการณ์ ผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ ไม่สร้างแรงบันดาลใจหรือทิศทางที่ชัดเจนให้บุคลากร ครูมีความเครียดสะสมและมีความสุขในการทำงาน นักเรียนไม่ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพ ไม่กล้าแสดงออก และขาดทักษะการคิดสร้างสรรค์

แบบแผนพฤติกรรม พบว่า โรงเรียนอนุบาลชนแดน ได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับแบบแผนพฤติกรรม ผู้บริหารออกคำสั่งจากบนลงล่างๆ โดยไม่รับฟังครูและนักเรียน ครูจมกับงานเอกสารทุกภาคเรียนจนขาดเวลาพัฒนาการสอน นักเรียนเผชิญการเรียนรู้แบบท่องจำๆ ขาดทักษะคิดและสร้างสรรค์ ความเครียดวนซ้ำส่งต่อจากผู้บริหารสู่ครูและนักเรียนทุกปี การศึกษา บรรยากาศองค์กรมีแต่ความกดดันไม่มีความสุข

โครงสร้าง พบว่า โรงเรียนอนุบาลชนแดน ได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับโครงสร้าง ขาดระบบ PLC ที่เป็นทางการทำให้ครูไม่มีพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โครงสร้างการบริหารรวมศูนย์ขาดกลไกการมีส่วนร่วม ระบบประเมินผลมุ่งเชิงปริมาณและไม่มีระบบดูแลสุขภาวะครูที่เป็นรูปธรรม งบประมาณพัฒนาบุคลากรและสุขภาวะไม่ถูกจัดสรรอย่างชัดเจน

ค่านิยม และคุณค่า พบว่า โรงเรียนอนุบาลชนแดน ได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับค่านิยมและคุณค่า เชื่อว่าผู้บริหารต้องสั่งการและครูต้องปฏิบัติตาม ผลสัมฤทธิ์และรางวัลภายนอกคือความสำเร็จสูงสุด และความสุขในการทำงานเป็นเรื่องส่วนตัวไม่ใช่หน้าที่ขององค์กร ยึดงานมากยิ่งแสดงว่าทำงานหนัก คือความรับผิดชอบ นักเรียนอนุบาลต้องเน้นวิชาการและวินัย ไม่ใช่ความสุข การเปลี่ยนแปลงระบบคือภาระไม่ใช่การพัฒนา

แนวทางที่อยากให้เกิดขึ้น

ปรากฏการณ์ พบว่า ปรากฏการณ์หรือสิ่งที่อยากให้เกิดขึ้นของโรงเรียนอนุบาลชนแดน คือ ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำเชิงบวก สร้างแรงบันดาลใจและกำหนดทิศทางองค์กรอย่างชัดเจน ครูมีความสุขในการทำงานและสอนด้วยความคิดสร้างสรรค์ทุกวัน นักเรียนได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ กล้าคิด กล้าแสดงออก และเรียนรู้อย่างมีความสุข

แบบแผนพฤติกรรม พบว่า รูปแบบพฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องของโรงเรียนอนุบาลชนแดน ผู้บริหารรับฟังและสนับสนุนบุคลากรสม่ำเสมอ สร้างความไว้วางใจในองค์กร ครูพัฒนาวิธีสอนใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง ความสุขไหลจากผู้บริหารสู่ครูและนักเรียนเป็นวงจรเชิงบวกที่

ยั่งยืน นักเรียนเติบโตทั้งทักษะวิชาการและทักษะชีวิตอย่างเห็นได้ชัดทุกภาคเรียน บรรยากาศสองศักราบอบอุ่น เชื่อมมั่น และร่วมมือกันระหว่างทุกฝ่าย

โครงสร้าง พบว่า โครงสร้างที่ต้องการให้ปรากฏและดำเนินการของโรงเรียนอนุบาลชนแดน ได้แก่ มีระบบ PLC อย่างเป็นทางการให้ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันทุกสัปดาห์ โครงสร้างบริหารแบบมีส่วนร่วม มีระบบประเมินผลที่สะท้อนพัฒนาการรอบด้านของนักเรียน ไม่ใช่แค่คะแนนระบบดูแลสุภาพะครูที่มีแผนและงบประมาณชัดเจน ระบบนิเวศการเรียนรู้เอื้อต่อการพัฒนา นักเรียนเต็มศักยภาพอย่างยั่งยืน

ค่านิยม และคุณค่า พบว่า ค่านิยมและความเชื่อที่ต้องการให้ฝังลึกของโรงเรียนอนุบาลชนแดน ได้แก่ เชื่อว่าโรงเรียนคือองค์กรแห่งความสุขและบ้านหลังที่สองของทุกคน ครูที่มีความสุขสร้างการเรียนรู้ที่ดีให้นักเรียน ระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เข้มแข็งคือรากฐานของคุณภาพการศึกษาและทุกคนเป็นทีมเดียวกันที่เติบโตไปด้วยกัน ความสุขในการทำงานและเรียนรู้คือพลังขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืนอย่างยั่งยืน

7. ผลการกำหนดผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators)

พบว่า โรงเรียนมีการกำหนดไว้มาเป็นฐานในการกำหนดผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ประกอบด้วย นักเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) KRA1นักเรียน ได้แก่ 1.1) KPI 1.1 ด้านกระบวนการเรียนรู้ 1.2) KPI 1.2 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม 1.3) KPI 1.3 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 1.4) KPI 1.4 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ รวมมี 14 ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2) KRA2 ครู ได้แก่ 2.1) KPI 2.1 ด้านภาคีเครือข่าย 2.2) KPI 2.2 ด้านการบริหารจัดการ 2.3) KPI 2.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้ 2.4) KPI 2.4 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม 2.5) KPI 2.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 2.6) KPI 2.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มี 25 ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ 3) KRA3 ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ 3.1) KPI 3.1 ด้านภาคีเครือข่าย 3.2) KPI 3.2 ด้านการบริหารจัดการ 3.3) KPI 3.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้ 3.4) KPI 3.4 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม 3.5) KPI 3.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 3.6) KPI 3.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มี 29 ตัวชี้วัดความสำเร็จ รายละเอียดดังนี้

7.1 KRA1 นักเรียน

KPI 1.1 ด้านกระบวนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 1.1.1 นักเรียนเข้าร่วมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบและเลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเองได้

KPI 1.1.2 นักเรียนสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองได้และรับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

KPI 1.1.3 นักเรียนแสดงพฤติกรรม Growth Mindset เชื่อว่าตนเองพัฒนาได้และกล้าเรียนรู้จากความผิดพลาด

KPI 1.1.4 นักเรียนรู้สึกสนุก มีความสุข และปลอดภัยทางจิตใจในการเรียนรู้

KPI 1.2 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 1.2.1 นักเรียนเลือกโครงการตามความสนใจของตนเองและรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

KPI 1.2.2 นักเรียนรู้สึกว่าการเรียนมีความหมายและสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้

KPI 1.2.3 นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่รู้และเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม

KPI 1.2.4 นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้กับสถานการณ์ประกอบและการบริบทท้องถิ่นได้

KPI 1.3 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 1.3.1 นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและสบายใจในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

KPI 1.3.2 นักเรียนใช้พื้นที่เรียนรู้ที่หลากหลายและรู้สึกได้รับแรงบันดาลใจจากสภาพแวดล้อม

KPI 1.3.3 นักเรียนมีส่วนร่วมในการดูแลและรักษาพื้นที่การเรียนรู้ของโรงเรียน

KPI 1.4 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 1.4.1 นักเรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล (AR Library) และเรียนรู้ต่อเนื่องได้ทั้งในและนอกห้องเรียน

KPI 1.4.2 นักเรียนใช้ Digital Gratitude Wall แสดงความขอบคุณและชื่นชมผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ

KPI 1.4.3 นักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างสมดุลและรู้สึกว่าเทคโนโลยีช่วยเสริมสุขภาพและไม่ใช่มันทอน

7.2 KRA2 ครู

KPI 2.1 ด้านภาคีเครือข่าย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.1.1 ครูเข้าร่วม PLC-Lesson Study อย่างสม่ำเสมอและนำแนวปฏิบัติที่ดีจากเครือข่ายไปปรับใช้จริง

KPI 2.1.2 ครูนำทรัพยากรและความเชี่ยวชาญจากภาคีมาเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียน

KPI 2.1.3 ครูสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

KPI 2.1.4 ครูแลกเปลี่ยนวิจัยชั้นเรียนและนวัตกรรมการสอนกับเครือข่ายครูอื่นอย่างต่อเนื่อง

KPI 2.2 ด้านการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.2.1 ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างแท้จริง

KPI 2.2.2 ครูใช้ Reflective Journal สะท้อนผลการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

KPI 2.2.3 ครูร่วมสร้างวัฒนธรรมการชื่นชมและสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์กร

KPI 2.2.4 ครูรู้สึกมีคุณค่า มีส่วนร่วม และมีความสุขในการทำงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก

KPI 2.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.3.1 ครูออกแบบการเรียนรู้บูรณาการหลายรูปแบบ (PBL, Collaborative, Personalized) ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

KPI 2.3.2 ครูจัดกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์

KPI 2.3.3 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองและติดตามความก้าวหน้า

KPI 2.3.4 ครูสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่ปลอดภัยทางจิตใจ สนุก ท้าทาย และเปี่ยมสุข

KPI 2.3.5 ครูเชื่อมโยงการเรียนรู้กับชุมชนผ่านกิจกรรม Service Learning อย่างมีความหมาย

KPI 2.4 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.4.1 ครูออกแบบ Micro-content ที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริงในชุมชน

KPI 2.4.2 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกโครงการ (Project Choice) ตามความสนใจและศักยภาพของตนเอง

KPI 2.4.3 ครูจัดกิจกรรม Joyful Hackathon ที่สร้างบรรยากาศแห่งความสุข ความร่วมมือ และนวัตกรรม

KPI 2.4.4 ครูประเมินผลแบบองค์รวมที่สะท้อนการเติบโตและการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้เรียน

KPI 2.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.5.1 ครูใช้พื้นที่เรียนรู้เฉพาะทาง (Maker Space, Collaboration Space, E-Reader Zone) ในการจัดการเรียนรู้

KPI 2.5.2 ครูมีส่วนร่วมออกแบบและดูแลรักษาพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน

KPI 2.5.3 ครูใช้ทรัพยากรดิจิทัล (Wi-Fi Mesh, E-Reader) ในการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ

KPI 2.5.4 ครูสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่สะอาด สบาย และสร้างแรงบันดาลใจอยู่เสมอ

KPI 2.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.6.1 ครูใช้ LMS จัดการเรียนรู้และสนับสนุน Anywhere-Anytime Learning ของผู้เรียน

KPI 2.6.2 ครูใช้ Learning Analytics ติดตามพัฒนาการผู้เรียนและปรับการสอนตามข้อมูลจริง

KPI 2.6.3 ครูบูรณาการ AR Library เข้ากับการสอนเพื่อลดอุปสรรคการเข้าถึงเนื้อหา

KPI 2.6.4 ครูใช้ Digital Gratitude Wall สร้างบรรยากาศเชิงบวกและความผูกพันในชุมชนการเรียนรู้

7.3 KRA3 ผู้บริหารสถานศึกษา

KPI 3.1 ด้านภาคีเครือข่าย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.1.1 ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายผ่าน MOU และกำกับให้ดำเนินกิจกรรมได้จริงอย่างต่อเนื่อง

KPI 3.1.2 ผู้บริหารจัดระบบ PLC-Lesson Study และสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

KPI 3.1.3 ผู้บริหารสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างบ้าน ชุมชน และโรงเรียนด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม

KPI 3.1.4 ผู้บริหารจัดกิจกรรม Family-School SEL Day และ Community Hub ที่เชื่อมโรงเรียนกับชุมชนอย่างมีความหมาย

KPI 3.1.5 ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวกและเปิดช่องทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

KPI 3.2 ด้านการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.2.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงบวก

KPI 3.2.2 ผู้บริหารใช้ Data Review และกระดาน PDCA ในการปรับปรุงการบริหารตามหลักฐานเชิงประจักษ์

KPI 3.2.3 ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวกและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Open Door)

KPI 3.2.4 ผู้บริหารเคารพศักดิ์ศรี เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน และสร้างวัฒนธรรมการชื่นชมในองค์กร

KPI 3.2.5 ผู้บริหารมุ่งพัฒนาศักยภาพครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงบวก

KPI 3.2.6 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศ Morning Huddle ที่เสริมสร้างทัศนคติบวกและความคล่องตัวในการทำงาน

KPI 3.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.3.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลากหลายรูปแบบ

KPI 3.3.2 ผู้บริหารจัดการสรรเวลาและทรัพยากรให้ครูออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและหลากหลายได้จริง

KPI 3.3.3 ผู้บริหารสนับสนุนระบบและเครื่องมือสะท้อนผลการเรียนรู้ (E-Portfolio, Storytelling Circle) อย่างต่อเนื่อง

KPI 3.3.4 ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรม Growth Mindset และ Systems Thinking ในทุกระดับของโรงเรียน

KPI 3.3.5 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ครูกล้าทดลองรูปแบบการสอนใหม่ โดยมองความผิดพลาดเป็นโอกาสเรียนรู้

KPI 3.4 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.4.1 ผู้บริหารออกแบบโครงสร้างเวลาและสาระการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นสูง รองรับ Micro-content และ Project Choice

KPI 3.4.2 ผู้บริหารสนับสนุนการสร้าง Work-Based Learning Map เชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการท้องถิ่น

KPI 3.4.3 ผู้บริหารจัดการสรรทรัพยากรและเวลาสำหรับกิจกรรม Joyful Hackathon

KPI 3.4.4 ผู้บริหารมุ่งเน้นการประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะและการเห็นคุณค่าของผู้เรียน ไม่ใช่เพียงคะแนนสอบ

KPI 3.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.5.1 ผู้บริหารจัดการงบประมาณอย่างยืดหยุ่นตามตัวชี้วัด (KPI-Driven Flexible Budgeting) และโปร่งใส

KPI 3.5.2 ผู้บริหารพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว (Eco-Flexible Infrastructure) ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

KPI 3.5.3 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนพื้นที่การเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น รองรับกิจกรรมที่หลากหลายรูปแบบ

KPI 3.5.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบพื้นที่ผ่านเวิร์กช็อป Design-a-Happy-Space

KPI 3.5.5 ผู้บริหารดูแลความปลอดภัยและสุขภาวะทางกายภาพของผู้เรียนและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

KPI 3.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.6.1 ผู้บริหารพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (LMS, Wi-Fi Mesh) ที่รองรับ Anywhere-Anytime Learning

KPI 3.6.2 ผู้บริหารกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีที่สมดุลระหว่างการเรียนรู้กับสุขภาวะทางจิตใจ

KPI 3.6.3 ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนา AR Library และ Digital Gratitude Wall เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงบวก

KPI 3.6.4 ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพครูในการใช้ Learning Analytics และเทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

8. ผลการออกแบบโครงการ/กิจกรรม (กำหนด Act)

ผลการดำเนินการของโรงเรียนจากการกำหนดปัจจัยความสำเร็จ (KRAs) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ที่ส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งความสุข นำมาการออกแบบโครงการ/กิจกรรม (กำหนด Act) ซึ่งเป็นการนำการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

8.1 KRA1 นักเรียน

KPI 1.1 ด้านกระบวนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 1.1.1 -

KPI 1.1.4 ได้โครงการและกิจกรรมในการดำเนินงาน จำนวน 1 โครงการ 1 กิจกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) โครงการเส้นทางการเรียนรู้ที่ฉันเลือกเอง
- 2) กิจกรรมค่ายพัฒนาความคิดแบบเติบโต Growth Mindset Camp

KPI 1.2 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 1.2.1- KPI 1.2.4 ได้โครงการในการดำเนินงาน จำนวน 1 โครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3) โครงการเรียนรู้ผ่านโครงงานที่ฉันรัก

KPI 1.3 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 1.3.1 – KPI 1.3.3 ได้กิจกรรมในการดำเนินงาน จำนวน 1 กิจกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4) กิจกรรมออกแบบพื้นที่แห่งความสุขด้วยมือเรา

KPI 1.4 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 1.4.1 – KPI 1.4.3 ได้โครงการและกิจกรรมในการดำเนินงาน จำนวน 1 โครงการ 2 กิจกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 5) กิจกรรมสำรวจโลกการเรียนรู้ผ่าน AR Library
- 6) กิจกรรม Digital Gratitude Wall สำหรับนักเรียน
- 7) โครงการใช้เทคโนโลยีอย่างฉลาดและสมดุล

8.2 KRA2 ครู

KPI 2.1 ด้านภาคีเครือข่าย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.1.1 - KPI 2.1.4 ได้โครงการในการดำเนินงาน จำนวน 2 โครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) โครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC-Lesson Study)
- 2) โครงการสร้างสะพานเชื่อมครู-ผู้ปกครอง-ชุมชน

KPI 2.2 ด้านการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.2.1 – KPI 2.2.4 ได้โครงการในการดำเนินงาน จำนวน 1 โครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3) โครงการวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข Morning Huddle & Reflective Journal

KPI 2.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ KPI 2.3.1 – KPI 2.3.5 ได้โครงการในการดำเนินงาน จำนวน 1 โครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 4) โครงการครุฑนกออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก

KPI 2.4 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.4.1 – KPI 2.4.4 ได้กิจกรรมในการดำเนินงาน จำนวน 1 กิจกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 5) กิจกรรม Joyful Hackathon และหลักสูตรสร้างสรรค์

KPI 2.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.5.1 – KPI 2.5.4 ได้โครงการในการดำเนินงาน จำนวน 1 โครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

6) โครงการพัฒนาพื้นที่เรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจ Maker Space · Collaboration Space · E-Reader Zone

KPI 2.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.6.1 – KPI 2.6.4 ได้โครงการและกิจกรรมในการดำเนินงาน จำนวน 1 โครงการ 1 กิจกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

7) โครงการครูเชี่ยวชาญ LMS และ Learning Analytics

8) กิจกรรม Digital Gratitude Wall

8.3 KRA3 ผู้บริหารสถานศึกษา

KPI 3.1 ด้านภาคีเครือข่าย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.1.1 – KPI 3.1.5 ได้โครงการในการดำเนินงาน จำนวน 1 โครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) โครงการสร้างภาคีเครือข่ายและ Community Hub

KPI 3.2 ด้านการบริหารจัดการ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.2.1 – KPI 3.2.6 ได้โครงการในการดำเนินงาน จำนวน 1 โครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2) โครงการผู้นำเชิงบวกและบริหารด้วยข้อมูล

KPI 3.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.3.1 – KPI 3.3.5 ได้โครงการในการดำเนินงาน จำนวน 1 โครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

3) โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

KPI 3.4 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.4.1 – KPI 3.4.4 ได้โครงการในการดำเนินงาน จำนวน 1 โครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

4) โครงการหลักสูตรยืดหยุ่นและ Work-Based Learning

KPI 3.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.5.1 – KPI 3.5.5 ได้โครงการและกิจกรรมในการดำเนินงาน จำนวน 1 โครงการ 1 กิจกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5) โครงการงบประมาณโปร่งใสและ Eco-Flexible Infrastructure

6) กิจกรรม Design-a-Happy-Space-Workshop

KPI 3.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ตัวชี้วัด ความสำเร็จ

KPI 3.6.1 – KPI 3.6.4 ได้โครงการในการดำเนินงาน จำนวน 2 โครงการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

7) โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

8) โครงการเสริมศักยภาพครูด้าน Learning Analytics

9. ผลการสร้างร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผลการยกร่างและสร้างร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยได้จากการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากผลการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้งด้านเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข จากผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน ครูจำนวน 4 คน และนักเรียนจำนวน 6 คน แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้านการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators) มายกร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านภาคีเครือข่าย 2) ด้านการบริหารจัดการ 3) ด้านกระบวนการเรียนรู้ 4) ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม 5) ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 6) ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขใน 3 มิติ คือ 1) บุคคล (People) 2) ด้านกระบวนการ (Process) และ 3) สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (Place) ดังนี้

1. การออกแบบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยนำผลการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3 ส่วนมาสังเคราะห์เพื่อออกแบบการพัฒนาในเบื้องต้น ประกอบด้วย 1) ผลการศึกษาพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ 2) แนวคิดการส่งเสริมองค์กรแห่ง และ 3) ผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators) จากการสังเคราะห์แนวคิดและทฤษฎีทั้ง 3 ส่วนดังกล่าว ทำให้ได้ประเด็นสำคัญของการพัฒนาและรายละเอียดในประเด็นย่อยต่างๆ ที่สามารถนำมาใช้เป็นในการออกแบบและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. จัดทำร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาและกำหนดองค์ประกอบของร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. ยกร่างแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา นำผลจากการศึกษาสภาพระบบนิเวศการเรียนรู้และแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ มาออกแบบและยกร่างแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังตาราง 68



แนวคิดพิเศษ จากกรอบทฤษฎี (บทที่ 2)				ผลการศึกษาจากขั้นตอนที่ 1-3 และ 7	
ผลการศึกษา การพัฒนา นิเวศการเรียนรู้	ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร แห่งความสุข	ผลการศึกษาผลลัพธ์หลัก (Key result areas) เกี่ยวกับการพัฒนาระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งความสุข	1.1 ผลการประเมิน ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา	1.2 ผลการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร แห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 1.2.1 ผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เชิงคุณภาพ	1.3 แนวทางการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา
1.กระบวนการเรียนรู้ การบูรณาการรูปแบบ การเรียนรู้ทั้งเป็น ทางการและไม่เป็น ทางการศึกษาหลาย ประกอบด้วย คลาส บรรยาย การศึกษา ด้วยตนเอง Personalized Learning, Problem- Based Learning, Collaborative Learning และได้ทั้ง ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ภายนอก	มิติขององค์กรแห่ง ความสุข หมายถึง การมุ่งเน้นความสุข แบบองค์รวม ที่ จัดระบบเกี่ยวกับ บุคคลที่มีความสุข กระบวนการเรียนรู้ที่มี ความสุข และ สภาพแวดล้อมที่ เกื้อหนุนความสุข เพื่อ ยกระดับคุณภาพชีวิต และผลสัมฤทธิ์ของ การศึกษาพร้อม ๆ กัน ใน 3 มิติ คือ	การกำหนดผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) ประกอบด้วย นักเรียน ครู และผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) KRA1 นักเรียน ได้แก่ 1.1) KPI 1.1.1 ด้านกระบวนการ เรียนรู้ 1.2) ด้านการ ออกแบบหลักสูตรและ กิจกรรม 1.3) KPI 1.3 ด้านทรัพยากร สถานที และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวก	1. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐานและมีระดับ พฤติกรรมปฏิบัติ/ ความสุขของผู้บริหาร สถานศึกษา โรงเรียน อนุบาลขอนแก่น ทั้ง 3 มิติ (KRA ผู้บริหาร สถานศึกษา) ไม่ กระบวนการต้นน้ำ สู่ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับ พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ KPI 1.3 ด้านทรัพยากร สถานที และสิ่งอำนวยความสะดวก ความสะดวก	1.2.2 ผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เชิงปริมาณ ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, $S.D. = 0.20$) 2. การบริหารจัดการ มีระดับ ความคิดเห็นอยู่ในระดับปาน กลาง ($\bar{X} = 3.19$, $S.D. =$ 0.25) 3. กระบวนการเรียนรู้ มี ระดับความคิดเห็นอยู่ใน ระดับน้อย ($\bar{X} = 2.33$, $S.D. =$ 0.19)	องค์กรแห่งความสุข 1) KRA1 นักเรียน KPI 1.1 ด้านกระบวนการเรียนรู้ ตัวชี้วัดความสำเร็จ KPI 1.1.1 นักเรียนเข้าร่วมการ เรียนรู้หลากหลายรูปแบบและ เลือกเส้นทางทางการเรียนรู้ของ ตนเองได้ KPI 1.1.2 นักเรียนสะท้อนผล การเรียนรู้ของตนเองได้และรับ ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

[illegible]

แนวคิดทฤษฎี จากการพัฒนาวรรณกรรม (บทที่ 2)					ผลการศึกษจากขั้นตอนที่ 1-3 และ 7	
ผลการศึกษ	ผลการศึกษแนวคิด	ผลการศึกษผลลัพธ์หลัก	1.1 ผลการประเมิน	1.2 ผลการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร	1.3 แนวทางการพัฒนา	1.7 ผลการศึกษตัวชี้วัด
การพัฒนาแบบ	ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร	(Key result areas)	ความเป็นองค์กรแห่ง	แห่งความสุโขในโรงเรียน	ระบบนิเวศการเรียนรู้	ความสำเร็จ (Key
แนวทางการเรียนรู้	แนวทางการเรียนรู้เพื่อ	แนวทางการเรียนรู้เพื่อ	ความสุโขในโรงเรียน	ความสุโขในโรงเรียน	เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง	Performance Indicators)
	ส่งเสริมการเป็นองค์กร	ส่งเสริมการเป็นองค์กร	ขยายโอกาสทาง	นิเวศการเรียนรู้เชิงคุณภาพ	ความสุโขในโรงเรียน	เกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศ
			การศึกษา		ขยายโอกาสทาง	การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็น
						องค์กรแห่งความสุข
และวิจัยขึ้นเพื่อให้ครู	3.5) KPI 3.5 ด้าน	2. คำเฉลี่ย ส่วน			การศึกษา	
ได้ข ผู้ปกครอง และ	ทรัพยากร สถานที่ และสิ่ง	เพียงงบประมาณและม				
ตัวแทนชุมชนรวมถึง	อำนวยความสะดวก และ	ระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/				
จัดกิจกรรม Family-	3.6) KPI 3.6 ด้าน	ความสุโขของครู โรงเรียน				
School SEL Day,	เทคโนโลยีสนับสนุนการ	อนุบาลชนแดน ทั้ง 3				
Community Hub,	เรียนรู้ มี 29 ตัวชี้วัด	มิติ				
เวิร์กช็อป Co-	ความสำเร็จ					
parenting for						
Learning และ						
ช่องทางสื่อสาร LINE						
Q-Parentเพื่อขยาย						
เครือข่ายสนับสนุน						
ทรัพยากรพัฒนา						
หลักสูตรและสร้าง						
ความรู้สู่ักเป็นเจ้าของ						
ร่วม						

ตาราง 68 (ต่อ)

[illegible]

ตาราง 68 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎี จากกรอบทฤษฎีวรรณกรรม (บทที่ 2)				ผลการศึกษาก่อนตอนที่ 1-3 และ 7		
ผลการศึกษา	ผลการศึกษามโนทัศน์หลัก (Key result areas)	1.1 ผลการประเมินความ เป็นองค์กรแห่งความสุขใน โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	1.2 ผลการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร	1.3 แนวทางการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็น องค์กรแห่งความสุข	1.7 ผลการศึกษาตัวชี้วัด ความสำเร็จ (Key Performance Indicators) เกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศ การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็น องค์กรแห่งความสุข	
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กร แห่งความสุข	โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	1.2.1 ผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เชิงคุณภาพ	1.2.2 ผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เชิงปริมาณ		
3. ทฤษฎีการ	3. สภาพแวดล้อม	ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อม	เช่น Hackathon ยังไม่มีการ	เรียนรู้และได้ใช้ประโยชน์	KPI 1.4.2 นักเรียนใช้ Digital	
สถานที่ และสิ่ง	กายภาพและอารมณ์- สังคม (Place)	กายภาพและอารมณ์-สังคม มี ระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.51, S.D.= 0.43) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับ พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุข อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.03, S.D.= 0.53 และมีมิติ ด้านกระบวนการสอนและ การเรียนรู้ระดับ พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุข อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ = 2.49, S.D.= 0.52)	เชื่อมโยงกับสถาน ประกอบการท้องถิ่นผ่าน Work-Based Learning มี น้อยมาก นักเรียนมีอิสระใน การเลือกเรียนตามความสนใจ น้อย แม้บางครั้งจะพยายาม สำรวจความต้องการแต่ก็ ไม่ได้นำมาปรับใช้จริงทุกครั้ง	แนวทางการวัด ส่งเสริมให้ ผู้เรียนเป็นเจ้าของการ เรียนรู้ สามารถกำหนด เป้าหมาย เลือกกิจกรรม และสะท้อนผลการ เรียนรู้ของตนเอง จัด กิจกรรม Service Learning ที่เชื่อมโยงการ เรียนรู้กับชุมชน สร้าง พื้นที่ปลอดภัยในการ เรียนรู้ทั้งทางกายและ จิตใจ โดยไม่มีการ ลงโทษหนัก		
อำนวยความสะดวก	หมายถึง การจัด สภาพแวดล้อมทาง กายภาพและการ บริหารจัดการที่อบอุ่น เป็นมิตร พร้อม ปลอดภัยและการ ป้องกันกรกลั่นแกล้ง บริบทของแหล่ง เรียนรู้ ไม่ว่างเป็น ห้องเรียน สนามเด็ก เล่น พื้นที่สีเขียว หรือ พื้นที่สำหรับการทำ กิจกรรมสร้างสรรค์					

ตาราง 68 (ต่อ)

[illegible]

ตาราง 68 (ต่อ)

ผลการศึกษาลงขั้นตอนที่ 1-3 และ 7				
แนวคิดทฤษฎี จากการพัฒนาทฤษฎี (บทที่ 2)				
ผลการศึกษา	ผลการศึกษา	ผลการประเมิน	1.2 ผลการศึกษาเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร	1.7 ผลการศึกษาตัวชี้วัด
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	แนวคิด ทฤษฎี	ความเป็นองค์กรแห่ง	แห่งความสูงในโรงเรียนการศึกษา	ความสำเร็จ (Key Performance Indicators) เกี่ยวกับการพัฒนา
การเรียนรู้	เกี่ยวกับองค์กรแห่ง	ความสูงในโรงเรียน	1.2.1 ผลการศึกษาเรียนรู้เชิงปริมาณ	ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
	ความสูง	ขยายโอกาสทางการศึกษา	1.2.2 ผลการศึกษาเรียนรู้เชิงปริมาณ	การเป็นองค์กรแห่งความสุข
		การศึกษา	นิเวศการเรียนรู้เชิงคุณภาพ	
		ส่งเสริมการเป็นองค์กร		
		แห่งความสุข		
5. เทคโนโลยีสนับสนุน				
การเรียนรู้ การใช้			เช่น มุมอ่านหนังสือดิจิทัล	KPI 2.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้
เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ			ระบบ Wi-Fi Mesh และ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ส่งเสริมการเรียนรู้และ			พื้นที่สีเขียว จัตุรัสที่	KPI 2.3.1 ครูออกแบบการเรียนรู้
สุขภาพของผู้เรียน			ยืดหยุ่นที่ปรับเปลี่ยน	บูรณาการหลายรูปแบบ (PBL,
ประกอบด้วยระบบ			รูปแบบการเรียนรู้ที่ได้	Collaborative, Personalized)
จัดการเรียนรู้ (LMS) ที่			หลากหลาย มีโซนพักผ่อน	ให้เหมาะสมกับผู้เรียน
เสริมด้วย			และพื้นที่นันทนาการ และให้	KPI 2.3.2 ครูจัดการรวมสะท้อน
LearningAnalytics,			ครูและนักเรียนมีส่วนร่วม	ผลการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและให้
ห้องสมุดเสมือนจริง AR			ในการออกแบบ	ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์
Library และ Digital			สภาพแวดล้อมผ่านเวิร์กช็อป	KPI 2.3.3 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียน
Gratitude Wall			Design-a-Happy-	ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง
สำหรับโพสต์ข้อความ			Space เพื่อสร้าง	และติดตามความก้าวหน้า
ขอบคุณซึ่งกันและกัน			ความรู้สึกร่วมกัน	

427

ตาราง 68 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎี จากการทบทวนวรรณกรรม (บทที่ 2)					ผลการศึกษาลงขั้นตอนที่ 1-3 และ 7	
ผลการศึกษา	ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี	ผลการศึกษาผลลัพธ์หลัก (Key result areas)	1.1 ผลการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	1.2 ผลการศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความยั่งยืนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	1.3 แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความยั่งยืนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	1.7 ผลการศึกษาตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) เกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	เกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข	เกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข	1.2.1 ผลการศึกษากระบวนการนิเวศการเรียนรู้เชิงคุณภาพ	1.2.2 ผลการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงปริมาณ		
ใช้รอบประชุมทบทวนข้อมูล (Data Review) และกระดาน PDCA ในการปรับแผนงานตามหลักฐานเชิงประจักษ์อย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างกระบวนการมีชีวิตด้วยการประชุมเช้า (Morning Huddle) การแลกเปลี่ยนชื่นชมเปิดพื้นที่รับฟัง (Open Door) และสมุดบันทึกสะท้อนผล (Reflective Journal)						KPI 2.5.2 ครูมีส่วนร่วมออกแบบและดูแลรักษาพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน KPI 2.5.3 ครูใช้ทรัพยากรดิจิทัล (Wi-Fi Mesh, E-Reader) ในการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ KPI 2.5.4 ครูสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่สะอาด สบาย และสร้างแรงบันดาลใจอยู่เสมอ KPI 2.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตาราง 68 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎี จากการทบทวนวรรณกรรม (บทที่ 2)						ผลการศึกษาก่อนตอนที่ 1-3 และ 7	
ผลการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ผลการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์กรแห่ง ความสุข	ผลการศึกษาผลลัพธ์หลัก (Key result areas) เกี่ยวกับการพัฒนาระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งความสุข	1.1 ผลการประเมิน ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา	1.2 ผลการศึกษากระบวนการ แห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 1.2.1 ผลการศึกษากระบวนการ นิเวศการเรียนรู้เชิงคุณภาพ	1.2.2 ผลการศึกษากระบวนการ นิเวศการเรียนรู้เชิงปริมาณ	1.3 แนวทางการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	1.7 ผลการศึกษาดัชนีชี้วัด ความสำเร็จ (Key Performance Indicators) เกี่ยวกับการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งความสุข
เพื่อเสริมสร้างทัศนคติ บวก ความคล่องตัว และการมีส่วนร่วมอย่าง ยั่งยืน							KPI 2.6.1 ครูใช้ LMS จัดการ เรียนรู้และสนับสนุน Anywhere- Anytime Learning ของผู้เรียน KPI 2.6.2 ครูใช้ Learning Analytics ติดตามพัฒนาการ ผู้เรียนและปรับการสอนตามข้อมูล จริง KPI 2.6.3 ครูบูรณาการ AR Library เข้ากับการสอนเพื่อลด อุปสรรคการเข้าถึงเนื้อหา KPI 2.6.4 ครูใช้ Digital Gratitude Wall สร้างบรรยากาศ เชิงบวกและความผูกพันในชุมชน การเรียนรู้

ตาราง 68 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎี จากกรอบทฤษฎีวรรณกรรม (บทที่ 2)								ผลการศึกษาลงขั้นตอนที่ 1-3 และ 7			
ผลการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ผลการศึกษา	ผลการศึกษาผลลัพธ์หลัก (Key result areas)	1.1 ผลการประเมิน	1.2 ผลการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร	1.3 แนวทางการพัฒนา	1.7 ผลการศึกษาคำชี้วัด ความสำเร็จ (Key Performance Indicators) เกี่ยวกับการพัฒนา	ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งความสุข				
	แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์กรแห่ง ความสุข	ความ สุข สบาย โอกาสทาง การศึกษา	1.2.1 ผลการศึกษา ระบบ นิเวศการเรียนรู้เชิงคุณภาพ	1.2.2 ผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เชิงปริมาณ	ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา					
		เกี่ยวกับการพัฒนาระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งความสุข									

ตาราง 68 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎี จากกรอบทฤษฎีวรรณกรรม (บทที่ 2)					ผลการศึกษาก่อนตอนที่ 1-3 และ 7		
ผลการศึกษา การพัฒนาระบบนิเวศ การเรียนรู้	ผลการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับองค์กรแห่ง ความสุข	การศึกษาผลลัพธ์หลัก (Key result areas) เกี่ยวกับการพัฒนาระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ แห่งความสุข	1.1 ผลการประเมิน ความเป็นองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา	1.2 ผลการศึกษาในระดับ แห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 1.2.1 ผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เชิงคุณภาพ	1.2.2 ผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เชิงปริมาณ	1.3 แนวทางการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	1.7 ผลการศึกษาดังกล่าว ความสำเร็จ (Key Performance Indicators) เกี่ยวกับการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งความสุข
							KPI 3.1.3 ผู้บริหารสร้างความรู้สึก เป็นเจ้าของร่วมกันระหว่างบ้าน ชุมชน และโรงเรียนด้วยการบริหาร แบบมีส่วนร่วม KPI 3.1.4 ผู้บริหารจัดการรวม Family-School SEL Day และ Community Hub ที่เชื่อมโยง โรงเรียนกับชุมชนอย่างมี ความหมาย KPI 3.1.5 ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวก และเปิดช่องทางความร่วมมือของ ผู้ปกครองและชุมชนอย่าง สม่ำเสมอ

ตาราง 68 (ต่อ)

[illegible]

ตาราง 68 (ต่อ)

แนวคิดทฤษฎี จากการพัฒนาวรรณกรรม (บทที่ 2)					
ผลการศึกษารูปแบบ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฏีเกี่ยวกับองค์กร	ผลการศึกษาผลลัพธ์หลัก (Key result areas) เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาระบบ	1.1 ผลการประเมิน ความพึงพอใจต่อการให้บริการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	1.2 ผลการศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร	ผลการศึกษาก่อนตอนที่ 1-3 และ 7 1.3 แนวทางการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง สุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา
			ความพึงพอใจในการเรียน	1.2.1 ผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เชิงคุณภาพ	
	แนวทางการเรียนรู้				
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณพรหม KPI 3.3.1 ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก หลากหลายรูปแบบ KPI 3.3.2 ผู้บริหารจัดการระยะเวลา และทรัพยากรให้ครอบคลุมและ กระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและ หลากหลายได้จริง KPI 3.3.3 ผู้บริหารสนับสนุนระบบและ เครื่องมือสะท้อนผลการเรียนรู้ (E-Portfolio, Storytelling Circle) อย่างต่อเนื่อง					



ตาราง 68 (ต่อ)

แนวคตินี้ถูกพัฒนาขึ้นจากกรอบแนวคิดของมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์					
ผลการศึกษาระดับหลักสูตร		ผลการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา			
การพัฒนาการเรียนรู้นวัตกรรม	การบูรณาการความรู้จากศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน	การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	การส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้	การส่งเสริมให้นักศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา	การส่งเสริมให้นักศึกษามีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคม
การพัฒนาการเรียนรู้นวัตกรรม	การบูรณาการความรู้จากศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน	การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	การส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้	การส่งเสริมให้นักศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา	การส่งเสริมให้นักศึกษามีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคม
การพัฒนาการเรียนรู้นวัตกรรม	การบูรณาการความรู้จากศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการเรียนการสอน	การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้	การส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนรู้	การส่งเสริมให้นักศึกษามีทักษะการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา	การส่งเสริมให้นักศึกษามีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสังคม

ตาราง 68 (ต่อ)

แนวคิตฤษฎี จากการทวนวรรณกรรม (พที่ 2)						
ผลการศึกษาระบบการพัฒนาการเรียนรู้นี้	ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฏีเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข	ผลการศึกษผลลัพท์หลัก (Key result areas) เกี่ยวกับพัฒนากระบวน การเรียนรู้อเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กร แห่งความสุข	1.1 ผลการประเมิน ความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	1.2 ผลการศึกษา ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร แห่งความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา	1.3 แนวทางการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง สุขภาพในการขยาย โอกาสทางการศึกษา	1.7 ผลการศึกษตัววัด ความสำเร็จ (Key Performance Indicators) เกี่ยวกับการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งความสุข
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้			1.2.1 ผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เชิงคุณภาพ	1.2.2 ผลการศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เชิงปริมาณ		KPI 3.6.2 ผู้บริหารกำหนด นโยบายการใช้เทคโนโลยีที่สมดุล ระหว่างการเรียนรู้กับสุขภาวะทาง จิตใจ KPI 3.6.3 ผู้บริหารสนับสนุนการ พัฒนา AR Library และ Digital Gratitude Wall เพื่อสร้างชุมชน การเรียนรู้เชิงบวก KPI 3.6.4 ผู้บริหารพัฒนา ศักยภาพครูในการใช้ Learning Analytics และเทคโนโลยี การศึกษาอย่างต่อเนื่อง



ภาพ 11 แสดงร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ (ระยะต้นน้ำ)

จากภาพ 11 ร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (ระยะต้นน้ำ) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. การวางแผน ประกอบด้วย

1.1 หลักการ การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ องค์กรแห่งความสุข และผลลัพธ์หลัก (Key result areas) เกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข

1.2 วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และเพื่อศึกษาผลลัพธ์การเพื่อพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.3 โครงสร้างบทบาทหน้าที่ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน

2. กระบวนการพัฒนา ประกอบด้วย

2.1 ระยะต้นน้ำ

2.1.1 การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะต้นน้ำ)

2.1.2 ศึกษากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.1.3 แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.1.4 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT

2.1.5 การตกลงเป้าหมายร่วมกัน (Share Vision)

2.1.6 วิเคราะห์ความซับซ้อน Systems Thinking

2.1.7 กำหนดผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators)

2.1.8 การออกแบบโครงการ/กิจกรรม (กำหนด Act)

2.1.9 การสร้างร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.1.10 สร้างร่างคู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา

2.1.11 การทำบันทึกข้อตกลง (MOU) นำไปสู่การปฏิบัติ

2.1.12 การสร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.1.13 สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ใช้กระบวนการ PLC เป็นการถอดบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาในวงรอบที่ 2

2.2 ระยะกลางน้ำ

2.2.1 ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

2.2.2 ปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

2.2.3 การแต่งตั้งคณะทำงาน (ทีม) และมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

2.2.4 นำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ

2.2.5 การถอดบทเรียนการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม (Act) และผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ที่กำหนดไว้

2.2.6 การถอดบทเรียนการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ/กิจกรรมโดยใช้เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญและระบุโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ซึ่งเป็นโครงการที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย

2.2.7 การถอดบทเรียนการทบทวนและปรับโครงการ / กิจกรรม (Act)

2.2.8 การประเมินความสามารถของทีมด้วยการ PLC

2.2.9 การปรับแผนงานการดำเนินงาน/ระหว่างทาง

2.2.10 การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

2.2.11 การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

2.2.12 สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) โดย PLC เป็นการถอดบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาในวงรอบที่ 3

2.3 ระยะปลายน้ำ

- 2.3.1 ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
- 2.3.2 ปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
- 2.3.3 ทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act)
- 2.3.4 นำแผนที่ปรับแล้วไปปฏิบัติและติดตามสังเกตการณ์ที่ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง
- 2.3.5 การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap)
- 2.3.6 การปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป
- 2.3.7 การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)
- 2.3.8 การประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (ระยะปลายน้ำ)
- 2.3.9 การสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้และการพัฒนากระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

3. ผลลัพธ์ ประกอบด้วย

- 3.1 ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์หลักของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ดังนี้ KRA – KPI ผู้บริหาร KRA – KPI ครู และ KRA – KPI นักเรียน
- 3.2 ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (Outcome) องค์กรแห่งความสุข ดังนี้ KRA – KPI ผู้บริหาร KRA – KPI ครู และ KRA – KPI นักเรียน

10. ผลการจัดทำร่างคู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

การจัดทำร่างคู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้เครื่องมือในการสร้างและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติบุคคล มิติกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และมิติสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม อย่างยั่งยืน ผ่านแนวคิดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงทุกองค์ประกอบในโรงเรียน ได้แก่ ภาควิชา/เครือข่าย การบริหารจัดการ กระบวนการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

1. บทนำ มีส่วนประกอบดังนี้

1.1 หลักการและเหตุผล

- 1.2 วัตถุประสงค์ของคู่มือ
- 1.3 ประโยชน์ของการนำคู่มือไปใช้
2. การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีส่วนประกอบดังต่อไปนี้
 - 2.1 ความเป็นมา
 - 2.2 วัตถุประสงค์ของคู่มือ
 - 2.3 หลักการ
 - 2.4 การดำเนินการ
 - 2.5 กระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
 - 2.6 ผลการดำเนินการ
 - 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย
3. การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีส่วนประกอบดังต่อไปนี้
 - 3.1 ระยะต้นน้ำ
 - 3.2 ระยะกลางน้ำ
 - 3.3 ระยะปลายน้ำ
4. แผนการดำเนินงานการใช้คู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

11. ผลการทํำบันทึกข้อตกลง (MOU) นำไปสู่การปฏิบัติ

การทํำบันทึกข้อตกลง (MOU) โรงเรียนอนุบาลชนแดน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ได้ดำเนินการจัดทํำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (Memorandum of Understanding MOU) ระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อันนำไปสู่การกำหนดความร่วมมือระหว่างบ้านและโรงเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

จุดมุ่งหมายหลักของ MOU ฉบับนี้คือการสร้างความเข้าใจและความมุ่งมั่นร่วมกันระหว่างโรงเรียนอนุบาลชนแดนกับผู้ปกครองนักเรียน เพื่อส่งเสริมให้โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยอาศัยความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพทั้งด้านการเรียน และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ควบคู่ไปกับการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

โดยบันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้กำหนดข้อปฏิบัติใน 7 ข้อดังนี้ โดยครอบคลุม ตั้งแต่การสนับสนุนกิจกรรมและระบบการเรียนรู้ของโรงเรียน การประสานงานกับครูอย่างสม่ำเสมอ การเข้าร่วมประชุมและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ ไปจนถึงการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมภายในครัวเรือน ผู้ปกครองยังมีหน้าที่ติดตามพัฒนาการของบุตรหลานทั้งด้านการเรียนและพฤติกรรมอย่างใกล้ชิด รวมถึงสนับสนุนทรัพยากรตามความสมัครใจและศักยภาพของแต่ละครอบครัว

สาระสำคัญของข้อตกลงสะท้อนแนวคิดที่ว่า การพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยความร่วมมืออย่างเป็นรูปธรรมระหว่างสถานศึกษาและครอบครัว โดยผู้ปกครองมิได้เป็นเพียงผู้รับข้อมูล หากแต่ทำหน้าที่เป็นส่วนร่วมทางการศึกษาที่มีบทบาทในกระบวนการพัฒนาผู้เรียนร่วมกับโรงเรียน

ผู้ลงนามในบันทึกข้อตกลงฉบับนี้ประกอบด้วย 6 ฝ่าย ได้แก่ ผู้ปกครองนักเรียน นักเรียน ครูที่ปรึกษา จำนวน 2 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าข้อตกลงฉบับนี้ได้ผูกพันเฉพาะผู้ปกครองและโรงเรียนเท่านั้น หากแต่ยังให้นักเรียนเป็นคู่สัญญาโดยตรงด้วย แสดงถึงเจตนารมณ์ที่ต้องการให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม

12. ผลการสร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา

การสร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า

12.1 โรงเรียนที่เข้าร่วมการทดลองใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจัดประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) บทนำ มีส่วนประกอบดังต่อไปนี้ 1.1) หลักการและเหตุผล 1.2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ 1.3) ประโยชน์ของการนำคู่มือไปใช้ 2) การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีส่วนประกอบดังต่อไปนี้ 2.1) ความเป็นมา 2.2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ 2.3) หลักการ 2.4) การดำเนินการ 2.5) กระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 2.6) ผลการดำเนินการ 2.7) กรอบแนวคิดการวิจัย 3) แนวพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีส่วนประกอบดังต่อไปนี้ 3.1) ระยะต้นน้ำ 3.2) ระยะกลางน้ำ 3.3) ระยะปลายน้ำ และ 4) แผนการดำเนินงานการใช้คู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผู้วิจัยจัดเตรียมเอกสารคู่มือการดำเนินการทดลองการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

12.2 โรงเรียนจัดโครงการโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย จิตศึกษา การคิดเชิงบวก การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning) แนวคิดองค์กรแห่งความสุข ระยะเวลา 2 วัน ก่อนเริ่มขั้นตอนการทดลองใช้ มีการดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในวันที่ 27-28 ธันวาคม พ.ศ. 2568 ณ ห้องประชุมโรงเรียนอนุบาลชนแดน ผู้เข้าร่วม ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรโรงเรียนอนุบาลชนแดน อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำนวน 29 คน ซึ่งผลการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ทำให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ได้พัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่าง ๆ ได้แก่ จิตศึกษา การคิดเชิงบวก การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning) แนวคิดองค์กรแห่งความสุข มีรายละเอียดนำเสนอในตาราง 69-73 ดังนี้

ตาราง 69 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่าง ๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรมโดยรวมในด้าน

ด้าน	$\bar{x}$ (n=29)	S.D.	แปลผล
1. แนวคิดจิตศึกษา	4.40	0.31	มาก
2. การคิดเชิงบวก	4.22	0.29	มาก
3. การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning)	3.92	0.27	มาก
4. แนวคิดองค์กรแห่งความสุข	3.91	0.28	มาก
เฉลี่ยรวม	4.11	0.11	มาก

จากตาราง 69 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่าง ๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรมโดยรวมในด้าน ในด้านรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.11) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านแนวคิดจิตศึกษา ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.31) รองลงมาอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการคิดเชิงบวก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.29)

และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning) ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.27)

ตาราง 70 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่าง ๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรมในด้านแนวคิดจิตศึกษา

ด้าน	$\bar{x}$ (n=29)	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้จักและเข้าใจความหมายและความสำคัญของจิตศึกษาในบริบทองค์กร	4.69	0.54	มากที่สุด
2. ท่านสามารถอธิบายหลักการและแนวคิดพื้นฐานของจิตศึกษาได้	4.41	0.82	มาก
3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาจิตใจและอารมณ์ตามแนวทางจิตศึกษา	4.31	0.93	มาก
4. ท่านมีทักษะในการนำกิจกรรมจิตศึกษาไปใช้ในองค์กร	4.34	0.81	มาก
5. ท่านเข้าใจและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาสติและความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness)	4.17	1.04	มาก
6. ท่านเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างจิตศึกษากับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)	4.28	0.96	มาก
7. ท่านสามารถอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างจิตศึกษากับสุขภาวะทางจิตใจ	4.49	0.74	มาก
8. ท่านรู้จักเทคนิคการฝึกสมาธิและการผ่อนคลายในแนวทางจิตศึกษา	4.38	0.90	มาก
9. ท่านสามารถวิเคราะห์ลักษณะสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาจิตใจในองค์กร	4.48	0.83	มาก
10. ท่านสามารถนำแนวคิดจิตศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการทำงานประจำวันได้จริง	4.45	0.87	มาก
เฉลี่ยรวม	4.40	0.31	มาก

จากตาราง 70 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่าง ๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรม

ในรวมด้านแนวคิดจิตศึกษา ในด้านรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านรู้จักและเข้าใจความหมายและความสำคัญของจิตศึกษาในบริบทองค์กร ($\bar{x} = 4.69$, S.D. = 0.54) รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างจิตศึกษากับสุขภาวะทางจิตใจ ($\bar{x} = 4.49$, S.D. = 0.74) และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถวิเคราะห์ลักษณะสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาจิตใจในองค์กร (Brain-Based Learning) ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.83)

ตาราง 71 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่าง ๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรมในด้านการคิดเชิงบวก

ด้าน	$\bar{x}$ (n=29)	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้จักและเข้าใจหลักการและทฤษฎีของการคิดเชิงบวก	4.34	0.72	มาก
2. ท่านสามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างการคิดเชิงบวกและการคิดเชิงลบได้	4.34	0.86	มาก
3. ท่านตระหนักถึงผลกระทบของการคิดเชิงบวกต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ	4.34	0.77	มาก
4. ท่านรู้จักเทคนิคการฝึกคิดเชิงบวกในชีวิตประจำวัน	4.14	1.03	มาก
5. ท่านเข้าใจและสามารถอธิบายการปรับกรอบความคิด (Reframing) เพื่อมองสถานการณ์เชิงบวก	4.07	0.88	มาก
6. ท่านเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและกำลังใจผ่าน การคิดเชิงบวก	3.86	1.09	มาก
7. ท่านมีทักษะในการจัดการกับความคิดด้านลบและอุปสรรคต่างๆ	4.38	0.78	มาก
8. ท่านสามารถนำหลักการสื่อสารเชิงบวกไปใช้ในที่ทำงานได้จริง	4.48	0.78	มาก
9. ท่านเข้าใจแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการคิดเชิงบวก	4.24	0.87	มาก
10. ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการคิดเชิงบวกในการ แก้ปัญหาและการทำงานร่วมกัน	4.03	0.91	มาก
เฉลี่ยรวม	4.22	0.29	มาก

จากตาราง 71 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะ ด้านต่าง ๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรม ในรวมด้านการคิดเชิงบวก ในด้านรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถนำหลักการสื่อสารเชิงบวกไปใช้ในที่ทำงานได้จริง ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.78) รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีทักษะในการจัดการกับความคิดด้านลบและอุปสรรคต่างๆ ($\bar{x} = 4.38$, S.D. = 0.78) และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านรู้จักและเข้าใจหลักการและทฤษฎีของการคิดเชิงบวก ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.72) ท่านสามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างการคิดเชิงบวกและการคิดเชิงลบได้ ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.86) และท่านตระหนักถึงผลกระทบของการคิดเชิงบวกต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ($\bar{x} = 4.34$, S.D. = 0.77)

ตาราง 72 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่าง ๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรมในด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning)

ด้าน	$\bar{x}$ (n=29)	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้จักและเข้าใจหลักการพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน	3.86	0.99	มาก
2. ท่านสามารถอธิบายโครงสร้างและการทำงานของสมองที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ได้	3.90	0.90	มาก
3. ท่านตระหนักถึงปัจจัยที่ส่งเสริมหรือยับยั้งการเรียนรู้ของสมอง	4.00	0.93	มาก
4. ท่านเข้าใจแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของสมอง	3.97	0.82	มาก
5. ท่านเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์และการเรียนรู้ในแนวทาง BBL	3.93	0.88	มาก
6. ท่านรู้จักเทคนิคการกระตุ้นสมองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้	3.79	0.98	มาก
7. ท่านเล็งเห็นความสำคัญของการเคลื่อนไหวร่างกายต่อการทำงานของสมอง	3.76	0.95	มาก

(ตาราง 72) (ต่อ)

ด้าน	$\bar{x}$ (n=29)	S.D.	แปลผล
8. ท่านมีทักษะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลัก Brain-Based Learning	4.10	0.82	มาก
9. ท่านสามารถวิเคราะห์แนวทางการนำหลัก BBL มาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรองค์กร	3.90	0.94	มาก
10. ท่านสามารถประยุกต์ใช้หลัก Brain-Based Learning ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้จริง	4.03	0.87	มาก
เฉลี่ยรวม	3.92	0.27	มาก

จากตาราง 72 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่าง ๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรมในรวมด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning) ในด้านรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีทักษะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลัก Brain-Based Learning ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.82) รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านสามารถประยุกต์ใช้หลัก Brain-Based Learning ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้จริง ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.87) และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านตระหนักถึงปัจจัยที่ส่งเสริมหรือยับยั้งการเรียนรู้ของสมอง ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.93)

ตาราง 73 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่าง ๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรมในด้านแนวคิดองค์กรแห่งความสุข

ด้าน	$\bar{x}$ (n=29)	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้จักและเข้าใจความหมายและองค์ประกอบของ "องค์กรแห่งความสุข"	3.86	0.99	มาก
2. ท่านสามารถอธิบายหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขได้	3.83	0.97	มาก
3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของตัวชี้วัดและเครื่องมือการประเมินความสุขในองค์กร	3.83	1.21	มาก
4. ท่านเข้าใจและเล็งเห็นบทบาทของผู้นำในการสร้างองค์กรแห่งความสุข	3.97	0.82	มาก
5. ท่านมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในองค์กร	4.03	0.94	มาก
6. ท่านเข้าใจแนวทางการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)	3.97	0.82	มาก
7. ท่านสามารถอธิบายกลยุทธ์และแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขได้	3.79	0.86	มาก
8. ท่านสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างองค์กรแห่งความสุขกับประสิทธิภาพการทำงาน	3.86	1.09	มาก
เฉลี่ยรวม	3.91	0.28	มาก

จากตาราง 73 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่าง ๆ ของปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข หลังการอบรมโดยรวมด้านแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ในด้านรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในองค์กร ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.94) รองลงมา อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านเข้าใจและเล็งเห็นบทบาทของผู้นำในการสร้างองค์กรแห่ง

ความสุข ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.82) และท่านเข้าใจแนวทางการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.82) และอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านรู้จักและเข้าใจ ความหมายและองค์ประกอบของ "องค์กรแห่งความสุข" ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 0.99) และท่านสามารถ วิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างองค์กรแห่งความสุขกับประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{x} = 3.86$, S.D. = 1.09)

13. ผลสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)

เป็นการสะท้อนคิดผลการดำเนินการในช่วงต้นน้ำ เกิดการพัฒนากระบวนการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และเป็นการ ประเมินผลในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมจากประสบการณ์ของตนเอง ด้วยความเข้าใจและ ปัญหาจากการปฏิบัติงานของตนเอง และจากการปฏิบัติจริง ประโยชน์ และผลความพึงพอใจของทุก คน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community) ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ดำเนินการในวันที่ 29 ธันวาคม 2568 เวลา 16.10 น. เป็นต้นไป มีรายละเอียดดังนี้

1. ความรู้สึกที่เกิดขึ้น พบว่า

1.1 ด้านนักเรียน นักเรียนรู้สึกดีใจและภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการต้น น้ำที่เป็นการวางรากฐานของการพัฒนาโรงเรียน รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญและเสียงของตนได้รับการ รับฟังจากครูและผู้บริหารอย่างจริงจัง นักเรียนรู้สึกตื่นเต้นที่ได้เรียนรู้ว่าโรงเรียนกำลังจะมีการ เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น และรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาต่อไปในระยะถัดๆ ไป

1.2 ด้านครู จากการเข้าร่วมกระบวนการในระยะต้นน้ำ ซึ่งเป็นการศึกษาบริบท ทำ ความเข้าใจสภาพปัจจุบัน และร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร แห่งความสุข ครูส่วนใหญ่รู้สึกตื่นเต้นและมีแรงบันดาลใจที่ได้เห็นภาพรวมของปัญหาและความ ต้องการในโรงเรียนอย่างชัดเจนเป็นครั้งแรก รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการรับฟังเมื่อมีส่วนร่วม ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนด KRAs และ KPIs ร่วมกัน ครูหลายท่านรู้สึกโล่งใจที่มีพื้นที่ ปลอดภัยในการพูดคุยแลกเปลี่ยนปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของตนเองผ่านกระบวนการ PLC และรู้สึกอบอุ่นใจที่เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญและใส่ใจต่อสุขภาวะของครูอย่างจริงจังตั้งแต่เริ่มต้น กระบวนการ

1.3 ด้านผู้บริหาร ผู้บริหารรู้สึกประทับใจกับพลังความร่วมมือของครูที่มีความตั้งใจ และมุ่งมั่นในการมีส่วนร่วมตั้งแต่ระยะต้นน้ำ รู้สึกตระหนักและเข้าใจมากขึ้นถึงสภาพปัญหาที่ครูและ นักเรียนเผชิญอยู่จริงในโรงเรียน ซึ่งบางประเด็นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่เคยได้รับรู้มาก่อน ผู้บริหารรู้สึกทำ ทายและมุ่งมั่นมากขึ้นในการเป็นผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก และรู้สึกมั่นใจว่าการร่วมกัน

กำหนด KRAs KPIs และออกแบบโครงการ/กิจกรรมในระยะนี้จะเป็นรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในระยะต่อไป

2. การเรียนรู้ใหม่และความเข้าใจใหม่

2.1 ด้านนักเรียน นักเรียนได้เรียนรู้ใหม่ว่าโรงเรียนเป็นพื้นที่ของทุกคนและทุกคนมีบทบาทในการร่วมสร้างโรงเรียนให้ดีขึ้นได้ตั้งแต่ต้น นักเรียนเกิดความเข้าใจใหม่ว่าการพัฒนาโรงเรียนต้องอาศัยกระบวนการที่มีขั้นตอนและต้องเริ่มจากการทำความเข้าใจสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงก่อน และได้เรียนรู้ว่าการแสดงความคิดเห็นผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ

2.2 ด้านครู จากกระบวนการต้นน้ำที่ผ่านมา ครูได้เรียนรู้ใหม่และเกิดความเข้าใจใหม่หลายประการ ได้แก่ การได้เรียนรู้แนวคิดระบบนิเวศการเรียนรู้และองค์กรแห่งความสุขอย่างลึกซึ้ง ทำให้เข้าใจว่าความสุขในโรงเรียนไม่ใช่เรื่องบังเอิญแต่ต้องสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ ครูเข้าใจใหม่ว่าการวิเคราะห์บริบทและสภาพแวดล้อมโรงเรียนอย่างรอบด้านผ่านเครื่องมือต่างๆ เช่น SWOT ช่วยให้เห็นทั้งโอกาสและอุปสรรคได้ชัดเจนยิ่งขึ้น ครูได้ตระหนักว่ากระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนด KRAs และ KPIs ทำให้รู้สึกเป็นเจ้าของและพร้อมขับเคลื่อนมากกว่าการรับนโยบายจากบนลงล่าง และได้เรียนรู้ว่าการออกแบบโครงการและกิจกรรมที่ดีต้องเชื่อมโยงกับข้อมูลและความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน

2.3 ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารได้เรียนรู้ใหม่ว่ากระบวนการต้นน้ำที่เน้นการมีส่วนร่วมและการฟังเสียงทุกฝ่ายเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนาองค์กร ผู้บริหารเกิดความเข้าใจใหม่ว่าการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมอย่างรอบด้านและการกำหนด KRAs KPIs ที่ครอบคลุมทั้งนักเรียน ครู และผู้บริหาร ทำให้มองเห็นภาพรวมของการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบและสมดุลมากขึ้น ผู้บริหารยังได้เรียนรู้ว่าการออกแบบโครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับ KPIs แต่ละข้อเป็นเครื่องมือสำคัญในการแปลงวิสัยทัศน์การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งความสุขให้เป็นการปฏิบัติจริงได้อย่างมีทิศทางและตรวจสอบได้

3. การดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

จากกระบวนการสะท้อนคิดในระยะต้นน้ำผ่านกระบวนการ PLC ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ทุกฝ่ายได้ร่วมกันสรุปผลการดำเนินการในระยะต้นน้ำและกำหนดแนวทางสำหรับการดำเนินการต่อไป ดังนี้ สิ่งที่ทำเนินการสำเร็จในระยะต้นน้ำ ได้แก่ การศึกษาและวิเคราะห์บริบทโรงเรียนอย่างรอบด้าน การกำหนดปัจจัยความสำเร็จ (KRAs) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) ที่ครอบคลุมทั้งนักเรียน ครู และผู้บริหาร รวม 64 ตัวชี้วัด การออกแบบโครงการและกิจกรรม และการ

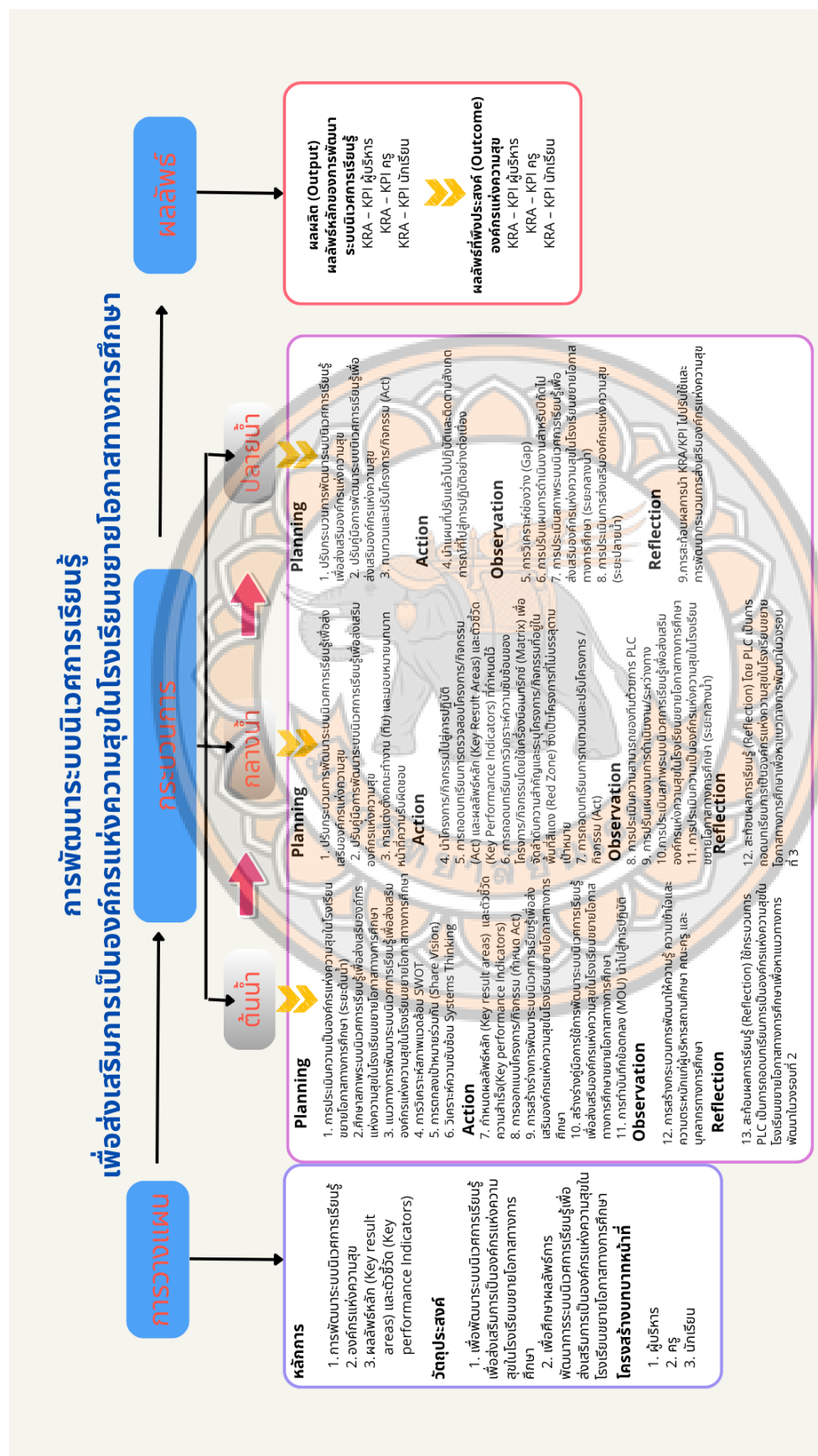
สร้างความตระหนักและความมุ่งมั่นร่วมกันของทุกฝ่ายในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งความสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินการในระยะต่อไป ทุกฝ่ายเสนอให้เปิดโอกาสให้นักเรียนมีบทบาทที่ชัดเจนในการร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้สู่องค์กรแห่งความสุข โดยจัดตั้งสภานักเรียนแห่งความสุขที่มีหน้าที่เสนอแนะและร่วมออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียน พร้อมทั้งจัดให้มีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความสามารถและความภาคภูมิใจในตนเองอย่างหลากหลาย เพื่อสร้างความรู้สึกรักมีคุณค่าและความสุขในการมาโรงเรียนทุกวัน

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินการระยะกลางน้ำ

1. ผลการปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา





ภาพ 12 แสดงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์การแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษารวบรวมการวิจัยเชิงปฏิบัติการ
(ระลอกกลางน้ำ)

จากภาพ 12 มีการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (ระยะกลางน้ำ) ดังนี้

ผู้วิจัยได้ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้มีการดำเนินงานสอดคล้องกับกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ของกระบวนการพัฒนาการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ให้เป็นกระบวนการให้ชัดเจน โดยได้ระบุกระบวนการ 4 ขั้นตอน ทั้ง 3 วงรอบ (Cycle) ซึ่งได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติการ (Action) ขั้นตอนที่ 3 สังเกต (Observation) และขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผล (Reflection) ด้วยการประเมินเพื่อพัฒนา (DE) แผนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ให้มีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถวัดผลได้ อย่างเป็นรูปธรรม โดยจากข้อเสนอแนะที่ทุกฝ่ายเสนอให้เปิดโอกาสให้นักเรียนมีบทบาทที่ชัดเจนในการร่วมขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข โรงเรียนอนุบาลชนแดน ได้ดำเนินการปรับกระบวนการ โดยตัวแทนนักเรียนที่มีโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ชัดเจน ประกอบด้วยตัวแทนนักเรียนจากทุกระดับชั้น โดยมีหน้าที่หลักในการเสนอแนะความต้องการและความคาดหวังของนักเรียนต่อผู้บริหารและครู ร่วมออกแบบกิจกรรมที่พัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความสุขที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนอย่างแท้จริง ติดตามและรายงานผลความพึงพอใจของนักเรียนต่อกิจกรรมต่าง ๆ และร่วมเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้องค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ผลที่เกิดขึ้นคือนักเรียนรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างแท้จริง ส่งผลให้นักเรียนมีความผูกพันและมีความสุข

2. ผลการปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยมีผลการปรับปรุง ดังนี้

2.1 ปรับโครงสร้างคู่มือให้สอดคล้องกับกระบวนการวิจัยปฏิบัติการคู่มือฉบับปรับปรุง ได้กำหนดโครงสร้างการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกระบวนการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ครบทั้ง 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ทั้ง 3 วงรอบ (Cycle) แทนคู่มือฉบับเดิมที่ยังไม่ได้ระบุวงจรการพัฒนาอย่างชัดเจน ทำให้ผู้ใช้คู่มือสามารถดำเนินการพัฒนาโรงเรียนได้อย่างเป็นระบบและวัดผลได้ อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

2.2 เพิ่มบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องภายนอกในคู่มือ คู่มือฉบับปรับปรุงได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้องภายนอกที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ซึ่งไม่ได้ระบุไว้ในคู่มือฉบับเดิม โดยมีรายละเอียดดังนี้

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะผู้แทนของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการร่วมกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนพิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนงานโครงการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข สนับสนุนทรัพยากรและงบประมาณในการดำเนินงาน รวมถึงระดมทรัพยากรและแสวงหาแหล่งทุนภายนอกเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ประสานความร่วมมือจากชุมชนและหน่วยงานภาครัฐและเอกชน กำกับดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนที่กำหนด เยี่ยมเยียนสถานศึกษาเพื่อสังเกตบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสุขของครูและนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาแก่ผู้บริหารและครูในการพัฒนาการดำเนินงาน รับฟังความคิดเห็นจากครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในกิจกรรมของสถานศึกษา เชื่อมโยงกับหน่วยงานด้านสุขภาพและสวัสดิการสังคม และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานดีเด่นของสถานศึกษาด้านการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขสู่สาธารณะ

ผู้ปกครอง ในฐานะบุคคลที่ใกล้ชิดและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุตรหลานมากที่สุด มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการให้ความรัก ความอบอุ่น และความปลอดภัยแก่บุตรหลานทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมให้บุตรหลานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีด้วยการดูแลสุขภาพ การออกกำลังกาย และการพักผ่อนที่เพียงพอ สร้างบรรยากาศครอบครัวที่อบอุ่นและมีความสุขเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ชีวิต ส่งเสริมทักษะชีวิตและการจัดการอารมณ์ให้แก่บุตรหลาน เข้าใจและให้ความร่วมมือกับนโยบายการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เข้าร่วมประชุมและกิจกรรมของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับบุตรหลานแก่ครูอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา สื่อสารกับครูและผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอเพื่อติดตามพัฒนาการของบุตรหลาน เข้าร่วมเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมของโรงเรียนตามความสามารถและความพร้อม สร้างเครือข่ายผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนกิจกรรมของโรงเรียน และให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ในฐานะหน่วยงานกำกับดูแลและสนับสนุนสถานศึกษาในเขตพื้นที่ มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในระดับเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ จัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการการพัฒนาระบบนิเวศการ

เรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรให้สถานศึกษาในการดำเนินงาน จัดสรรบุคลากรและอัตรากำลังให้เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงานของสถานศึกษา จัดอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารจัดการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ส่งเสริมศึกษานิเทศก์ในการนิเทศ ติดตาม และให้คำแนะนำการดำเนินงาน กำกับและประเมินผลการดำเนินงานการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาในเขตพื้นที่อย่างต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาร่วมกัน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการสร้างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข เผยแพร่และขยายผลแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ของโรงเรียนอนุบาลชนแดนสู่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอื่นในสังกัด รวมถึงเป็นต้นแบบองค์กรแห่งความสุขให้แก่สถานศึกษาในสังกัด

3. ผลการแต่งตั้งคณะทำงาน (ทีม) และมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

จากการดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในระหว่างปี 2562 โรงเรียนอนุบาลชนแดนโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนอนุบาลชนแดน จำนวน 29 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลและเข้าร่วมกระบวนการ ซึ่งมีผลการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากการแต่งตั้งคณะทำงานในครั้งนี้ พบว่าบุคลากรทุกคนได้รับการมอบหมายบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับศักยภาพและความถนัดของตนเอง โครงการและกิจกรรมทุกโครงการมีคณะทำงานรับผิดชอบครบถ้วน ตามองค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้านได้รับการดูแลอย่างครอบคลุม โดยสรุปผลการแต่งตั้งคณะทำงานแต่ละคณะได้ดังนี้

1. คณะทำงาน PLC ได้ร่วมกันทบทวนโครงการและกิจกรรมทั้งหมดที่ต้องดำเนินการในระหว่างปี 2562 พร้อมทั้งวิเคราะห์ภาระงานและความรับผิดชอบในแต่ละด้านของระบบนิเวศการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้านอย่างละเอียด กระบวนการดังกล่าวนำไปสู่การกำหนดโครงสร้างคณะทำงานที่มีความชัดเจนสามารถรองรับภาระงานได้อย่างครอบคลุมและเป็นระบบ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ได้จัดประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่คณะทำงานแต่ละคณะ โดยยึดหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ความเหมาะสมระหว่างบทบาทหน้าที่กับศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน ความสมดุลของภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และความครอบคลุมของทุกโครงการและกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน

3. โรงเรียนได้จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการอย่างเป็นทางการ และดำเนินการประกาศแจ้งให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งทุกคนรับทราบโดยทั่วกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนและความโปร่งใสในกระบวนการบริหารจัดการ

4. ผู้บริหารได้จัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบแก่คณะกรรมการทุกคณะอย่างละเอียด โดยครอบคลุมการมอบหมายโครงการและกิจกรรมที่แต่ละคณะรับผิดชอบ การกำหนดปฏิทินการดำเนินงาน และการกำหนดรูปแบบและช่วงเวลาการรายงานผลที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจตรงกันและสามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนอนุบาลชนแดนมีโครงสร้างคณะกรรมการที่ชัดเจนและครบถ้วน บุคลากร ได้รับการแต่งตั้งและรับทราบบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างเป็นทางการ พร้อมทั้งมีปฏิทินการดำเนินงานเป็นแนวทางปฏิบัติ ซึ่งถือเป็นการทำงานเป็นทีมที่เข้มแข็ง สอดคล้องกับหลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม และเอื้อต่อการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนในระยะต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ผลการนำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ

เป็นการนำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ โดยการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติในระหว่าง 5 มกราคม 2569 – 8 กุมภาพันธ์ 2569 โดยโรงเรียนได้ดำเนินการการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้และคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังตาราง 74

ตาราง 74 แสดงนำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ รายละเอียดของ Acts และผู้รับผิดชอบ

KRA	KPI	โครงการ/กิจกรรม (Acts)	ผู้รับผิดชอบ
กำหนด	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รายละเอียดของ Acts	
ผลลัพธ์หลัก			
KRA1	KPI 1.1 ด้าน	1.1 โครงการเส้นทางการเรียนรู้ที่ฉันเลือก	<u>ผู้รับผิดชอบหลัก</u>
นักเรียน	กระบวนการเรียนรู้	เอง	ครูประจำชั้น
	KPI 1.1.1 นักเรียนเข้า	มีรายละเอียดดังนี้	<u>ผู้รับผิดชอบร่วม</u>
	ร่วมการเรียนรู้	<u>วัตถุประสงค์</u> ให้นักเรียนออกแบบ	ครูแนะแนว ครู
	หลากหลายรูปแบบ	เป้าหมาย เลือกเส้นทาง และสะท้อนผล	ฝ่ายวิชาการ
	และเลือกเส้นทางการ	การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง	
	เรียนรู้ของตนเองได้	<u>กลุ่มเป้าหมาย</u> นักเรียนทุกระดับชั้น	

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 1.1.2 นักเรียน สะท้อนผลการเรียนรู้ ของตนเองได้และรับ ข้อเสนอแนะอย่าง สร้างสรรค์	<u>กิจกรรมหลัก</u> 1) จัดกิจกรรมสำรวจความสนใจและจัดทำ Learning Profile Card รายคน 2) จัดวง Storytelling Circle ทุก 2 สัปดาห์ให้นักเรียนแชร์ประสบการณ์ 3) สร้าง E-Portfolio รายบุคคลเพื่อบันทึก การเติบโตตลอดปี 4) จัด Learning Check-in รายเดือนกับ ครูที่ปรึกษา <u>ระยะเวลา</u> ตลอดภาคเรียน <u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u> 1) แบบประเมิน E-Portfolio (Rubric Score) 2) แบบบันทึกการสะท้อนคิด (Reflection Log)	
KPI 1.1 ด้าน กระบวนการเรียนรู้	KPI 1.1.3 นักเรียน แสดงพฤติกรรม Growth Mindset เชื่อว่าตนเองพัฒนา ได้ และกล้าเรียนรู้ จากความผิดพลาด	1.2 กิจกรรมค่ายพัฒนาความคิดแบบ เติบโต Growth Mindset Camp มีรายละเอียดดังนี้ <u>วัตถุประสงค์</u> เสริมสร้าง Growth Mindset ให้นักเรียนกล้าเรียนรู้จากความ ผิดพลาด รู้สึกสนุกและปลอดภัยทางจิตใจ <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> นักเรียนทุกระดับชั้น <u>กิจกรรมหลัก</u>	<u>ผู้รับผิดชอบหลัก</u> ครูประจำชั้น <u>ผู้รับผิดชอบร่วม</u> ครูแนะแนว ครู ฝ่ายวิชาการ
KPI 1.1.4 นักเรียน รู้สึกสนุก มีความสุข และปลอดภัยทาง จิตใจในการเรียนรู้		1) ค่าย 3 วัน 2 คืน วันที่ 1 รู้จักตัวเอง วันที่ 2 กล้าลองกล้าเรียน วันที่ 3 สัญญา กับตัวเอง	

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
		2) กิจกรรม 'ดาวแห่งความพยายาม' ขึ้นชม พฤติกรรม Growth Mindset รายเดือน 3) Growth Story ในวง Storytelling Circle ทุก 2 สัปดาห์ 4) ส่งจดหมายถึงตัวเองคืนสิ้นภาคเรียน ระยะเวลา ตลอดภาคเรียน เครื่องมือที่ใช้วัดผล	
		1) แบบวัดระดับ Growth Mindset (Psychometric Test) 2) บัญชีสะสม "ดาวแห่งความพยายาม"	
KPI 1.2 ด้านการ ออกแบบหลักสูตร และกิจกรรม	1.3 โครงการเรียนรู้ผ่านโครงงานที่ฉันรัก มีรายละเอียดดังนี้ วัตถุประสงค์ นักเรียนเลือกโครงงานตาม ความสนใจ เชื่อมโยงความรู้กับชีวิตจริง และบริบทท้องถิ่น กลุ่มเป้าหมาย นักเรียนทุกระดับชั้น		ผู้รับผิดชอบหลัก ครูพี่เลี้ยง โครงงานทุกกลุ่ม สาระผู้รับผิดชอบ ร่วม ครูฝ่ายวิชาการ
KPI 1.2.1 นักเรียน เลือกโครงงานตาม ความสนใจของ ตนเองและ รับผิดชอบการเรียนรู้ ด้วยตนเอง		1) กิจกรรม 'ค้นหาโครงงานในใจฉัน' ด้วย Mind Map ต้นภาคเรียน 2) จัดทำ Project Proposal และนำเสนอ ต่อครูและเพื่อนรับ Feedback 3) ลงมือทำโครงงานพร้อม Mentoring	
KPI 1.2.2 นักเรียน รู้สึกละเอียดถี่เรียนมี ความหมายและ สามารถนำไปใช้ใน ชีวิตจริงได้		รายสัปดาห์จากครูพี่เลี้ยง 4) ออกภาคสนามเยี่ยมชมสถาน ประกอบการหรือชุมชนที่เกี่ยวข้อง 5) Mid-Project Showcase กลางภาค เรียน	

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 1.2.3 นักเรียนมี แรงจูงใจใฝ่รู้และเห็น คุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น จากการเข้าร่วมกิจกรรม	6) จัดมหกรรม 'โครงการที่ฉันรัก' ปลายภาคเรียน <u>ระยะเวลา</u> ตลอดภาค เรียน <u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u>	
	KPI 1.2.4 นักเรียน สามารถเชื่อมโยงความรู้ กับสถานประกอบการ และบริบทท้องถิ่นได้	1) แบบประเมินโครงการ (Performance Task) 2) แบบประเมิน Peer Feedback (เพื่อนช่วยครูตรวจ)	
	KPI 1.3 ด้าน ทรัพยากร สถานที่ และ สิ่งอำนวยความสะดวก	1.4 กิจกรรมออกแบบพื้นที่แห่ง ความสุขด้วยมือเรา	ผู้รับผิดชอบหลัก
	KPI 1.3.1 นักเรียนรู้สึก ปลอดภัยและสบายใจใน สภาพแวดล้อมของ โรงเรียน	<u>วัตถุประสงค์</u> ให้นักเรียนมีส่วนร่วม ออกแบบ ดูแล และรักษาพื้นที่เรียนรู้ ของโรงเรียน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> นักเรียนทุกระดับชั้น และครูที่ปรึกษา	ครูฝ่ายอาคาร สถานที่
	KPI 1.3.2 นักเรียนใช้ พื้นที่เรียนรู้ที่หลากหลาย และรู้สึกได้รับแรง บันดาลใจจาก สภาพแวดล้อม	<u>กิจกรรมหลัก</u> 1) เวิร์กช็อป Dream Space Survey สำรวจพื้นที่และวาดภาพพื้นที่ในฝัน 2) เวิร์กช็อป Design Thinking ออกแบบและสร้างแบบจำลองพื้นที่	<u>ผู้รับผิดชอบร่วม</u> ครูประจำชั้นทุก ระดับ
	KPI 1.3.3 นักเรียนมี ส่วนร่วมในการดูแลและ รักษาพื้นที่การเรียนรู้ ของโรงเรียน	3) ลงมือปรับปรุงและตกแต่งพื้นที่ ร่วมกับครูและผู้ปกครอง 4) จัดตั้ง 'ทีมผู้พิทักษ์พื้นที่' รายโซน หมุนเวียนทุกเดือน 5) กิจกรรม Big Cleaning Day ทำ ความสะอาดพื้นที่รายเดือน	

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA	KPI	โครงการ/กิจกรรม (Acts)	ผู้รับผิดชอบ
กำหนด	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รายละเอียดของ Acts	
ผลลัพธ์หลัก			
		6) ประเมินและพัฒนาพื้นที่ต่อเนื่องปลายภาคเรียนระยะเวลา ตลอดภาคเรียน <u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u> 1) แบบประเมินความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม 2) แบบบันทึกการตรวจโฉนของ "ทีมผู้พิทักษ์"	
KPI 1.4 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	1.5 กิจกรรมสำรวจโลกการเรียนรู้ผ่าน AR Library	วัตถุประสงค์ ให้นักเรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล AR Library ได้ทุกที่ทุกเวลา <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> นักเรียนทุกระดับชั้น และครูทุกกลุ่มสาระ <u>กิจกรรมหลัก</u> 1) บัณฑิตนักเรียน 'เปิดโลก AR' ต้นภาคเรียน 2) บูรณาการ AR Library เข้าสู่การเรียนการสอนรายวิชาอย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง 3) กิจกรรม AR Explorer Challenge ภารกิจสำรวจนอกห้องเรียนรายเดือน 4) จัด AR Learning Station ติดตั้ง QR Code รอบบริเวณโรงเรียน 5) เวิร์กช็อป 'สร้าง AR Content ของเราเอง' สำหรับนักเรียนมัธยม	ผู้รับผิดชอบหลัก ครูฝ่ายเทคโนโลยีการศึกษา ผู้รับผิดชอบร่วม ครูประจำชั้น ครูแนะแนว
KPI 1.4.1 นักเรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล (AR Library) และเรียนรู้ต่อเนื่องได้ทั้งในและนอกห้องเรียน			

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA	KPI	โครงการ/กิจกรรม (Acts)	ผู้รับผิดชอบ
กำหนด ผลลัพธ์หลัก	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รายละเอียดของ Acts	
		<u>ระยะเวลา</u> ตลอดภาคเรียน	
		<u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u>	
		1) ระบบบันทึกสถิติการเข้าใช้งาน (Digital Log)	
		2) บัญชีภารกิจ AR Explorer Challenge	
KPI 1.4 ด้าน เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้	1.6 กิจกรรม Digital Gratitude Wall สำหรับนักเรียน	<u>วัตถุประสงค์</u> สร้างวัฒนธรรมการขอบคุณ	ผู้รับผิดชอบหลัก
KPI 1.4.2 นักเรียน ใช้ Digital Gratitude Wall	และชื่นชมกันผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เสริม สุขภาวะทางจิตใจ	<u>กลุ่มเป้าหมาย</u> นักเรียนทุกระดับชั้น	ครูฝ่ายเทคโนโลยี การศึกษา
แสดงความขอบคุณ และชื่นชมผู้อื่นอย่าง สม่ำเสมอ	<u>กิจกรรมหลัก</u>	1) กิจกรรม 'เริ่มต้นด้วยความขอบคุณ' ทุก เช้าวันจันทร์ในชั้นเรียน	ผู้รับผิดชอบร่วม
		2) กิจกรรม Gratitude Challenge โจทย์ ท้าทายรายเดือน	ครูประจำชั้น
		3) คัดเลือก 'ข้อความแห่งสัปดาห์' นำเสนอ ใน Morning Huddle	ครูแนะแนว
		4) บันทึก Gratitude Journal รายบุคคล ใน E-Portfolio อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 รายการ	
		5) จัดนิทรรศการ 'กำแพงแห่งความดีงาม' ปลายภาคเรียน	

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA	KPI	โครงการ/กิจกรรม (Acts)	ผู้รับผิดชอบ
กำหนด	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รายละเอียดของ Acts	
ผลลัพธ์หลัก			
		<u>ระยะเวลา</u> ตลอดภาคเรียน <u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u> 1) สถิติการโพสต์ข้อความบนแพลตฟอร์ม 2) แบบประเมินสุขภาพทางจิต (Mental Health Index)	
KPI 1.4 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	KPI 1.4.3 นักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างสมดุลและรู้สึกร่าเริงว่าเทคโนโลยีช่วยเสริมสุขภาพไม่ใช่มัน ทอน	1.7 โครงการใช้เทคโนโลยีอย่างฉลาดและสมดุล <u>วัตถุประสงค์</u> เสริมสร้างทักษะการรู้เท่าทันดิจิทัลและการจัดการตนเองในการใช้เทคโนโลยี <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> นักเรียนทุกระดับชั้น และผู้ปกครอง <u>กิจกรรมหลัก</u> 1) Workshop 'รู้จักตัวเองในโลกดิจิทัล' สำรวจพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีตนเอง 2) กิจกรรม Screen Time Diary บันทึกการใช้หน้าจอต่อเนื่อง 30 วัน 3) จัดทำ Digital Charter นโยบายการใช้เทคโนโลยีร่วมกันรายห้องเรียน 4) กิจกรรม Tech-Free Tuesday งดหน้าจอช่วงพักกลางวันทุกวันอังคาร 5) Digital Wellbeing Challenge ความท้าทายรายเดือน 6) เสวนา 'ฉลาดใช้ Tech กับผู้ปกครอง' ปลายภาคเรียน <u>ระยะเวลา</u> ตลอดภาคเรียน	ผู้รับผิดชอบหลัก หัวหน้าวิชาการ ผู้รับผิดชอบร่วม ครูผู้สอนทุกคน ครูแนะแนว

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA	KPI	โครงการ/กิจกรรม (Acts)	ผู้รับผิดชอบ
กำหนด	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	รายละเอียดของ Acts	
ผลลัพธ์หลัก			
		<u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u>	
		1. บันทึกการใช้หน้าจอ (Screen Time Diary)	
		2. แบบประเมินพฤติกรรมตาม Digital Charter	
KRA2 ครู	KPI 2.1 ด้านภาคีเครือข่าย	2.1 โครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC-Lesson Study)	ผู้รับผิดชอบหลัก
	KPI 2.1.1 ครูเข้าร่วม PLC-Lesson Study อย่างสม่ำเสมอและนำแนวปฏิบัติที่ดีจากเครือข่ายไปปรับใช้จริง	<u>วัตถุประสงค์</u> พัฒนาครูผ่านกระบวนการ PLC อย่างเป็นระบบ ให้ครูร่วมคิด ร่วมสังเกต และร่วมพัฒนาการสอน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ครูทุกคน และผู้เชี่ยวชาญจากภาคีเครือข่าย <u>กิจกรรมหลัก</u>	หัวหน้ากลุ่มสาระ ทุกกลุ่ม ผู้รับผิดชอบร่วม ฝ่ายวิชาการ
	KPI 2.1.2 ครูนำทรัพยากรและความเชี่ยวชาญจากภาคีมาเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียน	1) จัดตั้งกลุ่ม PLC ตามกลุ่มสาระและข้ามสาระ กำหนดตารางนัดหมายทุก 6 สัปดาห์ 2) ดำเนินวงจร Plan-Do-See ครบ 4 รอบต่อภาคเรียน 3) จัดงาน Open House วิชาการ แลกเปลี่ยนกับเครือข่ายภายนอก 1 ครั้ง/ภาคเรียน	
	KPI 2.1.3 ครูสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	4) เชิญผู้เชี่ยวชาญจากภาคีเข้าชั้นเรียนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งต่อกลุ่มสาระ 5) จัดทำ PLC Knowledge Bank รวบรวมวิจัยชั้นเรียนและ Best Practice	

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 2.1.4 ครู แลกเปลี่ยนวิจัยชั้น เรียนและนวัตกรรม การสอนกับเครือข่าย ครูอื่นอย่างต่อเนื่อง	<u>ระยะเวลา</u> ตลอดภาคเรียน <u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u> 1) แบบบันทึก Logbook กลุ่ม PLC 2) แบบประเมินนวัตกรรมการสอน (Best Practice)	
	KPI 2.1 ด้านภาคี เครือข่าย	2.2 โครงการสร้างสะพานเชื่อมครู- ผู้ปกครอง-ชุมชน	ผู้รับผิดชอบหลัก
	KPI 2.1.2 ครูนำ ทรัพยากรและความ เชี่ยวชาญจากภาคี มาเสริมสร้างการ เรียนรู้ของผู้เรียนใน ชั้นเรียน	<u>วัตถุประสงค์</u> พัฒนาความสัมพันธ์เชิงบวก ระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ครูที่ปรึกษา ผู้ปกครอง และ ภาคีชุมชน <u>กิจกรรมหลัก</u> 1) จัดทำแผนที่ภาคีชุมชนและฐานข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญในพื้นที่	ผู้รับผิดชอบร่วม
	KPI 2.1.3 ครูสร้าง ความสัมพันธ์เชิง บวกกับผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้ ของผู้เรียน	2) ประชุมผู้ปกครองเชิงบวกรูปแบบใหม่ ภาคเรียนละ 2 ครั้ง 3) โครงการ 'ผู้เชี่ยวชาญจากชุมชนสู่ชั้น เรียน' เดือนละ 1 ครั้ง 3) ดำเนิน Service Learning เชื่อมชุมชน ภาคเรียนละ 1 โครงการ 4) พัฒนาช่องทางสื่อสารดิจิทัลครู- ผู้ปกครองแบบสองทาง 5) จัดงาน 'เปิดบ้านโรงเรียน' ให้ชุมชนเข้า ร่วม 1 ครั้ง/ภาคเรียน	ผู้รับผิดชอบหลัก ฝ่ายบุคคล ผู้รับผิดชอบร่วม ผู้บริหาร ครูที่ ปรึกษา

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
		ระยะเวลา ตลอดภาคเรียน เครื่องมือที่ใช้วัดผล 1) แบบประเมินความพึงพอใจของ ผู้ปกครอง 2) บันทึกการสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัล	
KPI 2.2 ด้านการ บริหารจัดการ	KPI 2.2.1 ครูมีส่วน ร่วมในการกำหนด ทิศทางและวิสัยทัศน์ ของโรงเรียนอย่าง แท้จริง	2.3 โครงการวัฒนธรรมองค์กรแห่ง ความสุข Morning Huddle & Reflective Journal วัตถุประสงค์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิง บวกให้ครูรู้สึกมีคุณค่า มีส่วนร่วม และมี ความสุขในการทำงาน กลุ่มเป้าหมาย ครูและบุคลากรทุกคน กิจกรรมหลัก	ผู้รับผิดชอบหลัก ฝ่ายบุคคล ผู้รับผิดชอบร่วม
KPI 2.2.2 ครูใช้ Reflective Journal สะท้อนผลการ ปฏิบัติงานและ พัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง	KPI 2.2.3 ครูร่วม สร้างวัฒนธรรมการ ชื่นชมและสนับสนุน ซึ่งกันและกันใน องค์กร	1) Morning Huddle 10-15 นาที ทุกวัน จันทร์และพฤหัสบดีเช้า 2) เขียน Reflective Journal สะท้อนการ สอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง 3) ติดตั้ง Teacher Gratitude Wall ใน ห้องพักครูให้ชื่นชมกันรายสัปดาห์ 4) มอบ Happy Teacher Award จาก เพื่อนครูสู่เพื่อนครูทุกเดือน 5) Workshop 'ร่วมกำหนดทิศทาง โรงเรียน' ต้นปีและกลางปี 1) แบบสำรวจความผูกพันต่อองค์กร (Engagement Survey) 2) แบบบันทึก Reflective Journal ของครู	ผู้บริหาร ครูที่ ปรึกษา

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 2.2.4 ครูผู้สีกมี คุณค่า มีส่วนร่วม และมีความสุขในการ ทำงานภายใต้ วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก	6) จัด Teacher Wellbeing Day ขึ้นฟู พลังงานครูปลายภาคเรียน ระยะเวลา ตลอดภาคเรียน เครื่องมือที่ใช้วัดผล	
	KPI 2.3 ด้าน กระบวนการเรียนรู้	2.4 โครงการครูนักออกแบบการเรียนรู้ เชิงรุก	ผู้รับผิดชอบหลัก
	KPI 2.3.1 ครู ออกแบบการเรียนรู้ บูรณาการหลาย รูปแบบ (PBL, Collaborative, Personalized) ให้ เหมาะสมกับผู้เรียน	วัตถุประสงค์ พัฒนาครูให้ออกแบบการ เรียนรู้บูรณาการหลายรูปแบบ สร้าง บรรยากาศปลอดภัยทางจิตใจ กลุ่มเป้าหมาย ครูทุกคน กิจกรรมหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
	KPI 2.3.2 ครูจัด กิจกรรมสะท้อนผล การเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอและให้ ข้อเสนอแนะเชิง สร้างสรรค์	1) อบรมเชิงปฏิบัติการ 'ครูนักออกแบบ การเรียนรู้ 2 วัน (PBL, Collaborative, Personalized) 2) Workshop ออกแบบการสะท้อนผล การเรียนรู้ Exit Ticket, Learning Journal, Peer Feedback 3) อบรม 'สร้างห้องเรียนปลอดภัยทาง จิตใจ' Psychological Safety	หัวหน้าวิชาการ
	KPI 2.3.3 ครู ส่งเสริมให้ผู้เรียน ตั้งเป้าหมายการ เรียนรู้ของตนเอง และติดตาม ความก้าวหน้า	4) พัฒนาทักษะการตั้งเป้าหมาย SMART กับนักเรียนรายคน 5) ดำเนิน Service Learning เชื่อมโยง ชุมชนภาคเรียนละ 1 โครงการ 4) จัด Classroom Open House ครู เยี่ยมชมชั้นเรียนกัน ภาคเรียนละ 1 ครั้ง ระยะเวลา ตลอดภาคเรียน	หัวหน้ากลุ่มสาระ ทุกกลุ่ม ครูผู้สอนทุกคน

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 2.3.4 ครูสร้าง บรรยากาศห้องเรียน ที่ปลอดภัยทางจิตใจ สนุก ทำทาย และ เปี่ยมสุข	<u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u> 1) แบบประเมินแผนการจัดการเรียนรู้ (Active Learning) 2) แบบบันทึกการสังเกตชั้นเรียน (Classroom Visit)	
	KPI 2.3.5 ครู เชื่อมโยงการเรียนรู้ กับชุมชนผ่าน กิจกรรม Service Learning อย่างมี ความหมาย		
	KPI 2.4 ด้านการ ออกแบบหลักสูตร และกิจกรรม	2.5 กิจกรรม Joyful Hackathon และ หลักสูตรสร้างสรรค์ <u>วัตถุประสงค์</u> ครูออกแบบ Micro-content	ผู้รับผิดชอบหลัก หัวหน้าวิชาการ ผู้รับผิดชอบร่วม
	KPI 2.4.1 ครู ออกแบบ Micro- content ที่ยืดหยุ่น และเชื่อมโยงกับ ประสบการณ์จริงใน ชุมชน	ยืดหยุ่น เปิดระบบ Project Choice และ จัด Joyful Hackathon สร้างนวัตกรรม <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ครูทุกคน นักเรียน 235 คน และภาคีชุมชน	หัวหน้ากลุ่มสาระ ทุกกลุ่ม
	KPI 2.4.2 ครูเปิด โอกาสให้ผู้เรียน เลือกโครงการ (Project Choice) ตามความสนใจและ ศักยภาพของตนเอง	<u>กิจกรรมหลัก</u> 1) อบรมครูออกแบบ Micro-content ที่ ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงบริบทชุมชน 2) เปิดระบบ Project Choice ให้นักเรียน เลือกโครงการตามความสนใจต้นภาคเรียน 3) พัฒนาระบบ Holistic Assessment ประเมินผลแบบองค์รวม	

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 2.4.3 ครูจัด กิจกรรม Joyful Hackathon ที่สร้าง บรรยากาศแห่ง ความสุข ความ ร่วมมือ และ นวัตกรรม	4) Workshop 'ครูนักประเมินเชิงบวก' ให้ ข้อมูลย้อนกลับสะท้อนการเติบโต 5) จัด Joyful Hackathon 2 วัน 6) จัดนิทรรศการ Showcase แห่งการ เติบโต ปลายภาคเรียน ระยะเวลา ตลอดภาคเรียน	
	KPI 2.4.4 ครู ประเมินผลแบบองค์ รวมที่สะท้อนการ เติบโตและการเห็น คุณค่าในตนเองของ ผู้เรียน	<u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u> 1) ผลงานต้นแบบนวัตกรรม (Hackathon Prototype) 2) แบบประเมินหลักสูตรที่ยืดหยุ่น	
	KPI 2.5 ด้าน ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก	2.6 โครงการพัฒนาพื้นที่เรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจ Maker Space · Collaboration Space · E-Reader Zone	<u>ผู้รับผิดชอบหลัก</u> ครูฝ่ายอาคาร สถานที่
	สะดวก KPI 2.5.1 ครูใช้พื้นที่เรียนรู้ เฉพาะทาง (Maker Space, Collaboration Space, E-Reader Zone) ในการ จัดการเรียนรู้	<u>วัตถุประสงค์</u> ให้ครูใช้พื้นที่เรียนรู้เฉพาะ ทางได้อย่างเต็มศักยภาพและร่วมดูแลพื้นที่ กับนักเรียน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ครูทุกกลุ่มสาระ และ นักเรียนทุกระดับชั้น <u>กิจกรรมหลัก</u> 1) อบรมครูการใช้พื้นที่ Maker Space, Collaboration Space, E-Reader Zone	<u>ผู้รับผิดชอบร่วม</u> ครูฝ่าย IT

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 2.5.2 ครูมีส่วน ร่วมออกแบบและ ดูแลรักษาพื้นที่การ เรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน	2) พัฒนาระบบจองพื้นที่ออนไลน์ให้ครูทุก กลุ่มสาระเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม 3) Workshop 'ออกแบบห้องเรียนสร้าง แรงบันดาลใจ' ร่วมกับนักเรียน	
	KPI 2.5.3 ครูใช้ ทรัพยากรดิจิทัล (Wi-Fi Mesh, E- Reader) ในการ เรียนการสอนได้ อย่างเต็มศักยภาพ	4) อบรมทักษะการใช้ Wi-Fi Mesh และ E-Reader ในการสอน 5) จัดตั้ง 'ทีมดูแลพื้นที่' ครูรับผิดชอบแต่ ละโซน 6) จัด Space Makeover Day ปรับปรุง Refresh พื้นที่ปลายภาคเรียน	
	KPI 2.5.4 ครูสร้าง บรรยากาศห้องเรียน ที่สะอาด สบาย และ สร้างแรงบันดาลใจ อยู่เสมอ	<u>ระยะเวลา</u> ตลอดภาคเรียน <u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u> 1) ระบบจองและสถิติการใช้พื้นที่ออนไลน์ 2) แบบประเมินทักษะการใช้เครื่องมือ ดิจิทัลของครู	
KPI 2.6 ด้าน เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้	KPI 2.6.1 ครูใช้ LMS จัดการเรียนรู้ และสนับสนุน Anywhere- Anytime Learning ของผู้เรียน	2.7 โครงการครูเชี่ยวชาญ LMS และ Learning Analytics <u>วัตถุประสงค์</u> พัฒนาทักษะครูให้ใช้ LMS จัดการเรียนรู้ทุกที่ทุกเวลา และใช้ Learning Analytics ปรับการสอน <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ครูทุกคน <u>กิจกรรมหลัก</u> 1) อบรม LMS ระดับพื้นฐาน 2 วัน ฝึก ปฏิบัติจนใช้คล่อง 2) Workshop 'อ่าน Data เพื่อพัฒนาการ สอน' Learning Analytics	ผู้รับผิดชอบหลัก หัวหน้าฝ่าย บริหารทั่วไป

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 2.6.2 ครูใช้ Learning Analytics ติดตามพัฒนาการ ผู้เรียนและปรับการ สอนตามข้อมูลจริง	3) Data Review รายเดือนระดับกลุ่ม สาระ วิเคราะห์และปรับการสอน 4) อบรม 'บูรณาการ AR Library เข้ากับ LMS' ระดับชั้นสูง 5) คัดเลือก LMS Champion 6-8 คน เป็นพี่เลี้ยงเพื่อนครู	<u>ผู้รับผิดชอบร่วม</u> ครูฝ่ายเทคโนโลยี การศึกษา
	KPI 2.6.3 ครูบูรณาการ AR Library เข้ากับการสอนเพื่อลดอุปสรรคการเข้าถึงเนื้อหา	6) ประเมินทักษะดิจิทัลครูและจัดทำ Teacher Digital Portfolio ระยะเวลา ตลอดภาคเรียน <u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u> 1) รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลเด็ก (Analytics Report) 2) แบบประเมิน Teacher Digital Portfolio	
KPI 2.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้	KPI 2.6.4 ครูใช้ Digital Gratitude Wall สร้างบรรยากาศเชิงบวกและความผูกพันในชุมชนการเรียนรู้	2.8 กิจกรรม Digital Gratitude Wall วัตถุประสงค์ ครูใช้กำแพงขอบคุณดิจิทัล สร้างบรรยากาศเชิงบวกและความผูกพันในองค์กร <u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ครูและบุคลากรทุกคน <u>กิจกรรมหลัก</u> 1) โพสต์ขอบคุณและชื่นชมเพื่อนครูอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง 2) อ่านข้อความเด่นแห่งสัปดาห์ใน Morning Huddle ทุกสัปดาห์ 3) จัดนิทรรศการ Teacher Gratitude Wall ปลายภาคเรียน	<u>ผู้รับผิดชอบหลัก</u> หัวหน้าฝ่าย บริหารทั่วไป <u>ผู้รับผิดชอบร่วม</u> ครูฝ่ายเทคโนโลยี การศึกษา

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
		ระยะเวลา ตลอดภาคเรียน เครื่องมือที่ใช้วัดผล 1) จำนวนโพสต์ชื่นชมเพื่อนครูในระบบ ดิจิทัล	
KRA3 ผู้บริหาร	KPI 3.1 ด้านภาคี เครือข่าย KPI 3.1.1 ผู้บริหาร สร้างความร่วมมือกับ ภาคีเครือข่ายผ่าน MOU และกำกับให้ ดำเนินกิจกรรมได้จริง อย่างต่อเนื่อง KPI 3.1.2 ผู้บริหาร จัดระบบ PLC- Lesson Study และ สร้างวัฒนธรรม การทำงานร่วมกันผ่าน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ KPI 3.1.3 ผู้บริหาร สร้างความรู้สึกร่วม เป็นเจ้าของร่วมกันระหว่าง บ้าน ชุมชน และ โรงเรียนด้วยการ บริหารแบบมีส่วนร่วม	3.1 โครงการสร้างภาคีเครือข่ายและ Community Hub วัตถุประสงค์ สร้างความร่วมมือกับภาคี เครือข่ายผ่าน MOU จัด Family- School SEL Day และ Community Hub กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และ ภาคีชุมชน กิจกรรมหลัก 1) จัดทำและดูแล MOU กับภาคี เครือข่ายทุกภาคส่วน 2) จัดระบบ PLC-Lesson Study สร้าง วัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน 3) สร้างความเป็นเจ้าของร่วมกันผ่านการ บริหารแบบมีส่วนร่วม 4) จัดกิจกรรม Family-School SEL Day เชื่อมครอบครัวกับโรงเรียน 5) พัฒนา Community Hub เป็น ศูนย์กลางการเรียนรู้ชุมชน 6) สื่อสารเชิงบวกเปิดช่องทางมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองสม่ำเสมอ	ผู้รับผิดชอบหลัก ผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้รับผิดชอบร่วม ฝ่าย ประชาสัมพันธ์ และชุมชน สัมพันธ์

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 3.1.4 ผู้บริหารจัดการ กิจกรรม Family- School SEL Day และ Community Hub ที่ เชื่อมโรงเรียนกับชุมชน อย่างมีความหมาย	<u>ระยะเวลา</u> ตลอดภาคเรียน <u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u> 1) รายงานสรุปผลกิจกรรมภายใต้ MOU 2) แบบประเมินความร่วมมือจากภาคี เครือข่าย	
	KPI 3.1.5 ผู้บริหาร สื่อสารเชิงบวกและเปิด ช่องทางการมีส่วนร่วม ของ ผู้ปกครองและชุมชน อย่างสม่ำเสมอ		
	KPI 3. 2 ด้านการ บริหารจัดการ	3.2 โครงการผู้นำเชิงบวกและบริหาร ด้วยข้อมูล	<u>ผู้รับผิดชอบหลัก</u> ผู้อำนวยการ
	KPI 3.2.1 ผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์และ เป้าหมายที่ชัดเจนในการ ส่งเสริมระบบนิเวศการ เรียนรู้เชิงบวก	<u>วัตถุประสงค์</u> ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ ชัดเจน สื่อสารเชิงบวก เปิด Open Door และสร้างวัฒนธรรมการชื่นชมใน องค์กร	โรงเรียน <u>ผู้รับผิดชอบร่วม</u> คณะกรรมการ สถานศึกษา
	KPI 3.2.2 ผู้บริหารใช้ Data Review และ กระดาน PDCA ในการ ปรับปรุงการบริหารตาม หลักฐานเชิงประจักษ์	<u>กลุ่มเป้าหมาย</u> ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และภาคีชุมชน <u>กิจกรรมหลัก</u> 1) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ร่วมกับครุต้นปีการศึกษา 2) ใช้ Data Review + กระดาน PDCA ปรับปรุงการบริหารรายเดือน	

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 3.2.3 ผู้บริหาร สื่อสารเชิงบวกและเปิด โอกาสให้ครูและ บุคลากรมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ (Open Door)	3) เปิด Open Door Policy ให้ครูมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) สร้างวัฒนธรรมการชื่นชมผ่าน Morning Huddle และ Happy Teacher Award	
	KPI 3.2.4 ผู้บริหาร เคารพศักดิ์ศรี เห็น คุณค่าซึ่งกันและกัน และ สร้างวัฒนธรรมการชื่น ชมในองค์กร	5) พัฒนาศักยภาพครูในการส่งเสริม ระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงบวก 6) ประเมิน Teacher Wellbeing Index รายไตรมาสและปรับนโยบาย ระยะเวลา ตลอดภาคเรียน เครื่องมือที่ใช้วัดผล	
	KPI 3.2.5 ผู้บริหารมุ่ง พัฒนาศักยภาพครูและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ส่งเสริมระบบนิเวศการ เรียนรู้เชิงบวก	1) กระดานติดตามงาน (PDCA Dashboard) 2) แบบประเมิน 360 องศา (ภาวะผู้นำ เชิงบวก)	
	KPI 3.2.6 ผู้บริหาร สร้างบรรยากาศ Morning Huddle ที่ เสริมสร้าง ทัศนคติบวกและความ คล่องตัวในการทำงาน		

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 3.3 ด้าน กระบวนการเรียนรู้	3.3 โครงการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก	<u>ผู้รับผิดชอบหลัก</u> ฝ่ายวิชาการ
KPI 3.3.1 ผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์และ เป้าหมายที่ชัดเจนในการ ส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกหลากหลาย รูปแบบ	วัตถุประสงค์ ผู้บริหารจัดสรรเวลาและ ทรัพยากรให้ครูออกแบบการเรียนรู้ เป้าหมายที่ชัดเจนในการ ส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุกหลากหลาย รูปแบบ	วัตถุประสงค์ ผู้บริหารจัดสรรเวลาและ ทรัพยากรให้ครูออกแบบการเรียนรู้ สนับสนุน E-Portfolio และส่งเสริม Growth Mindset กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหาร ครูทุกคน และ นักเรียน	<u>ผู้รับผิดชอบร่วม</u> หัวหน้ากลุ่มสาระ ทุกกลุ่มสาระ
KPI 3.3.2 ผู้บริหาร จัดสรรเวลาและ ทรัพยากรให้ครูออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ที่ ยืดหยุ่นและหลากหลาย ได้จริง	กิจกรรมหลัก 1) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 2) จัดสรรเวลาและทรัพยากรให้ครู ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น 3) สนับสนุนระบบ E-Portfolio และ Storytelling Circle อย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมวัฒนธรรม Growth Mindset และ Systems Thinking ทุก ระดับ		

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 3.3.3 ผู้บริหาร สนับสนุนระบบและ เครื่องมือสะท้อนผล การเรียนรู้ (E- Portfolio, Storytelling Circle) อย่างต่อเนื่อง	5) สร้างบรรยากาศให้ครูกล้าทดลอง รูปแบบการสอนใหม่ มองความผิดพลาด เป็นโอกาส ระยะเวลา ตลอดภาคเรียน เครื่องมือที่ใช้วัดผล 1) แผนการจัดสรรงบประมาณและ ทรัพยากร	
	KPI 3.3.4 ผู้บริหาร ส่งเสริมวัฒนธรรม Growth Mindset และ Systems Thinking ในทุกระดับ ของโรงเรียน	2) แบบสำรวจความเพียงพอของสื่อ/งบ พัฒนาครู	
	KPI 3.3.5 ผู้บริหาร สร้างบรรยากาศที่ครู กล้าทดลองรูปแบบ การสอน ใหม่ โดยมองความ ผิดพลาดเป็นโอกาส เรียนรู้		

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 3.4 ด้านการ ออกแบบหลักสูตร และกิจกรรม	3.4 โครงการหลักสูตรยืดหยุ่นและ Work-Based Learning วัตถุประสงค์ ผู้บริหารออกแบบ	ผู้รับผิดชอบหลัก ฝ่ายวิชาการ ผู้รับผิดชอบร่วม
	KPI 3.4.1 ผู้บริหาร ออกแบบโครงสร้าง เวลาและสาระการ เรียนรู้ให้มีความ ยืดหยุ่นสูง รองรับ Micro-content และ Project Choice	โครงสร้างเวลายืดหยุ่น รองรับ Micro- content และ Project Choice สร้าง Work-Based Learning Map กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหาร ครู และสถาน ประกอบการในท้องถิ่น กิจกรรมหลัก 1) ออกแบบโครงสร้างเวลาและสาระการ เรียนรู้ให้ยืดหยุ่นรองรับ Micro-content	หัวหน้ากลุ่มสาระ ทุกกลุ่มสาระ
	KPI 3.4.2 ผู้บริหาร สนับสนุนการสร้าง Work-Based Learning Map เชื่อมโยงหลักสูตรกับ สถานประกอบการ ท้องถิ่น	2) สนับสนุนการสร้าง Work-Based Learning Map เชื่อมหลักสูตรกับสถาน ประกอบการ 3) จัดสรรทรัพยากรและเวลาสำหรับ กิจกรรม Joyful Hackathon 4) ส่งเสริมการประเมินผลที่สะท้อน สมรรถนะและการเห็นคุณค่าของผู้เรียน	
	KPI 3.4.3 ผู้บริหาร จัดสรรทรัพยากรและ เวลาสำหรับกิจกรรม Joyful Hackathon	<u>ระยะเวลา</u> ตลอดภาคเรียน <u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u> 1) รายงานผล Work-Based Learning (WBL)	

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 3.4.4 ผู้บริหาร มุ่งเน้นการประเมินผล ที่สะท้อนสมรรถนะ และการ เห็นคุณค่าของผู้เรียน ไม่ใช่เพียงคะแนนสอบ		
	KPI 3.5 ด้าน ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.5 โครงการงบประมาณโปร่งใสและ Eco-Flexible Infrastructure วัตถุประสงค์ ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณ ตาม KPI อย่างโปร่งใส พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานสีเขียว และปรับพื้นที่เรียนรู้ให้ ยืดหยุ่น กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหาร คณะกรรมการ สถานศึกษา ครู และนักเรียน กิจกรรมหลัก	ผู้รับผิดชอบหลัก ฝ่ายบริหารทั่วไป ผู้รับผิดชอบร่วม ครู นักเรียน
	KPI 3.5.1 ผู้บริหาร จัดสรรงบประมาณ อย่างยืดหยุ่นตาม ตัวชี้วัด (KPI-Driven Flexible Budgeting) และโปร่งใส	1) จัดสรรงบประมาณแบบ KPI-Driven Flexible Budgeting อย่างโปร่งใส	
	KPI 3.5.2 ผู้บริหาร พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานสีเขียว (Eco- Flexible Infrastructure) ที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม	2) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว Eco- Flexible Infrastructure 3) ปรับเปลี่ยนพื้นที่เรียนรู้ให้ยืดหยุ่น รองรับกิจกรรมหลากหลาย ระยะเวลา ตลอดภาคเรียน เครื่องมือที่ใช้วัดผล 1) รายงานการตรวจสอบงบประมาณ (Internal Audit)	

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 3.5.3 ผู้บริหาร ปรับเปลี่ยนพื้นที่การ เรียนรู้ให้ยืดหยุ่น รองรับกิจกรรมที่ หลากหลายรูปแบบ	2) แบบประเมินมาตรฐานโรงเรียนสีเขียว/ยืดหยุ่น	
	KPI 3.5 ด้าน ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก	3.6 กิจกรรม Design-a-Happy-Space-Workshop วัตถุประสงค์ เปิดโอกาสให้ครูและ นักเรียนร่วมออกแบบพื้นที่ผ่านเวิร์กช็อป	ผู้รับผิดชอบหลัก ฝ่ายบริหารทั่วไป และครูประจำชั้น ผู้รับผิดชอบร่วม
	KPI 3.5.4 ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ครูและ ผู้เรียนมีส่วนร่วม ออกแบบ พื้นที่ผ่านเวิร์กช็อป Design-a-Happy-Space	ดูแลความปลอดภัยและสุขภาวะ กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหาร ครู และนักเรียน กิจกรรมหลัก 1) จัด Workshop ออกแบบพื้นที่แห่ง ความสุขให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วม 2) ลงมือปรับปรุงพื้นที่ตามแบบที่ ออกแบบร่วมกัน	ครู นักเรียน
	KPI 3.5.5 ผู้บริหาร ดูแลความปลอดภัย และสุขภาวะทาง กายภาพของ ผู้เรียนและบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	3) ดูแลความปลอดภัยและสุขภาวะทาง กายภาพของผู้เรียนและบุคลากร สม่ำเสมอ ระยะเวลา ตลอดภาคเรียน เครื่องมือที่ใช้วัดผล 1) แบบร่าง (Blue Print) ที่เกิดจากการมี ส่วนร่วม 2) แบบประเมินความปลอดภัยและสุข ภาวะ	

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 3.6 ด้าน เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้	3.7 โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ดิจิทัล วัตถุประสงค์ ผู้บริหารพัฒนา LMS และ	ผู้รับผิดชอบหลัก
	KPI 3.6.1 ผู้บริหาร พัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานดิจิทัล (LMS, Wi-Fi Mesh) ที่รองรับ Anywhere-Anytime Learning	Wi-Fi Mesh รองรับการเรียนรู้ทุกที่ทุก เวลา กำหนดนโยบายใช้เทคโนโลยีสมดุล กลุ่มเป้าหมาย ผู้บริหาร ครู และนักเรียน กิจกรรมหลัก 1) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน LMS รองรับ Anywhere-Anytime Learning	ผู้อำนวยการ โรงเรียน ผู้รับผิดชอบร่วม
	KPI 3.6.2 ผู้บริหาร กำหนดนโยบายการใช้ เทคโนโลยีที่สมดุล ระหว่างการเรียนรู้กับ สุขภาวะทางจิตใจ	2) ติดตั้งและดูแล Wi-Fi Mesh ให้ ครอบคลุมทุกพื้นที่เรียนรู้ 3) กำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยี สมดุลระหว่างการเรียนรู้กับสุขภาวะ 4) สนับสนุนการพัฒนา AR Library และ Digital Gratitude Wall	ครูฝ่ายเทคโนโลยี
	KPI 3.6.3 ผู้บริหาร สนับสนุนการพัฒนา AR Library และ Digital Gratitude Wall เพื่อสร้างชุมชน การเรียนรู้เชิงบวก	ระยะเวลา ตลอดภาคเรียน เครื่องมือที่ใช้วัดผล 1) ผลการทดสอบความเร็วสัญญาณ (Site Survey) 2) รายงานความเสถียรของระบบ LMS	

ตาราง 74 (ต่อ)

KRA กำหนด ผลลัพธ์หลัก	KPI ตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Acts) รายละเอียดของ Acts	ผู้รับผิดชอบ
	KPI 3.6 ด้าน เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้	3.8 โครงการเสริมศักยภาพครูด้าน Learning Analytics วัตถุประสงค์ ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพครู	<u>ผู้รับผิดชอบหลัก</u> ผู้อำนวยการ โรงเรียน
	KPI 3.6.4 ผู้บริหาร พัฒนาศักยภาพครู ในการใช้ Learning Analytics และเทคโนโลยี การศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง	ให้ใช้ Learning Analytics และเทคโนโลยี การศึกษาอย่างต่อเนื่อง กลุ่มเป้าหมาย ครูทุกคน กิจกรรมหลัก 1) จัดอบรม Learning Analytics และ เทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2) สนับสนุน LMS Champion ดูแลและ พัฒนาเพื่อนครูรายสัปดาห์ 3) ติดตามสถิติการใช้งาน LMS และ Analytics รายเดือน 4) ประเมินทักษะดิจิทัลครูรายภาคและ วางแผนพัฒนาต่อเนื่อง <u>ระยะเวลา</u> ตลอดภาคเรียน <u>เครื่องมือที่ใช้วัดผล</u> 1) บันทึกการนิเทศ/Coaching โดย LMS Champion 2) รายงานความก้าวหน้าทักษะดิจิทัลของ บุคลากร	<u>ผู้รับผิดชอบร่วม</u> ครูฝ่ายเทคโนโลยี

จากตาราง 74 พบว่า โรงเรียนได้กำหนด Acts ประกอบด้วยโครงการและกิจกรรมรวม
ทั้งสิ้น 23 Acts โดยแบ่งตามกลุ่มเป้าหมายหลัก (KRA) ได้ครอบคลุมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา ครู และ
ผู้เรียน ทั้งนี้แต่ละ Acts ได้รับการออกแบบอย่างเป็นระบบ มีการระบุรายละเอียดที่ครบถ้วน ทั้ง
วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย กิจกรรมหลัก ระยะเวลาดำเนินการ เครื่องมือที่ใช้วัดผล และผู้รับผิดชอบ

ของแต่ละ Acts อย่างชัดเจน ซึ่งช่วยให้มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบ ไม่ซ้ำซ้อน และกระจายภาระงานอย่างเหมาะสม

อย่างไรก็ตาม ในช่วงการดำเนินงานพบปัญหาบางประการ ได้แก่ การเริ่มดำเนินโครงการบางโครงการล่าช้าไปจากแผนที่กำหนดเนื่องจากการประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องใช้เวลาในการสร้างความเข้าใจร่วมกัน โดยเฉพาะโครงการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและเครือข่ายภายนอก นอกจากนี้ยังพบว่า มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในบางกิจกรรมที่ต้องใช้ทรัพยากรมาก เช่น โครงการงบประมาณโปร่งใสและ Eco-Flexible Infrastructure

แม้จะพบปัญหาและอุปสรรคบางประการ แต่โดยภาพรวมการดำเนินงานการนำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การ มีความก้าวหน้าตามแผนที่กำหนดไว้ ได้รับความร่วมมือที่ดีจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทางโรงเรียนได้มีการปรับแผนและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ

5. ผลการถอดบทเรียนผลการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม (Act) และผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ที่กำหนดไว้

ได้ดำเนินการถอดบทเรียนผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสะท้อนผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน มีส่วนร่วมในการสะท้อนความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดการถอดบทเรียนผลการดำเนินงาน

โรงเรียนได้นำโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วจนถึงปัจจุบันมาร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินการว่าโครงการใดบ้างที่ได้ดำเนินการไปแล้ว แล้วบรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ ผลการตรวจสอบแผนงาน โครงการ และผลลัพธ์หลัก ดังตาราง 75

ตาราง 75 แสดงผลการสะท้อน (Reflection) ประสิทธิภาพของโครงการ/กิจกรรม (Act) และผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) และกลุ่มเป้าหมาย (KRA)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ยังไม่บรรลุตามตัวชี้วัด ความสำเร็จ
KRA1 นักเรียน		
KPI 1.1 ด้านกระบวนการเรียนรู้	1. โครงการเส้นทางการเรียนรู้ที่ ฉันเลือกเอง	-
KPI 1.1.1 นักเรียนเข้าร่วมการ เรียนรู้หลากหลายรูปแบบและเลือก เส้นทางการเรียนรู้ของตนเองได้	2. กิจกรรมค่ายพัฒนาความคิด แบบเติบโต Growth Mindset Camp	
KPI 1.1.2 นักเรียนสะท้อนผลการ เรียนรู้ของตนเองได้และรับ ข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์		
KPI 1.1.3 นักเรียนแสดงพฤติกรรม Growth Mindset เชื่อว่าตนเอง พัฒนาได้ และกล้าเรียนรู้จากความ ผิดพลาด		
KPI 1.1.4 นักเรียนรู้สึกสนุก มี ความสุข และปลอดภัยทางจิตใจใน การเรียนรู้		
KPI 1.2 ด้านการออกแบบ หลักสูตรและกิจกรรม	-	1. โครงการเรียนรู้ผ่านโครงงาน ที่ฉันรัก
KPI 1.2.1 นักเรียนเลือกโครงงาน ตามความสนใจของตนเองและ รับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง		
KPI 1.2.2 นักเรียนรู้สึกว่าการ เรียนมีความหมายและสามารถ นำไปใช้ในชีวิตจริงได้		

ตาราง 75 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ยัง ไม่บรรลุตามตัวชี้วัด ความสำเร็จ
KPI 1.2.3 นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่รู้ และเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นจาก การเข้าร่วมกิจกรรม		
KPI 1.2.4 นักเรียนสามารถ เชื่อมโยงความรู้กับสถาน ประกอบการและบริบทท้องถิ่นได้		
KPI 1.3 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก	3. กิจกรรมออกแบบพื้นที่แห่ง ความสุขด้วยมือเรา	-
KPI 1.3.1 นักเรียนรู้สึกปลอดภัย และสบายใจในสภาพแวดล้อมของ โรงเรียน		
KPI 1.3.2 นักเรียนใช้พื้นที่เรียนรู้ที่ หลากหลายและรู้สึกได้รับแรง บันดาลใจจากสภาพแวดล้อม		
KPI 1.3.3 นักเรียนมีส่วนร่วมใน การดูแลและรักษาพื้นที่การเรียนรู้ ของโรงเรียน		
KPI 1.4 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้	4. กิจกรรมสำรวจโลกการเรียนรู้ ผ่าน AR Library	-
KPI 1.4.1 นักเรียนเข้าถึงแหล่ง เรียนรู้ดิจิทัล (AR Library) และ เรียนรู้ต่อเนื่องได้ทั้งในและนอก ห้องเรียน	5. กิจกรรม Digital Gratitude Wall สำหรับนักเรียน	
KPI 1.4.2 นักเรียนใช้ Digital Gratitude Wall แสดงความ ขอบคุณและชื่นชมผู้อื่นอย่าง สม่ำเสมอ	6. โครงการใช้เทคโนโลยีอย่าง ฉลาดและสมดุล	

ตาราง 75 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ยังไม่ บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
KPI 1.4.3 นักเรียนใช้เทคโนโลยี อย่างสมดุลและรู้สึกว่าการใช้เทคโนโลยี ช่วยเสริมสุขภาวะไม่ใช้บันทอนะขึ้น ชมผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ		
KRA2 ครู		
KPI 2.1 ด้านภาคีเครือข่าย	1. โครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC-Lesson Study)	-
KPI 2.1.1 ครูเข้าร่วม PLC-Lesson Study อย่างสม่ำเสมอและนำเสนอ ปฏิบัติที่ดีจากเครือข่ายไปปรับใช้ จริง	2. โครงการสร้างสะพานเชื่อมครู- ผู้ปกครอง-ชุมชน	
KPI 2.1.2 ครูนำทรัพยากรและ ความเชี่ยวชาญจากภาคีมา เสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนใน ชั้นเรียน		
KPI 2.1.3 ครูสร้างความสัมพันธ์เชิง บวกกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน		
KPI 2.1.4 ครูแลกเปลี่ยนวิจัยชั้น เรียนและนวัตกรรมการสอนกับ เครือข่ายครูอื่นอย่างต่อเนื่อง		
KPI 2.2 ด้านการบริหารจัดการ	3. โครงการวัฒนธรรมองค์กรแห่ง ความสุข Morning Huddle & Reflective Journal	-
KPI 2.2.1 ครูมีส่วนร่วมในการ กำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ของ โรงเรียนอย่างแท้จริง		
KPI 2.2.2 ครูใช้ Reflective Journal สะท้อนผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง		

ตาราง 75 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ยังไม่ บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ
KPI 2.2.3 ครูร่วมสร้างวัฒนธรรม การชื่นชมและสนับสนุนซึ่งกันและ กันในองค์กร		
KPI 2.2.4 ครูรู้สึกมีคุณค่า มีส่วน ร่วม และมีความสุขในการทำงาน ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก		
KPI 2.3 ด้านกระบวนการ เรียนรู้	-	1. โครงการครูนักออกแบบการ เรียนรู้เชิงรุก
KPI 2.3.1 ครูออกแบบการเรียนรู้ บูรณาการหลายรูปแบบ (PBL, Collaborative, Personalized) ให้เหมาะสมกับผู้เรียน		
KPI 2.3.2 ครูจัดกิจกรรม สะท้อนผลการเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอและให้ข้อเสนอแนะเชิง สร้างสรรค์		
KPI 2.3.3 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียน ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง และติดตามความก้าวหน้า		
KPI 2.3.4 ครูสร้างบรรยากาศ ห้องเรียนที่ปลอดภัยทางจิตใจ สนุก ทำทาย และเปี่ยมสุข		
KPI 2.3.5 ครูเชื่อมโยงการ เรียนรู้กับชุมชนผ่านกิจกรรม Service Learning อย่างมี ความหมาย		

ตาราง 75 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ยัง ไม่บรรลุตามตัวชี้วัด ความสำเร็จ
KPI 2.4 ด้านการออกแบบ หลักสูตรและกิจกรรม KPI 2.4.1 ครูออกแบบ Micro-content ที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริงในชุมชน KPI 2.4.2 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกโครงการงาน (Project Choice) ตามความสนใจและศักยภาพของตนเอง KPI 2.4.3 ครูจัดกิจกรรม Joyful Hackathon ที่สร้างบรรยากาศแห่งความสุข ความร่วมมือ และนวัตกรรม KPI 2.4.4 ครูประเมินผลแบบองค์รวมที่สะท้อนการเติบโตและการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้เรียน		2. กิจกรรม Joyful Hackathon และหลักสูตรสร้างสรรค์
KPI 2.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก KPI 2.5.1 ครูใช้พื้นที่เรียนรู้เฉพาะทาง (Maker Space, Collaboration Space, E-Reader Zone) ในการจัดการเรียนรู้ KPI 2.5.2 ครูมีส่วนร่วมออกแบบและดูแลรักษาพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน	4. โครงการพัฒนาพื้นที่เรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจ Maker Space · Collaboration Space · E-Reader Zone	-

ตาราง 75 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ยัง ไม่บรรลุตามตัวชี้วัด ความสำเร็จ
KPI 2.5.3 ครูใช้ทรัพยากรดิจิทัล (Wi-Fi Mesh, E-Reader) ในการ เรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ	5. โครงการครูเชี่ยวชาญ LMS และ Learning Analytics	-
KPI 2.5.4 ครูสร้างบรรยากาศ ห้องเรียนที่สะอาด สบาย และสร้าง แรงบันดาลใจอยู่เสมอ	6. กิจกรรม Digital Gratitude Wall	
KPI 2.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้		
KPI 2.6.1 ครูใช้ LMS จัดการ เรียนรู้และสนับสนุน Anywhere- Anytime Learning ของผู้เรียน		
KPI 2.6.2 ครูใช้ Learning Analytics ติดตามพัฒนาการ ผู้เรียนและปรับการสอนตามข้อมูล จริง		
KPI 2.6.3 ครูบูรณาการ AR Library เข้ากับการสอนเพื่อลด อุปสรรคการเข้าถึงเนื้อหา		
KPI 2.6.4 ครูใช้ Digital Gratitude Wall สร้างบรรยากาศ เชิงบวกและความผูกพันในชุมชน การเรียนรู้		

ตาราง 75 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ยัง ไม่บรรลุตามตัวชี้วัด ความสำเร็จ
KRA3 ผู้บริหาร KPI 3.1 ด้านภาคีเครือข่าย KPI 3.1.1 ผู้บริหารสร้างความร่วมมือ กับภาคีเครือข่ายผ่าน MOU และ กำกับให้ดำเนินกิจกรรมได้จริงอย่าง ต่อเนื่อง KPI 3.1.2 ผู้บริหารจัดระบบ PLC- Lesson Study และสร้างวัฒนธรรม การทำงานร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ KPI 3.1.3 ผู้บริหารสร้างความรู้สึกร่วม เจ้าของร่วมกันระหว่างบ้าน ชุมชน และโรงเรียนด้วยการบริหารแบบมี ส่วนร่วม KPI 3.1.4 ผู้บริหารจัดกิจกรรม Family-School SEL Day และ Community Hub ที่เชื่อมโรงเรียน กับชุมชนอย่างมีความหมาย KPI 3.1.5 ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวก และเปิดช่องทางการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	1. โครงการสร้างภาคีเครือข่าย และ Community Hub	-

ตาราง 75 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ยัง ไม่บรรลุตามตัวชี้วัด ความสำเร็จ
KPI 3.2 ด้านการบริหารจัดการ KPI 3.2.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริม ระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงบวก KPI 3.2.2 ผู้บริหารใช้ Data Review และกระดาน PDCA ในการปรับปรุง การบริหารตามหลักฐานเชิงประจักษ์ KPI 3.2.3 ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวกและ เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วน ร่วมในการตัดสินใจ (Open Door) KPI 3.2.4 ผู้บริหารเคารพศักดิ์ศรี เห็น คุณค่าซึ่งกันและกัน และสร้าง วัฒนธรรมการชื่นชมในองค์กร KPI 3.2.5 ผู้บริหารมุ่งพัฒนาศักยภาพ ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงบวก KPI 3.2.6 ผู้บริหารสร้าง บรรยากาศ Morning Huddle ที่ เสริมสร้างทัศนคติบวกและความ คล่องตัวในการทำงาน	2. โครงการผู้นำเชิงบวกและ บริหารด้วยข้อมูล	-
KPI 3.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้ KPI 3.3.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริม การจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลากหลาย รูปแบบ	-	1. โครงการส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้เชิงรุก

ตาราง 75 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ยัง ไม่บรรลุตามตัวชี้วัด ความสำเร็จ
KPI 3.3.2 ผู้บริหารจัดการสรรเวลาและ ทรัพยากรให้ครูออกแบบกระบวนการ เรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและหลากหลายได้จริง		
KPI 3.3.3 ผู้บริหารสนับสนุนระบบ และเครื่องมือสะท้อนผลการเรียนรู้ (E- Portfolio, Storytelling Circle) อย่าง ต่อเนื่อง		
KPI 3.3.4 ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรม Growth Mindset และ Systems Thinking ในทุกระดับของโรงเรียน		
KPI 3.3.5 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ ครูกล้าทดลองรูปแบบการสอนใหม่ โดยมองความผิดพลาดเป็นโอกาส เรียนรู้		
KPI 3.4 ด้านการออกแบบหลักสูตร และกิจกรรม		2. โครงการหลักสูตรยืดหยุ่น และ Work-Based Learning
KPI 3.4.1 ผู้บริหารออกแบบ โครงสร้างเวลาและสาระการเรียนรู้ ให้มีความยืดหยุ่นสูง รองรับ Micro-content และ Project Choice		
KPI 3.4.2 ผู้บริหารสนับสนุนการ สร้าง Work-Based Learning Map เชื่อมโยงหลักสูตรกับสถาน ประกอบการท้องถิ่น		

ตาราง 75 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ยัง ไม่บรรลุตามตัวชี้วัด ความสำเร็จ
KPI 3.4.3 ผู้บริหารจัดการสรร ทรัพยากรและเวลาสำหรับกิจกรรม Joyful Hackathon		
KPI 3.4.4 ผู้บริหารมุ่งเน้นการ ประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะและ การเห็นคุณค่าของผู้เรียน ไม่ใช่ เพียงคะแนนสอบ		
KPI 3.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก	3. โครงการงบประมาณโปร่งใส และ Eco-Flexible Infrastructure	-
KPI 3.5.1 ผู้บริหารจัดการสรร งบประมาณอย่างยืดหยุ่นตาม ตัวชี้วัด (KPI-Driven Flexible Budgeting) และโปร่งใส	4. กิจกรรม Design-a-Happy- Space-Workshop	
KPI 3.5.2 ผู้บริหารพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานสีเขียว (Eco- Flexible Infrastructure) ที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม		
KPI 3.5.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบ พื้นที่ผ่านเวิร์กช็อป Design-a- Happy-Space		
KPI 3.5.5 ผู้บริหารดูแลความ ปลอดภัยและสุขภาวะทางกายภาพ ของผู้เรียนและบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ		

ตาราง 75 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ยัง ไม่บรรลุตามตัวชี้วัด ความสำเร็จ
KPI 3.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้	5. โครงการพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานดิจิทัล	
KPI 3.6.1 ผู้บริหารพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (LMS, Wi- Fi Mesh) ที่รองรับ Anywhere- Anytime Learning	6. โครงการเสริมศักยภาพครูด้าน Learning Analytics	
KPI 3.6.2 ผู้บริหารกำหนด นโยบายการใช้เทคโนโลยีที่สมดุล ระหว่างการเรียนรู้กับสุขภาวะทาง จิตใจ		
KPI 3.6.3 ผู้บริหารสนับสนุนการ พัฒนา AR Library และ Digital Gratitude Wall เพื่อสร้างชุมชน การเรียนรู้เชิงบวก KPI		
3.6.4 ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพครู ในการใช้ Learning Analytics และเทคโนโลยีการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง		

จากตาราง 75 พบว่า การประเมินโครงการ/กิจกรรมตาม KRA 3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียน ครู และผู้บริหาร โดยแบ่งเป็นโครงการที่บรรลุและยังไม่บรรลุตัวชี้วัด ดังนี้ 1) KRA1 นักเรียนบรรลุตัวชี้วัดแล้ว ได้แก่ โครงการเส้นทางการเรียนรู้ที่ฉันเลือกเอง กิจกรรมค่ายพัฒนาความคิดแบบเติบโต Growth Mindset Camp กิจกรรมออกแบบพื้นที่แห่งความสุขด้วยมือเรา กิจกรรมสำรวจโลกการเรียนรู้ผ่าน AR Library กิจกรรม Digital Gratitude Wall สำหรับนักเรียน และโครงการใช้เทคโนโลยีอย่างฉลาดและสมดุล ยังไม่บรรลุตัวชี้วัด ได้แก่ โครงการเรียนรู้ผ่านโครงงานที่ฉันรัก (KPI 1.2) 2) KRA2 ครู บรรลุแล้วตัวชี้วัดแล้ว ได้แก่ โครงการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC-Lesson Study) โครงการสร้างสะพานเชื่อมครู-ผู้ปกครอง-ชุมชน โครงการวัฒนธรรมองค์กรแห่ง

ความสุข Morning Huddle & Reflective Journal โครงการพัฒนาพื้นที่เรียนรู้สร้างแรงบันดาลใจ Maker Space · Collaboration Space · E-Reader Zone โครงการครูเชี่ยวชาญ LMS และ Learning Analytics กิจกรรม Digital Gratitude Wall สำหรับครู ยังไม่บรรลุตัวชี้วัด ได้แก่ โครงการครูนักออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก กิจกรรม Joyful Hackathon และหลักสูตรสร้างสรรค์ (KPI 2.3–2.4) 3) KRA3 ผู้บริหาร บรรลุแล้วตัวชี้วัดแล้ว ได้แก่ โครงการสร้างภาคีเครือข่ายและ Community Hub โครงการผู้นำเชิงบวกและบริหารด้วยข้อมูล โครงการงบประมาณโปร่งใสและ Eco-Flexible Infrastructure กิจกรรม Design-a-Happy-Space-Workshop โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล โครงการเสริมศักยภาพครูด้าน Learning Analytics ยังไม่บรรลุตัวชี้วัด คือ โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก และโครงการหลักสูตรยืดหยุ่นและ Work-Based Learning (KPI 3.3–3.4)

โครงการที่ยังไม่บรรลุส่วนใหญ่อยู่ใน ด้านกระบวนการเรียนรู้และการออกแบบหลักสูตรทั้งในระดับนักเรียน ครู และผู้บริหาร ซึ่งควรให้ความสำคัญในรอบการพัฒนาถัดไป

6. ผลการถอดบทเรียนผลการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ/กิจกรรมโดยใช้เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญและระบุโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ซึ่งเป็นโครงการที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย

โรงเรียนอนุบาลชนแดนได้ดำเนินการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการและกิจกรรมโดยใช้เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) ในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2569 โดยมีผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าร่วม เพื่อจัดลำดับความสำคัญและระบุโครงการที่ต้องเร่งแก้ไขให้บรรลุวิสัยทัศน์องค์กรแห่งความสุข โดยใช้ผลการถอดบทเรียนและผลการประเมิน KRAs/KPIs เป็นฐานข้อมูลในการวิเคราะห์ร่วมกัน โดยมีประเด็น ดังนี้

ความไม่แน่นอน คือ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น โดยคาดหมายไม่ได้มีสิ่งที่คุณควบคุมไม่ได้ เช่น มีการกิจกรรมที่ซ้ำซ้อนกันของต้นสังกัด เกิดเหตุจำเป็นต้องปิดเรียนกะทันหัน

ความยุ่งยาก การดำเนินงานเกี่ยวข้องกับตัวแปรหลายด้านการจัดการที่ยุ่งยาก เช่น จำนวนคนมากเกินไป/ทีมครูไม่เพียงพอ/งบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดกิจกรรม/กิจกรรมที่ต้องการผู้ที่เชี่ยวชาญเฉพาะ มีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง

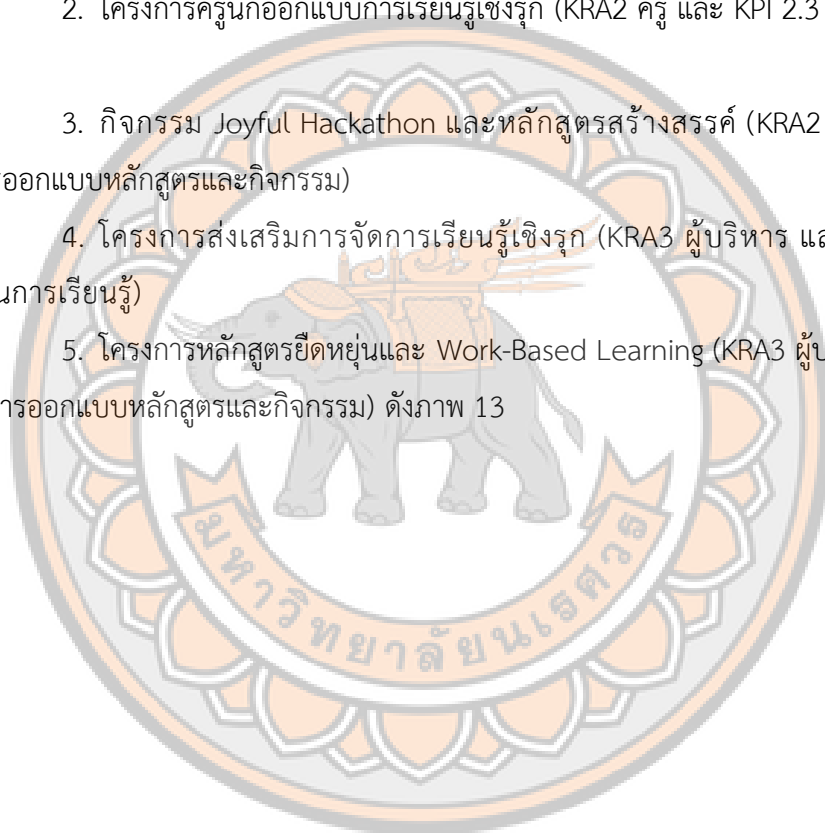
ความเข้าใจเป้าหมายไม่ตรงกัน เช่น ทำให้มีหลายเป้า เกิดจุดเน้นคนละจุด มีวิธีการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไม่ตรงกัน เกิดความขัดแย้งในทีม

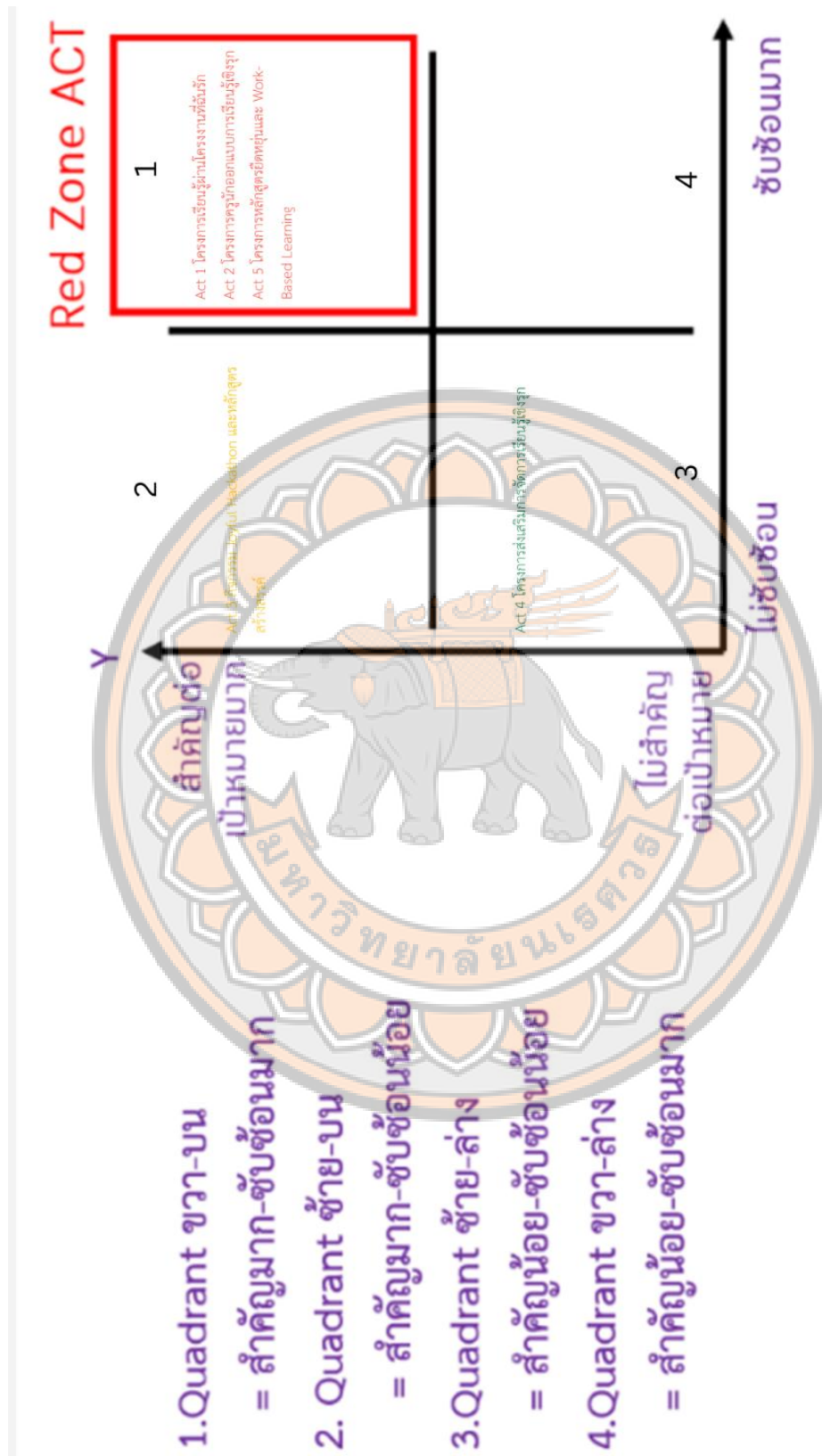
โดยรวมกันวิเคราะห์และทบทวน Act ที่ได้ดำเนินการไปแล้วมีความซับซ้อนมากน้อยเพียงใด โดย สีแดง = ซับซ้อนมาก สีเหลือง = ซับซ้อนปานกลาง สีเขียว = ไม่ซับซ้อน พร้อมให้เหตุผลประกอบ แล้วนำ Act ที่ได้ทำการวิเคราะห์ความซับซ้อนมาจัดลำดับอยู่ในตาราง Matrix ถ้า Act ไหน

อยู่ใน Red Zone นั้นหมายความว่ามีความสำคัญมากและซับซ้อนมากเช่นกัน โดยนำผลรวมของคะแนนทั้งหมดมาสรุปภาพรวมให้สมาชิกทุกคนเห็นภาพร่วมกัน

โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ยังไม่บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ จากชั้นการถอดบทเรียน ประสิทธิภาพของโครงการ/กิจกรรม (Act) และผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) และกลุ่มเป้าหมาย (KRA) ประกอบด้วย

1. โครงการเรียนรู้ผ่านโครงงานที่ฉันรัก (KRA1 นักเรียน และ KPI 1.2 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม)
2. โครงการครูนักออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (KRA2 ครู และ KPI 2.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้)
3. กิจกรรม Joyful Hackathon และหลักสูตรสร้างสรรค์ (KRA2 ครู และ KPI 2.4 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม)
4. โครงการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (KRA3 ผู้บริหาร และ KPI 3.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้)
5. โครงการหลักสูตรยืดหยุ่นและ Work-Based Learning (KRA3 ผู้บริหาร และ KPI 3.4 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม) ดังภาพ 13





ภาพ 13 แสดงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของ Acts ด้วยเครื่องมือ Matrix เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Red Zone)

จากภาพ 13 พบว่า ผลของการวิเคราะห์ของโรงเรียน โครงการ/กิจกรรมที่มีความสำคัญต่อเป้าหมายและความซับซ้อน คือ Act1, Act2 และ Act5 ซึ่งถูกกำหนดไว้ใน Red Zone จำเป็นเร่งด่วนที่ต้องปรับเปลี่ยน เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์

7. ผลการถอดบทเรียนผลการทบทวนผลการดำเนินงานและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act)

โรงเรียนนำโครงการ/กิจกรรมที่พัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขจากการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโรงเรียน นำ Act ที่อยู่ในพื้นที่ Red Zone คือ Act1, Act2 และ Act5 หมายความว่ามีความสำคัญมากและซับซ้อนมาก มาให้สมาชิกทุกคนเห็นข้อมูลร่วมกัน พร้อมแสดงความคิดเห็นว่ายังไม่สำเร็จที่ส่วนใด ร่วมกันวิเคราะห์หาสาเหตุที่เป็นอุปสรรคที่ทำให้ไม่ได้ตามเป้าหมาย และหาแนวทางการปรับกิจกรรมที่ยังไม่ได้ดำเนินการให้ดีขึ้น หรือเพิ่มโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ผลการทบทวนและปรับกิจกรรมหรือโครงการ (Act) ดังตาราง 76

ตาราง 76 แสดงผลการทบทวน และปรับกิจกรรมหรือโครงการ (Act)

กลุ่มเป้าหมาย(KRA) และตัวชี้วัด (KPI) ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง	โครงการ / กิจกรรม (Act) ที่สอดคล้อง	ผลการดำเนินงานที่ยังไม่สำเร็จได้ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่ได้ตามเป้าหมาย	แนวทางการปรับโครงการ / กิจกรรม
KRA1 นักเรียน KPI 1.2 ด้านการออกแบบหลักสูตร และกิจกรรม	Act1 โครงการเรียนรู้ผ่านโครงการที่ฉันรัก	1. นักเรียนส่วนใหญ่ยังเลือกโครงการตามคำแนะนำของครู ไม่ได้มาจากความสนใจที่แท้จริงของตนเอง	1. นักเรียนไม่คุ้นเคยกับการเรียนรู้แบบ Self-directed ที่ให้อิสระในการเลือกหัวข้อ	1. จัดกิจกรรม "สำรวจตัวเอง" เพื่อช่วยให้นักเรียนค้นพบความสนใจก่อนเลือกโครงการ
KPI 1.2.1 นักเรียนเลือกโครงการตามความสนใจของตนเอง และ รับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง KPI		2. นักเรียนยังขาดทักษะการวางแผน และการบริหารจัดการโครงการงานด้วยตนเอง	2. ครูยังมีบทบาทชี้นำมากเกินไป เนื่องจากกังวลเรื่องผลสัมฤทธิ์	2. พัฒนาคัลลิ่งโครงการที่เชื่อมกับสถาบันประกอบการในชุมชนให้นักเรียนเลือก

ตาราง 76 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย(KRA) และตัวชี้วัด (KPI) ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง	โครงการ / กิจกรรม (Act) ที่สอดคล้อง	ผลการดำเนินงานที่ยังไม่สำเร็จได้ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่ได้ตามเป้าหมาย	แนวทางการปรับโครงการ / กิจกรรม
1.2.2 นักเรียนรู้สึกว่ สิ่งที่เรียนมีความหมาย และสามารถนำไปใช้ในชีวิจริงได้ KPI 1.2.3 นักเรียนมีแรงจูงใจใ้รู้และเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม KPI 1.2.4 นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้กับสถานประกอบการและบริบทท้องถิ่นได้		3. การเชื่อมโยงโครงการกับสถานประกอบการ ท้องถิ่นยังอยู่ในระดับน้อย	3. ขาดฐานข้อมูลหรือเมนูโครงการที่เชื่อมกับบริบทชุมชนและสถานประกอบการ	3. ลดบทบาทครูในการกำหนดหัวข้อ และเพิ่มการไ้ช้ด้านการตั้งเป้าหมาย 4. จัดพี่เลี้ยงจากสถานประกอบการมาร่วมให้คำแนะนำนักเรียน
KRA2 ครู KPI 2.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้ KPI 2.3.1 ครูออกแบบการเรียนรู้บูรณาการหลายรูปแบบ (PBL, Collaborative, Personalized) ใ้เหมาะสมกับผู้เรียน	Act 2 โครงการครูนักออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก	1. ครูส่วนใหญ่ยังออกแบบการเรียนรู้รูปแบบเดิมยังไม่บูรณาการ PBL หรือ Personalized Learning อย่างจริงจัง	1. ครูขาดทักษะการออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบใหม่ และไม่มีเวลาเพียงพอ	1. จัดอบรม PLC เชิงปฏิบัติการ เน้นการออกแบบแผนการสอนร่วมกัน (Co-design)

ตาราง 76 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย(KRA) และตัวชี้วัด (KPI) ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง	โครงการ / กิจกรรม (Act) ที่สอดคล้อง	ผลการดำเนินงานที่ยังไม่สำเร็จได้ ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ	ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่ได้ตามเป้าหมาย	แนวทางการปรับโครงการ / กิจกรรม
KPI 2.3.2 ครูจัดกิจกรรมสะท้อนผล การเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์		2. การสะท้อนผล การเรียนรู้ (Reflection) ยังไม่สม่ำเสมอและขาดคุณภาพ	2. ภาระงาน ธุรการและการประเมินที่มากทำให้ไม่สามารถทุ่มเทกับการออกแบบการสอน	2. ลดงานธุรการของครูโดยใช้ระบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มเวลา พัฒนาการสอน
KPI 2.3.3 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเอง และติดตามความก้าวหน้า		3. กิจกรรม Service Learning กับชุมชนยังไม่เกิดขึ้น อย่างเป็นรูปธรรม	3. ขาดเครือข่าย กับองค์กรชุมชนที่จะนำมาบูรณาการใน Service Learning	3. กำหนดให้มี ชั่วโมง Reflection สัปดาห์ละ 1 ครั้ง และมีแบบฟอร์มสนับสนุน
KPI 2.3.4 ครูสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่ปลอดภัยทางจิตใจ สนุก ทำทาย และเปี่ยมสุข				4. สร้าง MOU กับชุมชนและสถานประกอบการ เพื่อรองรับกิจกรรม Service Learning
KPI 2.3.5 ครูเชื่อมโยงการเรียนรู้กับชุมชนผ่านกิจกรรม Service Learning อย่างมีความหมาย				

ตาราง 76 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) และตัวชี้วัด (KPI) ที่ต้องการ เปลี่ยนแปลง	โครงการ / กิจกรรม (Act) ที่สอดคล้อง	ผลการ ดำเนินงาน ที่ยังไม่สำเร็จได้ ตามตัวชี้วัดดัชนี บ่งชี้ความสำเร็จ	ปัญหาและ อุปสรรคที่ทำให้ ไม่ได้ตาม เป้าหมาย	แนวทางการ ปรับโครงการ / กิจกรรม
KRA3 ผู้บริหาร KPI 3.4 ด้านการ ออกแบบหลักสูตร และกิจกรรม KPI 3.4.1 ผู้บริหารออกแบบ โครงสร้างเวลาและ สาระการเรียนรู้ให้ มีความยืดหยุ่นสูง รองรับ Micro- content และ Project Choice KPI 3.4.2 ผู้บริหารสนับสนุน การสร้าง Work- Based Learning Map เชื่อมโยง หลักสูตรกับสถาน ประกอบการ ท้องถิ่น	Act 5 โครงการ หลักสูตร ยืดหยุ่นและ Work-Based Learning	1. โครงสร้าง ตารางสอนยัง เป็นแบบเดิม ยัง ไม่รองรับ Micro- content หรือ Project Choice 2. Work-Based Learning Map ยังไม่ได้จัดทำ และเชื่อมกับ หลักสูตรจริง 3. ยังไม่มีการจัด กิจกรรม Joyful Hackathon อย่างเป็น ทางการ	1. ข้อจำกัดด้าน โครงสร้าง หลักสูตรจาก ส่วนกลางที่ยังไม่ เอื้อต่อความ ยืดหยุ่น 2. ผู้บริหารและ ครูยังขาดความ เข้าใจร่วมกัน เรื่องแนวทางการ จัดทำ WBL Map 3. ขาด งบประมาณและ ผู้รับผิดชอบหลัก ในการจัด กิจกรรม Hackathon	1. ศึกษาแนวทาง การใช้ชั่วโมง เรียนรู้ในกรอบที่ ส่วนกลางเปิด โอกาส เพื่อ ออกแบบ Micro- content 2. จัดทำ Work- Based Learning Map ร่วมกับสถาน ประกอบการใน พื้นที่ภายในภาค เรียน 3. กำหนด Joyful Hackathon เป็น กิจกรรมใน ปฏิทินโรงเรียน พร้อมจัดสรร งบประมาณ

ตาราง 76 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) และตัวชี้วัด (KPI) ที่ต้องการ เปลี่ยนแปลง	โครงการ / กิจกรรม (Act) ที่สอดคล้อง	ผลการ ดำเนินงาน ที่ยังไม่สำเร็จได้ ตามตัวชี้วัดดัชนี บ่งชี้ความสำเร็จ	ปัญหาและ อุปสรรคที่ทำให้ ไม่ได้ตาม เป้าหมาย	แนวทางการ ปรับโครงการ / กิจกรรม
KPI 3.4.3 ผู้บริหารจัดสรร ทรัพยากรและเวลา สำหรับกิจกรรม Joyful Hackathon KPI 3.4.4 ผู้บริหารมุ่งเน้นการ ประเมินผลที่ สะท้อนสมรรถนะ และการเห็นคุณค่า ของผู้เรียน ไม่ใช่ เพียงคะแนนสอบ				4. ปรับแนวทางการประเมินให้มี Portfolio และการนำเสนอ โครงการงานควบคู่กับการสอบ

จากตาราง 76 พบว่า ผลการทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม โรงเรียนนำโครงการที่อยู่ใน Red Zone จำนวน 3 โครงการ มาวิเคราะห์ร่วมกัน ดังนี้ Act1 โครงการเรียนรู้ผ่านโครงงานที่ฉันรัก (KRA1 นักเรียน) ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่ได้ตามเป้าหมาย นักเรียนเลือกโครงงานตามครู ชี้นำ ขาดทักษะบริหารจัดการตนเอง และเชื่อมโยงชุมชนได้น้อย แนวทางการปรับโครงการ/กิจกรรม จัดกิจกรรม "สำรวจตัวเอง" พัฒนาค้นโครงงานเชื่อมสถานประกอบการ ลดบทบาทครูในการกำหนดหัวข้อ และจัดพี่เลี้ยงจากสถานประกอบการ Act2 โครงการครูนักออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก (KRA2 ครู) ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่ได้ตามเป้าหมาย ครูยังสอนรูปแบบเดิม ภาระงานธุรการมาก การสะท้อนผลไม่สม่ำเสมอ และขาดเครือข่ายชุมชนสำหรับ Service Learning แนวทางการปรับโครงการ/กิจกรรม อบรม PLC เชิงปฏิบัติการแบบ Co-design ลดงานธุรการด้วยระบบดิจิทัล กำหนดชั่วโมง Reflection สัปดาห์ละ 1 ครั้ง และสร้าง MOU กับชุมชน และ Act5 โครงการหลักสูตรยืดหยุ่นและ

Work-Based Learning (KRA3 ผู้บริหาร) ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ไม่ได้ตามเป้าหมาย ตารางสอนยังเป็นแบบเดิม ไม่มี WBL Map และยังไม่มีกิจกรรม Joyful Hackathon อย่างเป็นทางการ แนวทางการปรับโครงการ / กิจกรรม ออกแบบ Micro-content ในกรอบที่ส่วนกลางอนุญาต จัดทำ WBL Map ร่วมกับสถานประกอบการ บรรจุ Joyful Hackathon ในปฏิทินโรงเรียน และปรับการประเมินให้มี Portfolio ควบคู่การสอบ

8. ผลการประเมินความสามารถของทีมด้วยการ PLC

โรงเรียนอนุบาลชนแดนได้ดำเนินการประเมินความสามารถของทีมผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2569 โดยนำผลการประเมินมาจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์ใน 2 มิติหลัก ดังนี้

มิติที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ

จากการวิเคราะห์จุดแข็งของทีมที่ทำให้โครงการ/กิจกรรมบรรลุเป้าหมาย พบปัจจัยสำคัญ ดังนี้

1. ด้านความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนในทีมมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ต่างรับผิดชอบบทบาทหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ ให้ความร่วมมือในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้โครงการ/กิจกรรมส่วนใหญ่ดำเนินไปได้ตามแผนที่วางไว้
2. ด้านการสื่อสารและการประสานงาน ทีมมีช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนและทันเวลา คณะกรรมการแต่ละ KRA ประสานงานกันได้อย่างราบรื่น ทำให้การดำเนินโครงการ/กิจกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีทิศทางชัดเจน
3. ด้านภาวะผู้นำในทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนและขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างจริงจัง ครูผู้รับผิดชอบแต่ละโครงการมีความมุ่งมั่น กล้าตัดสินใจและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม
- 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ทีมสามารถวิเคราะห์สถานการณ์และหาแนวทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็วเมื่อเผชิญกับอุปสรรค
- 5) ด้านความยืดหยุ่นในการปรับตัว ทีมสามารถปรับแผนการดำเนินงานได้อย่างคล่องตัวเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง โดยยังคงรักษาทิศทางการทำงานขับเคลื่อนสู่วิสัยทัศน์องค์กรแห่งความสุขไว้ได้อย่างมั่นคง

มิติที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความล้มเหลว

จากการวิเคราะห์จุดอ่อนและข้อจำกัดของทีมที่ทำให้โครงการ/กิจกรรมใน Red Zone ทั้ง 3 โครงการ ได้แก่ Act1 โครงการเรียนรู้ผ่านโครงงานที่ฉันรัก Act2 โครงการครุฑออกแบบการ

เรียนรู้เชิงรุก และ Act5 โครงการหลักสูตรยืดหยุ่นและ Work-Based Learning ยังไม่บรรลุเป้าหมาย พบปัจจัยสำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านภาระงานและข้อจำกัดด้านเวลา ครูผู้รับผิดชอบมีภาระงานประจำที่หนาแน่น ทำให้เวลาที่ใช้ในการเตรียมการและดำเนินโครงการไม่เพียงพอ โดย Act1 ครูต้องใช้เวลาเตรียมกิจกรรมการเรียนรู้เชิงบูรณาการมากกว่าการสอนแบบปกติ Act2 ภาระงานธุรการและการประเมินที่มากทำให้ไม่สามารถทุ่มเทกับการออกแบบการสอน และ Act5 ขาดงบประมาณและผู้รับผิดชอบหลักในการจัดกิจกรรม Joyful Hackathon

2. ด้านความพร้อมของบุคลากร ทีมงานบางส่วนยังขาดทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็น โดย Act1 ครูยังมีบทบาทที่นำมากเกินไปและนักเรียนขาดทักษะการวางแผนแบบ Self-directed Act2 ครูขาดทักษะการออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบใหม่ และ Act5 ผู้บริหารและครูยังขาดความเข้าใจร่วมกันในการจัดทำ Work-Based Learning Map และการออกแบบกิจกรรม Joyful Hackathon

3. ด้านการประสานงานกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การดำเนินโครงการต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดย Act1 ต้องประสานงานกับชุมชนและสถานประกอบการท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนโครงการของนักเรียน Act2 ต้องได้รับความร่วมมือจากครูทุกคนในการออกแบบการเรียนรู้รูปแบบใหม่ และ Act5 ยังขาดเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในพื้นที่เพื่อรองรับการจัดทำ Work-Based Learning Map

4. ด้านข้อจำกัดเชิงระบบและนโยบาย ทั้งสามโครงการมีข้อจำกัดจากโครงสร้างที่มีอยู่เดิม โดย Act1 ติดข้อจำกัดด้านฐานข้อมูลโครงการที่ยังไม่เชื่อมโยงกับบริบทชุมชนและสถานประกอบการ Act2 ขาดระบบดิจิทัลสนับสนุนการลดงานธุรการของครู และ Act5 ได้รับผลกระทบจากข้อจำกัดด้านโครงสร้างหลักสูตรจากส่วนกลางที่ยังไม่เอื้อต่อความยืดหยุ่นในการจัดตารางสอน

5. ด้านระยะเวลาการดำเนินโครงการ ทั้ง Act1 Act2 และ Act5 เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพที่ต้องการระยะเวลาดำเนินการและการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดย Act1 ต้องการเวลาในการปรับพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียนให้เกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง Act2 ต้องการเวลาในการสร้างวัฒนธรรมการออกแบบการสอนแบบใหม่ที่บูรณาการ PBL และ Personalized Learning อย่างแท้จริง และ Act5 ต้องการเวลาในการพัฒนา Work-Based Learning Map และสร้างวัฒนธรรม Joyful Hackathon ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาทีมและการปรับกลไกการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ทั้ง 2 มิติ นำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาทีมและการปรับกลไกการทำงาน 3 แนวทางหลัก ได้แก่

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โรงเรียนจะจัดอบรม PLC เชิงปฏิบัติการเน้นการออกแบบแผนการสอนร่วมกัน (Co-design) เพื่อพัฒนาทักษะครูในด้านการออกแบบการเรียนรู้เชิงบูรณาการ การใช้เครื่องมือประเมินผลแบบดิจิทัล และการจัดทำ Work-Based Learning Map โดยใช้กระบวนการ PLC เป็นกลไกหลักในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ ร่วมกัน รวมถึงจัดระบบ Coaching และ Mentoring จากครูที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อช่วยเหลือครูที่ต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติม

2. การปรับกลไกการบริหารจัดการเวลาและทรัพยากร โรงเรียนจะทบทวนและปรับโครงสร้างการบริหารงานเพื่อลดภาระงานธุรการของครูโดยใช้ระบบดิจิทัล กำหนดชั่วโมง Reflection สัปดาห์ละ 1 ครั้งพร้อมแบบฟอร์มสนับสนุน กำหนด Joyful Hackathon เป็นกิจกรรมในปฏิทินโรงเรียนพร้อมจัดสรรงบประมาณ รวมถึงพัฒนาค้นหาโครงการที่เชื่อมโยงกับสถานประกอบการในชุมชน เพื่อให้ครูมีเวลาและพลังงานเพียงพอในการขับเคลื่อนโครงการได้อย่างเต็มศักยภาพ

3. การสร้างระบบติดตาม สนับสนุน และสื่อสารอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนจะพัฒนาระบบติดตามความก้าวหน้าของโครงการที่ชัดเจน สร้าง MOU กับชุมชนและสถานประกอบการเพื่อรองรับกิจกรรม Service Learning และการจัดทำ Work-Based Learning Map จัดกิจกรรม "สำรวจตัวเอง" เพื่อช่วยนักเรียนค้นพบความสนใจก่อนเลือกโครงการ พร้อมทั้งจัดพี่เลี้ยงจากสถานประกอบการมาร่วมให้คำแนะนำ ตลอดจนปรับแนวทางการประเมินให้มี Portfolio และการนำเสนอโครงการควบคู่กับการสอบ เพื่อเป็นฐานสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในระยะต่อไป

9. ผลการปรับแผนงานการดำเนินงาน/ระหว่างทาง

โรงเรียนอนุบาลชนแดนได้นำโครงการ/กิจกรรมที่ผ่านการปรับแผนงานแล้วไปสู่การปฏิบัติจริงระหว่างวันที่ 12-15 กุมภาพันธ์ 2569 โดยนำปัจจัยทั้งหมดที่วิเคราะห์มาพิจารณาร่วมกัน ผลการดำเนินงานสามารถสรุปได้ตามกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

9.1 KRA1 นักเรียน

Act1 โครงการเรียนรู้ผ่านโครงการที่ฉันรัก

ผลการดำเนินงานพบว่า โรงเรียนได้ดำเนินการปรับรูปแบบกิจกรรมให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเพิ่มกิจกรรมการเรียนรู้แบบกลุ่มย่อยและการทำงานเป็นคู่ เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมและกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น พร้อมทั้งจัดกิจกรรมเชื่อมโยงการเรียนรู้กับบริบทชีวิตจริงและอาชีพในชุมชนท้องถิ่นผลที่เกิดขึ้นพบว่านักเรียนมีความกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด สามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำวันได้ดีขึ้น และมีการแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ในชั้นเรียนมากขึ้นอย่างรักก็ตาม ยังพบผลการดำเนินงานที่ยังไม่สำเร็จตามตัวชี้วัด ได้แก่ นักเรียนส่วนใหญ่ยังเลือกโครงการตามคำแนะนำของครู ไม่ได้มาจากความสนใจที่แท้จริง

ของตนเอง นักเรียนยังขาดทักษะการวางแผนและการบริหารจัดการโครงการด้วยตนเอง และการเชื่อมโยงโครงการกับสถานประกอบการท้องถิ่นยังอยู่ในระดับน้อย สาเหตุสำคัญเกิดจากนักเรียนไม่ค่อยเคยกับการเรียนรู้แบบ Self-directed ที่ให้อิสระในการเลือกหัวข้อ ครูยังมีบทบาทที่แน่นมากเกินไปเนื่องจากกังวลเรื่องผลสัมฤทธิ์ และขาดฐานข้อมูลหรือเมนูโครงการที่เชื่อมกับบริบทชุมชนและสถานประกอบการแนวทางการปรับโครงการในระยะต่อไป ได้แก่ จัดกิจกรรม "สำรวจตัวเอง" เพื่อช่วยให้นักเรียนค้นพบความสนใจก่อนเลือกโครงการ พัฒนาค้างโครงการที่เชื่อมกับสถานประกอบการในชุมชนให้นักเรียนเลือก ลดบทบาทครูในการกำหนดหัวข้อและเพิ่มการโค้ชด้านการตั้งเป้าหมาย และจัดพี่เลี้ยงจากสถานประกอบการมาร่วมให้คำแนะนำนักเรียน ทั้งนี้ การดำเนินงานยังอยู่ในระยะเริ่มต้น จำเป็นต้องติดตามผลอย่างต่อเนื่องในระยะปลายน้ำ

9.2 KRA2 ครู

Act 2 โครงการครูนักออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก

ผลการดำเนินงานพบว่า โรงเรียนได้ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะครูในการใช้ระบบประเมินผลแบบใหม่ กำหนดเวลา PLC อย่างเป็นทางการในตารางการทำงานรายสัปดาห์ และจัดระบบ Buddy Teacher เพื่อให้ครูช่วยเหลือกันในการออกแบบเครื่องมือประเมินผลที่เกิดขึ้นพบว่าครูมีความเข้าใจในระบบประเมินแบบใหม่เพิ่มขึ้น การทำงานเป็นทีมมีความคล่องตัวมากขึ้น และครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังพบผลการดำเนินงานที่ยังไม่สำเร็จตามตัวชี้วัด ได้แก่ ครูส่วนใหญ่ยังออกแบบการเรียนรู้รูปแบบเดิม ยังไม่บูรณาการ PBL หรือ Personalized Learning อย่างจริงจัง การสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ยังไม่สม่ำเสมอและขาดคุณภาพ และกิจกรรม Service Learning กับชุมชนยังไม่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม สาเหตุสำคัญเกิดจากครูขาดทักษะการออกแบบหน่วยการเรียนรู้แบบใหม่และไม่มีเวลาเพียงพอ ภาระงานธุรการและการประเมินที่มากทำให้ไม่สามารถทุ่มเทกับการออกแบบการสอน และขาดเครือข่ายกับองค์กรชุมชนที่จะนำมาบูรณาการใน Service Learning แนวทางการปรับโครงการในระยะต่อไป ได้แก่ จัดอบรม PLC เชิงปฏิบัติการเน้นการออกแบบแผนการสอนร่วมกัน (Co-design) ลดงานธุรการของครูโดยใช้ระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มเวลาพัฒนาการสอน กำหนดให้มีชั่วโมง Reflection สัปดาห์ละ 1 ครั้งพร้อมแบบฟอร์มสนับสนุน และสร้าง MOU กับชุมชนและสถานประกอบการเพื่อรองรับกิจกรรม Service Learning ทั้งนี้ การลดภาระงานเอกสารอย่างเป็นรูปธรรมยังต้องอาศัยการประสานงานกับต้นสังกัดต่อไป

9.3 KRA3 ผู้บริหาร

Act 5 Act 5 โครงการหลักสูตรยืดหยุ่นและ Work-Based Learning

ผลการดำเนินงานพบว่า โรงเรียนได้ดำเนินการจัดทำแนวปฏิบัติการประเมินผู้เรียนแบบหลากหลายที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง โดยลดการพึ่งพาคะแนนสอบเพียงอย่างเดียว และกำหนด

ปฏิทินกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติครูและนักเรียนในหลายมิติ ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม ความคิดสร้างสรรค์ และจิตอาสา พร้อมทั้งสร้างระบบการยกย่องที่ครอบคลุมและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ผลที่เกิดขึ้นพบว่าครูและนักเรียนได้รับการยอมรับและชื่นชมในด้านที่หลากหลายมากขึ้น ส่งผลให้บรรยากาศในสถานศึกษามีความอบอุ่นและเป็นบวกเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังพบผลการดำเนินงานที่ยังไม่สำเร็จตามตัวชี้วัด ได้แก่ โครงสร้างตารางสอนยังเป็นแบบเดิม ยังไม่รองรับ Micro-content หรือ Project Choice Work-Based Learning Map ยังไม่ได้จัดทำและเชื่อมกับหลักสูตรจริง และยังไม่มีการจัดกิจกรรม Joyful Hackathon อย่างเป็นทางการ สาเหตุสำคัญเกิดจากข้อจำกัดด้านโครงสร้างหลักสูตรจากส่วนกลางที่ยังไม่เอื้อต่อความยืดหยุ่น ผู้บริหารและครูยังขาดความเข้าใจร่วมกันเรื่องแนวทางการจัดทำ WBL Map และขาดงบประมาณและผู้รับผิดชอบหลักในการจัดกิจกรรม Hackathon

แนวทางการปรับโครงสร้างในระยะต่อไป ได้แก่ ศึกษาแนวทางการใช้ชั่วโมงเรียนรู้ในกรอบที่ส่วนกลางเปิดโอกาสเพื่อออกแบบ Micro-content จัดทำ Work-Based Learning Map ร่วมกับสถานประกอบการในพื้นที่ภายในภาคเรียน กำหนด Joyful Hackathon เป็นกิจกรรมในปฏิทินโรงเรียนพร้อมจัดสรรงบประมาณ และปรับแนวทางการประเมินให้มี Portfolio และการนำเสนอโครงการควบคู่กับการสอบ ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนนโยบายการประเมินในระดับสถานศึกษายังมีข้อจำกัดจากข้อกำหนดของต้นสังกัด จึงจำเป็นต้องประสานงานกับต้นสังกัดเพื่อขอแนวทางการปรับระบบประเมินให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นในระยะต่อไป

10. ผลการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน ครูจำนวน 4 คน และนักเรียนจำนวน 6 คน คน โรงเรียนอนุบาลชนแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 เพื่อพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดนำเสนอในตาราง 77-80 ดังนี้

ตาราง 77 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ภาคีเครือข่าย				
1.1 โรงเรียนมีบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรชุมชน		4.00	0.58	มาก
1.2 มีการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC–Lesson Study) อย่างสม่ำเสมอ		4.25	0.50	มาก
1.3 ครู ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและวิจัยชั้นเรียน		3.50	0.58	ปานกลาง
1.4 มีกิจกรรม Family–School SEL Day หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและครอบครัว		4.25	0.50	มาก
1.5 มีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง		4.25	0.50	มาก
1.6 ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมของโรงเรียน		3.50	0.58	ปานกลาง
รวม		3.96	0.16	มาก
2. การบริหารจัดการ				
2.1 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกับบุคลากรผ่านกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม		3.75	0.50	มาก
2.2 มีคณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการพัฒนาโรงเรียนที่ทำงานอย่างเป็นรูปธรรม		4.25	0.50	มาก
2.3 มีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data Review) และวงจร PDCA ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง		3.75	0.50	มาก

ตาราง 77 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2.4 มีพื้นที่รับฟังความคิดเห็น (Open Door) และบุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการแสดงออก		3.75	0.96	มาก
2.5 บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี รู้สึกมีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน		3.75	0.50	มาก
2.6 โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขการเรียนรู้ และการเติบโตร่วมกัน		4.00	0.82	มาก
รวม		3.88	0.25	มาก
3. กระบวนการเรียนรู้				
3.1 โรงเรียนมีการบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย (เช่น PBL, Collaborative Learning, Personalized Learning)		3.25	0.96	ปานกลาง
3.2 ครูผู้สอนนำกระบวนการโค้ชซึ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน		3.00	0.82	ปานกลาง
3.3 มีกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle)		3.00	0.82	ปานกลาง
3.4 โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนมี Growth Mindset และ Systems Thinking ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้		3.00	0.82	ปานกลาง
3.5 มีกิจกรรม Service Learning ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการรับใช้ชุมชน		2.75	0.96	ปานกลาง
3.6 บรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความสุข ทำท้าย และส่งเสริมความสุขของผู้เรียน		2.75	1.50	ปานกลาง
รวม		2.96	0.77	ปานกลาง
4. การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม				
4.1 หลักสูตรมีความยืดหยุ่น แบ่งเป็นหน่วยย่อย (Micro-content) ที่เชื่อมโยงชีวิตจริง		2.75	0.50	ปานกลาง

ตาราง 77 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4.2 มีการเชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการ ท้องถิ่นผ่าน Work-Based Learning		3.25	1.26	ปานกลาง
4.3 ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกโครงการหรือกิจกรรม ตามความสนใจของตนเอง		2.75	0.50	ปานกลาง
4.4 มีกิจกรรมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น Hackathon หรือกิจกรรมปั้นนวัตกรรม		2.75	0.96	ปานกลาง
4.5 หลักสูตรสนับสนุนการเห็นคุณค่าใน ตนเองและส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน		2.75	0.96	ปานกลาง
4.6 กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการ และบริบทของชุมชนท้องถิ่น		3.00	0.82	ปานกลาง
รวม		2.88	0.28	ปานกลาง
5. ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก				
5.1 โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณที่ยืดหยุ่นและ สอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPI)		4.75	0.50	มากที่สุด
5.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนสะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้		4.50	0.58	มาก
5.3 มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น Wi-Fi ที่ ครอบคลุมพื้นที่การเรียนรู้		4.75	0.50	มากที่สุด
5.4 มีพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น มุมอ่าน หนังสือ พื้นที่กิจกรรม พื้นที่พักผ่อน		4.75	0.50	มากที่สุด
5.5 ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้		4.50	0.58	มาก
5.6 สภาพแวดล้อมสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริม ความสุขในการเรียนรู้		4.67	0.14	มากที่สุด
รวม		4.67	0.14	มากที่สุด

ตาราง 77 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
6. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้				
6.1 โรงเรียนมีระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่ใช้งานได้จริงและครูใช้อย่างสม่ำเสมอ		4.75	0.50	มากที่สุด
6.2 มีการใช้ Learning Analytics เพื่อติดตามและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		4.50	0.58	มาก
6.3 ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning)		4.75	0.50	มากที่สุด
6.4 มีการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) หรือสื่อดิจิทัลสร้างสรรค์ในการเรียนการสอน		4.75	0.50	มากที่สุด
6.5 เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหาและส่งเสริมความเท่าเทียม		4.50	0.58	มาก
6.6 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสุขภาวะและความสุขของผู้เรียน เช่น Digital Gratitude Wall		4.50	0.58	มาก
รวม		4.63	0.16	มากที่สุด
รวม		3.83	0.17	มาก

จากตาราง 77 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะกลางน้ำ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.14) รองลงมา ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D.= 0.16) และด้านภาคีเครือข่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.16)

ตาราง 78 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูจำนวน 4 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ภาคีเครือข่าย				
1.1 โรงเรียนมีบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรชุมชน		3.50	0.58	ปานกลาง
1.2 มีการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC–Lesson Study) อย่างสม่ำเสมอ		3.50	0.58	ปานกลาง
1.3 ครู ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและวิจัยชั้นเรียน		3.00	0.82	ปานกลาง
1.4 มีกิจกรรม Family–School SEL Day หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและครอบครัว		4.00	0.82	มาก
1.5 มีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง		3.75	0.50	มาก
1.6 ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมของโรงเรียน		3.50	0.58	ปานกลาง
รวม		3.54	0.37	มาก
2. การบริหารจัดการ				
2.1 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกับบุคลากรผ่านกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม		3.25	0.50	ปานกลาง
2.2 มีคณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการพัฒนาโรงเรียนที่ทำงานอย่างเป็นรูปธรรม		3.50	0.58	ปานกลาง
2.3 มีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data Review) และวงจร PDCA ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง		3.50	0.58	ปานกลาง

ตาราง 78 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2.4 มีพื้นที่รับฟังความคิดเห็น (Open Door) และบุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการแสดงออก		3.00	0.00	ปานกลาง
2.5 บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี รู้สึกมีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน		3.75	0.96	มาก
2.6 โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขการเรียนรู้ และการเติบโตร่วมกัน		3.75	0.50	มาก
รวม		3.46	0.34	ปานกลาง
3. กระบวนการเรียนรู้				
3.1 โรงเรียนมีการบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย (เช่น PBL, Collaborative Learning, Personalized Learning)		2.75	0.96	ปานกลาง
3.2 ครูผู้สอนนำกระบวนการโค้ชซึ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน		2.50	0.58	น้อย
3.3 มีกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle)		2.75	0.96	ปานกลาง
3.4 โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนมี Growth Mindset และ Systems Thinking ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้		2.50	0.58	น้อย
3.5 มีกิจกรรม Service Learning ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการรับใช้ชุมชน		2.75	0.96	ปานกลาง
3.6 บรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความสุข ทำท่าย และส่งเสริมความสุขของผู้เรียน		2.50	1.00	น้อย
รวม		2.63	0.71	ปานกลาง
4. การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม				
4.1 หลักสูตรมีความยืดหยุ่น แบ่งเป็นหน่วยย่อย (Micro-content) ที่เชื่อมโยงชีวิตจริง		2.75	0.96	ปานกลาง
4.2 มีการเชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการท้องถิ่นผ่าน Work-Based Learning		2.75	0.50	ปานกลาง

ตาราง 78 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4.3 ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกโครงการหรือกิจกรรมตามความสนใจของตนเอง		2.75	0.96	ปานกลาง
4.4 มีกิจกรรมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น Hackathon หรือกิจกรรมป็นนวัตกรรม		2.50	0.58	น้อย
4.5 หลักสูตรสนับสนุนการเห็นคุณค่าในตนเองและส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน		2.50	0.58	น้อย
4.6 กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของชุมชนท้องถิ่น		2.50	0.58	น้อย
รวม		2.63	0.58	ปานกลาง
6. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้				
6.1 โรงเรียนมีระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่ใช้งานได้จริงและครูใช้อย่างสม่ำเสมอ		4.50	0.58	มาก
6.2 มีการใช้ Learning Analytics เพื่อติดตามและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		4.50	0.58	มาก
6.3 ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning)		4.50	0.58	มาก
6.4 มีการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) หรือสื่อดิจิทัลสร้างสรรค์ในการเรียนการสอน		4.50	0.58	มาก
6.5 เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหาและส่งเสริมความเท่าเทียม		4.50	0.58	มาก
6.6 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสุขภาวะและความสุขของผู้เรียน เช่น Digital Gratitude Wall		4.25	0.50	มาก
รวม		4.46	0.25	มาก
รวม		3.53	0.28	มาก

จากตาราง 78 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูจำนวน 4 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะกลางน้ำ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.34) และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.25) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาคีเครือข่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D.= 0.37) และด้านการบริหารจัดการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= 0.34)



ตาราง 79 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของนักเรียนจำนวน 6 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=6)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. กระบวนการเรียนรู้				
1.1 โรงเรียนมีการบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย (เช่น PBL, Collaborative Learning, Personalized Learning)		3.00	0.63	ปานกลาง
1.2 ครูผู้สอนนำกระบวนการโค้ชซึ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน		2.67	1.03	ปานกลาง
1.3 มีกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle)		2.83	0.41	ปานกลาง
1.4 โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนมี Growth Mindset และ Systems Thinking ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้		2.83	0.41	ปานกลาง
1.5 มีกิจกรรม Service Learning ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการรับใช้ชุมชน		2.67	0.52	ปานกลาง
1.6 บรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความสุข ทำ ท่าย และส่งเสริมความสุขของผู้เรียน		2.83	0.41	ปานกลาง
รวม		2.81	0.25	ปานกลาง
2. การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม				
2.1 หลักสูตรมีความยืดหยุ่น แบ่งเป็นหน่วยย่อย (Micro-content) ที่เชื่อมโยงชีวิตจริง		2.67	0.52	ปานกลาง
2.2 มีการเชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการ ท้องถิ่นผ่าน Work-Based Learning		2.83	0.75	ปานกลาง
2.3 ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกโครงการหรือกิจกรรม ตามความสนใจของตนเอง		2.83	0.41	ปานกลาง

ตาราง 79 (ต่อ)

รายการ	(n=6)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2.4 มีกิจกรรมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น Hackathon หรือกิจกรรมป็นนวัตกรรม		2.83	0.75	ปานกลาง
2.5 หลักสูตรสนับสนุนการเห็นคุณค่าในตนเองและส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน		2.50	0.55	น้อย
2.6 กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของชุมชนท้องถิ่น		2.83	0.41	ปานกลาง
รวม		2.75	0.38	ปานกลาง
3. ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก				
3.1 โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPI)		4.50	0.55	มาก
3.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนสะอาดปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้		4.50	0.55	มาก
3.3 มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น Wi-Fi ที่ครอบคลุมพื้นที่การเรียนรู้		4.33	0.52	มาก
3.4 มีพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น มุมอ่านหนังสือ พื้นที่กิจกรรม พื้นที่พักผ่อน		4.50	0.55	มาก
3.5 ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้		4.33	0.52	มาก
3.6 สภาพแวดล้อมสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้		4.67	0.52	มากที่สุด
รวม		4.47	0.37	มาก
4. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้				
4.1 โรงเรียนมีระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่ใช้งานได้จริงและครูใช้อย่างสม่ำเสมอ		4.67	0.52	มากที่สุด
4.2 มีการใช้ Learning Analytics เพื่อติดตามและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		4.50	0.55	มาก

ตาราง 79 (ต่อ)

รายการ	(n=6)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4.3 ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning)		4.50	0.55	มาก
4.4 มีการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) หรือสื่อดิจิทัลสร้างสรรค์ในการเรียนการสอน		4.67	0.52	มากที่สุด
4.5 เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหาและส่งเสริมความเท่าเทียม		4.50	0.55	มาก
4.6 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสุขภาวะและความสุขของผู้เรียน เช่น Digital Gratitude Wall		4.50	0.55	มาก
รวม		4.56	0.25	มากที่สุด
รวม		3.65	0.27	มาก

จากตาราง 79 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของนักเรียนจำนวน 6 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากรสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะกลางน้ำ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D.= 0.25) และ รองลงมา ได้แก่ ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D.= 0.37) และด้านกระบวนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$, S.D.= 0.25)

ตาราง 80 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้าน ภาติเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบ หลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้าน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)

องค์ประกอบ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		นักเรียน		สรุปผล		แปล ผลรวม
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ภาติเครือข่าย	3.96	0.16	3.54	0.37	-	-	3.75	0.35	มาก
2. การบริหารจัดการ	3.88	0.25	3.46	0.34	-	-	3.67	0.36	มาก
3. กระบวนการเรียนรู้	2.96	0.77	2.63	0.71	2.81	0.25	2.80	0.54	ปานกลาง
4. การออกแบบ หลักสูตรและกิจกรรม	2.88	0.28	2.63	0.58	2.75	0.38	2.75	0.40	ปานกลาง
5. ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.67	0.14	4.46	0.34	4.47	0.37	4.52	0.31	มากที่สุด
6. เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้	4.63	0.16	4.46	0.25	4.56	0.25	4.55	0.22	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	3.83	0.17	3.53	0.28	3.65	0.27	3.66	0.26	มาก

จากตาราง 80 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้าน ภาติเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและ กิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะกลางน้ำ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D.= 0.22) และ รองลงมา ได้แก่ ด้านทรัพยากร สถานที่

และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.31) และด้านภาคีเครือข่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.35)

11. ผลการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

เป็นการประเมินองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 5 คน ครูจำนวน 24 คน และนักเรียนจำนวน 235 คน โรงเรียนอนุบาลชนแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 เพื่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านบุคคล 2) มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และ 3) มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม โดยมีรายละเอียดนำเสนอในตาราง 81-120 ดังนี้

ตาราง 81 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)

มิติ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.70	0.34	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.40	0.19	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.33	0.33	มาก
รวมเฉลี่ย		3.81	0.22	มาก

จากตาราง 81 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการกลางน้ำ ผู้บริหารประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D.= 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.33) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.34) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D.= 0.19)

ตาราง 82 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีมิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างนักเรียน ครู ชุมชน		3.00	0.71	ปานกลาง
2. ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู และนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม		4.00	0.71	มาก
3. ผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักการยอมรับความ หลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา		3.40	0.89	ปานกลาง
4. ผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือ ให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ		4.20	0.45	มาก
5. ผู้บริหารมีระบบดูแลภาระงานและสุขภาพครู		3.60	0.55	มาก
6. ผู้บริหารจัดงบประมาณและเวลาให้ครูพัฒนา วิชาชีพ		4.00	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย		3.70	0.34	มาก

จากตาราง 82 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการกลางน้ำ
ผู้บริหารประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$,
S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่
ผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ มีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.45) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม
ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.71) และผู้บริหารจัดงบประมาณและเวลาให้ครูพัฒนาวิชาชีพ
มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.71) และผู้บริหารมีระบบ
ดูแลภาระงานและสุขภาพครูมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$,
S.D.= 0.55)

ตาราง 83 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอน
และการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลดการพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว		3.80	0.45	มาก
2. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม PLC และทำงานเป็นทีมของครูให้เกิดจริง		3.60	0.55	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนในทุกระดับชั้น		3.80	0.45	มาก
4. ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนเสนอไอเดียและร่วมตัดสินใจในกิจกรรมโรงเรียน		2.80	0.84	ปานกลาง
5. ผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียนหลากหลายด้าน		3.40	0.55	ปานกลาง
6. ผู้บริหารจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรหลากหลายและมีงบประมาณพอ		3.60	0.55	มาก
7. ผู้บริหารจัดให้มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือบริการให้คำปรึกษา		2.80	0.84	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.40	0.19	ปานกลาง

จากตาราง 83 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการกลางน้ำ ผู้บริหารประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D.= 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลดการพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.55) และ ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนในทุกระดับชั้น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.45) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม PLC และทำงานเป็นทีมของครูให้เกิดจริง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.55)

และผู้บริหารจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรหลากหลายและมีงบประมาณ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.55) และผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียน หลากหลายด้านมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D.= 0.19)

ตาราง 84 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร		4.80	0.45	มากที่สุด
2. ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน		4.60	0.89	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ “องค์กรแห่งความสุข” ในแผนยุทธศาสตร์		4.00	1.00	มาก
4. ผู้บริหารมีนโยบายวินัยเชิงบวกถูกใช้แทนการลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย		4.40	0.89	มาก
5. ผู้บริหารมีระบบสุขภาพ อาหาร น้ำดื่ม ได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ		4.40	0.89	มาก
6. ผู้บริหารเปิดเวทีประชาธิปไตยให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองร่วมออกกฎโรงเรียน		3.80	1.10	มาก
รวมเฉลี่ย		4.33	0.33	มาก

จากตาราง 84 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการกลางน้ำ ผู้บริหารประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/

ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.89) และผู้บริหารมีนโยบายวินัยเชิงบวกถูกใช้แทนการลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.89) และผู้บริหารมีระบบสุขภาพโภชนาการ น้ำดื่ม ได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.89)

ตาราง 85 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

มิติ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.67	0.29	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		2.76	0.43	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		3.79	0.36	มาก
รวมเฉลี่ย		3.40	0.19	ปานกลาง

จากตาราง 85 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการกลางน้ำ ครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D.= 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.36) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 0.29) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$, S.D.= 0.43)

ตาราง 86 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของครู
ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีมิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างนักเรียน ครู ชุมชน		4.08	0.78	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู และนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม		4.50	0.59	มาก
3. ผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักการยอมรับความ หลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา		3.46	0.98	ปานกลาง
4. ผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือ ให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ		4.04	1.04	มาก
5. ผู้บริหารมีระบบดูแลภาระงานและสุขภาพครู		2.71	1.08	ปานกลาง
6. ผู้บริหารจัดงบประมาณและเวลาให้ครูพัฒนา วิชาชีพ		3.21	1.18	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.67	0.29	มาก

จากตาราง 86 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการกลางน้ำ
ครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
3.67, S.D.= 0.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.59) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมี
มิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียน ครู ชุมชน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.78) และผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือให้
ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$,
S.D.= 1.04)

ตาราง 87 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอน
และการเรียนรู้ ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลด การพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว		2.63	0.92	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม PLC และทำงานเป็นทีม ของครูให้เกิดจริง		3.17	1.13	ปานกลาง
3. ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนใน ทุกระดับชั้น		3.79	1.06	มาก
4. ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนเสนอไอเดียและร่วม ตัดสินใจในกิจกรรมโรงเรียน		2.38	1.01	น้อย
5. ผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียน หลากหลายด้าน		2.67	1.09	ปานกลาง
6. ผู้บริหารจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรหลากหลายและ มีงบประมาณพอ		2.50	1.18	น้อย
7. ผู้บริหารจัดให้นักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือ บริการให้คำปรึกษา		2.17	0.92	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.76	0.43	ปานกลาง

จากตาราง 87 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA
ผู้บริหาร) ในกระบวนการกลางน้ำ ครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$, S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ย
สูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนใน
ทุกระดับชั้น พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 1.06) รองลงมา ได้แก่
ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม PLC และทำงานเป็นทีมของครูให้เกิดจริง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุข
อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D.= 1.13) และผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียน
หลากหลายด้าน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$, S.D.= 1.09)

ตาราง 88 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม
กายภาพและอารมณ์-สังคม ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร		4.58	0.50	มากที่สุด
2. ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้ นอกห้องเรียน		4.25	0.85	มาก
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ “องค์กรแห่งความสุข” ในแผน ยุทธศาสตร์		3.29	1.12	ปานกลาง
4. ผู้บริหารมีนโยบายวินัยเชิงบวกถูกใช้แทนการ ลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย		3.00	1.06	ปานกลาง
5. ผู้บริหารมีระบบสุขาภิบาล อาหาร น้ำดื่ม ได้รับการ ตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ		4.13	1.12	มาก
6. ผู้บริหารเปิดเวทีประชาธิปไตยให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองร่วมออกกฎโรงเรียน		3.50	0.88	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.79	0.36	มาก

จากตาราง 88 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม
(KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการกลางน้ำ ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ
ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับ
การดูแลให้ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.50) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้
นอกห้องเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.85) และผู้บริหารมีระบบ
สุขาภิบาล อาหาร น้ำดื่ม ได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 1.12)

ตาราง 89 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน
ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

มิติ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.71	0.67	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		2.70	0.76	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		3.75	0.67	มาก
รวมเฉลี่ย		3.38	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 89 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการกลางน้ำ นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.67) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 0.67) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$, S.D.= 0.76)

ตาราง 90 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ
นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีมิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างนักเรียน ครู ชุมชน		3.65	1.33	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู และนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม		3.91	1.11	มาก
3. ผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักการยอมรับความ หลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา		3.69	1.18	มาก
4. ผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือ ให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ		3.61	1.09	มาก
รวมเฉลี่ย		3.71	0.67	มาก

จากตาราง 90 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการกลางน้ำ
นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, S.D.= 1.11) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมี
นโยบายยึดหลักการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 1.18) และผู้บริหารมีมิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือ
ระหว่างนักเรียน ครู ชุมชนมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$,
S.D.= 1.33)

ตาราง 91 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอน
และการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลดการพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว		2.74	1.25	ปานกลาง
2. ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียน ในทุกระดับชั้น		2.87	1.09	ปานกลาง
3. ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนเสนอไอเดียและร่วม ตัดสินใจในกิจกรรมโรงเรียน		2.85	1.36	ปานกลาง
4. ผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียน หลากหลายด้าน		2.55	1.10	ปานกลาง
5 ผู้บริหารจัดให้มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือ บริการให้คำปรึกษา		2.49	1.16	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.70	0.76	ปานกลาง

จากตาราง 91 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA
ผู้บริหาร) ในกระบวนการกลางน้ำ นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ย
สูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนใน
ทุกระดับชั้น พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$, S.D.= 0.09) รองลงมา
ได้แก่ ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนเสนอไอเดียและร่วมตัดสินใจในกิจกรรมโรงเรียน มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$, S.D.= 1.36) และผู้บริหารมีนโยบาย
ประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลดการพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$, S.D.= 1.25)

ตาราง 92 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม
กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดการ พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร		3.89	1.09	มาก
2. ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้ นอกห้องเรียน		3.89	1.20	มาก
3. ผู้บริหารมีระบบสุขภาพ อาหาร น้ำดื่ม ได้รับ การตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ		3.60	0.10	มาก
4. ผู้บริหารเปิดเวทีประชาธิปไตยให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองร่วมออกกฎโรงเรียน		3.61	0.01	มาก
รวมเฉลี่ย		3.75	0.67	มาก

จากตาราง 92 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม
(KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการปลายน้ำ ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ
ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่ง
เรียนรู้นอกห้องเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 1.09)
และ ผู้บริหารจัดการ พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร มีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 1.20) รองลงมา ผู้บริหารเปิดเวทีประชาธิปไตยให้
ครู นักเรียน ผู้ปกครองร่วมออกกฎโรงเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.01) และผู้บริหารมีระบบสุขภาพ อาหาร น้ำดื่ม ได้รับการตรวจสอบตาม
มาตรฐานสม่ำเสมอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.10)

ตาราง 93 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง ครูประเมินผู้บริหาร
สถานศึกษา และนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

มิติ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		นักเรียน		สรุปผล		แปล ผลรวม
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. มิติด้านบุคคล	3.70	0.34	3.67	0.29	3.71	0.67	3.72	0.64	มาก
2. มิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้	3.40	0.19	2.76	0.43	2.70	0.76	2.72	0.73	ปาน กลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์- สังคม	4.33	0.33	3.79	0.36	3.75	0.67	3.76	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย	3.81	0.22	3.40	0.19	3.38	0.50	3.53	0.67	มาก

จากตาราง 93 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ผู้บริหารสถานศึกษา) ใน
กระบวนการปลายน้ำ สรุปของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D.= 0.65) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.64) และมิติด้านกระบวนการสอนและการ
เรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72$, S.D.= 0.73)

ตาราง 94 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของครูประเมิน
ตนเอง (ระยะกลางน้ำ)

มิติ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.61	0.70	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		2.88	0.50	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		3.98	0.38	มาก
รวมเฉลี่ย		3.49	0.34	ปานกลาง

จากตาราง 94 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ ครูประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.38) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.70) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$, S.D.= 0.50)

ตาราง 95 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของครู
ประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับ เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง		3.46	1.22	ปานกลาง
2. ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน		4.04	0.91	มาก
3. ครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม		4.13	0.95	มาก
4. ครูมีค่านิยมเชื่อดี เครือข่าย ให้ความร่วมมือในการ ทำงาน		3.83	1.13	มาก
5. ครูมีภาระงานที่เหมาะสมและมีสุขภาวะที่ดี		2.92	1.28	ปานกลาง
6. ครูมีการพัฒนาวิชาชีพและแลกเปลี่ยนนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง		3.29	1.30	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.61	0.70	มาก

จากตาราง 95 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ ครู
ประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.70)
เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูยอมรับ
ความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$,
S.D.= 0.95) รองลงมา ได้แก่ ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุข
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.91) และครูมีค่านิยมเชื่อดี เครือข่าย ให้ความร่วมมือในการ
ทำงาน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 1.13)

ตาราง 96 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอน
และการเรียนรู้ ของครูประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มีระบบประเมินผู้เรียนที่ช่วยให้ครูลดภาระงานเอกสารและเน้นการเรียนรู้จริง		2.75	1.33	ปานกลาง
2. ครูมีการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ		2.75	1.57	ปานกลาง
3. ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน		3.21	1.25	ปานกลาง
4. ครูมีโอกาสได้ทดลองวิธีสอนใหม่		3.33	1.31	ปานกลาง
5. ครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ		2.79	1.31	ปานกลาง
6. ครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย		2.83	1.27	ปานกลาง
7. ครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับแผนการสอน		2.83	1.09	ปานกลาง
8. ครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียน		2.67	1.13	ปานกลาง
9. ครูเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญหรือบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาวะจิต		2.71	1.12	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		2.88	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 96 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ ครูประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดครูมีโอกาสได้ทดลองวิธีสอนใหม่ พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D.= 1.31) รองลงมา ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลายพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$, S.D.= 1.25)

และครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D.= 1.27) และครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียน และปรับแผนการสอน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D.= 1.09)

ตาราง 97 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของครูประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู		3.71	0.81	มาก
2. ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้		4.38	0.65	มาก
3. ครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ		3.92	0.78	มาก
4. ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน		3.92	0.83	มาก
รวมเฉลี่ย		3.98	0.38	มาก

จากตาราง 97 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ ครูประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.65) รองลงมา ได้แก่ ครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.78) และครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.78) และโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 0.81)

ตาราง 98 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของผู้บริหาร
สถานศึกษาประเมินครู (ระยะกลางน้ำ)

มิติ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.57	0.84	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.46	0.97	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.30	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย		3.78	0.77	มาก

จากตาราง 98 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุข
ของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษา
ประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.77) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อม
กายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D.=
0.69) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$,
S.D.= 0.84) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D.= 0.97)

ตาราง 99 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับ เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง		3.20	1.30	ปานกลาง
2. ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน		4.00	1.00	มาก
3. ครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม		3.20	1.10	ปานกลาง
4. ครูมีค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ให้ความร่วมมือในการ ทำงาน		3.80	1.30	มาก
5. ครูมีภาระงานที่เหมาะสมและมีสุขภาวะที่ดี		3.60	1.34	มาก
6. ครูมีการพัฒนาวิชาชีพและแลกเปลี่ยน เรียนรู้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง		3.60	1.34	มาก
รวมเฉลี่ย		3.57	0.84	มาก

จากตาราง 99 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ ผู้บริหาร
สถานศึกษาประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D.=
0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมี
ความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.=
1.00) รองลงมา ได้แก่ ครูมีค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 1.30) และครูมีภาระงานที่เหมาะสมและมีสุข
ภาวะที่ดี มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 1.34) และครูมี
การพัฒนาวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 1.34)

ตาราง 100 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ
สอนและการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มีระบบประเมินผู้เรียนที่ช่วยให้ครูลดภาระงานเอกสารและเน้นการเรียนรู้จริง		3.60	1.34	มาก
2. ครูมีการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ		4.00	1.00	มาก
3. ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน		4.20	0.84	มาก
4. ครูมีโอกาสได้ทดลองวิธีสอนใหม่		3.20	1.79	ปานกลาง
5. ครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ		3.80	1.10	มาก
6. ครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย		2.80	1.64	ปานกลาง
7. ครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับแผนการสอน		3.40	1.52	ปานกลาง
8. ครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียน		3.20	1.10	ปานกลาง
9. ครูเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญหรือบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาวะจิต		3.00	1.22	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.47	0.97	ปานกลาง

จากตาราง 100 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= 0.97) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.84) รองลงมา ได้แก่ ครูมีการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุข

อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.00) และ และครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 1.10)

ตาราง 101 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู		4.60	0.89	มากที่สุด
2. ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้		4.60	0.55	มากที่สุด
3. ครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ		4.00	1.00	มาก
4. ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน		4.00	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย		4.25	0.69	มาก

จากตาราง 101 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.89) และครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) รองลงมา ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.00) และครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.00)

ตาราง 102 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน
ประเมินครู (ระยะกลางน้ำ)

มิติ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.57	0.83	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		2.78	0.55	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		3.72	0.40	มาก
รวมเฉลี่ย		3.36	0.44	ปานกลาง

จากตาราง 102 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ นักเรียนประเมิน
ครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$ S.D.= 0.44) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อม
กายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$,
S.D.= 0.40) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
3.57, S.D.= 0.83) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$, S.D.= 0.55)

ตาราง 103 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล
ของนักเรียนประเมินครู (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับ เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง		3.80	1.35	มาก
2. ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน		3.62	1.24	มาก
3. ครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม		3.28	1.42	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.57	0.83	มาก

จากตาราง 103 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ นักเรียนประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D.= 0.83) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับเพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 1.35) รองลงมา ได้แก่ ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, S.D.= 1.24) และครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, S.D.= 1.42)

ตาราง 104 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินครู (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน		3.20	1.11	ปานกลาง
2. ครูมีโอกาสได้ทดลองวิธีสอนใหม่		2.65	1.10	ปานกลาง
3. ครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ		2.83	1.19	ปานกลาง
4. ครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย		2.66	1.17	ปานกลาง
5. ครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับแผนการสอน		2.65	1.17	ปานกลาง
6. ครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียน		2.69	1.10	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		2.78	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 104 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ นักเรียนประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$, S.D.= 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการ

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, S.D.= 1.11) รองลงมา ได้แก่ ครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$, S.D.= 1.19) และครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 1.10)

ตาราง 105 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินครู (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู		3.86	0.92	มาก
2. ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้		3.72	0.94	มาก
3. ครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ		3.69	1.11	มาก
4. ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน		3.61	0.79	มาก
รวมเฉลี่ย		3.72	0.40	มาก

จากตาราง 105 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ ของนักเรียนประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.92) รองลงมา ได้แก่ ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.94) และ ครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 1.11)

ตาราง 106 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของครู
จากครูประเมินตนเอง ครูผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู และนักเรียนประเมินครู
(ระยะกลางน้ำ)

มิติ	ครู		ผู้บริหาร สถานศึกษา		นักเรียน		สรุปผล		แปล ผลรวม
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. มิติด้านบุคคล	3.61	0.70	3.57	0.84	3.57	0.83	3.57	0.82	มาก
2. มิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้	2.88	0.50	3.47	0.97	2.78	0.55	2.80	0.56	ปาน กลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์- สังคม	3.98	0.38	4.30	0.69	3.72	0.40	3.75	0.42	มาก
รวมเฉลี่ย	3.49	0.34	3.78	0.77	3.36	0.44	3.37	0.44	ปาน กลาง

จากตาราง 106 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ สรุปของครู
โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D.= 0.44) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อม
กายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$,
S.D.= 0.42) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} =$
3.57, S.D.= 0.82) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.80$, S.D.= 0.56)

ตาราง 107 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน
ประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)

มิติ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.53	0.53	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		2.70	0.40	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		3.70	0.46	มาก
รวมเฉลี่ย		3.31	0.34	ปานกลาง

จากตาราง 107 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการกลางน้ำ นักเรียนประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$, S.D.= 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.46) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.53) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$, S.D.= 0.40)

ตาราง 108 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ
นักเรียนประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อน ต่างห้อง/ต่างชั้น		3.11	1.28	ปานกลาง
2. นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู		3.61	1.08	มาก
3. นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่าง ด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ		3.67	1.29	มาก
4. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น		3.70	1.14	มาก
รวมเฉลี่ย		3.53	0.58	มาก

จากตาราง 108 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA นักเรียน) ในกระบวนการกลางน้ำ นักเรียนประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 1.14) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 1.29) และนักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 1.08)

ตาราง 109 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ
สอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับ เหมาะสม		3.34	0.87	ปานกลาง
2. นักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน		2.93	1.10	ปานกลาง
3. นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้		2.89	1.14	ปานกลาง
4. นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดง ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ		3.02	0.90	ปานกลาง
5. นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน		2.89	0.97	ปานกลาง
6. นักเรียนได้เลือกกิจกรรมนอกหลักสูตรตามความ สนใจ		2.27	1.10	น้อย
7. นักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้		2.29	1.05	น้อย
8. นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำ วันและอาชีพในอนาคต		2.29	1.06	น้อย
9. นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการ ความเครียด		2.40	1.11	น้อย
รวมเฉลี่ย		2.70	0.40	ปานกลาง

จากตาราง 109 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA นักเรียน)
ในกระบวนการกลางน้ำ นักเรียนประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.70$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก
รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับเหมาะสม พฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D.= 0.87) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนแสดงความคิดเห็น
ถาม หรือแสดงความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปาน

กลาง ($\bar{X} = 3.02$, S.D.= 0.90) และนักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, S.D.= 1.10)

ตาราง 110 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน		3.74	1.23	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง		4.01	0.94	มาก
3. โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน		3.96	0.88	มาก
4. โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียน		3.74	1.03	มาก
5. นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ		3.99	0.84	มาก
6. นักเรียนมีสิทธิมีเสียงในการออกกฎหรือเสนอความคิดเห็นต่อโรงเรียน		2.76	1.37	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.70	0.46	มาก

จากตาราง 110 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA นักเรียน) ในกระบวนการกลางน้ำ นักเรียนประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.94) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.84) และ โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียว

เขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.88)

**ตาราง 111 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ผู้บริหาร
สถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)**

มิติ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.80	0.54	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.47	0.67	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.33	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย		3.87	0.50	มาก

จากตาราง 111 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการกลางน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.63) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.54) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= 0.67)

ตาราง 112 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ผู้บริหาร
สถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อน ต่างห้อง/ต่างชั้น		4.00	1.00	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู		3.60	1.14	มาก
3. นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่าง ด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ		4.20	0.84	มาก
4. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น		3.40	1.14	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.80	0.54	มาก

จากตาราง 112 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA นักเรียน) ในกระบวนการกลางน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.84) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.00) และนักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 1.14)

ตาราง 113 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ
สอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับเหมาะสม		3.20	1.79	ปานกลาง
2. นักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน		3.20	1.30	ปานกลาง
3. นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้		3.60	1.34	มาก
4. นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดงความคิด สร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ		3.60	1.34	มาก
5. นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน		4.00	1.22	มาก
6. นักเรียนได้เลือกกิจกรรมนอกหลักสูตรตามความ สนใจ		3.00	1.41	ปานกลาง
7. นักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้		3.60	1.34	มาก
8. นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำ วันและอาชีพในอนาคต		3.40	0.89	ปานกลาง
9. นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการ ความเครียด		3.60	1.34	มาก
รวมเฉลี่ย		3.47	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 113 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA
นักเรียน) ในกระบวนการกลางน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ย
สูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู
ผู้ปกครอง หรือเพื่อน พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.22)
รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุข
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 1.34) นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดงความคิด
สร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$,

S.D.= 1.34) และนักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 1.34) และนักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการความเครียด มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 1.34) และนักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำวันและอาชีพในอนาคต มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D.= 1.89)

ตาราง 114 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน		4.20	0.84	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง		4.20	0.84	มาก
3. โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน		4.80	0.45	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียน		4.20	1.10	มาก
5. นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ		4.60	0.55	มากที่สุด
6. นักเรียนมีสิทธิ์มีเสียงในการออกกฎหรือเสนอความคิดเห็นต่อโรงเรียน		4.00	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย		4.33	0.63	มาก

จากตาราง 114 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA นักเรียน) ในกระบวนการกลางน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือ

มุมสี่เหลี่ยมให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.55) และนักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 1.10) และโรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียนมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 1.10) และโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 1.10)

ตาราง 115 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ครูประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)

มิติ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.65	0.58	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.12	0.50	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		3.75	0.76	มาก
รวมเฉลี่ย		3.51	0.35	มาก

จากตาราง 115 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการกลางน้ำ ครูประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.76) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.58) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D.= 0.50)

ตาราง 116 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ครู
ประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อน ต่างห้อง/ต่างชั้น		3.88	1.08	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู		3.79	1.10	มาก
3. นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่าง ด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ		3.63	1.28	มาก
4. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น		3.29	1.46	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.65	0.58	มาก

จากตาราง 116 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA นักเรียน) ในกระบวนการกลางน้ำ ครูประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 1.08) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D.= 1.10) และนักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D.= 1.28)

ตาราง 117 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ
สอนและการเรียนรู้ ครูประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับ เหมาะสม		3.13 3.08	1.42 1.50	ปานกลาง ปานกลาง
2. นักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน		3.17	1.74	ปานกลาง
3. นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้		2.83	1.55	ปานกลาง
4. นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดง ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ		3.58	1.25	มาก
5. นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน		3.08	1.44	ปานกลาง
6. นักเรียนได้เลือกกิจกรรมนอกหลักสูตรตามความ สนใจ		2.96	1.43	ปานกลาง
7. นักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้		2.96	1.65	ปานกลาง
8. นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำ วันและอาชีพในอนาคต		3.29	1.49	ปานกลาง
9. นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการ ความเครียด				
รวมเฉลี่ย		3.12	0.50	ปานกลาง

จากตาราง 117 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA
นักเรียน) ในกระบวนการกลางน้ำ ครูประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่
ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก
รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 1.25) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมี
ผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการความเครียด มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.29$, S.D.= 1.49) และนักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, S.D.= 1.74)

ตาราง 118 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ครูประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน		3.96	1.16	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง		3.67	1.13	มาก
3. โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน		4.38	0.97	มาก
4. โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียน		3.46	1.43	มาก
5. นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ		3.58	1.47	มาก
6. นักเรียนมีสิทธิมีเสียงในการออกกฎหรือเสนอความคิดเห็นต่อโรงเรียน		3.46	1.43	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.75	0.76	มาก

จากตาราง 118 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA นักเรียน) ในกระบวนการกลางน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.97) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 1.16)

และนักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.13)

ตาราง 119 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของนักเรียน จากนักเรียนประเมินตนเอง ครูผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน และครูประเมินนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)

มิติ	นักเรียน		ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		สรุปผล		แปลผลรวม
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. มิติด้านบุคคล	3.53	0.53	3.80	0.54	3.65	0.58	3.54	0.58	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้	2.70	0.40	3.47	0.67	3.12	0.50	2.76	0.41	ปานกลาง
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม	3.70	0.46	4.33	0.63	3.75	0.76	3.72	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	3.31	0.34	3.87	0.50	3.51	0.35	3.34	0.34	ปานกลาง

จากตาราง 119 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการกลางน้ำ สรุปของนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.50) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.58) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.76$, S.D. = 0.41)

ตาราง 120 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะกลางน้ำ)

มิติ	ความสุขของผู้บริหาร			ความสุขของครู			ความสุขของนักเรียน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านบุคคล	3.72	0.64	มาก	3.57	0.82	มาก	3.54	0.58	มาก
2. ด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้	2.72	0.73	ปาน กลาง	2.80	0.55	ปาน กลาง	2.76	0.41	ปาน กลาง
3. ด้านสภาพ แวดล้อมกายภาพและ อารมณ์สังคม	3.76	0.65	มาก	3.75	0.40	มาก	3.72	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	3.53	0.67	มาก	3.37	0.44	ปานกลาง	3.34	0.34	ปานกลาง

จากตาราง 120 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ โดยสรุปของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะกลางน้ำ) ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ความสุขของผู้บริหาร มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D.= 0.67) รองลงมา ได้แก่ ความสุขของครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D.= 0.44) และความสุขของนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D.= 0.34)

12. ผลสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)

เป็นการสะท้อนคิดผลการดำเนินการในช่วงระยะกลางน้ำ เกิดการพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และเป็นการประเมินผลในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมจากประสบการณ์ของตนเอง ด้วยความเข้าใจและปัญหาจากการปฏิบัติงานของตนเอง และจากการปฏิบัติจริง ประโยชน์และผลความพึงพอใจของทุกคน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ดำเนินการในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2569 เวลา 16.10 น. เป็นต้นไป มีรายละเอียดดังนี้

1) ความรู้สึกที่เกิดขึ้น พบว่า

1.1) ด้านนักเรียน นักเรียนสะท้อนว่าความรู้สึกตื่นเต้นและมีความสนใจมากขึ้นหลังจากได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ในระยะกลางน้ำ โดยนักเรียนรู้สึกว่าคุณค่า

และได้รับการยอมรับจากครูและเพื่อนมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อได้มีส่วนร่วมในการออกแบบพื้นที่การเรียนรู้และกิจกรรมต่าง ๆ นักเรียนระบุว่ารู้สึกปลอดภัยและสบายใจในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนมากขึ้น รู้สึกว่าโรงเรียนเป็นสถานที่ที่น่าอยู่และน่าเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม บางส่วนยังรู้สึกว่าตนเองยังขาดทักษะในการวางแผนและบริหารจัดการโครงการด้วยตนเอง และต้องการคำแนะนำจากครูอย่างต่อเนื่อง

1.2) ด้านครู ครูสะท้อนว่าความรู้สึกภาคภูมิใจในความพยายามที่ผ่านมา และรู้สึกได้รับกำลังใจจากการเห็นการเปลี่ยนแปลงในเชิงบวกของนักเรียน ครูรู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมผ่านกระบวนการ PLC ช่วยให้มีความพลังและแรงบันดาลใจในการทำงานมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ครูบางส่วนยังรู้สึกเหนื่อยล้าจากภาระงานที่หนาแน่น และรู้สึกกังวลเกี่ยวกับการออกแบบการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ต้องใช้เวลาและทักษะเพิ่มเติม ครูระบุว่ารู้สึกต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติมในด้านการลดภาระงานเอกสารและการพัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก

1.3) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารรู้สึกมั่นใจและพึงพอใจกับทิศทางการพัฒนาโรงเรียนที่ดำเนินมาในระยะกลางน้ำ เห็นถึงความตั้งใจและความร่วมมือของครูและนักเรียนอย่างชัดเจน ผู้บริหารรู้สึกว่าการพัฒนาองค์กรเชิงบวกเริ่มก่อตัวขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะในด้านการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารยังรู้สึกกังวลเกี่ยวกับโครงการที่ยังไม่บรรลุตามตัวชี้วัด โดยเฉพาะด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ที่ต้องการการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในระยะต่อไป

2) การเรียนรู้ใหม่และความเข้าใจใหม่

2.1) ด้านนักเรียน นักเรียนได้เรียนรู้ว่าการมีส่วนร่วมในการออกแบบสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ทำให้ตนเองรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมมากขึ้น นักเรียนเข้าใจว่าการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในห้องเรียน แต่สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ผ่านเทคโนโลยี AR Library และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ นอกจากนี้ นักเรียนยังได้เรียนรู้ว่าการแสดงความขอบคุณและชื่นชมผู้อื่นผ่าน Digital Gratitude Wall ช่วยสร้างบรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียน อย่างไรก็ตาม นักเรียนตระหนักว่าตนเองยังต้องพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองและการวางแผนโครงการให้มากขึ้น

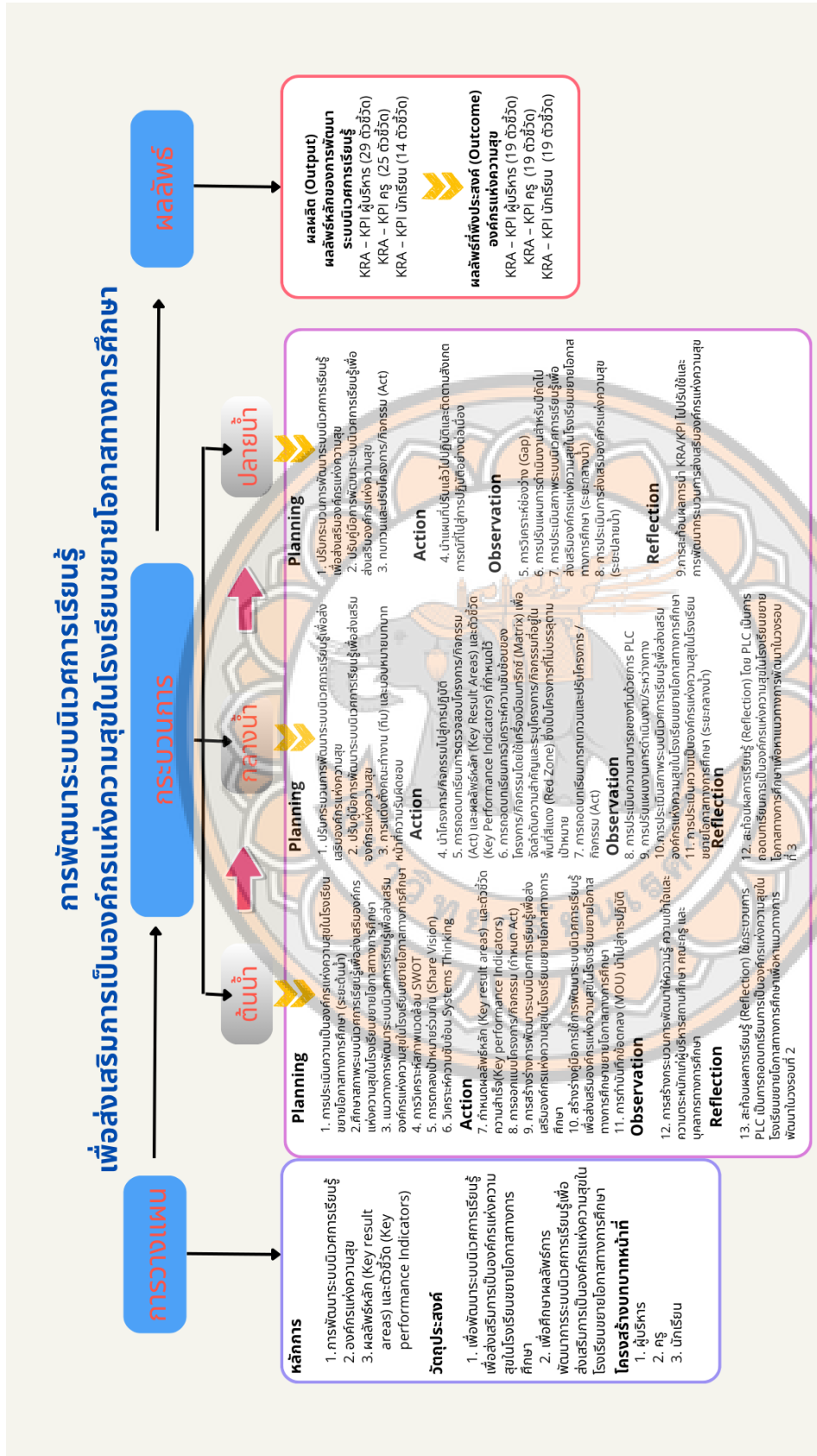
2.2) ด้านครู ครูได้เรียนรู้ว่ากระบวนการ PLC ที่มีคุณภาพต้องอาศัยเวลาและความต่อเนื่อง และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ ครูเข้าใจใหม่ว่าการออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางต้องเริ่มจากการรู้จักผู้เรียนอย่างลึกซึ้ง ครูได้เรียนรู้ว่าการลดภาระงานเอกสารโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งที่จำเป็นและเป็นไปได้จริง นอกจากนี้ ครูยังเข้าใจว่าการสะท้อนผลการสอน (Reflective Teaching) เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการสอนอย่างต่อเนื่อง

2.3) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารได้เรียนรู้ว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรมองค์กรต้องใช้เวลาและความอดทน ไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในระยะเวลาสั้น ผู้บริหารเข้าใจใหม่ว่าการให้ครูและนักเรียนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและออกแบบกิจกรรมทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกันและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในระยะยาว ผู้บริหารได้เรียนรู้ว่าการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Review) อย่างสม่ำเสมอช่วยให้สามารถปรับแนวทางการบริหารได้อย่างทันที่ และการสื่อสารเชิงบวกเป็นพื้นฐานสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

3) การดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจากกระบวนการสะท้อนคิดในระยะกลางผ่านกระบวนการ PLC ของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน ได้สะท้อนร่วมกันว่า การดำเนินการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในระยะกลางนี้มีความก้าวหน้าในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านทรัพยากรสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ ซึ่งได้รับการประเมินในระดับมากที่สุดจากทุกกลุ่มผู้ประเมิน สอดคล้องกับผลการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขที่พบว่ามิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคมได้รับการประเมินในระดับมากจากทุกกลุ่มเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ามิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ยังอยู่ในระดับปานกลางสำหรับทุกกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับผลการถอดบทเรียนที่พบว่าโครงการในพื้นที่ Red Zone ทั้ง 3 โครงการ ได้แก่ โครงการเรียนรู้ผ่านโครงงานที่ฉันรัก โครงการครูนักออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก และโครงการหลักสูตรยืดหยุ่นและ Work-Based Learning ยังต้องการการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตอนที่ 3 ผลการดำเนินการระยะปลายนี้

1. ผลการปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



ภาพ 14 แสดงการพัฒนาแบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสูงในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (ระยะปลายน้ำ)

จากภาพ 14 มีการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (ระยะปลายน้ำ) ดังนี้

ผู้วิจัยได้ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้มีการดำเนินงานสอดคล้องกับกระบวนการของการวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ให้เป็นกระบวนการให้ชัดเจน โดยได้ปรับรายละเอียดให้ชัดเจน ซึ่งได้แก่ ผลลัพธ์ 1) ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์หลักของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ดังนี้ KRA – KPI ผู้บริหาร (29ตัวชี้วัด) KRA – KPI ครู (25ตัวชี้วัด) และ KRA – KPI นักเรียน (14ตัวชี้วัด) และ 2) ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (Outcome) องค์กรแห่งความสุข ดังนี้ KRA – KPI ผู้บริหาร (19ตัวชี้วัด) KRA – KPI ครู (19ตัวชี้วัด) และ KRA – KPI นักเรียน (19 ตัวชี้วัด)

2. ผลการปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผลการปรับปรุงคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า คู่มือฉบับปรับปรุงมีการขยายขอบเขตเนื้อหาให้ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานในการองค์กรแห่งความสุขอย่างรอบด้านมากขึ้น และเมื่อนำคู่มือฉบับปรับปรุงไปใช้ในบริบทของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ปรากฏประโยชน์ที่เกิดขึ้น 2 ประการ ดังนี้

2.1 ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ อันเป็นรากฐานสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุขที่ยั่งยืน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ร่วมใช้คู่มือเกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันสอดคล้องกับหลักการของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

3. ผลการทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act)

เป็นการทบทวนและปรับโครงการ กิจกรรม (Act) นำโครงการ/กิจกรรมที่ปฏิบัติแล้วในขั้นระยะกลางน้ำ มาให้สมาชิกในทีมร่วมสะท้อนผลการดำเนินงานตาม เพื่อให้สมาชิกในทีม PLC เห็นภาพรวมว่าที่ผ่านมาได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรม (Act) ผลการทบทวนโครงการ / กิจกรรมหรือ (Act) ดังตาราง 121

ตาราง 121 แสดงผลการทบทวนและปรับโครงการหรือกิจกรรม (Act)

กลุ่มเป้าหมาย(KRA) และตัวชี้วัด (KPI) ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง	โครงการ / กิจกรรม (Act)	สิ่งที่ดำเนินการไปแล้ว	ผลการดำเนินงาน	สิ่งที่ยังต้องพัฒนาต่อ
KRA1 นักเรียน	Act1	1. ปรับรูปแบบ	นักเรียนมีความ	ขยายความร่วมมือ
KPI 1.2 ด้านการ	โครงการ	กิจกรรมให้	กระตือรือร้นและมี	กับชุมชนและ
ออกแบบหลักสูตรและ	เรียนรู้ผ่าน	ยืดหยุ่นมากขึ้น	ส่วนร่วมในการ	สถานประกอบการ
กิจกรรม	โครงการที่ฉัน	โดยเพิ่มกิจกรรม	เรียนรู้เพิ่มขึ้นอย่าง	ท้องถิ่นให้
KPI 1.2.1 นักเรียน	รัก	การเรียนรู้แบบ	เห็นได้ชัด สามารถ	หลากหลายและ
เลือกโครงการตามความ		กลุ่มย่อยและการ	เชื่อมโยงสิ่งที่เรียน	ต่อเนื่องยิ่งขึ้น
สนใจของตนเองและ		ทำงานเป็นคู่	กับชีวิตประจำวัน	รวมถึงพัฒนา
รับผิดชอบการเรียนรู้		เพื่อส่งเสริมให้	ได้ดีขึ้น มีการแสดง	ทักษะ Self-
ด้วยตนเอง		นักเรียนมีส่วน	ความคิดเห็นและ	directed
KPI 1.2.2 นักเรียนรู้สึก		ร่วมและกล้า	ความคิดสร้างสรรค์	Learning ของ
ว่าสิ่งที่เรียนมี		แสดงความ	ในชั้นเรียนมากขึ้น	นักเรียนและ
ความหมายและสามารถ		คิดเห็น	และเริ่มเลือก	ส่งเสริมนักเรียนที่
นำไปใช้ในชีวิตจริงได้		2. จัดกิจกรรม	โครงการตามความ	ยังขาดความมั่นใจ
KPI 1.2.3 นักเรียนมี		เชื่อมโยงการ	สนใจของตนเองได้	ให้กล้าแสดงออก
แรงจูงใจใฝ่รู้และเห็น		เรียนรู้กับบริบท		มากขึ้น
คุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น		ชีวิตจริงและ		
จากการเข้าร่วมกิจกรรม		อาชีพในชุมชน		
KPI 1.2.4 นักเรียน		ท้องถิ่น 3. นำสื่อ		
สามารถเชื่อมโยงความรู้		และเทคโนโลยีที่		
กับสถานประกอบการ		หลากหลายมาใช้		
และบริบทท้องถิ่นได้		ประกอบการ		
		สอนให้น่าสนใจ		
		ยิ่งขึ้น		

ตาราง 121 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย(KRA) และตัวชี้วัด (KPI) ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง	โครงการ / กิจกรรม (Act)	สิ่งที่ดำเนินการไปแล้ว	ผลการดำเนินงาน	สิ่งที่ยังต้องพัฒนาต่อ
KRA2 ครู	Act 2	1. จัดประชุมเชิง	ครูมีทักษะการ	พัฒนาทักษะการ
KPI 2.3 ด้าน	โครงการครู	ปฏิบัติการพัฒนา	ออกแบบการ	ออกแบบหน่วยการ
กระบวนการเรียนรู้	นักออกแบบ	ทักษะครูในการ	เรียนรู้แบบบูรณา	เรียนรู้แบบใหม่ให้
KPI 2.3.1 ครูออกแบบ	การเรียนรู้	ออกแบบการ	การเพิ่มขึ้น การ	ครอบคลุมครูทุก
การเรียนรู้บูรณาการหลาย	เชิงรุก	เรียนรู้แบบบูรณา	ทำงานเป็นทีมผ่าน	กลุ่มสาระ และ
รูปแบบ (PBL,		การ (PBL,	PLC มีความ	ส่งเสริมให้ครูสร้าง
Collaborative,		Collaborative,	ต่อเนื่องเป็นระบบ	บรรยากาศ
Personalized) ให้เหมาะ		Personalized)	มากขึ้น และครู	ห้องเรียนที่
กับผู้เรียน		2. กำหนด	รู้สึกได้รับการ	ปลอดภัยทางจิตใจ
KPI 2.3.2 ครูจัดกิจกรรม		เวลา PLC ราย	สนับสนุนจาก	และเชื่อมโยงกับ
สะท้อนผลการเรียนรู้อย่าง		สัปดาห์อย่างเป็น	เพื่อนร่วมงานมาก	ชุมชนผ่าน
สม่ำเสมอและให้		ทางการในตาราง	ขึ้น	Service Learning
ข้อเสนอแนะเชิง		การทำงาน		อย่างต่อเนื่อง
สร้างสรรค์		3. จัดระบบ		
KPI 2.3.3 ครูส่งเสริมให้		Buddy Teacher		
ผู้เรียนตั้งเป้าหมายการ		เพื่อให้ครู		
เรียนรู้ของตนเองและ		ช่วยเหลือกันใน		
ติดตามความก้าวหน้า		การออกแบบ		
KPI 2.3.4 ครูสร้าง		กิจกรรมการ		
บรรยากาศห้องเรียนที่		เรียนรู้เชิงรุก		
ปลอดภัยทางจิตใจ สนุก				
ท้าทาย และเปี่ยมสุข				
KPI 2.3.5 ครูเชื่อมโยงการ				
เรียนรู้กับชุมชนผ่าน				
กิจกรรม Service				
Learning อย่างมี				
ความหมาย				

ตาราง 121 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมาย(KRA) และตัวชี้วัด (KPI) ที่ต้องการเปลี่ยนแปลง	โครงการ / กิจกรรม (Act)	สิ่งที่ดำเนินการไปแล้ว	ผลการดำเนินงาน	สิ่งที่ยังต้องพัฒนาต่อ
KRA3 ผู้บริหาร KPI 3. 4 ด้านการ ออกแบบหลักสูตรและ กิจกรรม	Act 5 โครงการ หลักสูตร ยืดหยุ่นและ	1. จัดทำ แนวทางการ ออกแบบ โครงสร้างเวลา และสาระการ	ผู้บริหารมีแนว ทางการออกแบบ หลักสูตรที่ยืดหยุ่น มากขึ้น เริ่มมีการ เชื่อมโยงกับสถาน	พัฒนา Work- Based Learning Map ให้ครบถ้วน และนำไปใช้ได้จริง สร้างเครือข่าย
KPI 3.4.1 ผู้บริหาร ออกแบบโครงสร้างเวลา และสาระการเรียนรู้ให้มี ความยืดหยุ่นสูง รองรับ Micro-content และ Project Choice	Work-Based Learning	เรียนรู้ที่มีความ ยืดหยุ่น รองรับ Micro- content และ Project Choice	เชื่อมโยงกับสถาน ประกอบการในพื้นที่ และบรรยากาศการ เรียนรู้ในโรงเรียนมี ความสร้างสรรค์และ มีชีวิตชีวามากขึ้น	ความร่วมมือกับ สถานประกอบการ ในพื้นที่ให้เป็น รูปแบบ และ ผลักดันการปรับ ระบบประเมินผล
KPI 3.4.2 ผู้บริหาร สนับสนุนการสร้าง Work-Based Learning Map เชื่อมโยงหลักสูตร กับสถานประกอบการ ท้องถิ่น		2. เริ่มพัฒนา Work-Based Learning Map เชื่อมโยง หลักสูตรกับ สถาน	ประกอบการ ท้องถิ่น	ให้สะท้อน สมรรถนะและการ เห็นคุณค่าของ ผู้เรียนมากกว่า คะแนนสอบ
KPI 3.4.3 ผู้บริหาร จัดสรรทรัพยากรและ เวลาสำหรับกิจกรรม Joyful Hackathon		3. จัดสรร ทรัพยากรและ เวลาเบื้องต้น สำหรับกิจกรรม Joyful Hackathon		
KPI 3.4.4 ผู้บริหาร มุ่งเน้นการประเมินผลที่ สะท้อนสมรรถนะและ การเห็นคุณค่าของ ผู้เรียน ไม่ใช่เพียง คะแนนสอบ				

จากตาราง 121 พบว่า ผลการทบทวนและปรับโครงการหรือกิจกรรม (Act) กับตัวชี้วัด KPIs ที่กำหนดไว้ KRA ผู้บริหารสถานศึกษา KRA ครู KRA นักเรียน และ KRA นักเรียน โรงเรียน อนุบาลชนแดนพบว่าทุกโครงการมีพัฒนาการที่ชัดเจนและบรรลุเป้าหมายในภาพรวม โดย Act1 นักเรียนมีการเรียนรู้ที่มีความหมายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริงได้อย่างเป็นรูปธรรม Act2 ครูมีศักยภาพในการออกแบบการเรียนรู้เชิงรุกและทำงานเป็นทีมได้อย่างเป็นระบบ และ Act5 โรงเรียนมีแนวทางการบริหารหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับบริบทท้องถิ่นมากขึ้น ผลการดำเนินงานในระยะปลายน้ำสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขที่ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่อง

4. ผลการนำแผนที่ปรับแล้วไปปฏิบัติและติดตามสังเกตการณ์ที่ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ได้นำโครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ผ่านการทบทวนและปรับแล้วไปสู่การปฏิบัติจริง ในระหว่างวันที่ 2 - 7 มีนาคม 2569 โดยสมาชิกในทีม PLC ร่วมกันติดตามสังเกตการณ์และทบทวนผลลัพธ์ในแต่ละกิจกรรม ผลการดำเนินงานมีดังนี้

4.1 นักเรียน (KRA1)

Act1 โครงการเรียนรู้ผ่านโครงงานที่ฉันรัก หลังจากดำเนินการตามแนวทางที่ปรับปรุงแล้ว พบว่านักเรียนมีพัฒนาการในทุกตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยนักเรียนสามารถเลือกโครงงานตามความสนใจของตนเองได้และรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น มีแรงจูงใจใฝ่รู้และเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นจากการได้ลงมือทำโครงงานที่ตนรัก นักเรียนรู้สึกว่าการเรียนมีความหมายและสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ โดยเฉพาะเมื่อได้เรียนรู้จากวิทยากรในชุมชนและแหล่งเรียนรู้ภายนอกโรงเรียน นอกจากนี้นักเรียนยังสามารถเชื่อมโยงความรู้กับสถานการณ์และการปฏิบัติท้องถิ่นได้อย่างเป็นรูปธรรม สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการเรียนรู้ผ่านโครงงานส่งผลต่อการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองและความภาคภูมิใจในตนเองของนักเรียนได้อย่างแท้จริง ทีม PLC ได้ติดตามบันทึกพฤติกรรมการมีส่วนร่วมและความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างต่อเนื่องตลอดช่วงการดำเนินงาน

4.2 กลุ่มครู (KRA2)

Act 2 โครงการครูนักออกแบบการเรียนรู้เชิงรุก หลังจากดำเนินการตามแนวทางที่ปรับปรุงแล้ว พบว่าครูมีพัฒนาการที่ชัดเจนในทุกตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ โดยครูสามารถออกแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการหลายรูปแบบ ทั้ง PBL, Collaborative และ Personalized Learning ได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียนมากขึ้น มีการจัดกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์แก่ผู้เรียน การกำหนดเวลา PLC รายสัปดาห์อย่างเป็นทางการและระบบ Buddy

Teacher ส่งผลให้ครูทำงานเป็นทีมได้อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ครูสามารถส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองและติดตามความก้าวหน้าได้ รวมถึงสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่ปลอดภัยทางจิตใจ สนุก ทำหาย และเปี่ยมสุข และเริ่มเชื่อมโยงการเรียนรู้กับชุมชนผ่านกิจกรรม Service Learning อย่างมีความหมายมากขึ้น

4.3 กลุ่มผู้บริหาร (KRA3)

Act5 โครงการหลักสูตรยืดหยุ่นและ Work-Based Learning หลังจากดำเนินการตามแนวทางที่ปรับปรุงแล้ว พบว่าผู้บริหารมีพัฒนาการที่เป็นรูปธรรมในทุกตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารสามารถออกแบบโครงสร้างเวลาและสาระการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นสูง รองรับ Micro-content และ Project Choice ได้อย่างชัดเจน มีการพัฒนา Work-Based Learning Map เชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการท้องถิ่นได้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและเวลาสำหรับกิจกรรม Joyful Hackathon ส่งผลให้บรรยากาศการเรียนรู้ในโรงเรียนมีความสร้างสรรค์และมีชีวิตชีวา นอกจากนี้ผู้บริหารยังมุ่งเน้นการประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะและการเห็นคุณค่าของผู้เรียนมากกว่าการวัดผลด้วยคะแนนสอบเพียงอย่างเดียว ส่งผลให้ครูและนักเรียนรู้สึกได้รับการยอมรับและมีคุณค่าในหลากหลายด้านมากขึ้น

จากการติดตามสังเกตการณ์การดำเนินงานในระหว่างวันที่ 2 - 7 มีนาคม 2569 พบว่าโครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ผ่านการทบทวนและปรับแล้วมีความก้าวหน้าในทุกกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ กลุ่มนักเรียน กลุ่มครู และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา มีการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลชนแดนทุกตัวชี้วัด ดังตาราง 122

ตาราง 122 แสดงผลสรุปการประเมินตามเป้าหมายของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลชนแดน

รายการ	เป็นไปตามเป้าหมาย	ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
KRA1 นักเรียน		
KPI 1.1 ด้านกระบวนการเรียนรู้		
1. นักเรียนเข้าร่วมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบและเลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเองได้	✓	
2. นักเรียนสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองได้และรับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์	✓	

ตาราง 122 (ต่อ)

รายการ	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย
3. นักเรียนแสดงพฤติกรรม Growth Mindset เชื่อว่าตนเองพัฒนาได้ และกล้าเรียนรู้จากความผิดพลาด	✓	
4. นักเรียนรู้สึกสนุก มีความสุข และปลอดภัยทางจิตใจในการเรียนรู้	✓	
KPI 1.2 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม		
5. นักเรียนเลือกโครงการตามความสนใจของตนเองและรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง	✓	
6. นักเรียนรู้สึกว่สิ่งที่เรียนมีความหมายและสามารถนำไปใช้ในชีวิจริงได้	✓	
7. นักเรียนมีแรงจูงใจใ้รู้และเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม	✓	
8. นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้กับสถานการณ์ประกอบและบริบทท้องถิ่นได้	✓	
KPI 1.3 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก		
9. นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและสบายใจในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	✓	
10. นักเรียนใช้พื้นที่เรียนรู้ที่หลากหลายและรู้สึกได้รับแรงบันดาลใจจากสภาพแวดล้อม	✓	
11. นักเรียนมีส่วนร่วมในการดูแลและรักษาพื้นที่การเรียนรู้ของโรงเรียน	✓	
KPI 1.4 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้		
12. นักเรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล (AR Library) และเรียนรู้ต่อเนื่องได้ทั้งในและนอกห้องเรียน	✓	
13. นักเรียนใช้ Digital Gratitude Wall แสดงความขอบคุณและชื่นชมผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ	✓	

ตาราง 122 (ต่อ)

รายการ	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย
14. นักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างสมดุลและรู้สึกรู้ว่าเทคโนโลยีช่วย เสริมสุขภาพะไม่ใช่นั่นทอนะชื่นชมผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ	✓	
KRA2 ครู		
KPI 2.1 ด้านภาคีเครือข่าย		
1. ครูเข้าร่วม PLC-Lesson Study อย่างสม่ำเสมอและนำเสนอ ปฏิบัติที่ดีจากเครือข่ายไปปรับใช้จริง	✓	
2. ครูนำทรัพยากรและความเชี่ยวชาญจากภาคีมาเสริมสร้างการ เรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียน	✓	
3. ครูสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน	✓	
4. ครูแลกเปลี่ยนวิจัยชั้นเรียนและนวัตกรรมการสอนกับ เครือข่ายครูอื่นอย่างต่อเนื่อง	✓	
KPI 2.2 ด้านการบริหารจัดการ		
5. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน อย่างแท้จริง	✓	
6. ครูใช้ Reflective Journal สะท้อนผลการปฏิบัติงานและ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	✓	
7. ครูร่วมสร้างวัฒนธรรมการชื่นชมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในองค์กร	✓	
8. ครูรู้สึกมีคุณค่า มีส่วนร่วม และมีความสุขในการทำงาน ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก	✓	
KPI 2.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้		
9. ครูออกแบบการเรียนรู้บูรณาการหลายรูปแบบ (PBL, Collaborative, Personalized) ให้เหมาะกับผู้เรียน	✓	
10. ครูจัดกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและให้ ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์	✓	

ตาราง 122 (ต่อ)

รายการ	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย
11. ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองและติดตามความก้าวหน้า	✓	
12. ครูสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่ปลอดภัยทางจิตใจ สนุก ทำ ท่าย และเปี่ยมสุข	✓	
13. ครูเชื่อมโยงการเรียนรู้กับชุมชนผ่านกิจกรรม Service Learning อย่างมีความหมาย	✓	
KPI 2.4 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม		
14. ครูออกแบบ Micro-content ที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับ ประสบการณ์จริงในชุมชน	✓	
15. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกโครงการ (Project Choice) ตามความสนใจและศักยภาพของตนเอง	✓	
16. ครูจัดกิจกรรม Joyful Hackathon ที่สร้างบรรยากาศแห่ง ความสุข ความร่วมมือ และนวัตกรรม	✓	
17. ครูประเมินผลแบบองค์รวมที่สะท้อนการเติบโตและการเห็น คุณค่าในตนเองของผู้เรียน	✓	
KPI 2.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก		
18. ครูใช้พื้นที่เรียนรู้เฉพาะทาง (Maker Space, Collaboration Space, E-Reader Zone) ในการจัดการเรียนรู้	✓	
19. ครูมีส่วนร่วมออกแบบและดูแลรักษาพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกับ ผู้เรียน	✓	
20. ครูใช้ทรัพยากรดิจิทัล (Wi-Fi Mesh, E-Reader) ในการ เรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ	✓	

ตาราง 122 (ต่อ)

รายการ	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย
21. ครูสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่สะอาด สบาย และสร้างแรงบันดาลใจอยู่เสมอ	✓	
KPI 2.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้		
22. ครูใช้ LMS จัดการเรียนรู้และสนับสนุน Anywhere-Anytime Learning ของผู้เรียน	✓	
23. ครูใช้ Learning Analytics ติดตามพัฒนาการผู้เรียนและปรับการสอนตามข้อมูลจริง	✓	
24. ครูบูรณาการ AR Library เข้ากับการสอนเพื่อลดอุปสรรคการเข้าถึงเนื้อหา	✓	
25. ครูใช้ Digital Gratitude Wall สร้างบรรยากาศเชิงบวกและความผูกพันในชุมชนการเรียนรู้	✓	
KRA3 ผู้บริหาร		
KPI 3.1 ด้านภาคีเครือข่าย		
1. ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายผ่าน MOU และกำกับให้ดำเนินกิจกรรมได้จริงอย่างต่อเนื่อง	✓	
2. ผู้บริหารจัดระบบ PLC-Lesson Study และสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	✓	
3. ผู้บริหารสร้างความรู้สึกร่วมกันระหว่างบ้านชุมชนและโรงเรียนด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม	✓	
4. ผู้บริหารจัดกิจกรรม Family-School SEL Day และ Community Hub ที่เชื่อมโรงเรียนกับชุมชนอย่างมีความหมาย	✓	
5. ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวกและเปิดช่องทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	✓	

ตาราง 122 (ต่อ)

รายการ	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย
KPI 3. 2 ด้านการบริหารจัดการ		
6. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการ ส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงบวก	✓	
7. ผู้บริหารใช้ Data Review และกระดาน PDCA ในการ ปรับปรุงการบริหารตามหลักฐานเชิงประจักษ์	✓	
8. ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวกและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Open Door)	✓	
9. ผู้บริหารเคารพศักดิ์ศรี เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน และสร้าง วัฒนธรรมการชื่นชมในองค์กร	✓	
10. ผู้บริหารมุ่งพัฒนาศักยภาพครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการ ส่งเสริมระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงบวก	✓	
11. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศ Morning Huddle ที่เสริมสร้าง ทัศนคติบวกและความคล่องตัวในการทำงาน	✓	
KPI 3. 3 ด้านกระบวนการเรียนรู้		
12. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลากหลายรูปแบบ	✓	
13. ผู้บริหารจัดสรรเวลาและทรัพยากรให้ครูออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและหลากหลายได้จริง	✓	
14. ผู้บริหารสนับสนุนระบบและเครื่องมือสะท้อนผลการเรียนรู้ (E-Portfolio, Storytelling Circle) อย่างต่อเนื่อง	✓	
15. ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรม Growth Mindset และ Systems Thinking ในทุกระดับของโรงเรียน	✓	
16. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ครูกล้าทดลองรูปแบบการสอน ใหม่ โดยมองความผิดพลาดเป็นโอกาสเรียนรู้	✓	

ตาราง 122 (ต่อ)

รายการ	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย
KPI 3.4 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม		
17. ผู้บริหารออกแบบโครงสร้างเวลาและสาระการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นสูง รองรับ Micro-content และ Project Choice	✓	
18. ผู้บริหารสนับสนุนการสร้าง Work-Based Learning Map เชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการท้องถิ่น	✓	
19. ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและเวลาสำหรับกิจกรรม Joyful Hackathon	✓	
20. ผู้บริหารมุ่งเน้นการประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะและการเห็นคุณค่าของผู้เรียน ไม่ใช่เพียงคะแนนสอบ	✓	
KPI 3.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก		
21. ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณอย่างยืดหยุ่นตามตัวชี้วัด (KPI-Driven Flexible Budgeting) และโปร่งใส	✓	
22. ผู้บริหารพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว (Eco-Flexible Infrastructure) ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	✓	
23. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบพื้นที่ผ่านเวิร์กช็อป Design-a-Happy-Space	✓	
24. ผู้บริหารดูแลความปลอดภัยและสุขภาวะทางกายภาพของผู้เรียนและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	✓	
25. ผู้บริหารดูแลความปลอดภัยและสุขภาวะทางกายภาพของผู้เรียนและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	✓	

ตาราง 122 (ต่อ)

รายการ	เป็นไปตาม เป้าหมาย	ไม่เป็นไปตาม เป้าหมาย
KPI 3.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้		
26. ผู้บริหารพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (LMS, Wi-Fi Mesh) ที่รองรับ Anywhere-Anytime Learning	✓	
27. ผู้บริหารกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีที่สมดุลระหว่างการเรียนรู้กับสุขภาวะทางจิตใจ	✓	
28. ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนา AR Library และ Digital Gratitude Wall เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงบวก	✓	
29. ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพครูในการใช้ Learning Analytics และเทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	✓	

จากตาราง 122 แสดงผลสรุปการประเมินตามเป้าหมายของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลชนแดน พบว่า การประเมินตามเป้าหมายของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนอนุบาลชนแดนเป็นไปตามเป้าหมายทุกตัวชี้วัด

5. ผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap)

ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันนำผลที่ได้จากการทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act) ที่นำไปสู่การปฏิบัติแล้ว มาวิเคราะห์และใส่ค่าน้ำหนัก โดยพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ดำเนินการสำเร็จแล้วกับสิ่งที่ยังไม่สำเร็จ (Gap) แยกตามกลุ่มเป้าหมาย (KRA) ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักเรียน (KRA1) กลุ่มครู (KRA2) และกลุ่มผู้บริหาร (KRA3) เพื่อนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนต่อไป ดังแสดงในตาราง 123

ตาราง 123 แสดงผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap)

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในโครงการ/ กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการพัฒนา
KRA1 นักเรียน	3	KPI 1.1.1 นักเรียนเข้าร่วมการเรียนรู้	KPI 1.2.1 นักเรียนเลือกโครงการตาม	ส่งเสริมให้นักเรียนได้เลือกโครงการ
KPI 1.1 ด้านกระบวนการเรียนรู้ KPI		หลากหลายรูปแบบและเลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเองได้	ความสนใจของตนเองและรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง	ตามความสนใจของตนเองอย่างต่อเนื่องและพัฒนาทักษะ Self-directed Learning ให้
1.1.1 นักเรียนเข้าร่วมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบและเลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเองได้		KPI 1.1.2 นักเรียนสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองได้และรับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์	KPI 1.2.2 นักเรียนรู้สึกว่าการเรียนมีความหมายและสามารถนำไปใช้ใน	เข้มแข็งยิ่งขึ้น ขยายความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชนท้องถิ่นเพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
KPI 1.1.2 นักเรียนสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองได้และรับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์		KPI 1.1.3 นักเรียนแสดงพฤติกรรม Growth Mindset เชื่อว่าตนเองพัฒนาได้ และกล้าเรียนรู้จากความผิดพลาด	KPI 1.2.3 นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่รู้และเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม	เรียนรู้ที่หลากหลายพัฒนาระบบ AR Library และ Digital Gratitude Wall ให้นักเรียนเข้าถึงและใช้งานได้อย่างสม่ำเสมอ
KPI 1.1.3 นักเรียนแสดงพฤติกรรม Growth Mindset เชื่อว่าตนเองพัฒนาได้ และกล้าเรียนรู้จากความผิดพลาด		KPI 1.1.4 นักเรียนรู้สึกสนุก มีความสุข และปลอดภัยทางจิตใจในการเรียนรู้	KPI 1.2.4 นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้กับสถานประกอบการและบริบทท้องถิ่นได้	รวมถึงปรับปรุงพื้นที่การเรียนรู้ให้ยืดหยุ่นและเอื้อต่อการเรียนรู้เชิงบวกมากขึ้น

ตาราง 123 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในโครงการ/ กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการพัฒนา
KPI 1.2 ด้านการออกแบบ หลักสูตรและกิจกรรม				
KPI 1.2.1 นักเรียนเลือก โครงการตามความสนใจของ ตนเองและรับผิดชอบการ เรียนรู้ด้วยตนเอง				
KPI 1.2.2 นักเรียนรู้สึกว่ สิ่งที่เรียนมีความหมายและ สามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง ได้				
KPI 1.2.3 นักเรียนมี แรงจูงใจใฝ่รู้และเห็นคุณค่า ในตนเองเพิ่มขึ้นจากการเข้า ร่วมกิจกรรม				
KPI 1.2.4 นักเรียนสามารถ เชื่อมโยงความรู้กับสถาน ประกอบการและบริบท ท้องถิ่นได้				
KPI 1.3 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก				
KPI 1.3.1 นักเรียนรู้สึก ปลอดภัยและสบายใจใน สภาพแวดล้อมของโรงเรียน				
KPI 1.3.2 นักเรียนใช้พื้นที่ เรียนรู้ที่หลากหลายและรู้สึก ได้รับแรงบันดาลใจจาก สภาพแวดล้อม				

ตาราง 123 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในโครงการ/ กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการพัฒนา
KPI 1.3.3 นักเรียนมีส่วนร่วมในการดูแลและรักษาพื้นที่การเรียนรู้ของโรงเรียน		KPI 1.3.3 นักเรียนมีส่วนร่วมในการดูแลและรักษาพื้นที่การเรียนรู้ของโรงเรียน		
KPI 1.4 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้		KPI 1.4.1 นักเรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล (AR Library) และเรียนรู้ต่อเนื่องได้ทั้งในและนอกห้องเรียน		
KPI 1.4.1 นักเรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล (AR Library) และเรียนรู้ต่อเนื่องได้ทั้งในและนอกห้องเรียน		KPI 1.4.2 นักเรียนใช้ Digital Gratitude Wall แสดงความขอบคุณและชื่นชมผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ		
KPI 1.4.2 นักเรียนใช้ Digital Gratitude Wall แสดงความขอบคุณและชื่นชมผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ		KPI 1.4.3 นักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างสมดุลและรู้สึกว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยเสริมสุขภาวะไม่ใช่นั่นโทษ		
KPI 1.4.3 นักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างสมดุลและรู้สึกว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยเสริมสุขภาวะไม่ใช่นั่นโทษ				

ตาราง 123 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในโครงการ/ กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการ พัฒนา
KRA2 ครู	4	KPI 2.1.1 ครูเข้าร่วม PLC- Lesson Study อย่าง สม่ำเสมอและนำแนวปฏิบัติ ที่ดีจากเครือข่ายไปปรับใช้ จริง	KPI 2.3.1 ครู ออกแบบการเรียนรู้ บูรณาการหลาย รูปแบบ (PBL, Collaborative, Personalized) ให้ เหมาะสมกับผู้เรียน	พัฒนาทักษะครู ในการออกแบบ การเรียนรู้เชิงรุก หลายรูปแบบ (PBL, Collaborative, Personalized)
KPI 2.1 ด้านภาคี เครือข่าย		KPI 2.1.2 ครูนำทรัพยากร และความเชี่ยวชาญจากภาคี มาเสริมสร้างการเรียนรู้ของ ผู้เรียนในชั้นเรียน	KPI 2.3.2 ครูจัด กิจกรรมสะท้อนผล การเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอและให้ ข้อเสนอแนะเชิง สร้างสรรค์	ให้ครอบคลุมครู ทุกกลุ่มสาระ อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูใช้ Reflective Journal สะท้อน ผลการ
KPI 2.1.1 ครูเข้าร่วม PLC-Lesson Study อย่างสม่ำเสมอและนำ แนวปฏิบัติที่ดีจาก เครือข่ายไปปรับใช้จริง		KPI 2.1.3 ครูสร้าง ความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	KPI 2.3.3 ครู ส่งเสริมให้ผู้เรียน ตั้งเป้าหมายการ เรียนรู้ของตนเอง และติดตาม	ปฏิบัติงานและ ร่วมสร้าง วัฒนธรรมการ ชื่นชมกันใน องค์กร พัฒนา
KPI 2.1.2 ครูนำ ทรัพยากรและความ เชี่ยวชาญจากภาคีมา เสริมสร้างการเรียนรู้ของ ผู้เรียนในชั้นเรียน		KPI 2.1.4 ครูแลกเปลี่ยน วิจัยชั้นเรียนและนวัตกรรม การสอนกับเครือข่ายครูอื่น อย่างต่อเนื่อง	KPI 2.3.4 ครูสร้าง บรรยากาศ ห้องเรียนที่ปลอดภัย ทางจิตใจ สนุก ท้า ทาย และเปี่ยมสุข	ทักษะการใช้ LMS และ Learning Analytics
KPI 2.1.3 ครูสร้าง ความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อ สนับสนุนการเรียนรู้ของ ผู้เรียน		KPI 2.2.1 ครูมีส่วนร่วมใน การกำหนดทิศทางและ วิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่าง แท้จริง		
KPI 2.1.4 ครูแลกเปลี่ยน วิจัยชั้นเรียนและ นวัตกรรมการสอนกับ เครือข่ายครูอื่นอย่าง ต่อเนื่อง				

ตาราง 123 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมายที่ ต้องการเปลี่ยนแปลง ในโครงการ/กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการพัฒนา
KPI 2.2 ด้านการ บริหารจัดการ		KPI 2.2.2 ครูใช้ Reflective Journal สะท้อนผลการ ปฏิบัติงานและพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง		เพื่อติดตาม พัฒนาการผู้เรียน ตามข้อมูลจริง และ ส่งเสริมให้ครู ออกแบบ Micro- content และ กิจกรรม Joyful Hackathon ที่ เชื่อมโยงกับบริบท ชุมชนได้อย่างมี ความหมายผลักดัน Work-Based Learning Map ให้ สมบูรณ์และนำไปใช้ ได้จริงในทุกกลุ่ม สาระ สร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับ สถานประกอบการ ท้องถิ่นให้เป็น รูปธรรมผ่าน MOU และกิจกรรม Family-School SEL Day และ Community Hub
KPI 2.2.1 ครูมีส่วน ร่วมในการกำหนด ทิศทางและวิสัยทัศน์ ของโรงเรียนอย่าง แท้จริง		KPI 2.2.3 ครูร่วมสร้าง วัฒนธรรมการชื่นชมและ สนับสนุนซึ่งกันและกัน ในองค์กร		
KPI 2.2.2 ครูใช้ Reflective Journal สะท้อนผลการ ปฏิบัติงานและพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง		KPI 2.2.4 ครูรู้สึกมี คุณค่า มีส่วนร่วม และมี ความสุขในการทำงาน ภายใต้วัฒนธรรมองค์กร เชิงบวก		
KPI 2.2.3 ครูร่วมสร้าง วัฒนธรรมการชื่นชม และสนับสนุนซึ่งกันและ กันในองค์กร				
KPI 2.2.4 ครูรู้สึกมี คุณค่า มีส่วนร่วม และมี ความสุขในการทำงาน ภายใต้วัฒนธรรมองค์กร เชิงบวก				

ตาราง 123 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในโครงการ/ กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการ พัฒนา
KPI 2.3 ด้าน กระบวนการเรียนรู้ KPI 2.3.1 ครูออกแบบ การเรียนรู้บูรณาการหลาย รูปแบบ (PBL, Collaborative, , Personalized) ให้เหมาะ กับผู้เรียน KPI 2.3.2 ครูจัดกิจกรรม สะท้อนผลการเรียนรู้อย่าง สม่ำเสมอและให้ ข้อเสนอแนะเชิง สร้างสรรค์ KPI 2.3.3 ครูส่งเสริมให้ ผู้เรียนตั้งเป้าหมายการ เรียนรู้ของตนเองและ ติดตามความก้าวหน้าKPI 2.3.4 ครูสร้างบรรยากาศ ห้องเรียนที่ปลอดภัยทาง จิตใจ สนุก ทำทาย และ เปี่ยมสุข KPI 2.3.5 ครูเชื่อมโยง การเรียนรู้กับชุมชนผ่าน กิจกรรม Service Learning อย่างมี ความหมาย			KPI 2.3.5 ครู เชื่อมโยงการเรียนรู้ กับชุมชนผ่าน กิจกรรม Service Learning อย่างมี ความหมาย	

ตาราง 123 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในโครงการ/ กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการ พัฒนา
KPI 2.4 ด้านการ ออกแบบหลักสูตรและ กิจกรรม		KPI 2.4.1 ครูออกแบบ Micro-content ที่ยืดหยุ่น และเชื่อมโยงกับ		
KPI 2.4.1 ครูออกแบบ Micro-content ที่ ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับ ประสบการณ์จริงในชุมชน		KPI 2.4.2 ครูเปิดโอกาสให้ ผู้เรียนเลือกโครงงาน (Project Choice) ตาม ความสนใจและศักยภาพ ของตนเอง		
KPI 2.4.2 ครูเปิดโอกาส ให้ผู้เรียนเลือกโครงงาน (Project Choice) ตาม ความสนใจและศักยภาพ ของตนเอง		KPI 2.4.3 ครูจัดกิจกรรม Joyful Hackathon ที่สร้าง บรรยากาศแห่งความสุข ความร่วมมือ และนวัตกรรม		
KPI 2.4.3 ครูจัดกิจกรรม Joyful Hackathon ที่ สร้างบรรยากาศแห่ง ความสุข ความร่วมมือ และนวัตกรรม		KPI 2.4.4 ครูประเมินผล แบบองค์รวมที่สะท้อนการ เติบโตและการเห็นคุณค่าใน ตนเองของผู้เรียน		
KPI 2.4.4 ครูประเมินผล แบบองค์รวมที่สะท้อนการ เติบโตและการเห็นคุณค่า ในตนเองของผู้เรียน				

ตาราง 123 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในโครงการ/ กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการ พัฒนา
KPI 2.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก		KPI 2.5.1 ครูใช้พื้นที่เรียนรู้ เฉพาะทาง (Maker Space, Collaboration Space, E- Reader Zone) ในการ จัดการเรียนรู้		
KPI 2.5.1 ครูใช้พื้นที่ เรียนรู้เฉพาะทาง (Maker Space, Collaboration Space, E-Reader Zone) ในการจัดการ เรียนรู้		KPI 2.5.2 ครูมีส่วนร่วม ออกแบบและดูแลรักษา พื้นที่การเรียนรู้ร่วมกับ ผู้เรียน		
KPI 2.5.2 ครูมีส่วนร่วม ออกแบบและดูแลรักษา พื้นที่การเรียนรู้ร่วมกับ ผู้เรียน		KPI 2.5.3 ครูใช้ทรัพยากร ดิจิทัล (Wi-Fi Mesh, E- Reader) ในการเรียนการ สอนได้อย่างเต็มศักยภาพ		
KPI 2.5.3 ครูใช้ ทรัพยากรดิจิทัล (Wi-Fi Mesh, E-Reader) ในการ เรียนการสอนได้อย่างเต็ม ศักยภาพ		KPI 2.5.4 ครูสร้าง บรรยากาศห้องเรียนที่ สะอาด สบาย และสร้างแรง บันดาลใจอยู่เสมอ		
KPI 2.5.4 ครูสร้าง บรรยากาศห้องเรียนที่ สะอาด สบาย และสร้าง แรงบันดาลใจอยู่เสมอ				
KPI 2.6 ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้		KPI 2.6.1 ครูใช้ LMS จัดการเรียนรู้และสนับสนุน Anywhere-Anytime Learning ของผู้เรียน		
KPI 2.6.1 ครูใช้ LMS จัดการเรียนรู้และ สนับสนุน Anywhere- Anytime Learning ของ ผู้เรียน		KPI 2.6.2 ครูใช้ Learning Analytics ติดตาม พัฒนาการเรียนรู้และปรับ การสอนตามข้อมูลจริง		

ตาราง 123 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในโครงการ/ กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการ พัฒนา
KPI 2.6.2 ครูใช้ Learning Analytics ติดตามพัฒนาการผู้เรียน และปรับการสอนตาม ข้อมูลจริง		KPI 2.6.3 ครูบูรณาการ AR Library เข้ากับการสอนเพื่อ ลดอุปสรรคการเข้าถึงเนื้อหา		
KPI 2.6.3 ครูบูรณาการ AR Library เข้ากับการ สอนเพื่อลดอุปสรรคการ เข้าถึงเนื้อหา		KPI 2.6.4 ครูใช้ Digital Gratitude Wall สร้าง บรรยากาศเชิงบวกและความ ผูกพันในชุมชนการเรียนรู้		
KPI 2.6.4 ครูใช้ Digital Gratitude Wall สร้าง บรรยากาศเชิงบวกและ ความผูกพันในชุมชนการ เรียนรู้				
KRA3 ผู้บริหาร สถานศึกษา	4	KPI 3.1.1 ผู้บริหารสร้าง ความร่วมมือกับภาคี		
KPI 3.1 ด้านภาคี เครือข่าย		เครือข่ายผ่าน MOU และ กำกับให้ดำเนินกิจกรรมได้ จริงอย่างต่อเนื่อง		
KPI 3.1.1 ผู้บริหารสร้าง ความร่วมมือกับภาคี เครือข่ายผ่าน MOU และ กำกับให้ดำเนินกิจกรรมได้ จริงอย่างต่อเนื่อง		KPI 3.1.2 ผู้บริหารจัดระบบ PLC-Lesson Study และ สร้างวัฒนธรรม การทำงานร่วมกันผ่านชุมชน แห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ		

ตาราง 123 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในโครงการ/ กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการ พัฒนา
KPI 3.2 ด้านการบริหาร จัดการ		KPI 3.2.1 ผู้บริหารกำหนด วิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ ชัดเจนในการส่งเสริมระบบ นิเวศการเรียนรู้เชิงบวก		
KPI 3.2.1 ผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์และ เป้าหมายที่ชัดเจนในการ ส่งเสริมระบบนิเวศการ เรียนรู้เชิงบวก		KPI 3.2.2 ผู้บริหารใช้ Data Review และกระดาน PDCA ในการปรับปรุงการ บริหารตามหลักฐานเชิง ประจักษ์		
KPI 3.2.2 ผู้บริหารใช้ Data Review และ กระดาน PDCA ในการ ปรับปรุงการบริหารตาม หลักฐานเชิงประจักษ์)		KPI 3.2.3 ผู้บริหารสื่อสาร เชิงบวกและเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ (Open Door)		
KPI 3.2.3 ผู้บริหารสื่อสาร เชิงบวกและเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ (Open Door		KPI 3.2.4 ผู้บริหารเคารพ ศักดิ์ศรี เห็นคุณค่าซึ่งกันและ กัน และสร้างวัฒนธรรมการ ชื่นชมในองค์กร		
KPI 3.2.4 ผู้บริหารเคารพ ศักดิ์ศรี เห็นคุณค่าซึ่งกัน และกัน และสร้าง วัฒนธรรมการชื่นชมใน องค์กร		KPI 3.2.5 ผู้บริหารมุ่ง พัฒนาศักยภาพครูและผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริม ระบบนิเวศการเรียนรู้เชิง บวก		
KPI 3.2.5 ผู้บริหารมุ่ง พัฒนาศักยภาพครูและผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องในการ ส่งเสริมระบบนิเวศการ เรียนรู้เชิงบวก				

ตาราง 123 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในโครงการ/ กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการพัฒนา
KPI 3.2.6 ผู้บริหารสร้าง บรรยากาศ Morning Huddle ที่เสริมสร้าง ทัศนคติบวกและความ คล่องตัวในการทำงาน		KPI 3.2.6 ผู้บริหารสร้าง บรรยากาศ Morning Huddle ที่เสริมสร้าง ทัศนคติบวกและความ คล่องตัวในการทำงาน		
KPI 3.3 ด้าน กระบวนการเรียนรู้		KPI 3.3.1 ผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์และ เป้าหมายที่ชัดเจนในการ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกหลากหลายรูปแบบ		
KPI 3.3.1 ผู้บริหาร กำหนดวิสัยทัศน์และ เป้าหมายที่ชัดเจนในการ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เชิงรุกหลากหลายรูปแบบ		KPI 3.3.2 ผู้บริหารจัดสรร เวลาและทรัพยากรให้ครู ออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ที่ยืดหยุ่นและหลากหลายได้ จริง		
KPI 3.3.2 ผู้บริหาร จัดสรรเวลาและทรัพยากร ให้ครูออกแบบ กระบวนการเรียนรู้ที่ ยืดหยุ่นและหลากหลายได้ จริง		KPI 3.3.3 ผู้บริหาร สนับสนุนระบบและ เครื่องมือสะท้อนผลการ เรียนรู้ (E-Portfolio, Storytelling Circle)		
KPI 3.3.3 ผู้บริหาร สนับสนุนระบบและเครื่องมือ สะท้อนผลการเรียนรู้ (E- Portfolio, Storytelling Circle) อย่างต่อเนื่อง		KPI 3.3.4 ผู้บริหาร ส่งเสริมวัฒนธรรม Growth Mindset และ Systems Thinking ใน ทุกระดับของโรงเรียน		
KPI 3.3.4 ผู้บริหาร ส่งเสริมวัฒนธรรม Growth Mindset และ Systems Thinking ในทุก ระดับของโรงเรียน				

ตาราง 123 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในโครงการ/ กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการพัฒนา
KPI 3.3.5 ผู้บริหารสร้าง บรรยากาศที่ครูกล้า ทดลองรูปแบบการสอน ใหม่ โดยมองความ ผิดพลาดเป็นโอกาสเรียนรู้		KPI 3.3.5 ผู้บริหารสร้าง บรรยากาศที่ครูกล้าทดลอง รูปแบบการสอนใหม่ โดย มองความผิดพลาดเป็น โอกาสเรียนรู้		
KPI 3.4 ด้านการ ออกแบบหลักสูตรและ กิจกรรม		KPI 3.4.1 ผู้บริหาร ออกแบบโครงสร้างเวลาและ สาระการเรียนรู้ให้มีความ ยืดหยุ่นสูง รองรับ Micro- content และ Project Choice		
KPI 3.4.1 ผู้บริหาร ออกแบบโครงสร้างเวลา และสาระการเรียนรู้ให้ มีความยืดหยุ่นสูง รองรับ Micro-content และ Project Choice		KPI 3.4.2 ผู้บริหาร สนับสนุนการสร้าง Work- Based Learning Map เชื่อมโยงหลักสูตรกับสถาน ประกอบการท้องถิ่น		
KPI 3.4.2 ผู้บริหาร สนับสนุนการสร้าง Work- Based Learning Map เชื่อมโยงหลักสูตรกับ สถานประกอบการท้องถิ่น		KPI 3.4.3 ผู้บริหารจัดสรร ทรัพยากรและเวลาสำหรับ กิจกรรม Joyful Hackathon		
KPI 3.4.3 ผู้บริหาร จัดสรรทรัพยากรและเวลา สำหรับกิจกรรม Joyful Hackathon KPI		KPI 3.4.4 ผู้บริหารมุ่งเน้น การประเมินผลที่สะท้อน สมรรถนะและการเห็น คุณค่าของผู้เรียน ไม่ใช่ เพียงคะแนนสอบ		
3.4.4 ผู้บริหารมุ่งเน้น การประเมินผลที่สะท้อน สมรรถนะและการเห็น คุณค่าของผู้เรียน ไม่ใช่ เพียงคะแนนสอบ				

ตาราง 123 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในโครงการ/ กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการพัฒนา
KPI 3.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก		KPI 3.5.1 ผู้บริหารจัดการ งบประมาณอย่างยืดหยุ่น ตามตัวชี้วัด (KPI Driven Flexible Budgeting) และ โปร่งใส		
KPI 3.5.1 ผู้บริหาร จัดสรรงบประมาณอย่าง ยืดหยุ่นตามตัวชี้วัด (KPI- Driven Flexible Budgeting) และโปร่งใส		KPI 3.5.2 ผู้บริหารพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานสีเขียว (Eco-Flexible Infrastructure) ที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม		
KPI 3.5.2 ผู้บริหาร พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสี เขียว (Eco-Flexible Infrastructure) ที่เป็น มิตรกับสิ่งแวดล้อม		KPI 3.5.4 ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ครูและนักเรียนมี ส่วนร่วมออกแบบพื้นที่ผ่าน เวิร์กช็อป Design-a- Happy-Space		
KPI 3.5.3 ผู้บริหาร ปรับเปลี่ยนพื้นที่การ เรียนรู้ให้ยืดหยุ่น รองรับ กิจกรรมที่หลากหลาย รูปแบบ		KPI 3.5.5 ผู้บริหารดูแล ความปลอดภัยและสุขภาวะ ทางกายภาพของผู้เรียนและ บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ		
KPI 3.5.4 ผู้บริหารเปิด โอกาสให้ครูและนักเรียนมี ส่วนร่วมออกแบบพื้นที่ ผ่านเวิร์กช็อป Design-a- Happy-Space				
KPI 3.5.5 ผู้บริหารดูแล ความปลอดภัยและสุข ภาวะทางกายภาพของ ผู้เรียนและบุคลากรอย่าง สม่ำเสมอ				

ตาราง 123 (ต่อ)

กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการ เปลี่ยนแปลงในโครงการ/ กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการพัฒนา
KPI 3.6 ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ KPI 3.6.1 ผู้บริหารพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (LMS, Wi-Fi Mesh) ที่ รองรับ Anywhere- Anytime Learning KPI 3.6.2 ผู้บริหารกำหนด นโยบายการใช้เทคโนโลยีที่ สมดุลระหว่างการเรียนรู้กับ สุขภาวะทางจิตใจ KPI 3.6.3 ผู้บริหาร สนับสนุนการพัฒนา AR Library และ Digital Gratitude Wall เพื่อสร้าง ชุมชนการเรียนรู้เชิงบวก KPI 3.6.4 ผู้บริหารพัฒนา ศักยภาพครูในการใช้ Learning Analytics และ เทคโนโลยีการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง		KPI 3.6.1 ผู้บริหารพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (LMS, Wi-Fi Mesh) ที่ รองรับ Anywhere- Anytime Learning KPI 3.6.2 ผู้บริหาร กำหนดนโยบายการใช้ เทคโนโลยีที่สมดุลระหว่าง การเรียนรู้กับสุขภาวะทาง จิตใจ KPI 3.6.3 ผู้บริหาร สนับสนุนการพัฒนา AR Library และ Digital Gratitude Wall เพื่อสร้าง ชุมชนการเรียนรู้เชิงบวก KPI 3.6.4 ผู้บริหารพัฒนา ศักยภาพครูในการใช้ Learning Analytics และ เทคโนโลยีการศึกษาอย่าง ต่อเนื่อง		

จากตาราง 123 แสดงผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มเป้าหมายมีคะแนนอยู่ในระดับปานกลางถึงดี (3–4/5) โดย ช่องว่างหลักที่ต้องเร่งพัฒนาร่วมกัน คือ การออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่น การเชื่อมโยงกับชุมชนและสถานประกอบการ และการพัฒนาทักษะการสอนเชิงรุกของครูอย่างเป็นระบบ

6. ผลการปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป

ผู้บริหารและครูโรงเรียนอนุบาลชนแดนได้นำวิสัยทัศน์ (Vision) และผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ตัวชี้วัด (KPI) ทั้งหมดมาวิเคราะห์และร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงาน และปรับวิสัยทัศน์ (Share Vision) เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงานปีต่อไป พบว่าควรปรับวิสัยทัศน์โดยเพิ่มความมีความสุขจากภายในและการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เนื่องจากพบว่าความสุขที่เกิดขึ้นในปีปัจจุบันยังเป็นผลจากสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นหลัก และระบบนิเวศการเรียนรู้ยังต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เอื้อต่อความสุขของทุกคนอย่างแท้จริง ทีม PLC จึงเห็นว่าการมุ่งเน้นให้นักเรียน ครู และผู้บริหารเกิดความตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเองและผู้อื่น มีแรงจูงใจจากภายใน และเกิดความร่วมมือและความไว้วางใจกันในองค์กร ควบคู่กับการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เข้มแข็ง จะเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขได้อย่างมีพลังและต่อเนื่อง โดยได้ปรับวิสัยทัศน์สำหรับปีการศึกษา 2569 ดังนี้

"ภายในปีการศึกษา 2569 โรงเรียนอนุบาลชนแดน มุ่งพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เข้มแข็งเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยส่งเสริมให้นักเรียนมีมิตรภาพที่ดี มีความสุขที่แท้จริงจากภายใน ตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น เรียนรู้อย่างมีความหมายและเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ครุมีสุขภาวะที่ดี มีแรงบันดาลใจในการสอน และพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการ PLC ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ขับเคลื่อนนโยบายและสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อความสุขของทุกคนในโรงเรียน"

7. ผลการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ)

เป็นการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน ครูจำนวน 4 คน และนักเรียนจำนวน 6 คน คน โรงเรียนอนุบาลชนแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 เพื่อพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดนำเสนอในตาราง 124-127 ดังนี้

ตาราง 124 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตร และกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ภาคีเครือข่าย				
1.1 โรงเรียนมีบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรชุมชน		4.25	0.50	มาก
1.2 มีการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC–Lesson Study) อย่างสม่ำเสมอ		4.50	0.58	มาก
1.3 ครู ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและวิจัยชั้นเรียน		4.00	0.82	มาก
1.4 มีกิจกรรม Family–School SEL Day หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและครอบครัว		4.50	0.58	มาก
1.5 มีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง		4.50	0.58	มาก
1.6 ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมของโรงเรียน		4.00	0.82	มาก
รวม		4.29	0.16	มาก
2. การบริหารจัดการ				
2.1 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกับบุคลากรผ่านกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม		4.00	0.82	มาก
2.2 มีคณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการพัฒนาโรงเรียนที่ทำงานอย่างเป็นรูปธรรม		4.50	0.58	มาก
2.3 มีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data Review) และวงจร PDCA ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง		4.25	0.50	มาก

ตาราง 124 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2.4 มีพื้นที่รับฟังความคิดเห็น (Open Door) และบุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการแสดงออก		4.00	0.82	มาก
2.5 บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี รู้สึกมีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน		4.00	0.82	มาก
2.6 โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขการเรียนรู้ และการเติบโตร่วมกัน		4.50	0.58	มาก
รวม		4.21	0.48	มาก
3. กระบวนการเรียนรู้				
3.1 โรงเรียนมีการบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย (เช่น PBL, Collaborative Learning, Personalized Learning)		3.75	0.50	มาก
3.2 ครูผู้สอนนำกระบวนการโค้ชซึ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน		3.50	0.58	ปานกลาง
3.3 มีกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle)		3.75	0.96	มาก
3.4 โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนมี Growth Mindset และ Systems Thinking ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้		3.50	0.58	ปานกลาง
3.5 มีกิจกรรม Service Learning ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการรับใช้ชุมชน		3.25	0.96	ปานกลาง
3.6 บรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความสุข ทำท่าย และส่งเสริมความสุขของผู้เรียน		3.50	1.29	ปานกลาง
รวม		3.54	0.60	มาก

ตาราง 124 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม				
4.1 หลักสูตรมีความยืดหยุ่น แบ่งเป็นหน่วยย่อย (Micro-content) ที่เชื่อมโยงชีวิตจริง		3.25	0.50	ปานกลาง
4.2 มีการเชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการ ท้องถิ่นผ่าน Work-Based Learning		3.75	0.96	มาก
4.3 ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกโครงการหรือกิจกรรม ตามความสนใจของตนเอง		3.75	0.50	มาก
4.4 มีกิจกรรมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น Hackathon หรือกิจกรรมปั้นนวัตกรรม		3.50	0.58	ปานกลาง
4.5 หลักสูตรสนับสนุนการเห็นคุณค่าในตนเองและส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน		3.25	0.50	ปานกลาง
4.6 กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการ และบริบทของชุมชนท้องถิ่น		3.75	0.50	มาก
รวม		3.54	0.28	มาก
5. ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก				
5.1 โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPI)		4.75	0.50	มากที่สุด
5.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนสะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้		4.75	0.50	มากที่สุด
5.3 มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น Wi-Fi ที่ครอบคลุมพื้นที่การเรียนรู้		4.75	0.50	มากที่สุด
5.4 มีพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น มุมอ่าน หนังสือ พื้นที่กิจกรรม พื้นที่พักผ่อน		4.75	0.50	มากที่สุด
5.5 ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้		5.00	0.82	มากที่สุด

ตาราง 124 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5.6 สภาพแวดล้อมสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริม ความสุขในการเรียนรู้		4.75	0.50	มากที่สุด
รวม		4.79	0.16	มากที่สุด
6. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้				
6.1 โรงเรียนมีระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่ใช้งานได้ จริงและครูใช้อย่างสม่ำเสมอ		4.75	0.50	มากที่สุด
6.2 มีการใช้ Learning Analytics เพื่อติดตามและ พัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		4.50	0.58	มาก
6.3 ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลได้ทุกที่ทุก เวลา (Anywhere-Anytime Learning)		4.75	0.50	มากที่สุด
6.4 มีการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) หรือสื่อ ดิจิทัลสร้างสรรค์ในการเรียนการสอน		4.75	0.50	มากที่สุด
6.5 เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหา และส่งเสริมความเท่าเทียม		4.50	0.58	มาก
6.6 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสุขภาวะและ ความสุขของผู้เรียน เช่น Digital Gratitude Wall		4.75	0.50	มากที่สุด
รวม		4.67	0.14	มากที่สุด
รวม		4.17	0.23	มาก

จากตาราง 124 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 3 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ
ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่
และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะปลายน้ำ) โดยรวมมีระดับ
ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ย
สูงสุดสามลำดับแรก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$, S.D.= 0.16) รองลงมา ได้แก่

ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D.= 0.14) และด้านภาคีเครือข่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D.= 0.16)

ตาราง 125 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูจำนวน 4 คน
เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้
ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก
และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ภาคีเครือข่าย				
1.1 โรงเรียนมีบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงาน ภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรชุมชน		3.75	0.50	มาก
1.2 มีการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC- Lesson Study) อย่างสม่ำเสมอ		3.75	0.50	มาก
1.3 ครู ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชนมีส่วนร่วมใน การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและวิจัยชั้นเรียน		3.50	0.58	ปานกลาง
1.4 มีกิจกรรม Family-School SEL Day หรือ กิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและ ครอบครัว		4.25	0.50	มาก
1.5 มีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่าง โรงเรียนและผู้ปกครอง		4.00	0.82	มาก
1.6 ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตร และกิจกรรมของโรงเรียน		4.00	0.82	มาก
รวม		3.88	0.37	มาก

ตาราง 125 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. การบริหารจัดการ				
2.1 ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกับบุคลากรผ่านกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม		3.50	0.58	ปานกลาง
2.2 มีคณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการพัฒนาโรงเรียนที่ทำงานอย่างเป็นรูปธรรม		3.75	0.50	มาก
2.3 มีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data Review) และวงจร PDCA ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง		4.00	0.82	ปานกลาง
2.4 มีพื้นที่รับฟังความคิดเห็น (Open Door) และบุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการแสดงออก		3.25	0.50	ปานกลาง
2.5 บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี รู้สึกมีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน		4.00	0.82	มาก
2.6 โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขการเรียนรู้ และการเติบโตร่วมกัน		4.00	0.82	มาก
รวม		3.75	0.48	มาก
3. กระบวนการเรียนรู้				
3.1 โรงเรียนมีการบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย (เช่น PBL, Collaborative Learning, Personalized Learning)		3.75	0.50	มาก
3.2 ครูผู้สอนนำกระบวนการโค้ชซึ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน		3.25	0.50	ปานกลาง
3.3 มีกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle)		4.00	0.82	มาก
3.4 โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนมี Growth Mindset และ Systems Thinking ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้		3.25	0.50	ปานกลาง

ตาราง 125 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3.5 มีกิจกรรม Service Learning ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการรับใช้ชุมชน		3.75	0.96	มาก
3.6 บรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความสนุก ท้าทาย และส่งเสริมความสุขของผู้เรียน		3.25	0.96	ปานกลาง
รวม		3.54	0.50	มาก
4. การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม				
4.1 หลักสูตรมีความยืดหยุ่น แบ่งเป็นหน่วยย่อย (Micro-content) ที่เชื่อมโยงชีวิตจริง		3.50	0.58	ปานกลาง
4.2 มีการเชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการ ท้องถิ่นผ่าน Work-Based Learning		4.00	0.82	มาก
4.3 ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกโครงการหรือกิจกรรม ตามความสนใจของตนเอง		3.50	0.58	ปานกลาง
4.4 มีกิจกรรมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น Hackathon หรือกิจกรรมปั้นนวัตกรรม		3.25	0.50	ปานกลาง
4.5 หลักสูตรสนับสนุนการเห็นคุณค่าในตนเองและส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน		3.75	0.50	มาก
4.6 กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการ และบริบทของชุมชนท้องถิ่น		3.25	0.50	ปานกลาง
รวม		3.54	0.28	มาก
5. ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก				
5.1 โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPI)		4.75	0.50	มากที่สุด
5.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนสะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้		4.75	0.50	มากที่สุด
5.3 มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น Wi-Fi ที่ครอบคลุมพื้นที่การเรียนรู้		4.75	0.50	มากที่สุด

ตาราง 125 (ต่อ)

รายการ	(n=4)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
5.4 มีพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น มุมอ่านหนังสือ พื้นที่กิจกรรม พื้นที่พักผ่อน		4.50	0.58	มาก
5.5 ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้		4.75	0.50	มากที่สุด
5.6 สภาพแวดล้อมสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้		4.75	0.50	มากที่สุด
รวม		4.71	0.21	มากที่สุด
6. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้				
6.1 โรงเรียนมีระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่ใช้งานได้จริงและครูใช้อย่างสม่ำเสมอ		4.75	0.50	มากที่สุด
6.2 มีการใช้ Learning Analytics เพื่อติดตามและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		4.75	0.50	มากที่สุด
6.3 ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning)		4.75	0.50	มากที่สุด
6.4 มีการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) หรือสื่อดิจิทัลสร้างสรรค์ในการเรียนการสอน		4.75	0.50	มากที่สุด
6.5 เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหาและส่งเสริมความเท่าเทียม		4.75	0.50	มากที่สุด
6.6 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสุขภาวะและความสุขของผู้เรียน เช่น Digital Gratitude Wall		4.50	0.58	มาก
รวม		4.71	0.08	มากที่สุด
รวม		4.02	0.19	มากที่สุด

จากตาราง 125 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของครูจำนวน 4 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้าน

เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะปลายน้ำ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.= 0.21) และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.= 0.08) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาคีเครือข่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.37) และด้านการบริหารจัดการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D.= 0.48)

ตาราง 126 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของนักเรียนจำนวน 6 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=6)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. กระบวนการเรียนรู้				
1.1 โรงเรียนมีการบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย (เช่น PBL, Collaborative Learning, Personalized Learning)		3.67	0.52	มาก
1.2 ครูผู้สอนนำกระบวนการโค้ชชิ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน		3.33	1.37	ปานกลาง
1.3 มีกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle)		4.00	0.63	มาก
1.4 โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนมี Growth Mindset และ Systems Thinking ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้		3.50	0.55	ปานกลาง
1.5 มีกิจกรรม Service Learning ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการรับใช้ชุมชน		3.33	0.52	ปานกลาง
1.6 บรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความสุข ท้าทาย และส่งเสริมความสุขของผู้เรียน		3.83	0.41	มาก
รวม		3.61	0.38	มาก

ตาราง 126 (ต่อ)

รายการ	(n=6)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม				
2.1 หลักสูตรมีความยืดหยุ่น แบ่งเป็นหน่วยย่อย (Micro-content) ที่เชื่อมโยงชีวิตจริง		3.33	0.52	ปานกลาง
2.2 มีการเชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการ ท้องถิ่นผ่าน Work-Based Learning		3.50	0.55	ปานกลาง
2.3 ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกโครงการหรือกิจกรรม ตามความสนใจของตนเอง		3.83	0.41	มาก
2.4 มีกิจกรรมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น Hackathon หรือกิจกรรมป็นนวัตกรรม		3.50	0.55	ปานกลาง
2.5 หลักสูตรสนับสนุนการเห็นคุณค่าในตนเองและส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน		3.17	0.41	ปานกลาง
2.6 กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการ และบริบทของชุมชนท้องถิ่น		3.83	0.41	มาก
รวม		3.53	0.25	มาก
3. ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก				
3.1 โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPI)		4.67	0.52	มากที่สุด
3.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนสะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้		4.67	0.52	มากที่สุด
3.3 มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น Wi-Fi ที่ครอบคลุมพื้นที่การเรียนรู้		4.50	0.55	มาก
3.4 มีพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น มุมอ่าน หนังสือ พื้นที่กิจกรรม พื้นที่พักผ่อน		4.67	0.52	มากที่สุด
3.5 ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้		4.50	0.55	มาก

ตาราง 126 (ต่อ)

รายการ	(n=6)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
3.6 สภาพแวดล้อมสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริม ความสุขในการเรียนรู้		4.83	0.41	มากที่สุด
รวม		4.64	0.44	มากที่สุด
4. เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้				
4.1 โรงเรียนมีระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่ใช้งานได้ จริงและครูใช้อย่างสม่ำเสมอ		4.83	0.41	มากที่สุด
4.2 มีการใช้ Learning Analytics เพื่อติดตามและ พัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน		4.67	0.52	มากที่สุด
4.3 ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลได้ทุกที่ ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning)		4.67	0.52	มากที่สุด
4.4 มีการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) หรือสื่อ ดิจิทัลสร้างสรรค์ในการเรียนการสอน		4.83	0.41	มากที่สุด
4.5 เทคโนโลยีที่ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึง เนื้อหาและส่งเสริมความเท่าเทียม		4.67	0.52	มากที่สุด
4.6 มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสุขภาวะและ ความสุขของผู้เรียน เช่น Digital Gratitude Wall		4.67	0.52	มากที่สุด
รวม		4.72	0.25	มากที่สุด
รวม		4.13	0.27	มาก

จากตาราง 126 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของนักเรียนจำนวน 6 คน เกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ (ระยะปลายน้ำ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.25) และรองลงมา ได้แก่ ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ

มากที่สุด ($\bar{X} = 4.64$, S.D.= 0.44) และด้านกระบวนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D.= 0.38)

ตาราง 127 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบนิเวศการ
เรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้าน
ภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบ
หลักสูตรและกิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้าน
เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะ
ปลายน้ำ)

องค์ประกอบ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		นักเรียน		สรุปผล		แปล ผลรวม
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. ภาคีเครือข่าย	4.29	0.16	3.88	0.37	-	-	4.08	0.28	มาก
2. การบริหารจัดการ	4.21	0.48	3.75	0.48	-	-	3.98	0.48	มาก
3. กระบวนการเรียนรู้	3.54	0.60	3.54	0.50	3.61	0.38	3.57	0.48	มาก
4. การออกแบบหลักสูตร และกิจกรรม	3.54	0.28	3.54	0.28	3.53	0.25	3.54	0.27	มาก
5. ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก	4.79	0.16	4.71	0.21	4.64	0.44	4.70	0.33	มากที่สุด
6. เทคโนโลยีสนับสนุน การเรียนรู้	4.67	0.14	4.71	0.08	4.72	0.25	4.70	0.19	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.17	0.23	4.02	0.19	4.13	0.27	4.11	0.24	มาก

จากตาราง 127 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในด้าน
ภาคีเครือข่าย ด้านการบริหารจัดการ ด้านกระบวนการเรียนรู้ ด้านการออกแบบหลักสูตรและ
กิจกรรม ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้
จากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะปลายน้ำ) โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก
องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ใน

ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D.= 0.19) และ ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D.= 0.33) รองลงมา ได้แก่ ด้านภาคีเครือข่าย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 0.28) และด้านการบริหารจัดการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.48)

8. ผลการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ)

เป็นการประเมินองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 5 คน ครูจำนวน 24 คน และนักเรียนจำนวน 235 คน โรงเรียนอนุบาลชนแดน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 เพื่อความเป็นองค์กรแห่งความสุข ทั้ง 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านบุคคล 2) มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และ 3) มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพ และอารมณ์-สังคม โดยมีรายละเอียดนำเสนอในตาราง 128-166 ดังนี้

ตาราง 128 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ)

มิติ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.90	0.49	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.66	0.40	มาก
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.53	0.27	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.03	0.31	มาก

จากตาราง 128 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการปลายน้ำ ผู้บริหารประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.27) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.49) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.40)

ตาราง 129 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีมิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างนักเรียน ครู ชุมชน		3.20	0.84	ปานกลาง
2. ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู และนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม		4.20	0.45	มาก
3. ผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักการยอมรับความ หลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา		3.60	1.14	มาก
4. ผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือ ให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ		4.40	0.55	มาก
5. ผู้บริหารมีระบบดูแลภาระงานและสุขภาวะครู		3.80	0.84	มาก
6. ผู้บริหารจัดงบประมาณและเวลาให้ครูพัฒนา วิชาชีพ		4.20	0.45	มาก
รวมเฉลี่ย		3.90	0.49	มาก

จากตาราง 129 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการปลาย
น้ำ ผู้บริหารประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$,
S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่
ผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ มีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.55) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริม
ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.45) และผู้บริหารจัดงบประมาณและเวลาให้ครูพัฒนาวิชาชีพ
มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.45) และผู้บริหารมีระบบ
ดูแลภาระงานและสุขภาวะครูมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$,
S.D.= 0.84)

ตาราง 130 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ
สอนและการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลดการพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว		4.20	0.84	มาก
2. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม PLC และทำงานเป็นทีมของครูให้เกิดจริง		4.00	1.00	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนในทุกระดับชั้น		4.00	0.71	มาก
4. ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนเสนอไอเดียและร่วมตัดสินใจในกิจกรรมโรงเรียน		3.00	0.71	ปานกลาง
5. ผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียนหลากหลายด้าน		3.60	0.55	มาก
6. ผู้บริหารจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรหลากหลายและมีงบประมาณพอ		3.80	0.84	มาก
7. ผู้บริหารจัดให้มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือบริการให้คำปรึกษา		3.00	1.00	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.66	0.40	มาก

จากตาราง 130 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการปลายน้ำ ผู้บริหารประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลดการพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.84) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม PLC และทำงานเป็นทีมของครูให้เกิดจริง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.00) และผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนในทุกระดับชั้น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.71)

และผู้บริหารจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรหลากหลายและมีงบประมาณ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.84)

ตาราง 131 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดการอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร		5.00	0.00	มากที่สุด
2. ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน		4.80	0.45	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ “องค์กรแห่งความสุข” ในแผนยุทธศาสตร์		4.20	1.10	มาก
4. ผู้บริหารมีนโยบายวินัยเชิงบวกถูกใช้แทนการลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย		4.60	0.89	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีระบบสุขาภิบาล อาหาร น้ำดื่ม ได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ		4.60	0.89	มากที่สุด
6. ผู้บริหารเปิดเวทีประชาธิปไตยให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองร่วมออกกฎโรงเรียน		4.00	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย		4.53	0.27	มากที่สุด

จากตาราง 131 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการปลายน้ำ ผู้บริหารประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดการอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) และผู้บริหารมีนโยบาย

วินัยเชิงบวกถูกใช้แทนการลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.89) และผู้บริหารมีระบบสุขภาพโภชนาการ น้ำดื่ม ได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.89)

ตาราง 132 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

มิติ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.94	0.30	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.85	0.60	มาก
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.15	0.36	มาก
รวมเฉลี่ย		3.98	0.28	มาก

จากตาราง 132 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการปลายน้ำ ครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.36) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.30) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.60)

ตาราง 133 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของครู
ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีมิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างนักเรียน ครู ชุมชน		4.29	0.69	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู และนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม		4.75	0.44	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักการยอมรับความ หลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา		3.71	0.91	มาก
4. ผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือ ให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ		4.25	1.07	มาก
5. ผู้บริหารมีระบบดูแลภาระงานและสุขภาพครู		3.04	1.23	ปานกลาง
6. ผู้บริหารจัดงบประมาณและเวลาให้ครูพัฒนา วิชาชีพ		3.58	1.32	มาก
รวมเฉลี่ย		3.94	0.30	มาก

จากตาราง 133 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการปลาย
น้ำ ครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D.= 0.44) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหาร
มีมิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียน ครู ชุมชน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุข
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.69) และผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือให้
ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$,
S.D.= 1.07)

ตาราง 134 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ
สอนและการเรียนรู้ ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลด การพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว		3.79	1.28	มาก
2. ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม PLC และทำงานเป็นทีม ของครูให้เกิดจริง		4.08	1.28	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนใน ทุกระดับชั้น		4.42	1.02	มาก
4. ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนเสนอไอเดียและร่วม ตัดสินใจในกิจกรรมโรงเรียน		3.75	1.33	มาก
5. ผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียน หลากหลายด้าน		3.83	1.31	มาก
6. ผู้บริหารจัดกิจกรรมนอกหลักสูตรหลากหลายและมี งบประมาณพอ		3.67	1.52	มาก
7. ผู้บริหารจัดให้นักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือ บริการให้คำปรึกษา		3.38	1.61	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.85	0.60	มาก

จากตาราง 134 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA
ผู้บริหาร) ในกระบวนการปลายน้ำ ครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุด
สามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนในทุก
ระดับชั้น พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D.= 1.02) รองลงมา ได้แก่
ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม PLC และทำงานเป็นทีมของครูให้เกิดจริง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุข
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 1.28) และผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียน
หลากหลายด้าน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D.= 1.13)

ตาราง 135 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม
กายภาพและอารมณ์-สังคม ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดการอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร		4.79	0.41	มากที่สุด
2. ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้ นอกห้องเรียน		4.58	0.71	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ “องค์กรแห่งความสุข” ในแผน ยุทธศาสตร์		3.71	1.27	มาก
4. ผู้บริหารมีนโยบายวินัยเชิงบวกถูกใช้แทนการ ลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย		3.50	1.29	ปานกลาง
5. ผู้บริหารมีระบบสุขาภิบาล อาหาร น้ำดื่ม ได้รับการ ตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ		4.50	0.98	มาก
6. ผู้บริหารเปิดเวทีประชาธิปไตยให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองร่วมออกกฎโรงเรียน		3.79	1.06	มาก
รวมเฉลี่ย		4.15	0.36	มาก

จากตาราง 135 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม
(KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการปลายน้ำ ของครูประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ
ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารจัดการอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับ
การดูแลให้ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.79$, S.D.= 0.41) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้
นอกห้องเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D.= 0.71) และผู้บริหารมีระบบ
สุขาภิบาล อาหาร น้ำดื่ม ได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.98)

ตาราง 136 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน
ประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ)

มิติ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.98	0.74	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.55	0.99	มาก
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.15	0.65	มาก
รวมเฉลี่ย		3.89	0.64	มาก

จากตาราง 136 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการปลายน้ำ นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.65) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.74) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.99)

ตาราง 137 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ
นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีมิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือ ระหว่างนักเรียน ครู ชุมชน		4.02	1.23	มาก
2. ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครู และนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม		4.13	1.13	มาก
3. ผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักการยอมรับความ หลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา		3.90	1.24	มาก
4. ผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือ ให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ		3.89	1.12	มาก
รวมเฉลี่ย		3.98	0.74	มาก

จากตาราง 137 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการปลายน้ำ นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 1.13) รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีมิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียน ครู ชุมชน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 1.23) และผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษามีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 1.24)

ตาราง 138 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ
สอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลดการพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว		3.65	1.50	มาก
2. ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียน ในทุกระดับชั้น		3.62	1.49	มาก
3. ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนเสนอไอเดียและร่วม ตัดสินใจในกิจกรรมโรงเรียน		3.86	1.47	มาก
4. ผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียน หลากหลายด้าน		3.44	1.51	ปานกลาง
5 ผู้บริหารจัดให้มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือ บริการให้คำปรึกษา		3.20	1.56	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.55	0.99	มาก

จากตาราง 138 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA
ผู้บริหาร) ในกระบวนการปลายน้ำ นักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$, S.D.= 0.99) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุด
สามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนเสนอไอเดียและร่วมตัดสินใจ
ในกิจกรรมโรงเรียน พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 1.14) รองลงมา
ได้แก่ ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลดการพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D.= 1.50) และผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่
สนุกและดึงดูดผู้เรียนในทุกระดับชั้นมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$,
S.D.= 1.47)

ตาราง 139 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม
กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลาย
น้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ผู้บริหารจัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร		3.96	1.09	มาก
2. ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้ ห้องเรียน		4.09	1.22	มาก
3. ผู้บริหารมีระบบสุขาภิบาล อาหาร น้ำดื่ม ได้รับ การตรวจสอบตามมาตรฐานสม่ำเสมอ		4.25	1.06	มาก
4. ผู้บริหารเปิดเวทีประชาธิปไตยให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองร่วมออกกฎโรงเรียน		4.29	0.98	มาก
รวมเฉลี่ย		4.15	0.65	มาก

จากตาราง 139 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหาร โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม
(KRA ผู้บริหาร) ในกระบวนการปลายน้ำ ของนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ
ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดเวทีประชาธิปไตยให้ครู
นักเรียน ผู้ปกครองร่วมออกกฎโรงเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.98) รองลงมาผู้บริหารมีระบบสุขาภิบาล อาหาร น้ำดื่ม ได้รับการตรวจสอบตาม
มาตรฐานสม่ำเสมอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 1.06)
และผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้ห้องเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 1.22)

ตาราง 140 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จากผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง ครูประเมินผู้บริหาร
สถานศึกษา และนักเรียนประเมินผู้บริหารสถานศึกษา (ระยะปลายน้ำ)

มิติ	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		นักเรียน		สรุปผล		แปล ผลรวม
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. มิติด้านบุคคล	3.90	0.49	3.94	0.30	3.98	0.74	3.98	0.71	มาก
2. มิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้	3.66	0.40	3.85	0.60	3.55	0.99	3.58	0.96	มาก
3. มิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์- สังคม	4.53	0.27	4.15	0.36	4.15	0.65	4.16	0.63	มาก
รวมเฉลี่ย	4.03	0.31	3.98	0.28	3.89	0.64	3.90	0.61	มาก

จากตาราง 140 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ผู้บริหารสถานศึกษา) ใน
กระบวนการปลายน้ำ สรุปของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.63) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.71) และมิติด้านกระบวนการสอนและการ
เรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D.= 0.96)

ตาราง 141 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของครูประเมิน
ตนเอง (ระยะปลายน้ำ)

มิติ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		4.11	0.53	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		4.01	0.65	มาก
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.28	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย		4.14	0.35	มาก

จากตาราง 141 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ครู) ในกระบวนการปลายน้ำ ครูประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.50) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.53) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.65)

ตาราง 142 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของครู
ประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับ เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง		3.92	1.25	มาก
2. ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน		4.46	0.78	มาก
3. ครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม		4.54	0.78	มากที่สุด
4. ครูมีค่านิยมซื้อสัตย์ เคารพ ให้ความร่วมมือในการ ทำงาน		4.38	0.86	มาก
5. ครูมีภาระงานที่เหมาะสมและมีสุขภาวะที่ดี		3.67	1.20	มาก
6. ครูมีการพัฒนาวิชาชีพและแลกเปลี่ยนนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง		3.71	1.46	มาก
รวมเฉลี่ย		4.11	0.53	มาก

จากตาราง 142 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ครู) ในกระบวนการปลายน้ำ ครู
ประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D.= 0.53)
เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูยอมรับ
ความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.54$, S.D.= 0.78) รองลงมา ได้แก่ ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D.= 0.78) และครูมีค่านิยมซื้อสัตย์ เคารพ ให้ความ
ร่วมมือในการทำงาน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 0.86)

ตาราง 143 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ
สอนและการเรียนรู้ ของครูประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มีระบบประเมินผู้เรียนที่ช่วยให้ครูลดภาระงานเอกสารและเน้นการเรียนรู้จริง		3.83	1.52	มาก
2. ครูมีการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ		4.17	1.24	มาก
3. ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน		4.38	1.01	มาก
4. ครูมีโอกาสได้ทดลองวิธีสอนใหม่		4.38	1.01	มาก
5. ครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ		4.00	1.41	มาก
6. ครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย		3.79	1.59	มาก
7. ครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับแผนการสอน		3.96	1.30	มาก
8. ครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียน		3.83	1.43	มาก
9. ครูเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญหรือบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาวะจิต		3.79	1.47	มาก
รวมเฉลี่ย		4.01	0.65	มาก

จากตาราง 143 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA ครู) ในกระบวนการปลายน้ำ ครูประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D.= 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดครูมีโอกาสดำเนินการวิธีสอนใหม่ พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 1.01) และครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D.= 1.01) รองลงมา ได้แก่ ครูมีการ

ทำงานเป็นทีมระหว่างครูและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 1.24) และครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.41)

ตาราง 144 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของครูประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู		4.04	0.91	มาก
2. ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้		4.63	0.58	มากที่สุด
3. ครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ		4.21	0.83	มาก
4. ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน		4.25	0.85	มาก
รวมเฉลี่ย		4.28	0.50	มาก

จากตาราง 144 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA ครู) ในกระบวนการปลายน้ำ ครูประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D.= 0.58) รองลงมา ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D.= 0.85) และครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D.= 0.83)

ตาราง 145 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของผู้บริหาร
สถานศึกษาประเมินครู (ระยะปลายน้ำ)

มิติ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		4.17	1.05	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.69	0.60	มาก
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.60	0.63	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.15	0.74	มาก

จากตาราง 145 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ครู) ในกระบวนการปลายน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.63) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 1.05) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.63)

ตาราง 146 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ
ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับ เพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง		3.80	1.64	มาก
2. ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน		4.40	0.89	มาก
3. ครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม		3.80	1.30	มาก
4. ครูมีค่านิยมซื้อสัตย์ เคารพ ให้ความร่วมมือในการ ทำงาน		4.60	0.89	มากที่สุด
5. ครูมีภาระงานที่เหมาะสมและมีสุขภาวะที่ดี		4.20	1.30	มาก
6. ครูมีการพัฒนาวิชาชีพและแลกเปลี่ยน เรียนรู้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง		4.20	1.30	มาก
รวมเฉลี่ย		4.17	1.05	มาก

จากตาราง 146 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ครู) ในกระบวนการปลายน้ำ ผู้บริหาร
สถานศึกษาประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.=
1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูมี
ค่านิยมซื้อสัตย์ เคารพ ให้ความร่วมมือในการทำงาน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับ
มากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.89) รองลงมา ได้แก่ ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน มีระดับ
พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.89) และครูมีภาระงานที่เหมาะสม
และมีสุขภาวะที่ดี มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 1.30)
และครูมีการพัฒนาวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้นวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุข
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 1.30)

ตาราง 147 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ
สอนและการเรียนรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มีระบบประเมินผู้เรียนที่ช่วยให้ครูลดภาระงานเอกสารและเน้นการเรียนรู้จริง		3.80	1.10	มาก
2. ครูมีการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ		4.00	0.71	มาก
3. ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน		4.00	0.71	มาก
4. ครูมีโอกาสได้ทดลองวิธีสอนใหม่		3.60	1.52	มาก
5. ครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ		4.00	0.71	มาก
6. ครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย		3.40	1.34	ปานกลาง
7. ครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับแผนการสอน		3.80	1.10	มาก
8. ครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และ ความสนใจนักเรียน		3.40	0.89	ปานกลาง
9. ครูเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญหรือบริการให้คำปรึกษาด้าน สุขภาวะจิต		3.20	1.10	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.69	0.60	มาก

จากตาราง 147 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA ครู) ในกระบวนการปลายน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ครูมีการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.71) ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.71) และครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.71) รองลงมา ได้แก่ มีระบบประเมินผู้เรียนที่ช่วยให้ครูลดภาระงานเอกสารและเน้นการเรียนรู้จริง พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 1.10) และครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับแผนการสอน พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 1.10) และครูมีโอกาสได้ทดลองวิธีสอนใหม่ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 1.52)

ตาราง 148 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู		4.80	0.45	มากที่สุด
2. ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้		4.80	0.45	มากที่สุด
3. ครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ		4.40	0.89	มาก
4. ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน		4.40	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย		4.60	0.63	มากที่สุด

จากตาราง 148 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA ครู) ในกระบวนการปลายน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D.= 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) และครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) รองลงมา ได้แก่ ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.89) และครูมีการ

จัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับ ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.89)

ตาราง 149 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน ประเมินครู (ระยะปลายน้ำ)

มิติ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		3.90	0.94	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.69	0.75	มาก
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		3.94	0.44	มาก
รวมเฉลี่ย		3.84	0.57	มาก

จากตาราง 149 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ครู) ในกระบวนการกลางน้ำ นักเรียนประเมินครูโดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$ S.D.= 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.44) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.94) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.75)

ตาราง 150 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของนักเรียนประเมินครู (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับเพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง		4.03	1.18	มาก
2. ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน		3.88	1.38	มาก
3. ครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม		3.78	1.43	มาก
รวมเฉลี่ย		3.90	0.94	มาก

จากตาราง 150 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA ครู) ในกระบวนการปลายน้ำ นักเรียนประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.94) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับเพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D.= 1.18) รองลงมา ได้แก่ ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 1.38) และครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 1.43)

ตาราง 151 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินครู (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน		4.04	1.17	มาก
2. ครูมีโอกาสได้ทดลองวิธีสอนใหม่		3.66	1.44	มาก
3. ครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ		3.82	1.35	มาก
4. ครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย		3.67	1.46	มาก
5. ครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับแผนการสอน		3.31	1.55	ปานกลาง
6. ครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียน		3.63	1.45	มาก
รวมเฉลี่ย		3.69	0.75	มาก

จากตาราง 151 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA ครู) ในกระบวนการปลายน้ำ นักเรียนประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D.= 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 1.17) รองลงมา ได้แก่ ครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D.= 1.35) และครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D.= 1.46)

ตาราง 152 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินครู (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู		4.02	0.92	มาก
2. ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้		3.92	0.92	มาก
3. ครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ		3.89	1.00	มาก
4. ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน		3.63	1.45	มาก
รวมเฉลี่ย		3.94	0.44	มาก

จากตาราง 152 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA ครู) ในกระบวนการปลายน้ำ ของนักเรียนประเมินครู โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D.= 0.92) รองลงมา ได้แก่ ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.= 0.92) และ ครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 1.00)

ตาราง 153 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของครู
จากครูประเมินตนเอง ครูผู้บริหารสถานศึกษาประเมินครู และนักเรียนประเมินครู
(ระยะปลายน้ำ)

มิติ	ครู		ผู้บริหาร สถานศึกษา		นักเรียน		สรุปผล		แปล ผลรวม
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. มิติด้านบุคคล	4.11	0.53	4.17	1.05	3.90	0.94	3.92	0.91	มาก
2. มิติด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้	4.01	0.65	3.68	0.60	3.69	0.75	3.72	0.74	มาก
3. มิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์- สังคม	4.28	0.50	4.60	0.63	3.94	0.44	3.99	0.45	มาก
รวมเฉลี่ย	4.14	0.35	4.15	0.74	3.84	0.57	3.88	0.56	มาก

จากตาราง 153 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA ครู) ในกระบวนการปลายน้ำ สรุปของครู
โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.56) เมื่อพิจารณา
เป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพ
และอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D.= 0.45)
รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$,
S.D.= 0.91) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D.= 0.74)

ตาราง 154 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ของนักเรียน
ประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ)

มิติ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		4.10	1.00	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.78	0.60	มาก
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.22	0.46	มาก
รวมเฉลี่ย		3.96	0.50	มาก

จากตาราง 154 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการปลายน้ำ นักเรียนประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D.= 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติ ด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.46) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 1.00) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.60)

ตาราง 155 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ของ
นักเรียนประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อน ต่างห้อง/ต่างชั้น		3.69	1.35	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู		4.27	3.49	มาก
3. นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่าง ด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ		4.29	0.98	มาก
4. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น		4.15	1.04	มาก
รวมเฉลี่ย		4.10	1.00	มาก

จากตาราง 155 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA นักเรียน) ในกระบวนการปลายน้ำ นักเรียนประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 1.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.98) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D.= 3.49) และนักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 1.04)

ตาราง 156 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ
สอนและการเรียนรู้ ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับ เหมาะสม		4.11	0.95	มาก
2. นักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน		3.95	1.18	มาก
3. นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้		4.17	1.21	มาก
4. นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดง ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ		3.97	1.06	มาก
5. นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน		3.96	1.18	มาก
6. นักเรียนได้เลือกกิจกรรมนอกหลักสูตรตามความ สนใจ		3.56	1.52	มาก
7. นักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้		3.49	1.49	ปานกลาง
8. นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำ วันและอาชีพในอนาคต		3.63	1.42	มาก
9. นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการ ความเครียด		3.16	1.52	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.78	0.60	มาก

จากตาราง 156 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA
นักเรียน) ในกระบวนการปลายน้ำ นักเรียนประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสาม
ลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ พฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 1.21) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีปริมาณ
การบ้านและงานที่ได้รับเหมาะสม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$,

S.D.= 0.95) และนักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดงความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D.= 1.06)

ตาราง 157 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ของนักเรียนประเมินตนเอง (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=235)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน		4.09	1.23	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือ กลั่นแกล้ง		4.36	0.84	มาก
3. โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียวให้ เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน		4.37	0.85	มาก
4. โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการ ลงโทษรุนแรงกับนักเรียน		4.39	0.88	มาก
5. นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มี คุณภาพและเพียงพอ		4.50	0.67	มาก
6. นักเรียนมีสิทธิ์มีเสียงในการออกกฎหรือเสนอ ความคิดเห็นต่อโรงเรียน		3.63	1.56	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		4.22	0.46	มาก

จากตาราง 157 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA นักเรียน) ในกระบวนการปลายน้ำ นักเรียนประเมินตนเอง โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$, S.D.= 0.67) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.88) และ โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือ

มมุสึเียวให้เรียนรูู้และพักผ่อ่นสำหรบันักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D.= 0.85)

**ตาราง 158 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ผู้บริหาร
สถานศึกษาประเมินนักเรียน(ระยะปลายน้ำ)**

มิติ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		4.00	0.47	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.86	0.62	มาก
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.53	0.43	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย		4.13	0.40	มาก

จากตาราง 158 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการปลายน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.43) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.47) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D.= 0.62)

ตาราง 159 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ผู้บริหาร
สถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อน ต่างห้อง/ต่างชั้น		4.20	0.84	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู		3.80	1.10	มาก
3. นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่าง ด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ		4.40	0.55	มาก
4. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น		3.60	1.14	มาก
รวมเฉลี่ย		4.00	0.47	มาก

จากตาราง 159 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA นักเรียน) ในกระบวนการปลายน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.55) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D.= 0.84) และนักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 1.10)

ตาราง 160 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ
สอนและการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับเหมาะสม		3.60	1.95	มาก
2. นักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน		3.60	1.52	มาก
3. นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้		4.00	1.41	มาก
4. นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดงความคิด สร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ		4.00	1.00	มาก
5. นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน		4.40	0.55	มาก
6. นักเรียนได้เลือกกิจกรรมนอกหลักสูตรตามความ สนใจ		3.40	0.89	ปานกลาง
7. นักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้		4.00	1.41	มาก
8. นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำ วันและอาชีพในอนาคต		3.80	1.10	มาก
9. นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการ ความเครียด		4.00	1.00	มาก
รวมเฉลี่ย		3.87	0.62	มาก

จากตาราง 160 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/
ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA
นักเรียน) ในกระบวนการปลายน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/
ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D.= 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุด
สามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง
หรือเพื่อน พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.55) รองลงมา ได้แก่
นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.41) นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดงความคิดสร้างสรรค์ได้อย่าง
อิสระ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.00) และนักเรียนมี

ผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการความเครียด มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.00) และนักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการความเครียด มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 1.34) และนักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำวันและอาชีพในอนาคต มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 1.10)

ตาราง 161 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=5)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน		4.40	0.55	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง		4.40	0.55	มาก
3. โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน		5.00	0.00	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียน		4.40	0.89	มาก
5. นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ		4.80	0.45	มากที่สุด
6. นักเรียนมีสิทธิ์มีเสียงในการออกกฎหรือเสนอความคิดเห็นต่อโรงเรียน		4.20	1.10	มาก
รวมเฉลี่ย		4.53	0.43	มากที่สุด

จากตาราง 161 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA นักเรียน) ในกระบวนการปลายน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือ

มุมสี่เหลี่ยมให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 5.00$, S.D.= 0.00) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.80$, S.D.= 0.45) และนักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.55) และ โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียนมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.89) และโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียนมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D.= 0.55)

ตาราง 162 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ ครูประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ)

มิติ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มิติด้านบุคคล		4.09	0.62	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้		3.98	0.47	มาก
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม		4.14	0.77	มาก
รวมเฉลี่ย		4.07	0.37	มาก

จากตาราง 162 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการปลายน้ำ ครูประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D.= 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.77) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.62) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.47)

ตาราง 163 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านบุคคล ครู
ประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อน ต่างห้อง/ต่างชั้น		4.13	1.15	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู		4.17	1.05	มาก
3. นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่าง ด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ		4.08	1.28	มาก
4. นักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจ ผู้อื่น		4.00	1.14	มาก
รวมเฉลี่ย		4.09	0.62	มาก

จากตาราง 163 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านบุคคล (KRA นักเรียน) ในกระบวนการกลางน้ำ ครูประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 1.05) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 1.15) และนักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.08$, S.D.= 1.28)

ตาราง 164 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านกระบวนการ
สอนและการเรียนรู้ ครูประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับ เหมาะสม		3.79 4.08	1.56 1.41	มาก มาก
2. นักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน		4.00	1.69	มาก
3. นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้		3.75	1.70	มาก
4. นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดง ความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ		4.17	1.31	มาก
5. นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน		4.08	1.25	มาก
6. นักเรียนได้เลือกกิจกรรมนอกหลักสูตรตามความ สนใจ		4.00	1.35	มาก
7. นักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้		3.96	1.57	มาก
8. นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำ วันและอาชีพในอนาคต		3.96	1.57	มาก
9. นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการ ความเครียด				
รวมเฉลี่ย		3.98	0.47	มาก

จากตาราง 164 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการปลายน้ำ ครูประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน พฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 1.31) รองลงมา ได้แก่ นักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 1.41) และนักเรียนได้เลือกกิจกรรมนอกหลักสูตรตามความสนใจ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/

ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D.= 1.25) และนักเรียนมีความสนุกและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.69) และนักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้ มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D.= 1.35)

ตาราง 165 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในมิติด้านสภาพแวดล้อม กายภาพและอารมณ์-สังคม ครูประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ)

รายการ	(n=24)	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน		4.17	1.01	มาก
2. นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง		4.17	1.24	มาก
3. โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน		4.71	0.75	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียน		4.00	1.35	มาก
5. นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ		3.92	1.47	มาก
6. นักเรียนมีสิทธิมีเสียงในการออกกฎหรือเสนอความคิดเห็นต่อโรงเรียน		3.88	1.45	มาก
รวมเฉลี่ย		4.14	0.77	มาก

จากตาราง 165 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (KRA นักเรียน) ในกระบวนการปลายน้ำ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก

ที่สุด ($\bar{X} = 4.71$, S.D.= 0.75) รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 1.01) และนักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 1.24)

ตาราง 166 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของนักเรียน จากนักเรียนประเมินตนเอง ครูผู้บริหารสถานศึกษาประเมินนักเรียน และครูประเมินนักเรียน (ระยะปลายน้ำ)

มิติ	นักเรียน		ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		สรุปผล		แปลผลรวม
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	
1. มิติด้านบุคคล	4.10	1.00	4.00	0.47	4.09	0.62	4.10	0.97	มาก
2. มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้	3.78	0.60	3.87	0.62	3.98	0.47	3.80	0.59	มาก
3. มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม	4.22	0.46	4.53	0.43	4.14	0.77	4.22	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	3.96	0.50	4.13	0.40	4.07	0.37	3.98	0.49	มาก

จากตาราง 166 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ (KRA นักเรียน) ในกระบวนการปลายน้ำ สรุปของนักเรียน โดยรวมมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายการ ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก มิติที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D.= 0.50) รองลงมา ได้แก่ มิติด้านบุคคล มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D.= 0.97) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D.= 0.59)

ตาราง 167 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติ การประเมินความเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 3 มิติ โดยสรุปของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะปลายน้ำ)

มิติ	ความสุขของผู้บริหาร			ความสุขของครู			ความสุขของนักเรียน		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านบุคคล	3.98	0.71	มาก	3.92	0.91	มาก	4.10	0.97	มาก
2. ด้านกระบวนการ สอนและการเรียนรู้	3.58	0.96	มาก	3.72	0.74	มาก	3.80	0.59	มาก
3. ด้านสภาพ แวดล้อมกายภาพ และอารมณ์สังคม	4.16	0.63	มาก	3.99	0.45	มาก	4.22	0.50	มาก
รวมเฉลี่ย	3.90	0.61	มาก	3.88	0.56	มาก	3.98	0.49	มาก

จากตาราง 167 พบว่า ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและมีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขของครู โรงเรียนอนุบาลชนแดน ทั้ง 3 มิติ โดยสรุปของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน (ระยะปลายน้ำ) ค่าเฉลี่ยสูงสุดสามลำดับแรก ได้แก่ ความสุขของนักเรียน มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D.= 0.49) รองลงมา ได้แก่ ความสุขของผู้บริหาร มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D.= 0.61) และความสุขของครู มีระดับพฤติกรรม/ปฏิบัติ/ความสุขอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D.= 0.56)

9. ผลการสะท้อนในการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้และการพัฒนากระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

เป็นการสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้และการพัฒนากระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยลงพื้นที่จัดประชุมระดมสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลชนแดน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ระยะปลายน้ำ ครอบคลุมกระบวนการพัฒนาตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ดำเนินการในวันที่ 10 มีนาคม 2569 เวลา 16.10 น. เป็นต้นไป มีรายละเอียดดังนี้

1. การนำผลลัพธ์และตัวชี้วัด (KRA/KPI) ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปปรับใช้ในครั้งต่อไป

ผลการสะท้อนพบว่า ผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนอนุบาลชนแดนมีความเข้าใจในกรอบผลลัพธ์และตัวชี้วัด (KRA/KPI) ที่ชัดเจนขึ้น และสามารถนำไปเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงในบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีแนวทางการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้ในครั้งต่อไป แยกตามกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

1.1 KRA1 กลุ่มนักเรียน ผลการสะท้อนของผู้บริหารและคณะครู พบว่า การดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งส่งเสริมความสุขของนักเรียนที่ผ่านมาส่งผลให้นักเรียนมีพฤติกรรมเชิงบวกเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ทั้งในด้านความกล้าแสดงออก การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน และความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียนด้วยกัน ครูสะท้อนว่านักเรียนมีความสุขในการมาโรงเรียนมากขึ้น แสดงออกผ่านการมีส่วนร่วมในชั้นเรียนและการแสดงความคิดเห็นได้อย่างมั่นใจ นอกจากนี้ ครูยังสังเกตเห็นว่านักเรียนมีทักษะการจัดการอารมณ์และการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งกับเพื่อนได้ดีขึ้น รวมถึงนักเรียนสามารถเลือกโครงการตามความสนใจของตนเองได้และรู้สึกว่าการเรียนมีความหมายสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าระบบนิเวศการเรียนรู้ที่โรงเรียนพัฒนาขึ้นมีส่วนช่วยส่งเสริมความสุขของนักเรียนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ ในการนำ KPI ด้านนักเรียนไปปรับใช้ในครั้งต่อไป ผู้ร่วมกระบวนการมีข้อเสนอแนะให้เพิ่มกิจกรรมที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเองและการเห็นคุณค่าของตนเองในกลุ่มนักเรียนทุกช่วงวัย พัฒนาทักษะ Self-directed Learning ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น รวมถึงพัฒนากระบวนการให้นักเรียนได้สะท้อนความรู้สึกและความต้องการของตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อให้ครูสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของนักเรียนได้อย่างตรงจุด

1.2 KRA2 กลุ่มครู ผลการสะท้อนของคณะครู พบว่า กระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ผ่านมาช่วยให้ครูเกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงทัศนคติต่อการทำงานอย่างชัดเจน จากที่เคยมองการพัฒนาตนเองเป็นภาระเพิ่มเติม ครูเริ่มมองว่าการพัฒนาวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนเอง ครูสะท้อนว่าการได้ร่วมออกแบบโครงการ/กิจกรรมด้วยตนเองผ่านกระบวนการ PLC ทำให้รู้สึกมีความเป็นเจ้าของงานและมีความภาคภูมิใจเมื่อเห็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งบรรยากาศของความไว้วางใจและการช่วยเหลือกันในทีมที่พัฒนาขึ้นตลอดกระบวนการยังช่วยลดความเครียดในการทำงานและส่งเสริมให้ครูกล้าทดลองรูปแบบการสอนใหม่ๆ มากขึ้น ทั้งนี้ ในการนำ KPI ด้านครูไปปรับใช้ในครั้งต่อไป ผู้ร่วมกระบวนการเสนอให้เพิ่มตัวชี้วัดที่สะท้อนความสุขในการทำงานของครูอย่างรอบด้าน ทั้งด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจขององค์กร ด้านการได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าจากองค์กร และด้านการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมการสอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบการดูแลครูได้ตรงความต้องการและนำไปสู่ความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน

1.3 KRA3 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ผลการสะท้อนของผู้บริหาร พบว่า การเข้าร่วมกระบวนการพัฒนาครั้งนี้ช่วยให้ผู้บริหารเกิดมุมมองใหม่ต่อการบริหารสถานศึกษาในเชิงที่ให้ความสำคัญกับความสุขและสุขภาวะของบุคลากรควบคู่ไปกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผู้บริหารสะท้อนว่ากระบวนการนี้ทำให้ได้เรียนรู้ว่าการฟังเสียงของครูและบุคลากรอย่างแท้จริงเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข และการที่ผู้บริหารลงมาร่วมกระบวนการ PLC ด้วยตนเองช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับครูได้ ส่งผลให้บรรยากาศในโรงเรียนมีความอบอุ่นและความร่วมมือมากขึ้น อีกทั้งการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการบริหารงานผ่านกระดาน PDCA และ Data Review ยังช่วยให้การตัดสินใจมีความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากรได้ ทั้งนี้ ในการนำ KPI ด้านผู้บริหารไปปรับใช้ในครั้งต่อไป ผู้ร่วมกระบวนการเสนอให้พัฒนาตัวชี้วัดที่สะท้อนทักษะภาวะผู้นำเชิงบวก ได้แก่ การสื่อสารอย่างเปิดเผย การให้อำนาจครูในการตัดสินใจ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการและชุมชนท้องถิ่นให้เป็นรูปธรรม และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความสุขและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ผลการพัฒนาเพื่อนำไปพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการสะท้อนกระบวนการพัฒนาตั้งแต่ระยะต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ พบผลการพัฒนาที่สำคัญซึ่งสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

2.1 ระยะต้นน้ำ ผู้ร่วมกระบวนการสะท้อนว่าการเข้าร่วมกิจกรรมในระยะต้นน้ำช่วยให้ทีมผู้บริหารและครูมีความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุขและกรอบการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานในระยะต่อมามีความต่อเนื่องและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

2.2 ระยะกลางน้ำ กระบวนการ PLC ในระยะกลางน้ำช่วยให้ทีมสามารถนำความรู้ และแนวคิดไปสู่การปฏิบัติจริงในบริบทของโรงเรียนอนุบาลชนแดน ผู้ร่วมกระบวนการสะท้อนว่าการมีวงสะท้อนผลอย่างสม่ำเสมอทำให้ทีมสามารถปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม (Act) ได้ทันต่อสถานการณ์ และเกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงที่นำไปสู่การพัฒนาที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.3 ระยะปลายน้ำ ผู้ร่วมกระบวนการสะท้อนว่ากระบวนการในระยะปลายน้ำช่วยให้ทีมสามารถประเมินผลการพัฒนาได้อย่างครบวงจร เห็นพัฒนาการที่เกิดขึ้นทั้งในระดับนักเรียน ครู และผู้บริหาร โดยพบว่าระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลชนแดนมีพัฒนาการที่ชัดเจนในทุกองค์ประกอบ กล่าวคือ ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สะท้อนให้เห็นว่าการลงทุนพัฒนา

โครงสร้างพื้นฐานและระบบดิจิทัลของโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการเรียนรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม ขณะที่ด้านภาคีเครือข่ายและด้านการบริหารจัดการมีพัฒนาการที่ดีอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่าการสร้างความร่วมมือกับภาคีภายนอกและการบริหารจัดการเชิงระบบมีความเข้มแข็งมากขึ้น ส่วนด้านกระบวนการเรียนรู้และด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมนั้น แม้จะอยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่ผู้ร่วมกระบวนการเห็นร่วมกันว่ายังเป็นองค์ประกอบที่ต้องพัฒนาต่อเนื่อง โดยเฉพาะการบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและการออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นสอดคล้องกับบริบทชุมชนท้องถิ่น นอกจากนี้ ผู้ร่วมกระบวนการยังมีข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ 1) การเพิ่มการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนในกระบวนการพัฒนา และ 2) การสร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนเพื่อขยายผลการพัฒนาในวงกว้าง

ผลการสะท้อนของผู้ร่วมกระบวนการแสดงให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขโดยใช้กระบวนการ PLC มีความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนอนุบาลชนแดน และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ทั้งนี้ ควรดำเนินการต่อเนื่องอย่างเป็นระบบในปีถัดไป



บทที่ 5

บทสรุป

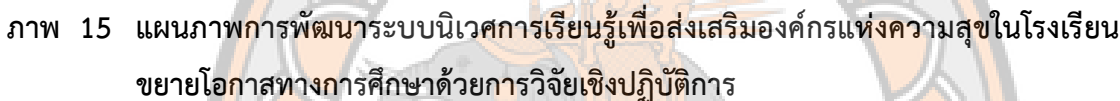
ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาผลลัพธ์การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.1 ผลกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ตามแผนภาพการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังภาพ 15



การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษาดำเนินการโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ครบ
ทั้ง 3 ระยะ ได้แก่ ระยะต้นน้ำ ระยะกลางน้ำ และระยะปลายน้ำ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1.2 กระบวนการ ได้แก่ 1) ระยะต้นน้ำ วงรอบที่ 1 ในระยะต้นน้ำ ผู้วิจัยดำเนินการพัฒนา 13 ขั้นตอน โดยเริ่มจากการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของโรงเรียน ประกอบด้วย การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุข การศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้ และการกำหนดแนวทางการพัฒนา จากนั้นดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT ตกลงเป้าหมายร่วมกัน (Shared Vision) และวิเคราะห์ความซับซ้อนด้วย Systems Thinking เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้ทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนแล้ว จึงดำเนินการออกแบบและสร้างเครื่องมือสำคัญ ได้แก่ การกำหนดผลลัพธ์หลัก (KRA) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) การ

ออกแบบโครงการและกิจกรรม (Act) การสร้างร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้และร่างคู่มือการใช้งาน รวมถึงการทำบันทึกข้อตกลง (MOU) เพื่อนำสู่การปฏิบัติ และสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในขั้นตอนสุดท้ายของวงรอบที่ 1 ได้มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ผ่านกระบวนการ PLC เพื่อถอดบทเรียนและกำหนดแนวทางการพัฒนาในวงรอบที่ 2 2) ระยะกลางน้ำ วงรอบที่ 2 ในระยะกลางน้ำ ผู้วิจัยได้ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ให้มีความสอดคล้องกับกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น โดยกำหนด 4 ขั้นตอนหลักในการดำเนินงาน ได้แก่ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) ด้วยการประเมินเพื่อพัฒนา (Developmental Evaluation) ซึ่งดำเนินการ 12 ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การปรับกระบวนการและคู่มือ การแต่งตั้งคณะกรรมการพร้อมมอบหมายบทบาทหน้าที่ การนำโครงการและกิจกรรมสู่การปฏิบัติ การถอดบทเรียนตรวจสอบโครงการตาม KRA และ KPI การวิเคราะห์ความซับซ้อนด้วยเครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) เพื่อระบุโครงการในพื้นที่สีแดง (Red Zone) จนถึงการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้และองค์กรแห่งความสุขในระยะกลางน้ำ นวัตกรรมสำคัญที่เกิดขึ้นในระยะนี้คือการเพิ่มบทบาทของนักเรียนอย่างเป็นทางการในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข โดยจัดตั้งตัวแทนนักเรียนจากทุกระดับชั้น ทำหน้าที่เสนอแนะความต้องการและความคาดหวังต่อผู้บริหารและครู ร่วมออกแบบกิจกรรมพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ติดตามและรายงานความพึงพอใจ รวมถึงร่วมเป็นคณะกรรมการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียน ผลที่เกิดขึ้นคือนักเรียนรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดความผูกพันและความสุขเพิ่มขึ้น และในขั้นตอนสุดท้ายของวงรอบที่ 2 ได้มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาในวงรอบที่ 3 และ 3) ระยะปลายน้ำ วงรอบที่ 3 ในระยะปลายน้ำ ผู้วิจัยปรับกระบวนการพัฒนาให้มีความสมบูรณ์และสามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ดำเนินการ 9 ขั้นตอน เริ่มจากการปรับกระบวนการและคู่มือ การทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม การนำแผนที่ปรับแล้วไปปฏิบัติและติดตามอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) และการปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป จนถึงการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้และองค์กรแห่งความสุขในระยะปลายน้ำ และสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่อง

1.1.3 ผลลัพธ์ ได้แก่ ผลของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดทั้ง 3 ระยะ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (Outcome) ในด้านผลผลิต ได้แก่ ตัวชี้วัดการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของผู้บริหาร 29 ตัวชี้วัด ครู 25 ตัวชี้วัด และนักเรียน 14 ตัวชี้วัด รวมทั้งสิ้น 68 ตัวชี้วัด ส่วนในด้านผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ซึ่งสะท้อนการเป็น

องค์กรแห่งความสุขนั้น พบว่าทั้งผู้บริหาร ครู และนักเรียน มีตัวชี้วัดกลุ่มละ 19 ตัวชี้วัด รวมทั้งสิ้น 57 ตัวชี้วัด

การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดำเนินการครบถ้วนทั้ง 3 ระยะ 3 วงรอบ โดยในแต่ละวงรอบมีการปรับปรุงและพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง จากการวางรากฐานในระยะต้นน้ำ การเพิ่มการมีส่วนร่วมของนักเรียนในระยะกลางน้ำ จนถึงการสรุปและวัดผลอย่างเป็นรูปธรรมในระยะปลายน้ำ ส่งผลให้โรงเรียนมีระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สมบูรณ์และก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

1.2 ผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ตามองค์ประกอบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่

1.2.1 ผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ระยะต้นน้ำ (วงรอบที่ 1) จากการศึกษาสภาพระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางระหว่างการศึกษา สัมภาษณ์เชิงลึกและแบบประเมินจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และนักเรียน พบว่า สภาพระบบนิเวศการเรียนรู้โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.32$, $S.D.=0.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ด้านภาคีเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$, $S.D.=0.19$) โรงเรียนมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในระดับหนึ่ง เช่น สาธารณสุข เทศบาล และมหาวิทยาลัย แต่ยังขาดความต่อเนื่องและความเป็นระบบ การทำงานมักสิ้นสุดเมื่อจบโครงการโดยไม่มีการติดตามผล การจัด PLC มีอยู่แต่ยังขาดความลึก ครูบางส่วนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนยังจำกัดเฉพาะกลุ่มเดิมในกิจกรรมสำคัญ จำเป็นต้องพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมที่เป็นระบบและต่อเนื่องมากขึ้น 2) ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$, $S.D.=0.25$) โรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและมีการสื่อสารนโยบายผ่านการประชุมอย่างสม่ำเสมอ แต่ยังขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการตัดสินใจ การตัดสินใจยังมาจากบนลงล่าง ระบบการติดตามและการให้ feedback ยังไม่มีประสิทธิภาพ ครูส่วนใหญ่ขาดการได้รับการชื่นชมและแรงจูงใจจากองค์กร วัฒนธรรมองค์กรยังไม่เอื้อต่อการสร้างความสุขในการทำงาน 3) ด้านกระบวนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.33$, $S.D.=0.19$) ถือเป็นองค์ประกอบที่ต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วนที่สุด การจัดการเรียนการสอนยังยึดติดกับรูปแบบดั้งเดิม เน้นการบรรยายและการท่องจำ ขาดความหลากหลาย นักเรียนมีโอกาสดแสดงความคิดเห็นน้อย บรรยากาศในชั้นเรียนยังไม่ส่งเสริมความสุขและความกระตือรือร้นของผู้เรียนอย่างแท้จริง 4) ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน ($\bar{X}=2.33$, $S.D.=0.33$) หลักสูตรส่วนใหญ่ยึดตามที่กระทรวงกำหนด ขาดความยืดหยุ่น เนื้อหาเน้นทฤษฎีและขาดการเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและบริบทชุมชน นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรม ขาดกิจกรรม

ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และแรงจูงใจภายในผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 5) ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, $S.D.=0.21$) ถือเป็นจุดแข็งสำคัญของโรงเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพร่มรื่น สะอาด ปลอดภัย มีพื้นที่สีเขียวและพื้นที่เรียนรู้หลากหลาย งบประมาณได้รับการจัดสรรอย่างเหมาะสม สภาพแวดล้อมโดยรวมเอื้อต่อการเรียนรู้และสามารถใช้เป็นฐานในการพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ ของระบบนิเวศได้ และ6) ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระยะต้นน้ำ ($\bar{X}=4.38$, $S.D.=0.20$) อยู่ในระดับมาก โรงเรียนมีความพร้อมด้านอุปกรณ์ครบถ้วน ทั้งคอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ และ Wi-Fi ครูและนักเรียนสามารถเข้าถึงและใช้เทคโนโลยีได้อย่างหลากหลาย มีการนำแอปพลิเคชันหลากหลายมาใช้ในการสอน และเริ่มมีการนำ AI มาบูรณาการในการเรียนการสอน ถือเป็นอีกหนึ่งจุดแข็งที่ควรนำมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ

1.2.2 ผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ระยะกลางน้ำ (วงรอบที่ 2) ผลการประเมินสภาพระบบนิเวศการเรียนรู้โดยรวมพัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.66$, $S.D.=0.26$) เพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ เพิ่มขึ้น 1.24 จากระยะต้นน้ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ด้านภาคีเครือข่าย พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, $S.D.=0.35$) มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.41 การจัด PLC มีคุณภาพและความลึกเพิ่มขึ้น ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสม่ำเสมอมากขึ้น ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกมีความต่อเนื่องและเป็นระบบ สะท้อนให้เห็นว่าการสร้างเครือข่ายที่ดีต้องอาศัยเวลาและการดูแลอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการบริหารจัดการ พัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, $S.D.=0.36$) มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.48 ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความชัดเจนขึ้น ครูมีบทบาทในการตัดสินใจมากขึ้น มีการให้ feedback เชิงบวกและการชื่นชมความสำเร็จของบุคลากร ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในการพัฒนาโรงเรียนมากขึ้น 3) ด้านกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาขึ้นจากระดับน้อยเป็นระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.80$, $S.D.=0.54$) มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.47 โรงเรียนได้ปรับรูปแบบการสอน โดยเพิ่มกิจกรรมกลุ่มย่อยและ Active Learning รวมถึงการเรียนรู้แบบโครงงาน (PBL) เชื่อมโยงการเรียนรู้กับชีวิตจริงและบริบทชุมชน นักเรียนมีส่วนร่วมและกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังพบว่าครูบางส่วนยังต้องการการพัฒนาทักษะการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพิ่มเติม 4) ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม พัฒนาขึ้นจากระดับน้อยเป็นระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.75$, $S.D.=0.40$) มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.42 มีการปรับหลักสูตรให้ยืดหยุ่นมากขึ้น จัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับบริบทชุมชนและสถานประกอบการ นักเรียนเริ่มมีบทบาทร่วมออกแบบกิจกรรม อย่างไรก็ตาม การเชื่อมโยงกับ Work-Based Learning ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นและต้องพัฒนาต่อเนื่องในระยะถัดไป 5) ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก

ที่สุด ($\bar{X}=4.52$, $S.D.=0.31$) เพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.19 มีการปรับปรุงพื้นที่เรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อรองรับกิจกรรมการเรียนรู้ใหม่ ๆ การจัดสรรงบประมาณมีความคล่องตัวมากขึ้น และสภาพแวดล้อมโดยรวมส่งเสริมความสุขและแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง และ 6) ด้านเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ ยังคงเป็นองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.55$, $S.D.=0.22$) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.17 ครูสามารถบูรณาการเทคโนโลยีในชั้นเรียนได้อย่างเป็นระบบมากขึ้น มีการใช้ AI เพื่อช่วยออกแบบการสอนและประเมินผล ส่งผลให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและน่าสนใจยิ่งขึ้น

1.2.3 ผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ระยะปลายน้ำ (วงรอบที่ 3) ได้ดำเนินการพัฒนาต่อเนื่องจากระยะกลางน้ำ โดยเน้นการตรวจสอบ ยืนยัน และขยายผลการพัฒนา บรรลุเกณฑ์ KPI เป้าหมายที่กำหนดไว้ที่ระดับมาก (≥ 3.50) ครบทุกองค์ประกอบ ผลการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้โดยรวมพัฒนาขึ้นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.24$) เพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ด้านภาคีเครือข่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, $S.D.=0.28$) มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.74 เครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกมีความเข้มแข็งและต่อเนื่อง ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ การจัด PLC มีคุณภาพและความลึกซึ้ง บุคลากรทุกฝ่ายรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาโรงเรียน สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาภาคีเครือข่ายต้องอาศัยการสร้างควมไว้วางใจและการดูแลความสัมพันธอย่างต่อเนื่อง 2) ด้านการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=0.48$) มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.79 ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ครูรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในการพัฒนาโรงเรียน มีระบบ feedback เชิงบวกที่เป็นระบบ บรรยากาศการทำงานเอื้อต่อความสุขและประสิทธิภาพ ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและความผูกพันกับองค์กรสูงขึ้นอย่างชัดเจน 3) ด้านกระบวนการเรียนรู้ พัฒนาขึ้นมากที่สุดในทุกองค์ประกอบ ($\bar{X}=3.57$, $S.D.=0.48$) มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้นสูงสุด 1.24 การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และการเรียนรู้แบบโครงงาน (PBL) ใช้ได้จริงอย่างทั่วถึง นักเรียนสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาที่เรียนกับชีวิตจริงได้ดี มีความกล้าคิดกล้าแสดงออก และบรรยากาศในชั้นเรียนส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้อย่างแท้จริง ผลนี้สะท้อนว่าการพัฒนาในองค์ประกอบที่อ่อนแอที่สุดอย่างเข้มข้นส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวกระโดดได้ 4) ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม พัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด ($\bar{X}=3.54$, $S.D.=0.27$) มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 1.21 หลักสูตรมีความยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับบริบทชุมชน มีกิจกรรม Work-Based Learning ที่เชื่อมโยงกับสถานประกอบการในท้องถิ่น นักเรียนมีอิสระในการเลือกเรียนตามความสนใจมากขึ้น กิจกรรมที่ออกแบบส่งเสริมทั้งความคิดสร้างสรรค์และความสุขในการเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม 5) ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ยังคง

เป็นจุดแข็งสำคัญของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, $S.D.=0.33$) มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.37 สภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการเรียนรู้และความสุขของทุกคนในโรงเรียน โครงสร้างพื้นฐานมีความเพียงพอและได้รับการดูแลอย่างต่อเนื่อง พร้อมรองรับการจัดกิจกรรมนวัตกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ และ 6) ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดร่วมกับด้านทรัพยากร ($\bar{X}=4.70$, $S.D.=0.19$) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.32 ครูและนักเรียนสามารถบูรณาการ AI และเครื่องมือดิจิทัลในการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ ถือเป็นองค์ประกอบที่เป็นทั้งจุดแข็งและตัวเร่งในการพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ ของระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดทั้ง 3 วงรอบ

2. ผลลัพธ์การพัฒนาการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2.1 ผลลัพธ์ความเป็นองค์กรแห่งความสุข ระยะต้นน้ำ (วงรอบที่ 1) จากการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระยะต้นน้ำ พบว่า ผลลัพธ์ความสุขของทุกกลุ่มเป้าหมายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่บรรลุเกณฑ์ KPI ที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาแยกตาม KRA ทั้ง 3 กลุ่ม มีรายละเอียด ดังนี้ 1) KRA ผู้บริหารสถานศึกษา ผลลัพธ์ความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11$, $S.D.=0.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, $S.D.=0.51$) รองลงมาได้แก่ มิติด้านบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, $S.D.=0.58$) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.44$, $S.D.=0.58$) ซึ่งยังไม่บรรลุเกณฑ์ KPI เป้าหมาย 2) KRA ครู ผลลัพธ์ความสุขของครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$, $S.D.=0.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, $S.D.=0.43$) รองลงมาได้แก่ มิติด้านบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.23$, $S.D.=0.69$) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.48$, $S.D.=0.51$) สะท้อนให้เห็นว่าครูยังขาดความสุขในด้านการจัดการเรียนการสอนและการสนับสนุนจากองค์กร และ 3) KRA นักเรียน ผลลัพธ์ความสุขของนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.01$, $S.D.=0.27$) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยรวมต่ำสุดในระยะต้นน้ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$, $S.D.=0.43$) รองลงมาได้แก่ มิติด้านบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$, $S.D.=0.53$) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.49$, $S.D.=0.52$) สะท้อนให้เห็นว่านักเรียนยังไม่มีความสุขในกระบวนการเรียนรู้ที่เพียงพอ

2.2 ผลลัพธ์ความเป็นองค์กรแห่งความสุข ระยะกลางน้ำ (วงรอบที่ 2) ภายหลังจากดำเนินการพัฒนาในวงรอบที่ 2 ผลลัพธ์ความสุขของทุกกลุ่มเป้าหมายพัฒนาขึ้นอย่างชัดเจน เมื่อพิจารณาแยกตาม KRA ทั้ง 3 กลุ่ม มีรายละเอียด ดังนี้ 1) KRA ผู้บริหารสถานศึกษา ผลลัพธ์ความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาขึ้นเป็นระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.67) บรรลุเกณฑ์ KPI เป้าหมาย เพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านสภาพแวดล้อม ภายนอกกายภาพและอารมณ์-สังคม ($\bar{X}=3.76$, S.D.=0.65) และมิติด้านบุคคล ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.64) อยู่ในระดับมากทั้งคู่ ส่วนมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้พัฒนาขึ้นเป็นระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.72$, S.D.=0.73) แต่ยังคงต่ำกว่าเกณฑ์ KPI 2) KRA ครู ผลลัพธ์ความสุขของครูพัฒนาขึ้น ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.44) แต่ยังอยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่บรรลุเกณฑ์ KPI เพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.29 มิติด้านสภาพแวดล้อม ภายนอกกายภาพและอารมณ์-สังคม ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.40) และมิติด้านบุคคล ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.82) อยู่ในระดับมาก ส่วนมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ($\bar{X}=2.80$, S.D.=0.55) ยังอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนว่าครูยังต้องการการพัฒนาทักษะและแรงสนับสนุนในด้านการจัดการเรียนการสอนต่อเนื่อง และ 3) KRA นักเรียน ผลลัพธ์ความสุขของนักเรียนพัฒนาขึ้น ($\bar{X}=3.34$, S.D.=0.34) แต่ยังอยู่ในระดับปานกลาง ยังไม่บรรลุเกณฑ์ KPI เพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.33 มิติด้านสภาพแวดล้อม ภายนอกกายภาพและอารมณ์-สังคม ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.50) และมิติด้านบุคคล ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.58) อยู่ในระดับมาก ส่วนมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ($\bar{X}=2.76$, S.D.=0.41) ยังอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าแม้นักเรียนจะรับรู้ความเปลี่ยนแปลงในเชิงบวก แต่ยังต้องการการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้มีความสุขอย่างต่อเนื่องในระยะถัดไป

2.3 ผลลัพธ์ความเป็นองค์กรแห่งความสุข ระยะปลายน้ำ (วงรอบที่ 3) หลังการดำเนินการพัฒนาครบทั้ง 3 วงรอบ ผลลัพธ์ความสุขของทุกกลุ่มเป้าหมายพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดด บรรลุเกณฑ์ KPI เป้าหมาย (≥ 3.50) ครบทุก KRA และทุกมิติ เมื่อพิจารณาแยกตาม KRA ทั้ง 3 กลุ่ม มีรายละเอียด ดังนี้ 1) KRA ผู้บริหารสถานศึกษา ผลลัพธ์ความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.61) เพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านสภาพแวดล้อม ภายนอกกายภาพและอารมณ์-สังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.63) รองลงมาได้แก่ มิติด้านบุคคล ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.71) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.96) ทุกมิติอยู่ในระดับมากและบรรลุเกณฑ์ KPI ครบถ้วน โดยมีติกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีค่าพัฒนาการสูงสุด เพิ่มขึ้น 1.14 จากระยะต้นน้ำ 2) KRA ครู ผลลัพธ์ความสุขของครูโดยรวมพัฒนาขึ้นอย่างมาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.56) เพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.80 บรรลุเกณฑ์ KPI เป้าหมายในระยะปลายน้ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านสภาพแวดล้อม ภายนอกกายภาพและอารมณ์-สังคม ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.45) มิติด้านบุคคล ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.91) และมิติด้าน

กระบวนการสอนและการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.72$, $S.D.=0.74$) ทุกมิติอยู่ในระดับมากครบถ้วน โดยมีมิติกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีค่าพัฒนาการสูงสุดในกลุ่มครู เพิ่มขึ้น 1.24 จากระยะต้นน้ำ สะท้อนให้เห็นว่าครูมีความสุขในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น และ 3) KRA นักเรียน ผลลัพธ์ความสุขของนักเรียนโดยรวมพัฒนาขึ้นมากที่สุดในทุกกลุ่มเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, $S.D.=0.49$) เพิ่มขึ้นจากระยะต้นน้ำ 0.97 บรรลุเกณฑ์ KPI เป้าหมายในระยะปลายน้ำ เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติพบว่า มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.22$, $S.D.=0.50$) รองลงมาได้แก่ มิติด้านบุคคล ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.97$) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=0.59$) ทุกมิติอยู่ในระดับมากครบถ้วน โดยมีมิติกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีค่าพัฒนาการสูงสุดทั้งในกลุ่มนักเรียนและในทุกกลุ่มเป้าหมาย เพิ่มขึ้น 1.31 จากระยะต้นน้ำ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.1 ผลกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ตามแผนภาพการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาดำเนินการครบถ้วนทั้ง 3 ระยะ 3 วงรอบ ตามกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart (1988) ที่กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่ดำเนินงานต่อเนื่องเป็นวงจร ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติการ (Action) การสังเกตการณ์ (Observation) และการสะท้อนผล (Reflection) โดยแต่ละระยะมีรายละเอียดดังนี้ 1) ระยะต้นน้ำ วงรอบที่ 1 ในขั้นการวางแผน (Planning) ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์สภาพปัจจุบันอย่างรอบด้าน ทั้งการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุข การศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วย SWOT และการตกลงเป้าหมายร่วมกัน (Shared Vision) ซึ่งสอดคล้องกับที่ Kemmis และ McTaggart (1988) กล่าวว่า ขั้นวางแผนเริ่มต้นด้วยการสำรวจปัญหาที่สำคัญระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้ได้ปัญหาที่แท้จริงและมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาอย่างครอบคลุมทุกแง่มุม นอกจากนี้การวิเคราะห์ความซับซ้อนด้วย Systems Thinking เพื่อกำหนด KRA และ KPI ยังสะท้อนให้เห็นถึงการวางแผนที่มีความละเอียดรอบคอบ สอดคล้องกับ สุวิมล ว่องวานิช (2557) ที่กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนหลักสำคัญคือการวิจัยและการปฏิบัติที่ดำเนินงานเป็นวงจรต่อเนื่อง ในขั้นปฏิบัติการ (Action) ผู้วิจัย

ได้ออกแบบโครงการและกิจกรรม สร้างร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้และคู่มือการใช้งาน รวมถึงทำบันทึกข้อตกลง (MOU) นำสู่การปฏิบัติ และสร้างกระบวนการให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหาร ครู และบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ Kemmis และ McTaggart (1988) ที่ระบุว่า ขั้นตอนปฏิบัติการคือการลงมือปฏิบัติตามแผนการดำเนินงาน โดยใช้การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน แผนที่กำหนดควรมีความยืดหยุ่นปรับแก้ได้ และมุ่งปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ในขั้นสังเกตการณ์ (Observation) มีการติดตามผลการดำเนินโครงการและกิจกรรมตาม KRA และ KPI ที่กำหนดไว้ เพื่อบันทึกและรวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Kemmis และ McTaggart (1988) ที่ว่า ขั้นสังเกตการณ์เป็นการสังเกตการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นขณะดำเนินกิจกรรม โดยจดบันทึกเหตุการณ์ทั้งที่คาดหวังและไม่คาดหวัง ทั้งกระบวนการปฏิบัติและผลของการปฏิบัติ ในขั้นสะท้อนผล (Reflection) มีการสะท้อนผลการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ PLC เพื่อถอดบทเรียนและกำหนดแนวทางการพัฒนาในรอบที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับ Kemmis และ McTaggart (1988) ที่กล่าวว่า ขั้นสะท้อนผลเป็นขั้นสุดท้ายของวงจรที่ผู้ร่วมวิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาตรวจสอบปัญหาในแง่มุมต่างๆ ผ่านการอภิปรายและการประเมินโดยกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและวางแผนปฏิบัติต่อไป 2) ระยะกลางนำ วงรอบที่ 2 ในขั้นการวางแผน ผู้วิจัยปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้และคู่มือให้มีความสอดคล้องกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น พร้อมแต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการวางแผนที่มีการปรับปรุงจากบทเรียนในรอบแรก สอดคล้องกับความเชื่อพื้นฐานของการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis และ McTaggart (1988) ที่ว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการต่อเนื่องที่อาศัยวงจร PAOR วงซ้ำและค่อยเป็นค่อยไป ในขั้นปฏิบัติการ มีการนำโครงการและกิจกรรมสู่การปฏิบัติจริง โดยมีนวัตกรรมสำคัญคือการเพิ่มบทบาทของนักเรียนอย่างเป็นทางการในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุข ผ่านการจัดตั้งตัวแทนนักเรียนจากทุกระดับชั้น ซึ่งสอดคล้องกับความเชื่อพื้นฐานของ Kemmis และ McTaggart (1988) ที่ว่า การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนต้องมาจากการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงของทุกฝ่าย และสอดคล้องกับแนวคิดของ McNiff (1988) ที่ยืนยันว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นการวิจัยเพื่อเข้าใจตนเองและบริบทเพื่อเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ผลที่เกิดขึ้นคือนักเรียนรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียนอย่างแท้จริง ส่งผลให้เกิดความผูกพันและความสุขเพิ่มขึ้น ในขั้นสังเกตการณ์ มีการถอดบทเรียนตรวจสอบโครงการและกิจกรรมตาม KRA และ KPI และวิเคราะห์ความซับซ้อนด้วยเครื่องมือเมทริกซ์เพื่อระบุโครงการในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย พร้อมทั้งดำเนินการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้และความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระยะกลางนำ ซึ่งสอดคล้องกับที่ กิตติพร ปัญญาภิบาล (2549) กล่าวว่า การวิจัยเชิงปฏิบัติการมีลักษณะการตอบสนองทันเวลาทันเหตุการณ์ในขณะปฏิบัติงาน และให้ความสำคัญกับข้อมูลเชิงคุณภาพ ในขั้นสะท้อนผล มีการประเมินความสามารถของ

ทีมด้วย PLC การปรับแผนงานดำเนินงานระหว่างทาง และการสะท้อนผลการเรียนรู้ผ่าน PLC เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาในวงรอบ ที่ 3 ซึ่งสอดคล้องกับสุวิมล ว่องวาณิช (2550) ที่กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการวิจัยเชิงปฏิบัติการคือการสะท้อนกลับผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนเอง และการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดีขึ้น และ 3) ระยะเวลาในวงรอบที่ 3 ในขั้นการวางแผน ผู้วิจัยปรับกระบวนการและคู่มือให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมทบทวนและปรับโครงการและกิจกรรมจากบทเรียนที่ได้รับในวงรอบที่ผ่านมา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามแนวคิดของ Denscombe (1999 อ้างใน สุวิมล ว่องวาณิช, 2550) ที่ระบุว่า กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการมีขั้นตอนทำงานต่อเนื่องเป็นวงจร โดยนำผลการวิจัยและข้อค้นพบไปใช้ในการปรับปรุงให้ดีขึ้น วางแผนนำไปปฏิบัติใหม่ จากนั้นทำการตรวจสอบซ้ำ ในขั้นปฏิบัติการ มีการนำแผนที่ปรับแล้วไปปฏิบัติและติดตามอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับหลักการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการของ Kemmis และ McTaggart (1988) ที่เน้นความยืดหยุ่นในการปรับแผน โดยผู้วิจัยต้องใช้วิจารณญาณและการตัดสินใจที่เหมาะสม เพื่อบังคับให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ ในขั้นสังเกตการณ์ มีการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) และการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้รวมถึงการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในระยะปลายน้ำ เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างครบถ้วน สอดคล้องกับ Cohen และคณะ (2000) ที่กล่าวว่า การเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงปฏิบัติการต้องมีความหลากหลาย สะท้อนสถานการณ์จริง เปิดกว้างสำหรับการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และสนับสนุนการปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง ในขั้นสะท้อนผล มีการปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไปและสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับที่ ชีระ ญูเจริญ (2546) กล่าวว่า ประโยชน์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการคือการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนและสะท้อนผลการทำงานร่วมกัน และส่งเสริมการเติบโตทางวิชาชีพของผู้ปฏิบัติ พร้อมจุดประกายการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในระดับองค์กร และผลลัพธ์ของการพัฒนา ผลของการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอดทั้ง 3 ระยะ ก่อให้เกิดผลผลิต (Output) รวม 68 ตัวชี้วัด ครอบคลุมผู้บริหาร 29 ตัวชี้วัด ครู 25 ตัวชี้วัด และนักเรียน 14 ตัวชี้วัด และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ (Outcome) รวม 57 ตัวชี้วัด โดยแต่ละกลุ่มเป้าหมายมีตัวชี้วัดกลุ่มละ 19 ตัวชี้วัดเท่ากัน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนาที่ครอบคลุมองค์ประกอบระบบนิเวศการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ภาศิเครือข่าย การบริหารจัดการ กระบวนการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ทรัพยากรสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ สอดคล้องกับสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาไทย (2565) และ นริศรา ใจคง และสิริกานต์ แก้วคงทอง (2564) ที่กล่าวว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้เป็นระบบที่มีองค์ประกอบหลายส่วนทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เพื่อจัดการเรียนรู้และ

พัฒนาผู้เรียนตามบริบทด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างยืดหยุ่น อันนำไปสู่การเรียนรู้ที่มีความหมาย และความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิก ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

1.2 ผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ตามองค์ประกอบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการ 3 วงรอบ พบว่า ระบบนิเวศการเรียนรู้โดยรวมพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ระยะต้นน้ำ ($\bar{X}=3.32$, S.D.=0.23) สู่ระยะกลางน้ำ ($\bar{X}=3.66$, S.D.=0.26) และระยะปลายน้ำ ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.24) บรรลุเกณฑ์ KPI เป้าหมายที่ระดับมาก (≥ 3.50) ครบทุกองค์ประกอบในระยะปลายน้ำ มีค่าพัฒนาการโดยรวมเพิ่มขึ้น 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ผลการพัฒนาด้านภาคีเครือข่าย พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$, S.D.=0.19) ในระยะต้นน้ำ สู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.35) ในระยะกลางน้ำ และระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.28) ในระยะปลายน้ำ มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 0.74 การจัด PLC มีคุณภาพและความลึกเพิ่มขึ้น ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมสม่ำเสมอมากขึ้น และความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกมีความต่อเนื่องเป็นระบบ ผลที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นว่าการสร้างเครือข่ายที่ดีต้องอาศัยเวลาและการดูแลอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Hannon และคณะ (2019) ที่กล่าวว่าระบบนิเวศการเรียนรู้เป็นการทำงานร่วมกันของผู้ให้บริการที่หลากหลาย ทั้งโรงเรียน องค์กรธุรกิจ องค์กรชุมชน และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสร้างโอกาสการเรียนรู้ใหม่ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Pearce และ McCoy (2014) ที่พบว่าผู้ปกครองเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศทางการศึกษาที่ทำให้เกิดการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Bronfenbrenner ในส่วน Mesosystem ที่อธิบายว่าความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและโรงเรียนส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาของเด็ก 2) ผลการพัฒนาด้านการบริหารจัดการ พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.19$, S.D.=0.25) ในระยะต้นน้ำ ไปสู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.67$, S.D.=0.36) ในระยะกลางน้ำ และระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.48) ในระยะปลายน้ำ มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 0.79 ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความชัดเจนเป็นรูปธรรม ครูรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม มีระบบ feedback เชิงบวกที่เป็นระบบ ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานเอื้อต่อความสุขและประสิทธิภาพ ผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิภควัฒน์ ภูมิพงศ์ศร (2567) ที่พบว่าการบูรณาการองค์ประกอบการบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้ภายใต้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของ Dalto (2019) ที่ระบุว่าวัฒนธรรมการเรียนรู้และระบบแรงจูงใจที่ผู้นำองค์กรสนับสนุนเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบนิเวศ และสอดคล้องกับทฤษฎี PPCT Model ของ Bronfenbrenner (1995) ที่กล่าวว่าลักษณะของบุคคล (Person) ในฐานะผู้บริหาร ซึ่งมีทัศนคติ ความเชื่อ และรูปแบบ

การบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลต่อระบบนิเวศโดยรวมโดยตรง 3) ผลการพัฒนาด้านกระบวนการเรียนรู้ มีค่าพัฒนาการสูงสุดในทุกองค์ประกอบ โดยพัฒนาจากระดับน้อย ($\bar{X}=2.33$, S.D.=0.19) ในระยะต้นน้ำ สู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.80$, S.D.=0.54) ในระยะกลางน้ำ และเพิ่มขึ้นเป็นระดับมาก ($\bar{X}=3.57$, S.D.=0.48) ในระยะปลายน้ำ มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 1.24 ทั้งนี้เป็นผลมาจากการปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้น Active Learning และการเรียนรู้แบบโครงงาน (PBL) เชื่อมโยงเนื้อหากับชีวิตจริงและบริบทชุมชน นักเรียนมีส่วนร่วมและกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้นอย่างชัดเจน ผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565ข) ที่ระบุว่าการจัดการเรียนรู้แบบหลากหลายทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ได้แก่ Personalized Learning, Problem-Based Learning และการเรียนรู้แบบร่วมคิดร่วมทำเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดของระบบนิเวศการเรียนรู้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ Azmi (2022) ที่กล่าวว่าระบบนิเวศการเรียนรู้เอื้อต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เท่าเทียมกัน ส่งเสริมความเป็นตัวเองของผู้เรียน และให้โอกาสในการเติบโตที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผลที่พบยังสะท้อนความสำคัญของทฤษฎีระบบนิเวศวิทยาของ Bronfenbrenner (1979; 1995) ที่อธิบายว่า Proximal Processes หรือปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นโดยตรงระหว่างครูกับนักเรียนในชั้นเรียน เป็นกลไกหลักที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อการพัฒนา เมื่อปฏิสัมพันธ์เหล่านี้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี ย่อมนำไปสู่ผลลัพธ์การพัฒนาที่ก้าวกระโดดได้ 4) ผลการพัฒนาด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม พัฒนาขึ้นอย่างสูงมาก จากระดับน้อย ($\bar{X}=2.33$, S.D.=0.33) ในระยะต้นน้ำ ไปสู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.75$, S.D.=0.40) ในระยะกลางน้ำ และบรรลุระดับมาก ($\bar{X}=3.54$, S.D.=0.27) ในระยะปลายน้ำ มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 1.21 โดยหลักสูตรมีความยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับบริบทชุมชน มีกิจกรรม Work-Based Learning ที่เชื่อมโยงกับสถานประกอบการในท้องถิ่น และนักเรียนมีอิสระในการเลือกเรียนตามความสนใจมากขึ้น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2565ข) ที่กล่าวว่าการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมใหม่ควรบูรณาการความสนใจของผู้เรียนเข้ากับทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และบริบทของตลาดแรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรัตน์ จันทร์คำ (2566) ที่พบว่าการปรับหลักสูตรสถานศึกษาให้บูรณาการเนื้อหาสาระและมีความยืดหยุ่นตรงกับความสนใจของผู้เรียนเป็นแนวทางสำคัญของการพัฒนาระบบนิเวศ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ นริศรา ใจคง และศิริกานต์ แก้วคงทอง (2564) ที่ระบุว่าระบบนิเวศการเรียนรู้ช่วยออกแบบวิธีการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงสัมพันธ์และเป็นหนึ่งเดียวโดยผสมผสานกระบวนการและแนวคิดเสริมเข้าด้วยกัน 5) ผลการพัฒนาด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นจุดแข็งของโรงเรียนตลอดทั้ง 3 ระยะ พัฒนาจากระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.21) ในระยะต้นน้ำ ขึ้นเป็นระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.52$, S.D.=0.31) ในระยะกลางน้ำ และระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.33) ในระยะปลายน้ำ มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 0.37 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี

ตลอดทุกระยะนี้ทำหน้าที่เป็นฐานรองรับการพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ ให้ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ รัชฎาภรณ์ ชำมยอง (2567) และ Jackson (2013) ที่กล่าวว่า ทรัพยากรการเรียนรู้ซึ่งได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา ล้วนเป็นองค์ประกอบหลักของระบบนิเวศที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เต็มตามศักยภาพ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ Microsystem ในทฤษฎีของ Bronfenbrenner ที่ระบุว่า สิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ใกล้ชิดที่สุดของผู้เรียนมีอิทธิพลโดยตรงต่อการพัฒนา สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ร่มรื่น และเอื้อต่อการเรียนรู้จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ขาดไม่ได้และ 6) ผลการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรวมกับด้านทรัพยากรในระยะปลายน้ำ พัฒนาจากระดับมาก ($\bar{X}=4.38$, S.D.=0.20) ในระยะต้นน้ำ สู่ระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.55$, S.D.=0.22) ในระยะกลางน้ำ และระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.70$, S.D.=0.19) ในระยะปลายน้ำ มีค่าพัฒนาการเพิ่มขึ้น 0.32 ครูและนักเรียนสามารถบูรณาการ AI และเครื่องมือดิจิทัลในการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบ ผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ Dalto (2019) ที่กล่าวว่าระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เข้มแข็งต้องใช้เทคโนโลยีทั้ง e-learning LMS และ AI อย่างเป็นระบบ รวมถึงสอดคล้องกับ นริศรา ใจคง และศิริกานต์ แก้วคง (2564) ที่ระบุว่าระบบนิเวศการเรียนรู้ช่วยกระจายการเรียนรู้ด้วยการขับเคลื่อนองค์ประกอบหลายส่วนเข้าด้วยกัน ซึ่งเทคโนโลยีเป็นตัวเร่งสำคัญที่ทำให้เกิดความคล่องตัวในการเรียนรู้ได้มากขึ้น นอกจากนี้ Chronosystem ในทฤษฎีของ Bronfenbrenner ยังอธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในบริบทสังคมยุคปัจจุบันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การที่โรงเรียนอนุบาลชนแดนมีความพร้อมด้านเทคโนโลยีตั้งแต่ต้นและพัฒนาต่อเนื่อง จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ ของระบบนิเวศการเรียนรู้

2. ผลลัพธ์การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ผลลัพธ์ความเป็นองค์กรแห่งความสุขพัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอด 3 วงรอบ โดยทุกกลุ่มเป้าหมายบรรลุเกณฑ์ KPI เป้าหมาย (≥ 3.50) ครบทุก KRA และทุกมิติในระยะปลายน้ำ กลุ่มนักเรียนมีค่าพัฒนาการสูงสุด (เพิ่มขึ้น 0.97) รองลงมาได้แก่ กลุ่มครู (เพิ่มขึ้น 0.80) และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา (เพิ่มขึ้น 0.79) ซึ่งผลแยกตาม KRA ได้ดังนี้ 1) KRA ผู้บริหารสถานศึกษา ผลลัพธ์ความสุขของผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาจากระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.11$, S.D.=0.39) ในระยะต้นน้ำ สู่ระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.67) ในระยะกลางน้ำ และระดับมาก ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.61) ในระยะปลายน้ำ บรรลุเกณฑ์ KPI ตั้งแต่ระยะกลางน้ำ เมื่อพิจารณารายมิติในระยะปลายน้ำ พบว่า มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.16$, S.D.=0.63) รองลงมาได้แก่ มิติด้านบุคคล ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.71) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีค่าพัฒนาการสูงสุด

(เพิ่มขึ้น 1.14) ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.96) ทุกมิติอยู่ในระดับมากและบรรลุเกณฑ์ KPI ครบถ้วน ผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ กอปรลาภ อภัยภักดิ์ (2563) ที่กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรแห่งความสุขจะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มต้นที่ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และให้ความสำคัญกับคนในองค์กร สอดคล้องกับ Warr (2007) ที่กล่าวว่าองค์กรแห่งความสุขต้องสร้างบรรยากาศที่สนุกสนาน มีความกระตือรือร้น และความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้การที่ผู้บริหารมีความสุขในมิติกระบวนการสอนและการเรียนรู้พัฒนามากที่สุด สะท้อนแนวคิดของ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562) ที่กล่าวว่าองค์กรแห่งความสุขเกี่ยวข้องกับการที่ผู้บริหารต้องมีเจตคติที่ดีต่อกระบวนการเรียนการสอน มุ่งมั่นพัฒนานักเรียนได้ตามมาตรฐาน และสอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน 2) KRA ครู ผลลัพธ์ความสุขของครูพัฒนาจากระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.08$, S.D.=0.34) ในระยะต้นน้ำ สู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.44) ในระยะกลางน้ำ และพัฒนาขึ้นอย่างก้าวกระโดดเป็นระดับมาก ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.56) ในระยะปลายน้ำ บรรลุเกณฑ์ KPI ในระยะปลายน้ำ เมื่อพิจารณารายมิติในระยะปลายน้ำ พบว่า มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.45) รองลงมาได้แก่ มิติด้านบุคคล ($\bar{X}=3.92$, S.D.=0.91) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีค่าพัฒนาการสูงสุดในกลุ่มครู (เพิ่มขึ้น 1.24) ($\bar{X}=3.72$, S.D.=0.74) ทุกมิติอยู่ในระดับมากครบถ้วน ผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญภา สมแวง (2566) ที่กล่าวว่าโรงเรียนแห่งความสุขต้องมีบุคลากรในโรงเรียนที่มีทัศนคติที่ดี มีอารมณ์และความรู้สึกเชิงบวก และมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (PsyCap) ที่ประกอบด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่น ซึ่งล้วนสนับสนุนให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ การที่มีมิติกระบวนการสอนพัฒนาสูงสุดยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) ที่พบว่ากลุ่มครูให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานเป็นลำดับแรก ซึ่งเมื่อสภาพแวดล้อมดีแล้ว กระบวนการทำงานก็จะพัฒนาตามมา และ 3) KRA นักเรียน ผลลัพธ์ความสุขของนักเรียนพัฒนาจากระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.01$, S.D.=0.27) ในระยะต้นน้ำ สู่ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.34$, S.D.=0.34) ในระยะกลางน้ำ และพัฒนาขึ้นมากที่สุดในทุกกลุ่มเป้าหมายเป็นระดับมาก ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.49) ในระยะปลายน้ำ บรรลุเกณฑ์ KPI ในระยะปลายน้ำ เมื่อพิจารณารายมิติในระยะปลายน้ำ พบว่า มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.22$, S.D.=0.50) รองลงมาได้แก่ มิติด้านบุคคล ($\bar{X}=4.10$, S.D.=0.97) และมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีค่าพัฒนาการสูงสุดในทุกกลุ่มเป้าหมาย (เพิ่มขึ้น 1.31) ($\bar{X}=3.80$, S.D.=0.59) ทุกมิติอยู่ในระดับมากครบถ้วน ผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของ มยุรี อินทรโชติ และคณะ (2567) ที่กล่าวว่าโรงเรียนแห่งความสุข (Happy School) ตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ดีที่สุดในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย อบอุ่น และ

เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล และสอดคล้องกับ UNESCO Bangkok (2016) ที่กล่าวว่า การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขจะช่วยจุดประกายความรักในการเรียนและการเรียนรู้ในตัวผู้เรียน นอกจากนี้ การที่นักเรียนมีค่าพัฒนาการสูงสุดยังสอดคล้องกับแนวคิดของ ธนวุฒิ แก้วนุช (2561) ที่พบว่ากลุ่มนักเรียนให้ความสำคัญกับองค์ประกอบด้านสัมพันธภาพเป็นลำดับแรก และสอดคล้องกับ Rasulzada (2007) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการเรียนรู้ ภาพรวมทั้ง 3 KRA เมื่อพิจารณาผลลัพธ์ภาพรวมทั้ง 3 กลุ่มเป้าหมาย พบว่ามีมิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้มีค่าพัฒนาการสูงสุดในทุกกลุ่ม แม้จะเริ่มต้นจากระดับน้อยในระยะต้นน้ำ ($\bar{X}$ ตั้งแต่ 2.44–2.49) แต่สามารถพัฒนาขึ้นเป็นระดับมากในระยะปลายน้ำ ($\bar{X}$ ตั้งแต่ 3.58–3.80) ได้ทุกกลุ่ม โดยเฉพาะในกลุ่มนักเรียนที่มีค่าพัฒนาการสูงสุดถึง 1.31 ผลที่เกิดขึ้นนี้สะท้อนให้เห็นว่ากระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เน้นการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning การออกแบบหลักสูตรที่เชื่อมโยงชีวิตจริง และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความสุข ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม สิ่งที่พบดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัยวรรณ ศรีรัตน์ (2562) ที่กำหนดเกณฑ์ความเป็นองค์กรแห่งความสุขไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่ ซึ่งตรงกับ 3 มิติที่ใช้ในงานวิจัยนี้ รวมถึงสอดคล้องกับองค์ประกอบความสุข 8 ประการของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส., 2552) โดยเฉพาะด้านใฝ่รู้ (Happy Brain) ที่สะท้อนผ่านการที่ครูพัฒนาทักษะการสอนอย่างต่อเนื่อง ด้านน้ำใจงาม (Happy Heart) ที่สะท้อนผ่านความสัมพันธ์เชิงบวกในโรงเรียน และด้านสังคมดี (Happy Society) ที่สะท้อนผ่านความร่วมมือที่เข้มแข็งทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ส่วนมิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคมที่คงอยู่ในระดับมากตลอดทั้ง 3 ระยะ ถือเป็นจุดแข็งที่ช่วยเป็นรากฐานในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ให้ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับองค์ประกอบโรงเรียนสุขภาวะของมูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา (RES, 2556) ที่เสนอว่าสภาพแวดล้อมที่ดีเป็นองค์ประกอบสำคัญที่เอื้อต่อสุขภาวะของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สถานศึกษาที่ต้องการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันขององค์ประกอบทั้ง 6 ด้านอย่างรอบด้าน เพื่อระบุจุดที่ต้องพัฒนาเร่งด่วนและจุดแข็งที่มีอยู่ แล้วนำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวมาวางแผนพัฒนาอย่างเป็น

ระบบผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่มีความต่อเนื่อง โดยใช้จุดแข็งด้านเทคโนโลยีและทรัพยากรที่มีอยู่เป็นฐานในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์ประกอบอื่น ๆ

1.2 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความสุขของผู้เรียนและครูควบคู่กันไป ด้วยการสนับสนุนให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงรุก ออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับบริบทชุมชน ตลอดจนสร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความสุขในการทำงานและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างแท้จริง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีระบบการให้ข้อมูลย้อนกลับเชิงบวกที่เป็นรูปธรรม และสร้างกลไกการทำงานร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาโรงเรียนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขมีความยั่งยืนในระยะยาว

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายขอบเขตไปยังโรงเรียนหลายแห่งในบริบทที่หลากหลาย เช่น โรงเรียนในเขตเมือง โรงเรียนในพื้นที่ชนบท หรือโรงเรียนประเภทอื่น เพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างกว้างขวางเพียงใด และนำไปสู่การพัฒนาเป็นรูปแบบ (Model) มาตรฐานที่สามารถขยายผลได้ในระดับนโยบาย

2.2 ควรออกแบบให้มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องหลังสิ้นสุดโครงการ เพื่อตรวจสอบความยั่งยืนของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น รวมทั้งควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความสุขของครู และนักเรียนกับตัวแปรผลลัพธ์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและทักษะชีวิต เพื่อให้ได้ภาพผลกระทบเชิงระบบที่สมบูรณ์และเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). *การบริหารองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาประถมศึกษา* [ปริญญา
นิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- กมลพรรณ เอกณรงค์. (2560). *แนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนให้เป็นโรงเรียน
แห่งความสุข* [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). *แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*.
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2550-2559)*. สำนักงานเลขาธิการสภา
การศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *นโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561)*.
สำนักเลขาธิการรัฐมนตรี กระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์*. บำรุงสาสน์.
- กวิณพัฒน์ ขวัญแนน (2567). *กระบวนการนิเทศแบบประเมินพัฒนาเพื่อส่งเสริมสถานศึกษาสู่องค์กร
นวัตกรรม* [ปริญญาานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร
มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 315-331.
- กาญจนา คุณารักษ์. (2527). *จิตวิทยาสังคม*. โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ก้านทอง บุหระ. (2560). องค์กรแห่งความสุข: แนวคิด กระบวนการและบทบาทของนักบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 28(3), 169-176.
- ชนิษฐา วิสาร. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพในครอบครัวกับพฤติกรรมเลี้ยงของนักเรียน
มัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดนครปฐม* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศิลปากร].
- ขวัญเมือง แก้วดำเกิง. (2556). *แนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)*.
<https://anyflip.com/tnzlr/soay/basic>
- คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ.
- จันจิรา สาสะกุล. (2557). *สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษา กับอาจารย์ เจตคติต่อการเรียน และความ
คาดหวังของผู้ปกครองกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา* [โครงการพิเศษ
ปริญญาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต].

จินดารัตน์ โพธิ์นอก. (2567). องค์ความรู้ภาษา-วัฒนธรรม (องค์ความรู้ภาษาไทย).

<http://www.dailynews.co.th/article/217512>

จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต, และ สมบัติ กุสุมาวลี. (2554). *ความสุขหลากมุมมองด้วย HOME Model*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

จุฑามาศ แก้วพิจิตร, วิชัย อุตสาหจิต และสมบัติ กุสุมาวลี. (2556). 123 *สู่องค์กรแห่งความสุข*. ศูนย์องค์กรสุขภาวะสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ฉวีวรรณ อินชุกุล. (2555). *การศึกษาศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา*. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ฉัตรชัย ทองเจริญ. (2556). *การจัดการความรู้ในโรงเรียนแนวใหม่: แนวคิดและการประยุกต์ใช้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชวนพิศ อรุณรัตน์. (2559). *จิตศึกษากับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21*. สถาบันธรรมวรรณศิลป์.

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์. (2545). *การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). *องค์กรแห่งความสุข 4.0*. แอปโฟร์พรีนซ์.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2563). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). บริษัท แอปโฟร์พรีนซ์ จำกัด.

ชามา เทียนโสภา. (2566). *รูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชนเพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].

ชูชาติ ใจแก้ว. (2564). *การเขียนบันทึกความรู้สึกเพื่อพัฒนาจิตตปัญญา*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2558). *ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ใน เอกสารประกอบการบรรยาย ณ วิทยาลัยชุมชนพังงา จังหวัดพังงา*. วิทยาลัยชุมชนพังงา.

ชาрина อาลี. (2556). *สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].

ฐาปณัฐ อุดมศรี. (2558). *รูปแบบการบริหารโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพด้านการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

ณรงค์ฤทธิ์ อินทนาม. (2553). *การพัฒนาหลักเทียบสำหรับการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน* [วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].

- ณัฐิกา นครสูงเนิน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย].
- ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย].
- เทอดศักดิ์ เดชคง. (2541). จิตวิทยา: พุทธศาสนากับอีคิว. *พีเพิลรายปักษ์*, 10(107), 84.
- ธนวุฒิ แก้วนุช. (2561). รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ธนเดช ธาณี. (ม.ป.ป.). *Employee Engagement ตอนที่ 1: การสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร*. <https://www.peopledevelop.net/15216206/employee-engagement-ตอนที่1-การสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร>
- ธารณี จันทร์หอม. (2556). สัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับพฤติกรรม การสื่อสารของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม].
- ธีรธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว. (2559). *สร้างสุข ด้วยตนเอง*. แอปโพธิ์พันธ์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การวิจัยทางการศึกษา. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2545). การวิจัยในชั้นเรียน: แนวทางสำหรับครูมืออาชีพ. ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นริศรา ใจคง และศิริกานต์ แก้วคงทอง. (2564). นิเวศการเรียนรู้: เรื่องเก่าบนวิถีใหม่. *วารสารการศึกษาไทย (OBEC JOURNAL)*, 18(3), 64-69.
- นิตยา เงินประเสริฐศรี. (2544). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. 27, 61-72.
- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2566). *รพว.ศธ.แถลงนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข”*. <https://moe360.blog/2023/09/14/minister-ed-statement-ed-policy/>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวีริยาสาส์น.
- เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- ปนัดดา ธนเศรษฐกร. (2564). ทักษะสมอง EF ในโครงการพัฒนาวิทยากรกระบวนการ Executive Functions (EF). บริษัท มติชน จำกัด (มหาชน).

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ดี.
- ปาริชาติ จงพวกกลาง. (2566). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
วารสารวิจัยและสาระสังคมศาสตร์, 16(1), 113–132.
- ปิยวลี ธนเศรษฐกร. (2559). 10 เทคนิคของการสร้างวินัยเชิงบวก.
<https://www.thaihealth.or.th/?p=240930>
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). สถานที่ทำงานที่มีความสุขจากมุมมองของอาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสาร
สุทธิปริทัศน์, 36(2), 150-169.
- พนิดา ผกานรินทร์. (2544). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. สำนักพิมพ์แม็คกรอ-ฮิลล์ อินเตอร์เนชั่นแนล
เอ็นเตอร์ไพรส์.
- พบพร ผดุงพล. (2567, 22 พฤศจิกายน). ศธ. ห่วงสุขภาพจิตผู้เรียน เสริมกำแพงหัวใจ “Wall of
Sharing” จัดระบบนิเวศความสุขในสถานศึกษา ตอบโจทย์นโยบาย “เรียนดี มีความสุข”.
<https://ops.moe.go.th/wall-of-sharing/>
- พรชัย เจดามาน. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่21
: ไทยแลนด์ 4.0. วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอนคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม, 2(1), 1 – 14.
- พรรณราย ทวีพะประภา. (2548). จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน. โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรรัตน์ จันทรคำ. (2566). การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพของโรงเรียนราช
ประชานุเคราะห์ 22 จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เลย, 19(1), 129–142.
- พวงเพ็ญ ชูณหปราณ. (2549). ความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ฉบับพิเศษ, 36–45.
- พัชรพรรณ เวียงแก้ว. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
กับการเป็นองค์กรแห่งความสุข กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแพร่ [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- พันธุ์ทิพย์ งามสุด. (2540). การวิจัยปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วม. สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน
มหาวิทยาลัยมหิดล.

- พิกุล พุ่มช้าง. (2559). *การวิเคราะห์องค์ประกอบการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา: การวิเคราะห์โมเดลเปรียบเทียบการศึกษาขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษา* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี].
- เพ็ญภา สมแว. (2566). *โรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- ภัทรพล ก้อนเพชร. (2564). *สภาพและแนวทางการพัฒนาการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนกลุ่มบางละมุง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช].
- ภูมิภควัฒน์ ภูมิพงศ์ชคร. (2567). *รูปแบบการบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้สู่การพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษานำร่องเพื่อความยั่งยืนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา*. *วารสารวิชาการและวิจัยทางการศึกษา*, 17(2), 77-94.
- มยุรี อินทรโชติ, และคณะ. (2567). *แนวทางการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2*. *วารสารการศึกษาพุทธศาสตร์และการวิจัย*, 10(4), 155-169.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา. (2556). *โครงการเสริมสร้างพลังอำนาจการจัดการศึกษาที่สร้างสุขภายในโรงเรียน (โครงการโรงเรียนสุขภาวะ)*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.).
- มูลนิธิสยามกัมมาจล. (2564). *การประเมินเชิงพัฒนา: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติในพื้นที่การเรียนรู้*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- มูลนิธิสยามกัมมาจล. (2565). *การประชุมการอบรมการประเมินเชิงพัฒนา Developmental Evaluation. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา. วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 5(2), 5-12.
- มูลนิธิสื่อเพื่อการศึกษาและวัฒนธรรม. (2562). *คู่มือการจัดการกระบวนการเรียนรู้ด้วยจิตศึกษา*. มูลนิธิสื่อฯ.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม. (2558). *ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ*. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 9(1), 52-62.
- เยาวนารถ พันธุ์เพ็ง. (2565). *การประเมินเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation: DE) ช่วงต้นน้ำเพื่อพัฒนาเป้าหมายโรงเรียน*. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 5(2), 5-12.
- รัชฎาภรณ์ ชำมยอง. (2567). *แนวทางการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้สู่ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน* [ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].

- โรงเรียนชุมชนบ้านพบพระ. (2567). รายงานผลการบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงพื้นที่.
<https://chpschool.ac.th/DATA%20LOAD/เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ/รูปเล่ม/การบริหารระบบนิเวศการเรียนรู้เชิงพื้นที่.pdf>
- โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2564). บรรยายการเรียนรู้โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
<https://www.facebook.com/Thammasatsecondaryschool>.
- วรรณดี สุทธิณารกร. (2557). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research: PAR). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณรัตน์ ลาวัณ และรัชณี สรรเสริญ. (2558). PPCT Model: รูปแบบชีวนิเวศวิทยาเพื่อ พัฒนาสุขภาพผู้มีภาวะเจ็บป่วยเรื้อรังในชุมชน. วารสารพยาบาลทหารบก, 16(2), 15-20.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด และเอกรินทร์ ชูสังข์ทอง. (2557). โรงเรียนชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูที่เน้นผู้เรียนเป็นหัวใจสำคัญ. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 25(1), 94.
- วรสิทธิ์ ศรศรีวิชัย. (2559). การกำกับติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation). ใน โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการประเมินความเป็นไปด้านสุขภาพเพื่อรองรับการบริหารจัดการเขตสุขภาพที่ 12. ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพที่ 12
- วัชรมา มณีภาส. (2543). สัมพันธภาพระหว่างบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่].
- วิญญา วิศาลาภรณ์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. ตาปลาพับลิเคชั่น.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21. โรงพิมพ์มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- วิชัย อุตสาหจิต. (2558). โมเดลกลยุทธ์ความสุข-หมุนรหัส จัดทุกข์ บำรุงสุข: มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2559. ศูนย์องค์กรสุขภาวะ.
- วิเชียร ไชยบัง. (2563). เปิดดวงตาแห่งการเรียนรู้ (Open Eye Open Mind). โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา.
- วิทยากร เชียงกุล. (2559). รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558: จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

- ศรัณย์ เปรมสุข. (2566). การพัฒนารูปแบบบริหารเชิงกลยุทธ์ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของนักเรียนมัธยมศึกษา [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2539). *ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ*. หมอชาวบ้าน.
- ศศินันท์ เศรษฐวัฒนันต์, กันต์ฤทัย คลังพหล, บุษยา จูงาม, ปาริชาติ ผดุงศิลป์ และอภิษฎา สวัสดิ์. (2566). การศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดปทุมธานี. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 6(1), 102–113.
- ศิริเชษฐ์ สังขะมาน. (2559). *Happy Workplace “องค์กรแห่งความสุข” People Excellence คุณค่าคน คุณค่างาน สาขานความสุข*. กระทรวงสาธารณสุข.
- ศุภกร ณ พิกุล และพระมหาประสิทธิ์สี. (2565). การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษเพื่อทักษะแห่งยุคดิจิทัล. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 5(2), 416–428.
- ศุภาวรรณ แก้วทิพย์. (2565). การสร้างและออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้รองรับการเรียนรู้เชิงบูรณาการสหศาสตร์. *โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์จิตตอารีฯ จังหวัดลำปาง*.
- สุลีพร เพชรเรียง. (2563). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 7(2), 33–44.
- ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร. (2557). *คู่มือแนวทางการสร้างองค์กรสุขภาพ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- สมพงษ์ จิตระดับ. (2561). *โรงเรียนล้าสมัยมาศพัฒนา: โรงเรียนต้นแบบจิตตปัญญาศึกษา*. มูลนิธิสื่อเพื่อการศึกษาและวัฒนธรรม.
- สมพร สุทัศน์. (2544). *การพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สยาม กัมมาจล. (2553). *การประเมินเพื่อพัฒนาองค์กรการเรียนรู้*. มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2567). *ความสุขของครูและนักเรียนในปี 2567*.
https://dusitpoll.dusit.ac.th/UPLOAD_FILES/POLL/2567/PS-2567-1705052624.pdf
- สายรุ้ง ธิตา. (2559). *การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข สำหรับนักศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร]*.
- สายสมร เฉลยกิตติ. (2554). *การพัฒนาทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพโดยการให้คำปรึกษากลุ่มแบบบูรณาการ [ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]*.

- สาวิตรี อุหมัด. (2559). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มี
สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนต่างกัน [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกัน
เถอะ. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2560ก). การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0.
แอทโพร์พรีนธ์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2560ข). โรงเรียนสุขภาวะ การศึกษาแบบ
นวัตกรรมยุคใหม่ (Healthy School).
<https://dol.thaihealth.or.th/Media/Index/591e0f31-e19de711-80e3-00155d65ec2e>.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2534). คู่มือผู้บริหารโรงเรียน: การดำเนินการ
นิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). แนวทางการปฏิรูปการศึกษาระดับการ
ประถมศึกษา. โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543). แนวทางการส่งเสริมการวิจัยใน
สถานศึกษา. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตาม
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.
โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2564). แผนนโยบายการยกระดับคุณภาพ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). แผนแนววิธีการเลี้ยงดู ดูแล และพัฒนาเด็กปฐมวัยตาม
สมรรถนะ เพื่อเพิ่มคุณภาพเด็กตามวัย 0-5 ปี. พรักหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2564). รายงานการศึกษาสภาพการจัดนิเวศการเรียนรู้ที่
เหมาะสมกับบริบทประเทศไทย. เอส.บี.เค การพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565ก). รายงานการศึกษา รูปแบบการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้
ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนไทย 4.0. สทศ..

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565ข). *สภาพการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับประเทศไทย*. เอส.บี.เค. การพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2567). *How to การสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อการจัดการศึกษาสำหรับโลกยุคใหม่*. เอส. บี. เค. การพิมพ์ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการการพุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *พุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. 2561-2580*. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สิริพร วงษ์โพน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาร้านอาหารพาสตีย์แห่งหนึ่ง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- สิโรตม มณีแฮด และปณิศา วรณพิรุณ. (2562). ระบบนิเวศการเรียนรู้ดิจิทัลด้วยปัญญาประดิษฐ์สำหรับการเรียนรู้อย่างชาญฉลาด. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 21(2), 359-373.
- สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ และประภา คงปัญญา. (2550). *Positive Psychology กับชีวิตครอบครัว: บทเรียนจากโครงการศึกษาเบื้องต้น เพื่อพัฒนาสุขภาวะและชุมชนเรียนรู้จิตตปัญญาอย่างมีส่วนร่วม*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2551). *การพัฒนาชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพร เกิดสว่าง. (2542). *จิตวิทยาสังคม*. สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2548). *วิจัยเชิงคุณภาพ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุภาพร เปรมใจ. (2565). *การตั้งคำถามเชิงจิตวิญญาณเพื่อการเรียนรู้*. สำนักพิมพ์วิถีธรรม.
- สุภาพรณ โคตรจรัส. (2527). *การสร้างมนุษย์สัมพันธ์เพื่อการทำงาน*. สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2561). การเพิ่มผลิตภาพแรงงานที่ไม่ได้สำเร็จการศึกษาระดับอาชีวศึกษา. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 38(4), 113-130.
- สุมาลี นมธรรพพงศ์. (2556). *ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความสามารถในการฟื้นคืนได้: ตัวแปรทำนายผลงาน ความพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงานและความผูกพันกับองค์กร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย].
- สุรพงษ์ โสชนะเสถียร, และคณะ. (2562). รายงานผลการวิจัย “Open Eye Open Mind”. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI).
- สุริยา วีรวงศ์. (2544). *การประเมินผลโครงการ*. สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิทย์ ฝ่ายสงค์, และลำพอง กลมกุล. (2565). *หลักธรรมสำหรับสร้างองค์กรแห่งความสุขในการทำงาน*. *วารสารมหาจุฬานาครทรรค์*, 9(1), 1-15.

- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยเชิงปฏิบัติการ*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2557). *การวิจัยปฏิบัติการ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- หมดยอด วิจารณ์. (2550). กระบวนทัศน์ใหม่ของการประเมินผลเพื่อการเรียนรู้. *วารสารการประเมินผล การศึกษา*, 13(1), 17–28.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2548). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และ สังคมศาสตร์*. สามลดา.
- อดิคุณ สิ้นธนาปัญญา, อภิธี ทรงบัณฑิต, ราชันย์ บุญทิมา และวีระ ศุภกิจ. (2563). การจัดการ ความสุขในสถานศึกษา. *สุทธิปริทัศน์*, 28(88), 15-32.
- อดิคุณ สิ้นธนาปัญญา. (2558). *การพัฒนาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร [ปริญญาานิพนธ์ดุขภูิบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ]*.
- อัจฉรา จุ้ยเจริญ. (2562). *Learning ecosystem*.
<https://www.posttoday.com/economy/news/578269>.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (ม.ป.ป.). *องค์กรแห่งความสุข...สิ่งทีพนักงานปรารถนา*.
<http://www.prosofthrm.com/ArticleInfo.aspx?TypeID=2085&ArticleID=8207>.
- อุทัย ดุลยเกษม. (2545). วิธีวิทยาการวิจัย: เครื่องมือหรือวิธีคิด. *วารสารวิธีวิทยาการวิจัย*. 15(3), 133-137.
- อุทัยวรรณ ศรีรัตน์. (2562). *การเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนชุมชนบ้านหนองฝ้าย [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]*.
- Amabile, T. M., & Kramer, S. J. (2011). *The Progress Principle: Using Small Wins to Ignite Joy, Engagement, and Creativity at Work*. Harvard Business Review Press.
- American Psychology Association: APA. (2021). *APA dictionary of psychology*.
<https://dictionary.apa.org/positive-psychology>
- Azmi, A. (2022). *Learning ecosystems: Improving K-12 education through learner-centered pedagogy*.
https://www.mtroyal.ca/nonprofit/InstituteForCommunityProsperity/_pdfs/Amirah-Azmi_Discovery-Snapshot.pdf
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
- Barbezat, D. P., & Bush, M. (2014). *Contemplative Practices in Higher Education: Powerful Methods to Transform Teaching and Learning*. Jossey-Bass.
- Barrett-Lennard, G. T. (1962). Dimensions of therapist response as causal factors in therapeutic change. *Psychological Monographs*, 76(43), 1–36.
- Basic Education, Republic of South Africa. (2012). Positive discipline and classroom management. <http://www.cjcp.org.za>.
- Ben-Shahar, T. (2007). *Happier: Learn the Secrets to Daily Joy and Lasting Fulfillment*. McGraw-Hill.
- Benedicts, R. (2018, August 6). *Learning ecosystems: What are they, and what can they do for you? Training Industry*.
<https://trainingindustry.com/articles/strategy-alignment-and-planning/learning-ecosystems-what-are-they-and-what-can-they-do-for-you/>
- Beyer, J. M., & Marshall, V. W. (1981). Dimensions of interpersonal relationships in work organizations. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(4), 663–673.
- Brightside People Team. (2020, June 5). *L&D งานขึ้นใหม่ของ CEO ใน Digital Age*. *Brightside People*. <https://brightsidepeople.com/ld-งานขึ้นใหม่ของ-ceo-ใน-digital-age/>.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1994). Ecological models of human development. In T. Husén & T. N. Postlethwaite (Eds.), *International Encyclopedia of Education* (2nd ed., Vol. 3, pp. 1643–1647). Pergamon/Elsevier.
- Bronfenbrenner, U. (1995). Developmental ecology through space and time: A future perspective. In P. Moen, G. H. Elder & K. Luscher (Eds.), *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development*. American Psychological Association. pp. 619-647.
- Bronfenbrenner, U., & Morris, P. A. (2006). *The bioecological model of human development*. In W. Damon & R. M. Lerner (Eds.), *Handbook of child psychology, Vol. 1, Theoretical models of human development*. 6th ed. pp. 793-828). Wiley.

- Burns, A. (2010). *Doing action research in English language teaching: A guide for practitioners*. Routledge.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice*.
http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf.
- Carkhuff, R. R., & Berenson, B. G. (1977). *Beyond counseling and therapy* (2nd ed.). Rinehart and Winston.
- Chalarak, P. (2006). Participatory action research. *Western Rajabhat University*, 1(1), 17-23.
- Chickering, A. W. (1969). *Education and identity*. Jossey-Bass.
- Chiumento, S. (2007). *Happiness at Work Index Research report 2007*.
<http://ludopedia.cl/biblioteca/2.pdf>.
- Chorneyko, K. (2012). Bronfenbrenner's Ecological Theory. In *Education Psychology*.
<http://edpy200-kaileechorneyko.blogspot.com/2012/02/bronfenbrenners-ecological-theory.html>.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2000). *Research methods in education*. RoutledgeFalmer.
- Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Me.
- Dalto, J. (2019). *The Learning Ecosystem: Elements and Principles*. Learning Solutions Magazine.
- Das, S. (2021). Learning Ecosystems: A Holistic View of Learning. *International Journal of Education and Research*, 9(1), 189-202.
- Deshler, D., & Ewert, M. (1995). Participatory action research: Traditions and major assumptions. In R. T. Torbert, B. L. Hall, & R. T. Taylor (Eds.), *Participatory research and the study of education* (pp. 125–139). University of New York Press.
- Díaz-Gibson, J. (2020). *The School Weavers Tool: Supporting school leaders to weave learning ecosystems*. UNESCO Chair of Education for Social Justice, Universitat Autònoma de Barcelona.

- DuFour, R., & Eaker, R. (1998). *Professional learning communities at work: Best practices for enhancing student achievement*. National Education Service.
- Durrant, J. E. (2010). *Positive discipline in everyday teaching*.
<https://resourcecentre.savethechildren.net>
- Edelman, L. B. (1993). Legal ambiguity and symbolic structures: Organizational mediation of civil rights law. *American Journal of Sociology*, 97(6), 1531–1576.
- EdTech Center World Education. (2019). *What is a Learning Ecosystem*.
<https://edtech.worlded.org/what-is-a-learning-ecosystem/>
- Employee Training & Development, HSL. (n.d.). *What is a Learning Ecosystem and How Does It Support Corporate Strategy*. <https://hsi.com/blog/what-is-a-learning-ecosystem-and-how-does-it-support-corporate-strategy>.
- Eudy, R. (2018, July 24). *What is a learning ecosystem? And how does it support corporate strategy? ej4*. <https://www.ej4.com/blog/what-is-a-learning-ecosystem>.
- Fredrickson, B. L. (2001). The Role of Positive Emotions in Positive Psychology. *American Psychologist*, 56(3), 218–226.
- Gamble, J. A. (2008). *A developmental evaluation primer* (Vol. 417). JW McConnell Family Foundation.
- Gray, P., Senabe, S., Naicker, N., Kgalamono, S., Yassi, A., & Spiegel, J. M. (2019). Workplace-based organizational interventions promoting mental health and happiness among healthcare workers: a realist review. *International journal of environmental research and public health*, 16(22), 4396.
- Hannon, V., & Peterson, A. (2019). *Learning ecosystems: An emerging agenda for education transformation*. WISE—Qatar Foundation.
- Hannon, V., Thomas, S., Ward, S., & Beresford, T. (2019). *Local learning ecosystems: Emerging models*. WISE (World Innovation Summit for Education).
https://www.wiseqatar.org/app/uploads/2019/05/wise_report-rr.1.2019-web.pdf.

- Happy Workplace Center. (2017). *1 2 3 Make a Happier Workplace (Part 1: Individuals)*. <https://www.linkedin.com/pulse/1-2-3-make-happier-workplace-partindividuals-robert>.
- Harrell, T. S. (2020). Learning Ecosystems: An Emerging Framework for Connected Learning. *Tech Trends*, 64(3), 360-368.
- Hart, T. (2004). Opening the Contemplative Mind in the Classroom. *Journal of Transformative Education*, 2(1), 28-46.
- Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2019). *World Happiness Report 2019*. Wellbeing Research Centre at the University of Oxford
- García-Holgado, A., & García-Peñalvo, F. J. (2017, October). Preliminary validation of the metamodel for developing learning ecosystems. In *Proceedings of the 5th International Conference on Technological Ecosystems for Enhancing Multiculturality* (pp. 1-9).
- Hord, S. M. (1997). *Professional learning communities: Communities of continuous inquiry and improvement*. Southwest Educational Development Laboratory.
- Jackson, N. J. (2013). Learning ecology narratives. In N. J. Jackson & G. B. Cooper (Eds.), *Lifewide learning, education & personal development* (Chapter C4, p. 2). Lifewide Education.
https://www.lifewideeducation.uk/uploads/1/3/5/4/13542890/c4._norman_jackson.pdf.
- Johnson, A. P. (2008). *A Short Guide to Action Research* (3rd ed.). Pearson Education.
- Justesen, J. B., Eskerod, P., Jeanette R. C., & Sjogaard, G. (2017). Implementing workplace health promotion-role of middle managers. *International Journal of Workplace Health Management*, 10(2), 164-178.
- Kashdan, T. B., & Ciarrochi, J. V. (2013). *Mindfulness, acceptance, and positive psychology: The seven foundations of well-being*: New Harbinger Publications.
- Kemmis, S. & McTaggart, R. (1988). *The Action Research Planner*. Deakin University Press.

- Kondratova, I., Molyneaux, H., & Fournier, H. (2017, June). Design considerations for competency functionality within a learning ecosystem. In *International Conference on Learning and Collaboration Technologies* (pp. 124-136). Springer International Publishing.
- Benedicts, R. (2018). *Learning Ecosystems: What Are They, and What Can They Do for You?*. <https://trainingindustry.com/>
- Koo, T. K., & Li, M. Y. (2016). A guideline of selecting and reporting intraclass correlation coefficients for reliability research. *Journal of Chiropractic Medicine*, 15(2), 155–163.
- Kramer, G. (2007). *Insight Dialogue: The Interpersonal Path to Freedom*. Shambhala Publications.
- Leary, T. (1957). *Interpersonal Diagnosis of Personality*. Ronald Press.
- Lerner, R. M., von Eye, A., Lerner, J. V., Lewin-Bizan, S., & Bowers, E. P. (2010). *Special issue introduction: The meaning and measurement of thriving: A view of the issues*.
- Lowe, G. S. (2004). *Healthy workplace strategies: Creating change and achieving results*. Health Canada.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Manion, J. (2003). *Joy at work: Creating a positive workplace*. Jones and Bartlett.
- Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 263–289.
- Martin, Seligman. (1998). Building human strength: psychology's forgotten mission. *APA President*, 29(1). <https://nonopp.com/ar/Psicologia/00/pres.htm>.
- Martin, R. A. (1998). Approaches to the sense of humor: An historical review. In W. Ruch (Ed.), *The sense of humor* (pp. 15-60). Mouton de Gruyter.
- Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). Resilience in Development. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. (pp. 117–131). Oxford University Press.

- Mattila, P., & Silander, P. (2015). *How to create an innovative learning environment: Leading pedagogical change in Finnish schools*. Finnish National Board of Education.
- McNiff, J. (1988). *Action research: Principles and practice*. Routledge.
- Messersmith, J. G., Patel, P. C., Lepak, D. P., & Gould-Williams, J. S. (2011). Unlocking the black box: Exploring the link between high-performance work systems and performance. *Human Resource Management, 50*(4), 537–561.
- Mezirow, J. (2000). *Learning as Transformation: Critical Perspectives on a Theory in Progress*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ministry of Foreign Affairs and Trade. (2016). *Positive discipline manual*. Ministry of Foreign Affairs and Trade. <http://www.savethechildren.org>
- National Heart Foundation of Australia. (2016). *Healthy Workplace Guide Ten Steps to implement a workplace health program Second Edition*. https://www.heartfoundation.org.au/images/uploads/main/4669_HF_-_Healthy_workplace_guide_booklet_update_2016_Web_Email_FINAL.pdf.
- Neittaanmäki, P., Galeieva, E., & Ogbechie, A. (2016). The Components of a Digital Age Learning Ecosystem. In P. Neittaanmäki (Ed.), *Learning Platforms*. Jyväskylä.
- OECD. (2006). *21st century learning environments*. <https://www.oecd.org/education/innovationeducation/centreforeffectivelearningenvironmentscele/architecture/database/48134698.pdf>.
- Oluwajana, D., Nat, M., Idowu, A., Vanduhe, V. Z., & Fadiya, S. (2019). The adoption of gamified learning systems in smart schools: A motivational model, *Education and Information Technologies, 24*(6), 4191–4214. <https://doi.org/10.1007/s10639-019-09941-2>
- Palomera Martín, R. (2017). Positive psychology in schools: A change with deep roots. *Psychologist Papers, 38*(1), 66-71.
- Park, N., & Peterson, C. (2008). Positive psychology and character strengths: Application to strengths-based school counseling. *Professional school counseling, 12*(2), 2156759X0801200214.

- Park, N., & Peterson, C. (2009). Character strengths: Research and practice. *Journal of college and character*, 10(4).
- Patton, M. (2006). Evaluation for the Way We Work. *The Nonprofit Quarterly*, 13(1), 28-33.
- Pearce, A. R., & McCoy, A. P. (2014). Creating an educational ecosystem for construction: A model for research, teaching, and outreach integration and synergy. *International Journal of Construction Education and Research*, 10(4), 289–307. <https://doi.org/10.1080/15578771.2014.900835>
- Piaget, J. (1952). *The origins of intelligence in children* (M. Cook, Trans.). International Universities Press.
- Rasulzada, R., (2007). *Organizational Creativity and Psychological well-being Contextal Aspect: Creativity and Psychological Well-being from Open System erspective* [Doctoral Thesis, Lund University].
- Raj, R., & Verma, R. (2012). *Ecology in education for peace: Implications for teacher education*. Shipra Publications.
- Sasse, C. R. (1975). *Interpersonal communication*. Bennett.
- Schneider, C. (1988). *Personality development and interpersonal relationships*. McGraw-Hill.
- Schutz, W. C. (1966). *The interpersonal underworld*. Science and Behavior Books.
- Scriven, M. (1967). *The methodology of evaluation*. In Tyler, R. W., Gagné, R. M., & Scriven, M. (Eds.), *Perspectives of Curriculum Evaluation*. Rand McNally.
- Seligman, M. E. (2002). *Positive psychology, positive prevention, and positive therapy*. *Handbook of positive psychology*, 2(2002), 3-12.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optiism: How to change your mind and your life* (2nd ed.). Pocket Books.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.
- Seligman, M. E., Railton, P., Baumeister, R. F., & Sripada, C. (2013). Navigating into the future or driven by the past. *Perspectives on psychological science*, 8(2), 119-141.

- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday.
- Sergiovanni, T. (1994). *Building community in schools*. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly metaanalysis. *Journal of Clinical Psychology*, 65(5), 467-487.
- Smith, M. K. (1997). *Participation and empowerment in community work*. Routledge.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (2007). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. Sage Publications, Inc.
- Spencer-Keyse, J., Luksha, P., and Cubista, J. (2020). *Learning Ecosystems: An Emerging Praxis For The Future Of Education*. Moscow School of Management Skolkovo & Global Education Futures.
- Sproutlabs. (n.d.). *A Learning Ecosystem Model*.
<https://www.sproutlabs.com.au/blog/a-learning-ecosystem-model>.
- Starfish Academy. (2564). *วินัยเชิงบวก*. <https://www.starfishlabz.com>
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation theory, models, and applications*. Jossey-Bass.
- Sullivan, H. S. (1953). *The interpersonal theory of psychiatry*. W. W. Norton & Company.
- Theodotou, M. (2020). *Learning Ecosystem: Why You Need One, How to Build It*.
<https://www.td.org/insights/learning-ecosystem-why-you-need-one-now-and-how-to-build-it>.

- Thomas, D., & Brown, J. S. (2011). *A new culture of learning: Cultivating the imagination for a world of constant change*. Create Space Independent Publishing Platform.
- Tudeg, J. R. H., Mokrova, I., Hatfield, B., & Karnik, R. B. (2009). Uses and misuses of Bronfenbrenner's bioecological theory of human development. *Journal of Family Theory and Review*, 1, 198-210. Doi: 10.1111/j.1756-2589.2009.00026.
- UNESCO. (2016). *Happy Schools! A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific*. (TH/IQE/C3/16/006-500).
- UNESCO. (2021). *Happy Schools: Capacity Building for Learner Well-being in the Asia-Pacific: Findings from the 2018-2020 Pilots in Japan, Lao PDR, and Thailand*. Published in 2021 by the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. UNESCO Bangkok Office.
- UNESCO Bangkok. (2016). *Happy School Project*.
http://www.unescobkk.org/fileadmin/userupload/epr/Quality/Happy_Schools/Project/HappySchoolsProjectInformationNoteFinal.pdf.
- Vella, B. (2011). Positive psychology: Reflecting on the past and projecting into the future. *Psych: The Bulletin of the Australian Psychological Society Ltd*, 33(2), 10- 13.
- Vella, S., Oades, L., & Crowe, T. (2011). The role of the coach in facilitating positive youth development: Moving from theory to practice. *Journal of Applied Sport Psychology*, 23(1), 33-48.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Wesley, E. (2018). *Five elements of happy workplaces*.
<https://www.spiceworks.com/hr/hr-analytics/guest-article/five-elements-of-happy-workplaces/>.
- Wheeler, L., & Nezlek, J. B. (1977). Sex differences in social participation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35(10), 742-754.
- World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: A model for action: For employers, workers, policymakers and practitioners*. World Health Organization.



ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอติชัย อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ ชาติมูล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดภาควิชาบริหาร วิจัย และพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร
4. ดร.เอกชัย จันทา ศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแม่ฮ่องสอน
5. ดร.ยุพิน อยู่ศิลป์ชัย ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสุขสำราญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1



หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๘

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๒๓๓๖

วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุบลน้อยชัย

ด้วย นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ รหัสประจำตัว ๖๖๐๓๑๐๘๔ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๘

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๒๓๓๖

วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกานต์ ประจันบาน

ด้วย นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ รหัสประจำตัว ๖๖๐๓๑๐๘๔ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๒๘

ที่ ยว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๒๓๓๖

วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ณัฐร คำมูล

ด้วย นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ รหัสประจำตัว ๖๖๐๓๑๐๘๔ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังที่แนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นาอุดม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ที่ ฮว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๒๓๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.เอกชัย จันทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ รหัสประจำตัว ๖๖๐๓๓๐๘๔ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบนิเทศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ บระจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามย์ นาคตม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ

โทร ๐๘-๓๙๕๓-๘๐๕๔

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๒๓๓๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๔ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรียน ดร.ยุพิน อยู่ศิลป์ชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงร่างวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ รหัสประจำตัว ๖๖๐๓๑๐๘๔ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาขั้นบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปรกณ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระของวิทยานิพนธ์เรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังแนบมาพร้อมนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ

โทร ๐๘-๓๔๕๓-๘๐๕๔

หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ ๓๑๒๓



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน.....๓.....ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ รหัสประจำตัว ๖๖๐๓๑๐๘๕ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาชั้นปริญญาโท โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ

โทร ๐๘-๓๙๕๓-๘๐๕๔

หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ ๓๑๒๓

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ รหัสประจำตัว ๖๖๐๓๑๐๘๔ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๔๖-๘๘๐๘

โทรสาร ๐-๕๕๔๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ

โทร ๐๘-๓๙๕๓-๘๐๕๔

หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ว ๓๒๘๑



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ภพเดช นฤศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ รหัสประจำตัว ๖๖๐๓๑๐๘๔ บัณฑิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ บัณฑิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้บัณฑิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๔๖-๘๘๒๒

โทรสาร ๐-๕๕๔๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ

โทร ๐๘-๓๔๕๓-๘๐๕๔

หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ว ๓๒๘๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ชำ แสงจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน.....๑.....ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ รหัสประจำตัว ๖๖๐๓๑๐๘๔ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาชั้นบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๒

โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ

โทร ๐๘-๓๙๕๓-๘๐๕๔

หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ ว ๓๒๘๑



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.กฤติญา อ่อนคล้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ รหัสประจำตัว ๖๖๐๓๑๐๘๕ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อานมัย นาอุคม)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๒

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ

โทร ๐๘-๓๙๕๓-๘๐๕๔

หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ว ๓๒๘๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร. สุวิษชากรณ์ ชนิลกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ รหัสประจำตัว ๖๖๐๓๑๐๘๔ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ซึ่งใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาคุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๔๖-๘๘๒๒

โทรสาร ๐-๕๕๔๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ

โทร ๐๘-๓๔๕๓-๘๐๕๔

หนังสือขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



ที่ อว. ๐๖๐๓.๐๒/ว ๓๒๘๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร. ทศานาด ชุนนาค

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ รหัสประจำตัว ๖๖๐๓๑๐๘๕ นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาศาสตรบัณฑิต โดยมี ศาสตราจารย์ ดร.ปรกรณ์ ประจันบาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากท่าน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย นาอุดม)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๒

โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ

โทร ๐๘-๓๙๕๓-๘๐๕๔

ภาคผนวก ข คู่มือการใช้รูปแบบการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



คำนำ

ในยุคที่การศึกษาไม่ได้หมายถึงเพียงการถ่ายทอดความรู้ แต่รวมถึงการพัฒนาคนให้มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และเติบโตอย่างรอบด้าน โรงเรียนจึงมิใช่เพียงสถานที่เรียนรู้ แต่เป็น "พื้นที่แห่งความสุข" ที่ทุกคนได้รับการเอาใจใส่ ได้พัฒนาศักยภาพ และได้สร้างสรรค์อนาคตที่งดงามร่วมกัน ภายใต้นโยบาย "เรียนดี มีความสุข" ของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่มุ่งหวังให้คนไทยทุกคนดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข การพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุขจึงกลายเป็นภารกิจสำคัญที่ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันขับเคลื่อนอย่างจริงจัง

หัวใจสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขนั้น ไม่อาจมองแยกส่วนได้ แต่ต้องอาศัย "ระบบนิเวศการเรียนรู้" ที่เชื่อมโยงทุกองค์ประกอบของโรงเรียนเข้าหากันอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการ กระบวนการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และภาคีเครือข่าย สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อกันและกัน เมื่อทุกองค์ประกอบได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลและต่อเนื่อง ย่อมสร้างบรรยากาศที่เอื้อให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียนสามารถทำงานและเรียนรู้ได้อย่างมีความสุขอย่างแท้จริง

คู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเล่มนี้ จัดทำขึ้นจากประสบการณ์และผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่ดำเนินการในโรงเรียนอนุบาลชนแดน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผ่านกระบวนการพัฒนา 3 วงรอบ ได้แก่ ระยะต้นน้ำ ระยะกลางน้ำ และระยะปลายน้ำ โดยมุ่งพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาคีเครือข่าย การบริหารจัดการ กระบวนการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม ทรัพยากร สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยี สนับสนุนการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุขทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติบุคคล มิติกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และมิติสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม อย่างยั่งยืน

ผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา และทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ในการร่วมกันสร้างโรงเรียนที่เป็นมากกว่าสถานที่เรียน แต่เป็น "บ้านแห่งการเรียนรู้และความสุข" ที่ทุกคนอยากมา อยากอยู่ และเติบโตไปพร้อมกันอย่างมีความหมาย

นางสาวณัฐชยา นาควิสุทธิ์

นิสิตระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร

ส่วนที่ 1 บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

จากข้อค้นพบของการวิจัยเรื่อง การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา การที่จะนำการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมนั้น จำเป็นต้องมีคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งคู่มือฉบับนี้ ได้รวบรวมวิธีการ ขั้นตอนในการนำการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสู่การปฏิบัติ สามารถนำไปใช้ได้จริงและเห็นกระบวนการอย่างเป็นรูปธรรม โดยคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ส่วนที่ 1 บทนำ ส่วนที่ 2 การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ส่วนที่ 3 แนวทางการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ ส่วนที่ 4 แผนการดำเนินงานการใช้คู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วัตถุประสงค์ของคู่มือ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสามารถนำแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม

ประโยชน์ของการนำคู่มือไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สามารถนำไปใช้ในการวางแผน ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และการออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง ส่งผลให้ครูมีความสุขในการทำงานและนักเรียนมีความสุขในการเรียนรู้อย่างมากขึ้น

3. นักเรียนได้รับการพัฒนาในบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข ปลอดภัย และเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

4. สถานศึกษามีกรอบการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขที่ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ มิติบุคคล มิติกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และมิติสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม อย่างสมดุล และยั่งยืน

5. โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอื่น ๆ สามารถนำคู่มือนี้ไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ในบริบทของตนเองได้อย่างเหมาะสม



ส่วนที่ 2

การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ความเป็นมา

ในยุคที่สังคมและเทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความเครียด ความกดดัน และภาระงานที่เพิ่มขึ้นล้วนส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์กร รวมถึงบุคลากรในสถานศึกษา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี จึงกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้ "ประชาชนมีความสุข" เป็นหนึ่งในเป้าหมายสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) สอดคล้องกับนโยบาย "เรียนดี มีความสุข" ของกระทรวงศึกษาธิการที่มุ่งให้การเรียนการสอนเริ่มจากความสุขของผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง เมื่อมีความสุขจะส่งผลให้การเรียนดีขึ้น และเมื่อการเรียนดีขึ้นก็จะมีสุขมากขึ้น (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2566)

อย่างไรก็ตาม ระบบการจัดการศึกษาในโรงเรียนยังมุ่งเน้นให้นักเรียนเก่งโดยมองข้ามเรื่องความสุข ส่งผลให้เกิดปัญหาทั้งในระดับผู้เรียนและบุคลากร ในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับแรงกดดันจากนโยบายภายนอกและภาระงานที่สะสมพอกพูน ส่งผลให้มีเวลาในการบริหารจัดการเชิงพัฒนาตนน้อยลง ครูต้องแบกรับภาระงานสอนและงานธุรการควบคู่กัน ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและสร้างสรรค์ ในส่วนของนักเรียนนั้น การจัดการเรียนการสอนที่ยังเน้นการท่องจำและการทดสอบขาดการเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ทำให้นักเรียนรู้สึกว่าการเรียนเป็นภาระและขาดแรงบันดาลใจ สอดคล้องกับผลสำรวจ "5 อันดับความสุข" ที่นักเรียนอยากได้มากที่สุดในปี 2567 ที่พบว่านักเรียนต้องการให้ครูเข้าใจ ให้อิสระ และได้คิดตัดสินใจเอง (สวนดุสิตโพล, 2567) สะท้อนให้เห็นว่าความสุขเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ทุกคนในโรงเรียนพึงได้รับ

แนวคิดเรื่อง "องค์กรแห่งความสุข" จึงได้รับความสนใจและถูกนำมาพัฒนาเป็นแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาในหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทย (UNESCO, 2016) โดยมุ่งสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาทางวิชาการและการพัฒนาทักษะชีวิต ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการส่งเสริมสุขภาวะที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจของทุกคนในโรงเรียน (วิจารณ์ พานิช, 2556) ในการสร้างองค์กรแห่งความสุขนั้น ผู้บริหารต้องแสดงภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์ และส่งสัญญาณที่ชัดเจนไปยังครูและบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันจนนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน (Lowe, 2004; Burton, 2010)

ภายใต้กรอบดังกล่าว แนวคิด "ระบบนิเวศการเรียนรู้" (Learning Ecosystem) ซึ่งพัฒนาต่อยอดจากทฤษฎีระบบนิเวศมนุษย์ของ Bronfenbrenner (1979) และหลักการองค์การเรียนรู้ของ Senge (1990) ได้รับการเสนอให้เป็นโครงสร้างหลักในการเชื่อมโยงทุกองค์ประกอบของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน คือ การเรียนรู้อย่างมีความสุขควบคู่กับการตระหนักคุณค่าร่วม (Thomas & Brown, 2011 อ้างอิงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2565) ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการกระบวนการเรียนรู้ การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี และภาคีเครือข่าย เมื่อองค์ประกอบเหล่านี้ได้รับการพัฒนาอย่างสมดุลและต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้การเรียนรู้ของผู้เรียนเกิดประสิทธิผลสูงสุด (Mattila & Silander, 2015) และทำให้ทุกคนในโรงเรียนสามารถทำงานและเรียนรู้ได้อย่างมีความสุขอย่างแท้จริง นอกจากนี้ หากโรงเรียนจะเป็นสถาบันหลักในการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการศึกษา โรงเรียนต้องมีการบริหารจัดการระบบนิเวศการเรียนรู้แบบองค์รวมที่สอดคล้องกับความเป็นจริงทางสังคมและเศรษฐกิจด้วย (Hannon & Peterson, 2019)

คู่มือเล่มนี้จัดทำขึ้นจากผลการวิจัยเชิงปฏิบัติการในโรงเรียนอนุบาลชนแดน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ดำเนินการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้อย่างเป็นระบบผ่าน 3 วงรอบ จนสามารถพัฒนาความเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุเกณฑ์เป้าหมายครบทุกมิติ ได้แก่ มิติบุคคล มิติกระบวนการสอนและการเรียนรู้ และมิติสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม จึงนำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้มาจัดทำเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. เพื่อศึกษาผลลัพธ์แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

หลักการ

การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีหลักการในการดำเนินการ ดังนี้

1. ระบบนิเวศการเรียนรู้

1.1 ระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วยมีชีวิต ได้แก่ นักเรียน ครู ผู้บริหาร สถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน และไม่มีชีวิตที่มีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างรอบด้าน โดยครอบคลุมทั้งด้านกระบวนการเรียนรู้ ภาควิชา ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และการบริหารจัดการ ภายในบริบทสถานศึกษา ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กันเพื่อเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายและความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิก โดยมีการออกแบบอย่างมีเป้าหมาย ใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการการติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเชื่อมโยงกับมิติขององค์กรแห่งความสุข

1.2 องค์ประกอบของระบบนิเวศการเรียนรู้ มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบที่ส่งเสริมและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ดังนี้

1) ภาควิชา หมายถึง การประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน อาชีวศึกษา และองค์กรชุมชน รวมถึงการจัดตั้งชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ภายในโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายความรู้และทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาโรงเรียน เมื่อสถานศึกษาวางกลไกการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้กับคู่ความร่วมมือต่างๆ ครูสามารถเข้าถึงแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการวางแผนและจัดกิจกรรมเสริมการเรียนรู้ และชุมชนภายนอกเข้ามาเป็นแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน การทำงานร่วมกันในลักษณะนี้ช่วยเพิ่มขีดความสามารถด้านทรัพยากร สนับสนุนการพัฒนาหลักสูตร และสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกันภายในองค์กรโรงเรียน

2) การบริหารจัดการ หมายถึง การวางกรอบเป้าหมาย และนโยบาย เพื่อให้ทุกฝ่ายในโรงเรียนมุ่งสู่ทิศทางเดียวกัน พร้อมปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการเรียนรู้ร่วมกัน ระบบแรงจูงใจและจิตวิทยาช่วยกระตุ้นครู ผู้เรียน และผู้ปกครองให้มีทัศนคติบวกและมุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกควรสอดคล้องกับแผนงาน ส่วนการประเมินผลและติดตามผลด้วยตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณจะเป็นกลไกสำคัญให้สามารถปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการไปสู่ความยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การออกแบบกระบวนการเรียนรู้ให้หลากหลายระหว่างครู ผู้เรียน และผู้เชี่ยวชาญภายนอก กิจกรรมทุกประเภทเน้นปฏิสัมพันธ์และการสะท้อน

ร่วมกัน (Reflection) เพื่อเชื่อมโยงผู้เรียน ครู และเพื่อนร่วมชั้นให้มีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งส่งเสริมให้ผู้เรียนกำหนดเป้าหมายและสะท้อนผลลัพธ์ด้วยตนเอง ครูทำหน้าที่ออกแบบกิจกรรมติดตามความก้าวหน้า และให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ โดยผสมผสานหลักวินัยเชิงบวก เพื่อฝึกมองหาแง่บวก เสริมความรู้สึกเชิงบวก ให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุก ท้าทาย และเปี่ยมด้วยความสุขร่วมกัน

4) การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม หมายถึง การออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน และบูรณาการทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้ากับบริบทของตลาดแรงงาน ช่วยสร้างความหมายในการเรียนรู้ ขณะเดียวกันกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลายก็ช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรู้สึกมีคุณค่า ครูร่วมกำหนดผลลัพธ์ ผู้เรียนให้ข้อเสนอแนะ นำไปสู่การเรียนรู้ที่สมดุลทั้งเนื้อหาและทักษะชีวิต

5) ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง การจัดสรรบุคลากรงบประมาณ สื่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เอื้อต่อสภาพแวดล้อมปลอดภัย สะดวกสบาย และสร้างแรงบันดาลใจ ครูประเมินความต้องการ ผู้เรียนให้ข้อเสนอแนะ และชุมชนหรือภาคธุรกิจสามารถสนับสนุนอุปกรณ์หรือทุนทรัพย์ได้ การจัดสรรทรัพยากรอย่างรอบคอบช่วยให้การจัดกิจกรรมและกระบวนการเรียนรู้ดำเนินไปอย่างราบรื่น

6) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง การนำแพลตฟอร์ม e-learning (LMS) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และเครื่องมือประชุมออนไลน์มาใช้ขยายพื้นที่เรียนรู้ให้ครอบคลุมทั้งห้องเรียนและโลกเสมือนจริง ช่วยเพิ่มทางเลือกในการเข้าถึงเนื้อหา ตลอดจนสนับสนุนการจัดกิจกรรมในรูปแบบผสมผสาน (hybrid learning) ครูเลือกใช้ระบบจัดการเรียนรู้ออนไลน์ในการมอบหมายและติดตามงาน ผู้เรียนใช้ AI ในการค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูล และสร้างสรรค์ผลงาน ขณะที่ฝ่าย ICT ของสถานศึกษาดูแลโครงสร้างพื้นฐานให้มั่นคงปลอดภัย ช่วยให้กระบวนการเรียนรู้มีความยืดหยุ่น เพิ่มแรงจูงใจ และตอบโจทย์การเรียนรู้ยุคดิจิทัลอย่างแท้จริง

1.3 การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ หมายถึง ขั้นตอนการดำเนินงานที่เป็นระบบเพื่อสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบองค์รวมทั้ง 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ภาศิเครือข่าย หมายถึง การสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับหน่วยงานภายนอกผ่านบันทึกข้อตกลง (MOU) กับภาครัฐ เอกชน อาชีวศึกษา และองค์กรชุมชน พร้อมจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC-Lesson Study) สัปดาห์ละ 1 ชั่วโมงให้ครู โค้ช ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชนแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและวิจัยชั้นเรียน รวมถึงจัดกิจกรรม Family-School SEL Day, Community Hub, เว็กรับ Co-parenting for Learning และช่องทางสื่อสาร LINE Q-Parent เพื่อขยายเครือข่าย สนับสนุนทรัพยากร พัฒนาหลักสูตร และสร้างความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของร่วม

2) การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการโครงการนำร่องนวัตกรรม การศึกษาอย่างเป็นระบบและมีชีวิต โดยกำหนดเป้าหมายเชิงคุณภาพผ่านเวิร์กช็อปสร้างวิสัยทัศน์ร่วม แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรม และอบรมครูผู้นำในการออกแบบบทเรียนเชิงนวัตกรรม ใช้ รอบประชุมทบทวนข้อมูล (Data Review) และกระดาน PDCA ในการปรับแผนงานตามหลักฐานเชิง ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง พร้อมสร้างกระบวนการมีชีวิตด้วยการประชุมเช้า (Morning Huddle) การ แลกเปลี่ยนชื่นชม เปิดพื้นที่รับฟัง (Open Door) และสมุดบันทึกสะท้อนผล (Reflective Journal) เพื่อเสริมสร้างทัศนคติบวก ความคล่องตัว และการมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน

3) กระบวนการเรียนรู้ หมายถึง การบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ทั้งเป็นทางการและ ไม่เป็นทางการที่หลากหลาย ประกอบด้วย คลาสบรรยาย การศึกษด้วยตนเอง Personalized Learning, Problem-Based Learning, Collaborative Learning และโค้ชซึ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ ภายนอก พร้อมกิจกรรมสะท้อนผลผ่านแฟ้มสะสมงานอิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle) และ Service Learning เพื่อปลูกฝัง Growth Mindset และ Systems Thinking ให้ผู้เรียน ตั้งเป้าหมาย สะท้อนผลลัพธ์ รับข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์ และเกิดบรรยากาศเรียนรู้ที่สนุก ทำทาย และเปี่ยมสุข

4) การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม หมายถึง การออกแบบหลักสูตรที่ยืดหยุ่นและ เชื่อมโยงกับชีวิตจริง โดยแบ่งเป็นโมดูลเล็ก (Micro-content) ขนาด 10 ชั่วโมงต่อหน่วย พร้อม Work-Based Learning Map เชื่อมโยงสถานประกอบการท้องถิ่น ให้ผู้เรียนเลือกโครงการตามความ สนใจ (Project Choice) และเข้าร่วมเวิร์กช็อปปั้นนวัตกรรมสุขสันต์ (Joyful Hackathon) เพื่อ ส่งเสริมความสอดคล้องกับชีวิตจริง เพิ่มเสรีภาพในการเรียนรู้ แรงจูงใจ และการเห็นคุณค่าของตนเอง

5) ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง การจัดการทรัพยากร และพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพอย่างเป็นระบบ โดยใช้การจัดสรรงบประมาณแบบยืดหยุ่นตาม ตัวชี้วัด (KPI-Driven Flexible Budgeting) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว (Eco-Flexible Infrastructure) เช่น มุมอ่านหนังสือดิจิทัล (E-Reader Zone) ระบบเครือข่าย Wi-Fi Mesh ชุมไม้ เลี้ยลดอุณหภูมิ พร้อมให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในเวิร์กช็อปออกแบบมุมพักผ่อน (Design-a-Happy-Space) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สะดวกสบาย และสร้างแรงบันดาลใจ

6) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการ เรียนรู้และสุขภาวะของผู้เรียน ประกอบด้วยระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่เสริมด้วย Learning Analytics, ห้องสมุดเสมือนจริง AR Library และ Digital Gratitude Wall สำหรับโพสต์ข้อความ ขอบคุนซึ่งกันและกัน เทคโนโลยีเหล่านี้สนับสนุนการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime)

Learning) ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหา และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พักผ่อนทางใจระหว่างการเรียนรู้

2. องค์กรแห่งความสุข

2.1 องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรมุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของนักเรียนอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญา โดยมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมบรรยากาศแห่งความสุข ความร่วมมือ และการมีส่วนร่วม ร่วมกับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักเรียน ครู และครอบครัว มีการส่งเสริมความสุขที่เกิดขึ้นกับนักเรียนเป็นซึ่งเป็นศูนย์กลางแห่งความสุข และส่งต่อถึงครู และผู้บริหาร เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีปลอดภัยและเอื้อต่อความสุขในการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วย 3 กลุ่มดังนี้

1) ความสุขของนักเรียน หมายถึง ผู้ได้รับความสุขในองค์กรแห่งความสุขโดยตรง มีการเรียนรู้ที่สนุกสนาน มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้ โดยมีบรรยากาศที่ปลอดภัย เกื้อหนุน และได้รับการยอมรับในความแตกต่าง ความสุขของนักเรียนจึงเกิดจากการมีมิตรภาพในห้องเรียน การได้รับแรงสนับสนุนจากครูและผู้ปกครอง

2) ความสุขของครู หมายถึง ผู้ร่วมสร้างความสุขของนักเรียนและการได้รับความสุขจากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีพลังใจในการสอน และมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ความสุขของครูยังรวมถึงการได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงาน และการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตนภาคภูมิใจ

3) ความสุขของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้กำหนดระบบที่เอื้อความสุข มีความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายด้วยการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน และได้รับการยอมรับจากบุคลากรและชุมชนการศึกษา

2.2 มิติขององค์กรแห่งความสุข หมายถึง การมุ่งเน้นความสุขแบบองค์รวม ที่จัดระบบเกี่ยวกับบุคคลที่มีความสุข กระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข และสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนความสุข เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและผลสัมฤทธิ์ของการศึกษาพร้อม ๆ กัน ใน 3 มิติ คือ 1. บุคคล (People) 2. ด้านกระบวนการ (Process) และ 3. สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (Place) ดังนี้

1) บุคคล (People) หมายถึง สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรทุกฝ่าย ครู นักเรียน และผู้บริหาร ซึ่งล้วนมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศแห่งมิตรภาพ ความไว้วางใจ และความเข้าใจซึ่งกันและกัน การยอมรับความหลากหลาย การมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นเจ้าของของทุกภาคส่วนในโรงเรียน พัฒนาค่านิยมร่วมเชิงบวก ทักษะ และสุขภาวะและสภาพการทำงานของครูอย่างสมดุล

พร้อมทั้งพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนหล่อหลอมค่านิยมร่วมที่เกื้อหนุนความสุขในโรงเรียน

2) กระบวนการสอนและการเรียนรู้ (Process) หมายถึง การออกแบบการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจ สนุกสนาน มีความหมาย และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ผ่านภาระงานที่เหมาะสม การทำงานเป็นทีมและร่วมมือ เปิดพื้นที่ เสรีภาพของผู้เรียน การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ การรับรู้ความสำเร็จ การประเมินแบบไม่เน้นผลสัมฤทธิ์เพียงอย่างเดียว กิจกรรมนอกหลักสูตร การเรียนรู้ร่วมกันของครูกับผู้เรียน เนื้อหา มีความหมายและสอดคล้องบริบทชีวิตจริง โดยทั้งหมดดำเนินไปภายใต้การดูแล สุขภาวะจิตและการจัดการความเครียดของนักเรียน

3) สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (Place) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและการบริหารจัดการที่อบอุ่นเป็นมิตร พร้อมปลอดภัยและการป้องกันการกลั่นแกล้ง บริบทของแหล่งเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นห้องเรียน สนามเด็กเล่น พื้นที่สีเขียว หรือพื้นที่สำหรับการทำกิจกรรมสร้างสรรค์ พื้นที่เรียนรู้ การเล่นที่ยืดหยุ่นและเป็นธรรมชาติ มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำของโรงเรียนที่ชัดเจน ขับเคลื่อนวินัยเชิงบวก และดูแลสุขภาพอนามัย และโภชนาการของทุกคน ตลอดจนการบริหารแบบประชาธิปไตยที่ทุกคนมีส่วนร่วมโปร่งใสตรวจสอบได้ ส่งผลให้เกิดความสุขและคุณภาพการเรียนรู้

3. หลักการประเมินเพื่อพัฒนา (Formative Evaluation for Development)

หลักการประเมินเพื่อพัฒนา (Formative Evaluation for Development) หมายถึง การประเมินเพื่อพัฒนาเป็นการประเมินที่ดำเนินการระหว่างกิจกรรมหรือโครงการเพื่อให้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาหรือปรับปรุง หลักการประเมินเพื่อพัฒนานั้นการให้ข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานได้ทันที นอกจากนี้ การประเมินเพื่อพัฒนายังสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประเมินเพื่อพัฒนา (Formative Evaluation) มีหลักการสำคัญดังต่อไปนี้

1) การประเมินอย่างต่อเนื่อง การประเมินจะต้องเกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินโครงการหรือกิจกรรม เพื่อให้มีข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ทันเวลา สามารถปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงสิ่งที่กำลังทำอยู่ได้ทันที

2) การให้ข้อเสนอแนะที่ชัดเจนและตรงจุด ข้อเสนอแนะจากการประเมินต้องมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง เพื่อปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการทำงาน

3) การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง การประเมินนี้ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งในขั้นตอนการประเมิน การแสดงความคิดเห็น และการนำข้อเสนอแนะไปปรับใช้

4) การประเมินตามบริบทและความต้องการ การประเมินเพื่อพัฒนาจะต้องคำนึงถึงบริบทเฉพาะของโครงการหรืองานที่กำลังดำเนินอยู่ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจริง

5) การสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายของการประเมินนี้ คือ เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ ไม่ใช่เพื่อการตัดสินหรือวิจารณ์

การดำเนินการ

การดำเนินการ หมายถึงการดำเนินงานพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เช่น การจัดโครงสร้างองค์กร การแต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานต่างๆ เป็นต้น พร้อมกับ การกำหนดโครงสร้างบทบาทหน้าที่ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของระบบเหล่านั้น เพื่อการบรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำสูงสุดในสถานศึกษา สามารถบริหารจัดการและให้ความสำคัญในการดำเนินงานพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข มีบทบาทหน้าที่และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) กำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาโรงเรียนสู่องค์กรแห่งความสุขร่วมกับทุกฝ่าย
- 2) วางแผนและออกแบบระบบนิเวศการเรียนรู้โดยใช้การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)
- 3) แต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
- 4) สนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้
- 5) ติดตาม กำกับ และประเมินผลการดำเนินงานตาม KRA และ KPI อย่างต่อเนื่อง
- 6) วิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) และปรับแผนการดำเนินงานในแต่ละวงรอบ
- 7) สร้างบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อความสุขและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย

2. ครู

ในฐานะที่ครูเป็นบุคลากรที่อยู่ใกล้ชิดและมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับนักเรียน มีบทบาทสำคัญในการสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้และส่งเสริมความสุขให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีบทบาทหน้าที่และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) เข้าร่วมกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และการพัฒนาแผนการดำเนินงาน
- 2) ออกแบบและจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน

3) ออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขและการพัฒนาศักยภาพของนักเรียน

4) เข้าร่วมกระบวนการชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนโดยเข้าใจ เข้าถึง และดูแลนักเรียนอย่างเอาใจใส่

6) บันทึกและสะท้อนผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำไปปรับปรุงในวงรอบถัดไป

7) มีส่วนร่วมในการประเมินและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

3. นักเรียน

ในฐานะที่นักเรียนเป็นทั้งผู้รับและผู้สร้างความสุขในสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการร่วมสร้างและพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีบทบาทหน้าที่และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1) เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning อย่างกระตือรือร้นและมีส่วนร่วม

2) แสดงความคิดเห็น ความต้องการ และข้อเสนอแนะในการพัฒนาบรรยากาศการเรียนรู้

3) ร่วมออกแบบและเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมความสุขและความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน

4) ดูแลและช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัยในโรงเรียน

5) ประเมินและสะท้อนความรู้สึกรักความสุข และความพึงพอใจในการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ

4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ในฐานะที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นผู้แทนของชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการกำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้พัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ให้เป็นองค์กรแห่งความสุข มีบทบาทหน้าที่และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

1) ให้ความเห็นชอบและสนับสนุนนโยบายการพัฒนาโรงเรียนสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างเป็นรูปธรรม

2) ร่วมกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของสถานศึกษา ร่วมกับผู้บริหาร

3) สนับสนุนทรัพยากร งบประมาณ และภาคีเครือข่ายในชุมชนเพื่อส่งเสริมพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้

4) ติดตามและกำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายองค์กรแห่งความสุขที่กำหนดไว้

5) เป็นสื่อกลางในการประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก

6) เข้าร่วมกิจกรรมและการประเมินผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

5. ผู้ปกครอง

ในฐานะที่ในฐานะที่ผู้ปกครองเป็นบุคคลที่ใกล้ชิดและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุตรหลานมากที่สุด มีบทบาทสำคัญในการร่วมมือกับสถานศึกษาในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้สร้างความสุขให้แก่ผู้เรียน มีบทบาทหน้าที่และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) เข้าร่วมกิจกรรมและประชุมผู้ปกครองเพื่อรับทราบแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข
- 2) สนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุตรหลานอย่างต่อเนื่องทั้งที่บ้านและในโรงเรียน
- 3) ให้ความร่วมมือในการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขให้กับนักเรียนทั้งในและนอกโรงเรียน
- 4) แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียน
- 5) เป็นภาคีเครือข่ายที่สำคัญในการสนับสนุนทรัพยากรและกิจกรรมของโรงเรียน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ในฐานะที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานกำกับดูแลและสนับสนุนสถานศึกษาในเขตพื้นที่ มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและส่งเสริมให้สถานศึกษาการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อเป็นองค์กรแห่งความสุข มีบทบาทหน้าที่และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายและแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาโรงเรียนสู่องค์กรแห่งความสุขในระดับเขตพื้นที่
- 2) สนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และองค์ความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้
- 3) จัดการอบรม พัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูอย่างต่อเนื่อง
- 4) นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัด
- 5) เป็นศูนย์กลางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดีระหว่างโรงเรียนในเขตพื้นที่

6) สนับสนุนและส่งเสริมให้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดนำคู่มือไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย

1. วงรอบที่ 1 ระยะต้นน้ำ โดยการศึกษาการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยวางแผนการประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนอนุบาลชนแดน ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งความสุข เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ครู และนักเรียน เพื่อประเมินผลองค์กรแห่งความสุข (ระยะต้นน้ำ) ศึกษากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ การส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข และการประเมินแบบพัฒนา (Developmental Evaluation) หาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข วิธีเป็นไปตามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT การกำหนดเป้าหมายร่วมกัน การวิเคราะห์ความซับซ้อนการกำหนดผลลัพธ์หลัก KRAs และตัวชี้วัด KPIs นำไปสู่การออกแบบโครงการ/กิจกรรม นำไปสู่การออกแบบโครงการ/กิจกรรม สร้างร่างการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข จัดทำร่างคู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยดำเนินการ ทำบันทึกข้อตกลง (MOU) นำไปสู่การปฏิบัติ สร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สะท้อนผล ดำเนินการผ่านกระบวนการชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ ดังนี้

Planning

- 1) การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะต้นน้ำ)
- 2) ศึกษากระบวนการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 3) แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
- 4) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT
- 5) การตกลงเป้าหมายร่วมกัน (Share Vision)

6) วิเคราะห์ความซับซ้อน Systems Thinking

Action

7) กำหนดผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators)

8) การออกแบบโครงการ/กิจกรรม (กำหนด Act)

9) การสร้างระบบการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

10) สร้างคู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา

11) การทำบันทึกข้อตกลง (MOU) นำไปสู่การปฏิบัติ

Observation

12) การสร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา

Reflection

13) สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ใช้กระบวนการ PLC เป็นการถอดบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาในวงรอบที่ 2

2. ระยะกลางน้ำ หมายถึง โดยการปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข และปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข การแต่งตั้งคณะทำงาน (ทีม) และมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ นำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ ถอดบทเรียนการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม (Act) และผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) ตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ที่กำหนดไว้ การถอดบทเรียนการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ/กิจกรรมโดยใช้เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญและระบุโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ซึ่งเป็นโครงการที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย การถอดบทเรียนการทบทวนและปรับโครงการ/ กิจกรรม (Act) การประเมินความสามารถของทีมด้วยการ PLC การปรับแผนงานการดำเนินงาน/ระหว่างทาง ประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ) ประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (ระยะกลางน้ำ) และสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) โดย PLC เป็นการถอดบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาในวงรอบที่ 3 ดังนี้

Planning

- 1) ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
- 2) ปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
- 3) การแต่งตั้งคณะทำงาน (ทีม) และมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

Action

- 4) นำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ
- 5) การถอดบทเรียนการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม (Act) และผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ที่กำหนดไว้
- 6) การถอดบทเรียนการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ/กิจกรรมโดยใช้เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญและระบุโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ซึ่งเป็นโครงการที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย
- 7) การถอดบทเรียนการทบทวนและปรับโครงการ / กิจกรรม (Act)

Observation

- 8) การประเมินความสามารถของทีมด้วยการ PLC
- 9) การปรับแผนงานการดำเนินงาน/ระหว่างทาง
- 10) การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)
- 11) การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)

Reflection

- 12) สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) โดย PLC เป็นการถอดบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาในรอบที่ 3

3. ระยะเวลา หมายถึง โดยการดำเนินการตามแผนที่ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act) นำแผนที่ปรับแล้วไปปฏิบัติและติดตามสังเกตการณ์ที่ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป การสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้ การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ) และการประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (ระยะปลายน้ำ) และการพัฒนาระบบการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

Planning

- 1) ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
- 2) ปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
- 3) ทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act)

Action

- 4) นำแผนที่ปรับแล้วไปปฏิบัติและติดตามสังเกตการณ์ที่ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

Observation

- 5) การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap)
- 6) การปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป
- 7) การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ)
- 8) การประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (ระยะปลายน้ำ)

Reflection

- 9) การสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้และการพัฒนากระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

ผลการดำเนินการ

ผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปใช้ ดังนี้

1. KRA นักเรียน

มิติที่ 1 บุคคล

- 1) นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น
- 2) นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู
- 3) นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความ

พิการ

- 4) นักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

มิติที่ 2 กระบวนการสอนและการเรียนรู้

- 1) นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับเหมาะสม
- 2) นักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน
- 3) นักเรียนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้
- 4) นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือแสดงความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ

- 5) นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน
- 6) นักเรียนได้เลือกกิจกรรมนอกหลักสูตรตามความสนใจ
- 7) นักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้
- 8) นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำวันและอาชีพในอนาคต
- 9) นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการความเครียด

มิติที่ 3 สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม

- 1) โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน
- 2) นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง
- 3) โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน
- 4) โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียน
- 5) นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ
- 6) นักเรียนมีสิทธิมีเสียงในการออกกฎหรือเสนอความคิดเห็นต่อโรงเรียน

2. KRA ครู

มิติที่ 1 บุคคล

- 1) ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับเพื่อนครู นักเรียน ผู้ปกครอง
- 2) ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน
- 3) ครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม
- 4) ครูมีค่านิยมเชิดชูเกียรติ เคารพ ให้ความร่วมมือในการทำงาน
- 5) ครูมีภาระงานที่เหมาะสมและมีสุขภาวะที่ดี
- 6) ครูมีการพัฒนาวิชาชีพและแลกเปลี่ยนนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

มิติที่ 2 กระบวนการสอนและการเรียนรู้

- 1) มีระบบประเมินผู้เรียนที่ช่วยให้ครูลดภาระงานเอกสารและเน้นการเรียนรู้จริง
- 2) ครูมีการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ
- 3) ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน
- 4) ครูมีโอกาสได้ทดลองวิธีสอนใหม่
- 5) ครูได้รับการยอมรับชื่นชมความสำเร็จ
- 6) ครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย
- 7) ครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับแผนการสอน
- 8) ครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียน
- 9) ครูเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญหรือบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาวะจิต

มติที่ 3 สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม

- 1) โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู
- 2) ครูมีสื่อการสอนเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้
- 3) ครูมีการจัดวินัยนักเรียนโดยใช้วิธีเชิงบวกและการให้คำแนะนำ
- 4) ครูมีส่วนร่วมในกระบวนการออกกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน

3. KRA ผู้บริหารสถานศึกษา

มติที่ 1 บุคคล

- 1) ผู้บริหารมีมิตรภาพและเครือข่ายความร่วมมือระหว่างนักเรียน ครู ชุมชน
- 2) ผู้บริหารส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูและนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม
- 3) ผู้บริหารมีนโยบายยึดหลักการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา
- 4) ผู้บริหารขับเคลื่อนค่านิยมสี่สัต์ เคารพ ร่วมมือให้ปรากฏในกิจกรรมทุกระดับ
- 5) ผู้บริหารมีระบบดูแลภาระงานและสุขภาวะครู
- 6) ผู้บริหารจัดงบประมาณและ

เวลาให้ครูพัฒนาวิชาชีพ

มติที่ 2 กระบวนการสอนและการเรียนรู้

- 1) ผู้บริหารมีนโยบายประเมินผู้เรียนหลากหลาย ลดการพึ่งคะแนนสอบอย่างเดียว
- 2) ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรม PLC และทำงานเป็นทีมของครูให้เกิดจริง
- 3) ผู้บริหารสนับสนุนวิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียนในทุกระดับชั้น
- 4) ผู้บริหารมีช่องทางให้นักเรียนเสนอไอเดียและร่วมตัดสินใจในกิจกรรมโรงเรียน
- 5) ผู้บริหารให้การยกย่อง ให้รางวัลครู นักเรียนหลากหลายด้าน
- 6) ผู้บริหารจัด

กิจกรรมนอกหลักสูตรหลากหลายและมีงบประมาณเพียงพอ

- 7) ผู้บริหารจัดให้นักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือบริการให้คำปรึกษา

มติที่ 3 สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม

- 1) ผู้บริหารจัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ได้รับการดูแลให้ปลอดภัย อบอุ่น เป็นมิตร
- 2) ผู้บริหารเพิ่มพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอกห้องเรียน
- 3) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ “องค์กรแห่งความสุข” ในแผนยุทธศาสตร์
- 4) ผู้บริหารมีนโยบายวินัยเชิงบวกถูกใช้แทนการลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย
- 5) ผู้บริหารมีระบบสุขภาพ บาล อาหาร น้ำดื่ม ได้รับการตรวจสอบตามมาตรฐาน

สม่ำเสมอ

- 6) ผู้บริหารเปิดเวทีประชาธิปไตยให้ครู นักเรียน ผู้ปกครองร่วมออกกฎโรงเรียน



กรอบแนวคิดการวิจัย

ส่วนที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา

ระยะต้นน้ำ				
หลักการ	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการ/กระบวนการ	ผลลัพธ์
1. การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยเริ่มจากการศึกษาสภาพปัจจุบันและบริบทของโรงเรียนอย่างรอบด้าน	1. เพื่อประเมินระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระยะเริ่มต้นเป็นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนาต่อเนื่อง	1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ประเมินสภาพปัจจุบันของโรงเรียนและวิเคราะห์ SWOT โดยใช้การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)	ขั้นตอนที่ 1 วางแผน (Planning) 1. การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะต้นน้ำ)	1. ผลการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะต้นน้ำ)
2. การคิดเชิงระบบ (Systems Thinking) เพื่อมองเห็นความเชื่อมโยงขององค์ประกอบต่างๆ ในโรงเรียนอย่างครบวงจร	2. เพื่อศึกษาและบริบทของโรงเรียนในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข	2) นำกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ร่วมกับครูและบุคลากรทุกฝ่าย	2. ศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	2. ผลการศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. หลักการมีส่วนร่วม โดยให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายร่วมกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร	3. เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุขให้แก่บุคลากรทุกฝ่าย	3) จัดทำและลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ร่วมกับ 6 ฝ่าย	2. ศึกษากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	3. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
			3. แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	4. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT
			4. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT	5. ผลการตกลงเป้าหมายร่วมกัน (Share Vision)

หลักการ	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการ/กระบวนการ	ผลลัพธ์
4. หลักการ ประเมินเชิง พัฒนา (Developmental Evaluation) เพื่อติดตามและ สะท้อนผลการ ดำเนินงานอย่าง ต่อเนื่องใช้ หลักการสร้าง	4. เพื่อกำหนด ปัจจัยหลักแห่ง ความสำเร็จ (KRA) และ ตัวชี้วัด (KPI) ที่ ครอบคลุมทุก กลุ่มเป้าหมาย 5. เพื่อออกแบบ โครงการและ กิจกรรมที่ สอดคล้องกับ ความต้องการ จำเป็นของ โรงเรียน	4) กำหนดปัจจัย หลักแห่ง ความสำเร็จ (KRA) และตัวชี้วัด (KPI) ครอบคลุม 3 กลุ่มเป้าหมาย 5) สนับสนุน ทรัพยากรและ งบประมาณในการ ดำเนินโครงการ และกิจกรรม 6) ดำเนินการอบรม พัฒนาบุคลากรเพื่อ สร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด องค์กรแห่งความสุข 2. บทบาทหน้าที่ ของครู 1) เข้าร่วม กระบวนการสร้าง วิสัยทัศน์ร่วมและ การกำหนด KRA และ KPI ร่วมกับ ผู้บริหาร 2) เข้าร่วมการ อบรมพัฒนาเพื่อ สร้างความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด องค์กรแห่งความสุข	5. การตกลง เป้าหมายร่วมกัน (Share Vision)6. วิเคราะห์ความ ซับซ้อน Systems Thinking ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติการ (Action) 7. กำหนดผลลัพธ์ หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัด ความสำเร็จ (Key performance Indicators) 8. การออกแบบ โครงการ/กิจกรรม (กำหนด Act) 9. การสร้างร่างการ พัฒนาระบบนิเวศ การเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา 10. สร้างร่างคู่มือ การใช้การพัฒนา ระบบนิเวศการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริม	6. ผลวิเคราะห์ ความซับซ้อน Systems Thinking 7. ผลการกำหนด ผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัด ความสำเร็จ (Key performance Indicators) 8. ผลการออกแบบ โครงการ/กิจกรรม (กำหนด Act) 9. ผลการสร้างร่าง การพัฒนาระบบ นิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กร แห่งความสุขใน โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา 10. ผลการจัดทำ ร่างคู่มือการใช้การ พัฒนาระบบนิเวศ การเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง การศึกษา

หลักการ	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการ/กระบวนการ	ผลลัพธ์
5. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) เพื่อให้ทุกฝ่ายมุ่ง ไปสู่เป้าหมาย เดียวกัน		3) ร่วมออกแบบ โครงการและ กิจกรรมที่ สอดคล้องกับ KPI ของกลุ่มครู 4) เริ่มต้นการ จัดการเรียนการ สอนโดยคำนึงถึง ความสุขของผู้เรียน เป็นสำคัญ 5) เข้าร่วม กระบวนการ PLC เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้และสะท้อน ผลการสอน 3. บทบาทหน้าที่ ของนักเรียน 1) เข้าร่วมกิจกรรม การเรียนรู้ตาม แนวทางที่ครู จัดเตรียมไว้อย่าง กระตือรือร้น 2) แสดงความ คิดเห็นและความ ต้องการเกี่ยวกับ บรรยากาศการ เรียนรู้ที่ตนเอง อยากได้	องค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา ขยายโอกาสทาง การศึกษา 11. การทำบันทึก ข้อตกลง (MOU) นำไปสู่การปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 3 สังเกต (Observation) 12. การสร้าง กระบวนการพัฒนา ให้ความรู้ ความ เข้าใจและความ ตระหนักแก่ผู้บริหาร สถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการ ศึกษา ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนการ สะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) 13. สะท้อนผลการ เรียนรู้ (Reflection) ใช้กระบวนการ PLC เป็นการถอดบทเรียน การเป็นองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษาเพื่อหาแนว ทางการพัฒนาใน วงรอบที่ 2	11. ผลการบันทึก ข้อตกลง (MOU) นำไปสู่การปฏิบัติ 12. ผลการสร้าง กระบวนการพัฒนา ให้ความรู้ ความ เข้าใจและความ ตระหนักแก่ ผู้บริหาร สถานศึกษา คณะ ครู และบุคลากร ทางการศึกษา 13. ผลสะท้อนผลการ เรียนรู้ (Reflection) ใช้ กระบวนการ PLC เป็นการถอด บทเรียนการเป็น องค์กรแห่ง ความสุขใน โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษาเพื่อหา แนวทางการพัฒนา ในวงรอบที่ 2

หลักการ	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการ/กระบวนการ	ผลลัพธ์
		3) เข้าร่วมการประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระยะต้นน้ำ 4) ดูแลและรักษาสภาพแวดล้อมของโรงเรียนให้สะอาดและน่าอยู่ 4. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา 1) ให้ความเห็นชอบและรับรองแผนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 2) ร่วมลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อแสดงเจตนารมณ์ร่วมกัน 3) สนับสนุนทรัพยากรและภาคีเครือข่ายในชุมชนเพื่อส่งเสริมการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้ 4) ร่วมกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์การพัฒนาสถานศึกษา ร่วมกับผู้บริหาร		

ระยะกลางน้ำ				
หลักการ	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการ/กระบวนการ	ผลลัพธ์
1. วงจร Plan-Act-Observe-Reflect (PAOR) อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงาน 2. ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 3. การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญและระบุโครงการที่ต้องการพัฒนาเร่งด่วน 4. ใช้หลักการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายภายนอก เพื่อเสริมพลังการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกมิติ	1. เพื่อดำเนินโครงการและกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ให้บรรลุ KRA และ KPI ของทุกกลุ่มเป้าหมาย 2. เพื่อระบุและแก้ไขโครงการและกิจกรรมที่อยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ที่ยังไม่บรรลุเป้าหมาย 3. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง 4. เพื่อขยายบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่ายในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข	1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้และการเรียนรู้และคู่มือให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น 2) แต่งตั้งคณะทำงานและมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน 3) ติดตามและกำกับกำกับการดำเนินโครงการและกิจกรรมตาม KRA และ KPI อย่างต่อเนื่อง 4) วิเคราะห์โครงการและกิจกรรมโดยใช้เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) เพื่อระบุโครงการในพื้นที่สีแดง (Red Zone) และเร่งแก้ไข	ขั้นตอนที่ 1 วางแผน (Planning) 1. ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 2. ปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 3. การแต่งตั้งคณะทำงาน (ทีม) และมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติการ (Action) 4. นำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ	1. ผลการปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 2. ผลการปรับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 3. ผลการแต่งตั้งคณะทำงาน (ทีม) และมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ 4. ผลการนำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ 5. ผลการถอดบทเรียนการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม (Act) และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Key Result Areas) และตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ที่กำหนดไว้

หลักการ	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการ/กระบวนการ	ผลลัพธ์
5. การพัฒนา โดยปรับแผน และกิจกรรมให้ สอดคล้องกับ ผลการ ดำเนินงานที่ เกิดขึ้นจริง	5. เพื่อประเมิน ระดับความเป็น องค์กรแห่ง ความสุขใน ระยะกลางน้ำ และนำไป ปรับปรุงใน วงรอบถัดไป	5) ขยายบทบาท การมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง ชุมชน และภาคีเครือข่าย 2. บทบาทหน้าที่ ของครู 1) ดำเนินโครงการ และกิจกรรมตาม แผนที่กำหนดไว้ อย่างต่อเนื่อง 2) ออกแบบและ จัดการเรียนการ สอนแบบ Active Learning ที่ เชื่อมโยงกับชีวิต จริง 3) บันทึกและ สะท้อนผลการ จัดการเรียนการ สอนผ่าน กระบวนการ PLC อย่างสม่ำเสมอ 4) ร่วมวิเคราะห์ โครงการในพื้นที่สี แดง (Red Zone) และเสนอแนว ทางแก้ไข	5. การถอดบทเรียน การตรวจสอบ โครงการ/กิจกรรม (Act) และปัจจัยหลัก แห่งความสำเร็จ (Key Result Areas) และ ตัวชี้วัด (Key Performance Indicators) ที่กำหนด ไว้ 6. การถอดบทเรียน การวิเคราะห์ความ ซับซ้อนของโครงการ/ กิจกรรมโดยใช้ เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) เพื่อจัดลำดับ ความสำคัญและระบุ โครงการ/กิจกรรมที่อยู่ ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ซึ่งเป็นโครงการ ที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย 7. การถอดบทเรียนการ ทบทวนและปรับ โครงการ/ กิจกรรม (Act) 10. การประเมินระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา (ระยะกลางน้ำ)	6. ผลการถอด บทเรียนการ วิเคราะห์ความ ซับซ้อนของ โครงการ/กิจกรรม โดยใช้เครื่องมือเมท ริกซ์ (Matrix) เพื่อ จัดลำดับ 7. ผลการถอด บทเรียนการทบทวน และปรับโครงการ / กิจกรรม (Act) 8. ผลการประเมิน ความสามารถของ ทีมด้วยการ PLC 9. ผลการปรับ แผนงานการ ดำเนินงาน/ระหว่าง ทาง 10. ผลการประเมิน ระบบนิเวศการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริม องค์กรแห่งความสุข ในโรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา (ระยะ กลางน้ำ) 11. ผลการประเมิน การส่งเสริมองค์กร แห่งความสุข (ระยะ กลางน้ำ)

หลักการ	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการ/กระบวนการ	ผลลัพธ์
		5) พัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนโดยเข้าใจและเข้าถึงผู้เรียนอย่างเอาใจใส่ 3. บทบาทหน้าที่ของนักเรียน 1) เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Active Learning อย่างมีส่วนร่วมและกระตือรือร้น 2) แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนากิจกรรมและบรรยากาศการเรียนรู้ 3) ดูแลและช่วยเหลือเพื่อนนักเรียนเพื่อสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและปลอดภัยในโรงเรียน 4) เข้าร่วมกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ส่งเสริมความสุขและความสัมพันธ์ที่ดีในโรงเรียน	ขั้นตอนที่ 3 สังเกต (Observation) 8. การประเมินความสามารถของทีมด้วยการ PLC 9. การปรับแผนงานการดำเนินงาน/ระหว่างทาง 11. การประเมินความเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ) ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) 12. สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) โดย PLC เป็นการถอดบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาในวงรอบที่ 3	12. ผลการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) โดย PLC เป็นการถอดบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาในวงรอบที่ 3

หลักการ	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการ/กระบวนการ	ผลลัพธ์
		4. บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา 1) ติดตามและกำกับดูแลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด 2) ประสานความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานภายนอก 3) ให้ข้อเสนอแนะและสนับสนุนการแก้ไขโครงการที่อยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) 4) เข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของโรงเรียนเพื่อแสดงการสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม		

ระยยะปลายน้ำ				
หลักการ	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการ/กระบวนการ	ผลลัพธ์
1.การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2.การถอดบทเรียน เพื่อสรุปองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีจากการพัฒนาตลอด 3 วงรอบ 3. การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยวางแผนการดำเนินงานต่อเนื่องสำหรับปีถัดไป 4. การเผยแพร่และขยายผล เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในโรงเรียนอื่น	1. เพื่อดำเนินโครงการและกิจกรรมให้บรรลุ KRA และ KPI ครบทุกกลุ่มเป้าหมายในระยยะปลายน้ำ 2. เพื่อวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างเป้าหมายกับผลที่เกิดขึ้นจริง และนำผลมาปรับแผนสำหรับปีถัดไป 3. เพื่อสรุปและถอดบทเรียนองค์ความรู้จากการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ตลอด 3 วงรอบ 4. เพื่อประเมินระดับความเป็นองค์กรแห่งความสุขในระยยะปลายน้ำ และเปรียบเทียบพัฒนาการตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ	1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา 1) ปรับแผนการดำเนินงานและคู่มือให้สมบูรณ์ตามบทเรียนที่ได้รับจากระยะกลางน้ำ 2) ติดตามและสังเกตการณ์การดำเนินงานอย่างใกล้ชิดครบทุกองค์ประกอบ 3) วิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ระหว่างเป้าหมายกับผลที่เกิดขึ้นจริง 4) นำผลการวิเคราะห์ช่องว่างไปปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป 5) สะท้อนผลการนำ KRA และ KPI ไปปรับใช้ร่วมกับคณะครูผ่านกระบวนการ PLC	ขั้นตอนที่ 1 วางแผน (Planning) 1. ปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 2. ปรับคู่มือการพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 3. ทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act) ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติการ (Action) 4. นำแผนที่ปรับแล้วไปปฏิบัติและติดตามสังเกตการณ์ที่ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ขั้นตอนที่ 3 สังเกต (Observation) 5. การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) 6. การปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป	1. ผลการปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 2. คู่มือการพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขปรับแล้ว 3. ผลการทบทวนและปรับโครงการกิจกรรม (Act) 4. ผลการนำแผนที่ปรับแล้วไปปฏิบัติและติดตามสังเกตการณ์ที่ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง 5. ผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) 6. ผลการปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป

หลักการ	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการ/กระบวนการ	ผลลัพธ์
5. การประเมินเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation) เพื่อสรุปผลการพัฒนาอย่างครบวงจร	5. เพื่อเผยแพร่และขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีสู่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง	6) สรุปและเผยแพร่องค์ความรู้จากการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้สู่โรงเรียนอื่น	7. การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ) 8. การประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (ระยะปลายน้ำ)	7. การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ)
		2. บทบาทหน้าที่ของครู 1) ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามแผนที่ปรับปรุงแล้วอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ 2) ร่วมสะท้อนผลการนำ KRA และ KPI ไปปรับใช้ผ่านกระบวนการ PLC 3) วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างผลการจัดการเรียนการสอนกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4) ถอดบทเรียนและสรุปแนวปฏิบัติที่ดีจากการพัฒนาตลอด 3 วงรอบ 5) เผยแพร่วัฒนธรรมการสอนที่ส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้ให้แก่ครูในโรงเรียนอื่น	ขั้นตอนที่ 4 ขั้นการสะท้อนการปฏิบัติ (Reflection) 9. การสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้และการพัฒนากระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข	8. ผลการประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (ระยะปลายน้ำ) 9. ผลการสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้และการพัฒนากระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

หลักการ	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	วิธีการ/กระบวนการ	ผลลัพธ์
		3. บทบาทหน้าที่ของนักเรียน 1) เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องและมีความสุขใน การเรียนรู้มากขึ้น 2) ประเมินและสะท้อน ความรู้สึก ความสุข และความ พึงพอใจในการเรียนรู้ตลอด 3 วงรอบ 3) ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการ สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่ง ความสุขให้ยั่งยืนในโรงเรียน 4) เผยแพร่ประสบการณ์ ความสุขในการเรียนรู้สู่ นักเรียนรุ่นน้องและชุมชน 4. บทบาทหน้าที่ของ คณะกรรมการสถานศึกษา 1) ร่วมประเมินผลการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้และ องค์กรแห่งความสุขใน ภาพรวม 2) ให้ข้อเสนอแนะในการปรับ แผนการดำเนินงานสำหรับปี ถัดไป 3) สนับสนุนการเผยแพร่และ ขยายผลแนวปฏิบัติที่ดีสู่ โรงเรียนอื่นในเขตพื้นที่ 4) ร่วมสะท้อนผลและถอด บทเรียนการพัฒนาองค์กรแห่ง ความสุขตลอด 3 วงรอบ		

ระยะต้นน้ำ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT

ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรอย่างเป็นระบบโดยใช้เทคนิค SWOT

Analysis เป็น

เครื่องมือหลักในการประเมินสถานการณ์ การวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ดำเนินการใน 2 มิติ ได้แก่

มิติที่ 1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน โดยใช้กรอบ 2S4M Analysis ซึ่งประกอบด้วย Strategy (กลยุทธ์) Structure (โครงสร้าง) Man (บุคลากร) Money (งบประมาณ) Material (วัสดุอุปกรณ์) และ Management (การบริหารจัดการ) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่เป็นทั้งจุดแข็ง (Strengths) และ จุดอ่อน (Weaknesses) ขององค์กร

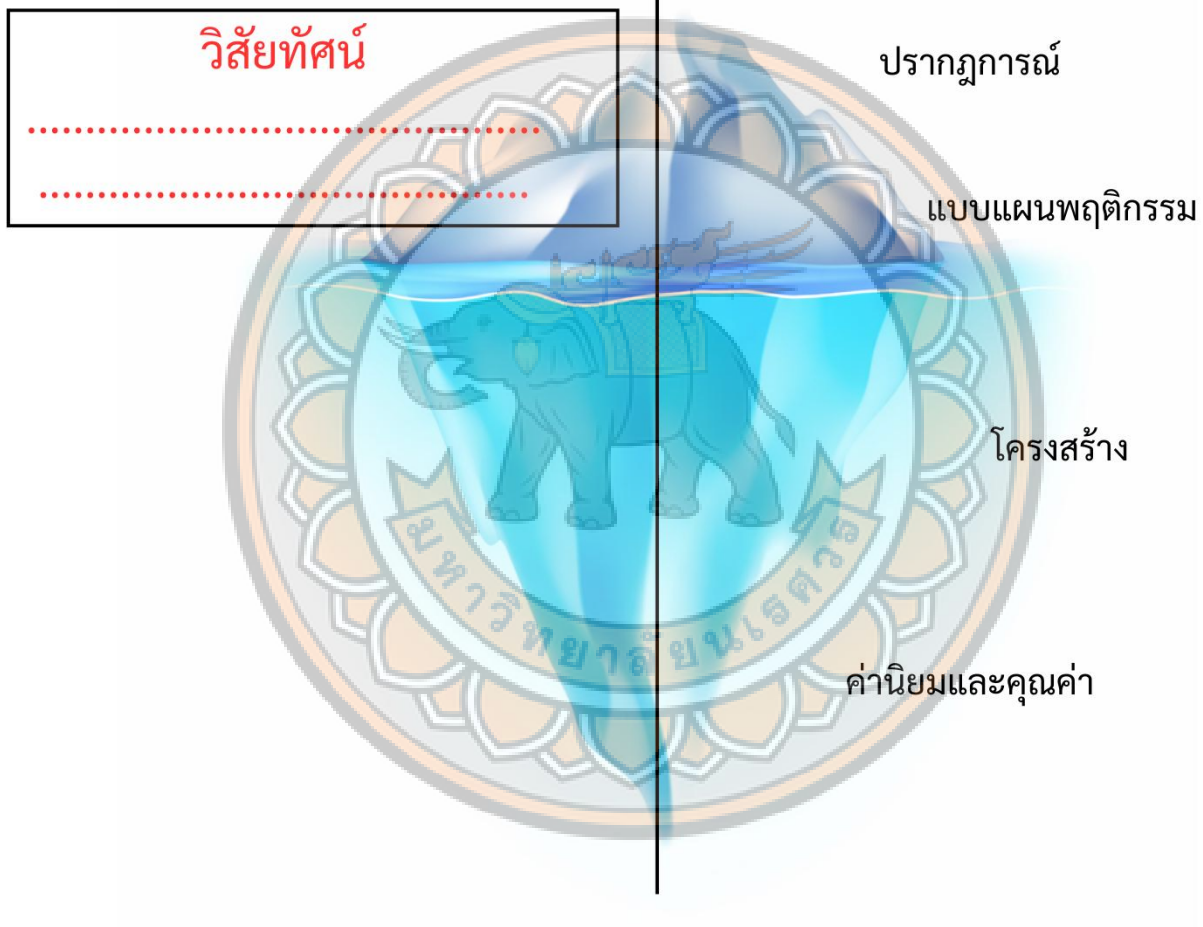
มิติที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้กรอบ STEP Analysis ซึ่งครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม (Social) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) และด้านนโยบายและการเมือง (Political) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่เป็นทั้งโอกาส (Opportunities) และ อุปสรรค (Threats) ต่อการพัฒนางานองค์กร



การตกลงเป้าหมายร่วมกัน (Share Vision)

การตกลงเป้าหมายร่วมกัน
กำหนดวิสัยทัศน์

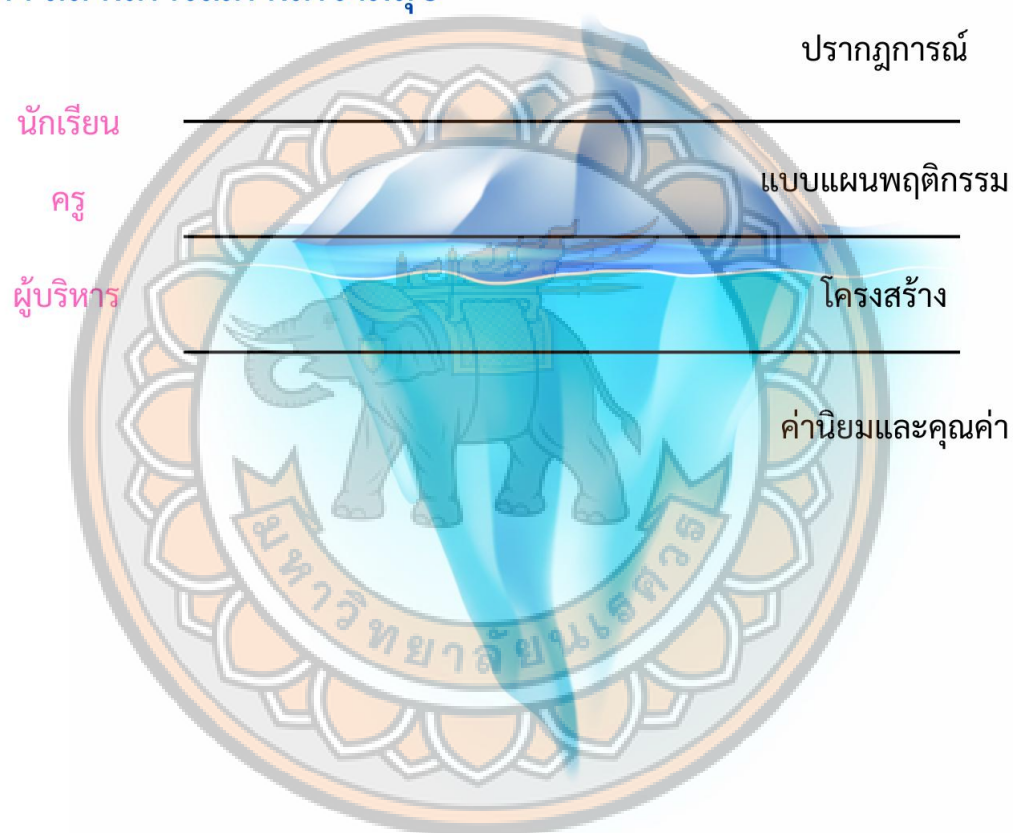
สิ่งที่อยากให้เกิด



การวิเคราะห์ความซับซ้อน Systems Thinking

วิเคราะห์ความซับซ้อน สิ่งที่อยากเห็นการเปลี่ยนแปลง

ปัญหา สถานการณ์ด้านความสุข



การกำหนดผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ
(Key performance Indicators)

1) KRA1 นักเรียน

KPI 1.1 ด้านกระบวนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 1.1.1 นักเรียนเข้าร่วมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบและเลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเองได้

KPI 1.1.2 นักเรียนสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองได้และรับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์

KPI 1.1.3 นักเรียนแสดงพฤติกรรม Growth Mindset เชื่อว่าตนเองพัฒนาได้ และกล้าเรียนรู้จากความผิดพลาด

KPI 1.1.4 นักเรียนรู้สึกสนุก มีความสุข และปลอดภัยทางจิตใจในการเรียนรู้

KPI 1.2 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 1.2.1 นักเรียนเลือกโครงงานตามความสนใจของตนเองและรับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

KPI 1.2.2 นักเรียนรู้สึกว่าสิ่งที่เรียนมีความหมายและสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริงได้

KPI 1.2.3 นักเรียนมีแรงจูงใจใฝ่รู้และเห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรม

KPI 1.2.4 นักเรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้กับสถานการณ์และบริบทท้องถิ่นได้

KPI 1.3 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 1.3.1 นักเรียนรู้สึกปลอดภัยและสบายใจในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน

KPI 1.3.2 นักเรียนใช้พื้นที่เรียนรู้ที่หลากหลายและรู้สึกได้รับแรงบันดาลใจจากสภาพแวดล้อม

KPI 1.3.3 นักเรียนมีส่วนร่วมในการดูแลและรักษาพื้นที่การเรียนรู้ของโรงเรียน

KPI 1.4 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 1.4.1 นักเรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัล (AR Library) และเรียนรู้ต่อเนื่องได้ทั้งในและนอกห้องเรียน

KPI 1.4.2 นักเรียนใช้ Digital Gratitude Wall แสดงความขอบคุณและชื่นชมผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ

KPI 1.4.3 นักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างสมดุลและรู้สึกว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยเสริมสุขภาพ ไม่ใช่บั่นทอน

2) KRA2 ครู

KPI 2.1 ด้านภาคีเครือข่าย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.1.1 ครูเข้าร่วม PLC-Lesson Study อย่างสม่ำเสมอและนำแนวปฏิบัติที่ดีจากเครือข่ายไปปรับใช้จริง

KPI 2.1.2 ครูนำทรัพยากรและความเชี่ยวชาญจากภาคีมาเสริมสร้างการเรียนรู้ของผู้เรียนในชั้นเรียน

KPI 2.1.3 ครูสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน

KPI 2.1.4 ครูแลกเปลี่ยนวิจัยชั้นเรียนและนวัตกรรมการสอนกับเครือข่ายครูอื่นอย่างต่อเนื่อง

KPI 2.2 ด้านการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.2.1 ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและวิสัยทัศน์ของโรงเรียนอย่างแท้จริง

KPI 2.2.2 ครูใช้ Reflective Journal สะท้อนผลการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

KPI 2.2.3 ครูร่วมสร้างวัฒนธรรมการชื่นชมและสนับสนุนซึ่งกันและกันในองค์กร

KPI 2.2.4 ครูรู้สึกมีคุณค่า มีส่วนร่วม และมีความสุขในการทำงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก

KPI 2.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.3.1 ครูออกแบบการเรียนรู้บูรณาการหลายรูปแบบ (PBL, Collaborative, Personalized) ให้เหมาะสมกับผู้เรียน

KPI 2.3.2 ครูจัดกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและให้ข้อเสนอแนะเชิงสร้างสรรค์

KPI 2.3.3 ครูส่งเสริมให้ผู้เรียนตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ของตนเองและติดตามความก้าวหน้า

KPI 2.3.4 ครูสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่ปลอดภัยทางจิตใจ สนุก ทำหาย และเปี่ยมสุข

KPI 2.3.5 ครูเชื่อมโยงการเรียนรู้กับชุมชนผ่านกิจกรรม Service Learning อย่างมีความหมาย

KPI 2.4 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.4.1 ครูออกแบบ Micro-content ที่ยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริงในชุมชน

KPI 2.4.2 ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเลือกโครงการ (Project Choice) ตามความสนใจและศักยภาพของตนเอง

KPI 2.4.3 ครูจัดกิจกรรม Joyful Hackathon ที่สร้างบรรยากาศแห่งความสุข ความร่วมมือ และนวัตกรรม

KPI 2.4.4 ครูประเมินผลแบบองค์รวมที่สะท้อนการเติบโตและการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้เรียน

KPI 2.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.5.1 ครูใช้พื้นที่เรียนรู้เฉพาะทาง (Maker Space, Collaboration Space, E-Reader Zone) ในการจัดการเรียนรู้

KPI 2.5.2 ครูมีส่วนร่วมออกแบบและดูแลรักษาพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน

KPI 2.5.3 ครูใช้ทรัพยากรดิจิทัล (Wi-Fi Mesh, E-Reader) ในการเรียนการสอนได้อย่างเต็มศักยภาพ

KPI 2.5.4 ครูสร้างบรรยากาศห้องเรียนที่สะอาด สบาย และสร้างแรงบันดาลใจอยู่เสมอ

KPI 2.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 2.6.1 ครูใช้ LMS จัดการเรียนรู้และสนับสนุน Anywhere-Anytime Learning ของผู้เรียน

KPI 2.6.2 ครูใช้ Learning Analytics ติดตามพัฒนาการผู้เรียนและปรับการสอนตามข้อมูลจริง

KPI 2.6.3 ครูบูรณาการ AR Library เข้ากับการสอนเพื่อลดอุปสรรคการเข้าถึงเนื้อหา

KPI 2.6.4 ครูใช้ Digital Gratitude Wall สร้างบรรยากาศเชิงบวกและความผูกพันใน
ชุมชนการเรียนรู้

3) KRA3 ผู้บริหารสถานศึกษา

KPI 3.1 ด้านภาคีเครือข่าย

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.1.1 ผู้บริหารสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายผ่าน MOU และกำกับให้ดำเนิน
กิจกรรมได้จริงอย่างต่อเนื่อง

KPI 3.1.2 ผู้บริหารจัดระบบ PLC-Lesson Study และสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
ร่วมกันผ่านชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

KPI 3.1.3 ผู้บริหารสร้างความรู้สึกร่วมกันระหว่างบ้าน ชุมชน และโรงเรียน
ด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม

KPI 3.1.4 ผู้บริหารจัดกิจกรรม Family-School SEL Day และ Community Hub
ที่เชื่อมโรงเรียนกับชุมชนอย่างมีความหมาย

KPI 3.1.5 ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวกและเปิดช่องทางการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและ
ชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

KPI 3.2 ด้านการบริหารจัดการ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.2.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริมระบบนิเวศ
การเรียนรู้เชิงบวก

KPI 3.2.2 ผู้บริหารใช้ Data Review และกระดาน PDCA ในการปรับปรุงการบริหาร
ตามหลักฐานเชิงประจักษ์

KPI 3.2.3 ผู้บริหารสื่อสารเชิงบวกและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ
ตัดสินใจ (Open Door)

KPI 3.2.4 ผู้บริหารเคารพศักดิ์ศรี เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน และสร้างวัฒนธรรมการขึ้น
ชมในองค์กร

KPI 3.2.5 ผู้บริหารมุ่งพัฒนาศักยภาพครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมระบบ
นิเวศการเรียนรู้เชิงบวก

KPI 3.2.6 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศ Morning Huddle ที่เสริมสร้างทัศนคติบวกและ
ความคล่องตัวในการทำงาน

KPI 3.3 ด้านกระบวนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.3.1 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกหลากหลายรูปแบบ

KPI 3.3.2 ผู้บริหารจัดสรรเวลาและทรัพยากรให้ครูออกแบบกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและหลากหลายได้จริง

KPI 3.3.3 ผู้บริหารสนับสนุนระบบและเครื่องมือสะท้อนผลการเรียนรู้ (E-Portfolio, Storytelling Circle) อย่างต่อเนื่อง

KPI 3.3.4 ผู้บริหารส่งเสริมวัฒนธรรม Growth Mindset และ Systems Thinking ในทุกระดับของโรงเรียน

KPI 3.3.5 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ครูกล้าทดลองรูปแบบการสอนใหม่ โดยมองความผิดพลาดเป็นโอกาสเรียนรู้

KPI 3.4 ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.4.1 ผู้บริหารออกแบบโครงสร้างเวลาและสาระการเรียนรู้ให้มีความยืดหยุ่นสูงรองรับ Micro-content และ Project Choice

KPI 3.4.2 ผู้บริหารสนับสนุนการสร้าง Work-Based Learning Map เชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการท้องถิ่น

KPI 3.4.3 ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรและเวลาสำหรับกิจกรรม Joyful Hackathon

KPI 3.4.4 ผู้บริหารมุ่งเน้นการประเมินผลที่สะท้อนสมรรถนะและการเห็นคุณค่าของผู้เรียน ไม่ใช่เพียงคะแนนสอบ

KPI 3.5 ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.5.1 ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณอย่างยืดหยุ่นตามตัวชี้วัด (KPI-Driven Flexible Budgeting) และโปร่งใส

KPI 3.5.2 ผู้บริหารพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว (Eco-Flexible Infrastructure) ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

KPI 3.5.3 ผู้บริหารปรับเปลี่ยนพื้นที่การเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น รองรับกิจกรรมที่หลากหลายรูปแบบ

KPI 3.5.4 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมออกแบบ

พื้นที่ผ่านเวิร์กช็อป Design-a-Happy-Space

KPI 3.5.5 ผู้บริหารดูแลความปลอดภัยและสุขภาวะทางกายภาพของผู้เรียนและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

KPI 3.6 ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

KPI 3.6.1 ผู้บริหารพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (LMS, Wi-Fi Mesh) ที่รองรับ Anywhere-Anytime Learning

KPI 3.6.2 ผู้บริหารกำหนดนโยบายการใช้เทคโนโลยีที่สมดุลระหว่างการเรียนรู้กับสุขภาวะทางจิตใจ

KPI 3.6.3 ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนา AR Library และ Digital Gratitude Wall เพื่อสร้างชุมชนการเรียนรู้เชิงบวก

KPI 3.6.4 ผู้บริหารพัฒนาศักยภาพครูในการใช้ Learning Analytics และเทคโนโลยีการศึกษาอย่างต่อเนื่อง



การออกแบบโครงการ/กิจกรรม (กำหนด Act)

KRA	KPI	แผนงาน กิจกรรม (ACT)
1) KRA1 นักเรียน	KPI 1.1 ด้านกระบวนการ เรียนรู้ KPI 1.1.1 - KPI 1.1.4	Act 1) โครงการเส้นทางการเรียนรู้ที่ฉันเลือกเอง 2) กิจกรรมค่ายพัฒนาความคิดแบบเติบโต Growth Mindset Camp

บันทึกข้อตกลง (MOU) ของผู้ปกครองนักเรียนระหว่างโรงเรียนอนุบาลชนแดน

เขียนที่ โรงเรียนอนุบาลชนแดน

ข้าพเจ้า (นาย / นาง / นางสาว).....

เป็นผู้ปกครองของ(ด.ช./นาย/ด.ญ./นางสาว).....ชั้น...../.....เบอร์

โทรศัพท์.....ขอทำบันทึกข้อตกลงกับโรงเรียนอนุบาลชนแดน เพื่อแสดง

ถึงความเข้าใจและความมุ่งมั่นร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองนักเรียนเพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข เป็นการสร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนและสร้างความสุขในโรงเรียนอนุบาลชนแดน ดังนี้

1. ข้าพเจ้าจะสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยให้ความร่วมมือในโครงการและกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้นอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้บุตรหลานเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ เปิดใจรับและสนับสนุนวิธีการเรียนรู้ใหม่ๆ รวมทั้งส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา

2 ข้าพเจ้าจะร่วมมือกับโรงเรียนในการพัฒนาผู้เรียน โดยประสานงานและสื่อสารกับครูประจำชั้นอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนาผู้เรียนที่โรงเรียนกำหนด แจ้งข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับบุตรหลานให้โรงเรียนทราบ และร่วมมือแก้ไขปัญหาพฤติกรรมหรือการเรียนของบุตรหลานอย่างทันท่วงที

3. ข้าพเจ้าจะเข้าร่วมกิจกรรมและการประชุมที่โรงเรียนจัดขึ้น โดยเข้าร่วมการประชุมผู้ปกครองและกิจกรรมพิเศษต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในที่ประชุมอย่างสร้างสรรค์ และนำข้อมูลจากการประชุมไปใช้ในการดูแลบุตรหลาน

4. ข้าพเจ้าจะให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ โดยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนและผู้เรียน เสนอแนะแนวทางการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ แจ้งปัญหาหรือข้อขัดข้องที่พบอย่างตรงไปตรงมา และแบ่งปันประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีในการเลี้ยงดูบุตรหลาน

5. ข้าพเจ้าจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการเรียนรู้ที่บ้าน โดยจัดพื้นที่เรียนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ กำหนดเวลาเรียนและทำการบ้านอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุตรหลานมีนิสัยรักการอ่าน และแสวงหาความรู้ รวมทั้งสร้างบรรยากาศแห่งความสุขและความอบอุ่นในครอบครัว

6. ข้าพเจ้าจะติดตามพัฒนาการของบุตรหลานอย่างใกล้ชิด โดยติดตามผลการเรียนและพฤติกรรมเป็นประจำ สังเกตการเปลี่ยนแปลงทั้งทางกายและจิตใจ สอบถามเรื่องราวในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ และให้กำลังใจและคำแนะนำที่เหมาะสม

7. ข้าพเจ้าจะสนับสนุนทรัพยากรตามความสมัครใจและความสามารถ โดยสนับสนุนงบประมาณสำหรับกิจกรรมตามความสามารถ บริจาคสื่อการเรียนรู้หรืออุปกรณ์ที่จำเป็น แบ่งปันความรู้หรือทักษะเพื่อพัฒนาผู้เรียน และร่วมเป็นอาสาสมัครในกิจกรรมของโรงเรียนเมื่อมีโอกาส

ผู้ทำสัญญา.....ผู้ปกครอง ลงชื่อ.....นักเรียน
(.....) (.....)

ลงชื่อ.....ครูที่ปรึกษา ลงชื่อ.....ครูที่ปรึกษา
(.....) (.....)

ลงชื่อ..... ลงชื่อ.....
(.....) (.....)

รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลชนแดน
ลงชื่อ.....
(.....)

ประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนอนุบาลชนแดน



กระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา

การสร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ดังนี้

1) โรงเรียนที่เข้าร่วมการทดลองใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจัดประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมชี้แจงเหตุผลและความจำเป็น วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) บทนำ มีส่วนประกอบดังต่อไปนี้ 1.1) หลักการและเหตุผล 1.2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ 1.3) ประโยชน์ของการนำคู่มือไปใช้ 2) การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีส่วนประกอบดังต่อไปนี้ 2.1) ความเป็นมา 2.2) วัตถุประสงค์ของคู่มือ 2.3) หลักการ 2.4) การดำเนินการ 2.5) กระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 2.6) ผลการดำเนินการ 2.7) กรอบแนวคิดการวิจัย 3. การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา มีส่วนประกอบดังต่อไปนี้ 3.1) ระยะต้นน้ำ 3.2) ระยะกลางน้ำ 3.3) ระยะปลายน้ำ และ 4. แผนการดำเนินงานการใช้คู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ผู้วิจัยจัดเตรียมเอกสารคู่มือการดำเนินการทดลองการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2) โรงเรียนจัดโครงการโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย จิตศึกษา การคิดเชิงบวก การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning) แนวคิดองค์กรแห่งความสุข ระยะเวลา 2 วัน ก่อนเริ่มขั้นตอนการทดลองใช้ มีการดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในวันที่ 27-28 ธันวาคม พ.ศ. 2568 ณ ห้องประชุมโรงเรียนอนุบาลชนแดน ผู้เข้าร่วม ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรโรงเรียนอนุบาลชนแดน อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 จำนวน 29 คน ซึ่งผลการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ทำให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากร ได้พัฒนาความรู้ และทักษะด้านต่าง ๆ ได้แก่ จิตศึกษา การคิดเชิงบวก การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning) แนวคิดองค์กรแห่งความสุข

1) กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข เป็นกลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมทดลองใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรโรงเรียนอนุบาลชนแดน อำเภอชนแดน จังหวัดเพชรบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1

2) วัตถุประสงค์

2.1) เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข จิตศึกษา การคิดเชิงบวก การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning) แนวคิดองค์กรแห่งความสุข และการพัฒนานักเรียน เพื่อการพัฒนางค์กรแห่งความสุข

2.2) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนเกี่ยวกับหลักการและแนวทางการพัฒนางค์กรแห่งความสุข มีความตระหนักรู้ และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้

2.3) เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรสามารถส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตน

3) เนื้อหาการอบรม

การอบรมประกอบด้วยเนื้อหาหลักเกี่ยวกับทักษะและองค์ความรู้ในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

3.1) แนวคิดจิตศึกษา

3.2) การคิดเชิงบวก

3.3) การจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning)

3.4) แนวคิดองค์กรแห่งความสุข

4) ตารางกำหนดการอบรม

ตารางการสร้างกระบวนการพัฒนาให้ความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหาร
สถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา

วัน	เวลา	กิจกรรม
24 ธันวาคม 2568	09.00 - 09.30 น.	1. เตรียมความพร้อม
	09.30 - 10.30 น.	2. ชี้แจงเหตุผล วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงาน และ สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคู่มือการพัฒนาระบบนิเวศ การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา
27 ธันวาคม 2568	08.30 - 09.00 น.	1. เตรียมความพร้อม ละลายพฤติกรรม และ Body Scan
	09.00 - 10.00 น.	2. กิจกรรมจิตศึกษา
	10.00 - 12.00 น.	3. กิจกรรมอารมณ์กับการเรียนรู้
	13.00 - 14.00 น.	4. กิจกรรม Brain-Based Learning (BBL) ภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ
	14.00 - 16.00 น.	5. ออกแบบ BBL ในแผนการสอน
	16.00 - 16.30 น.	6. สะท้อนผล
28 ธันวาคม 2568	08.30 - 09.00 น.	1. เตรียมความพร้อม Brain Gym และกิจกรรม Morning Energizer 3 สิ่งดีของเมื่อวาน
	09.00 - 10.00 น.	2. กิจกรรมจิตวิทยาเชิงบวก
	10.00 - 12.00 น.	3. กิจกรรมการสื่อสารเชิงบวก
	13.00 - 14.00 น.	4. กิจกรรมสร้างห้องเรียน Safe & Positive
	14.00 - 16.00 น.	5. กิจกรรมแนวคิองค์กรแห่งความสุข
	16.00 - 16.30 น.	6. สรุปและสะท้อนผล

สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)

เป็นการสะท้อนคิดผลการดำเนินการในช่วงต้นน้ำกิดการพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และเป็นการประเมินผลในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมจากประสบการณ์ของตนเอง ด้วยความเข้าใจและปัญหาจากการปฏิบัติงานของตนเอง และจากการปฏิบัติจริง ประโยชน์ และผลความพึงพอใจของทุกคน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community) ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ดังนี้ 1) ความรู้สึกที่เกิดขึ้น 2) การเรียนรู้ใหม่และความเข้าใจใหม่ และ 3) การดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



ระยะกลางน้ำ

การแต่งตั้งคณะกรรมการ (ทีม) และมอบหมายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ

- 1) ทบทวนโครงการและกิจกรรมทั้งหมดที่ต้องดำเนินการในระยะกลางน้ำ วิเคราะห์ภาระงานและความรับผิดชอบในแต่ละด้านของระบบนิเวศการเรียนรู้ทั้ง 6 ด้าน และคณะกรรมการ PLC กำหนดโครงสร้างคณะกรรมการชัดเจน
- 2) จัดประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เพื่อพิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่คณะกรรมการแต่ละคณะ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของบทบาทหน้าที่กับศักยภาพของบุคลากร ความสมดุลของภาระงาน และความครอบคลุมของทุกโครงการและกิจกรรม
- 3) จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกาศและแจ้งให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งทุกคนรับทราบ
- 4) จัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้คณะกรรมการทุกคณะอย่างละเอียด มอบหมายโครงการและกิจกรรมที่รับผิดชอบ กำหนดปฏิทินการดำเนินงานและการรายงานผล



โครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ

เป็นการนำโครงการ/กิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ โดยการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติ โดยโรงเรียนได้ดำเนินการการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และคู่มือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



**การถอดบทเรียนการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม (Act) และผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas)
และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ที่กำหนดไว้**

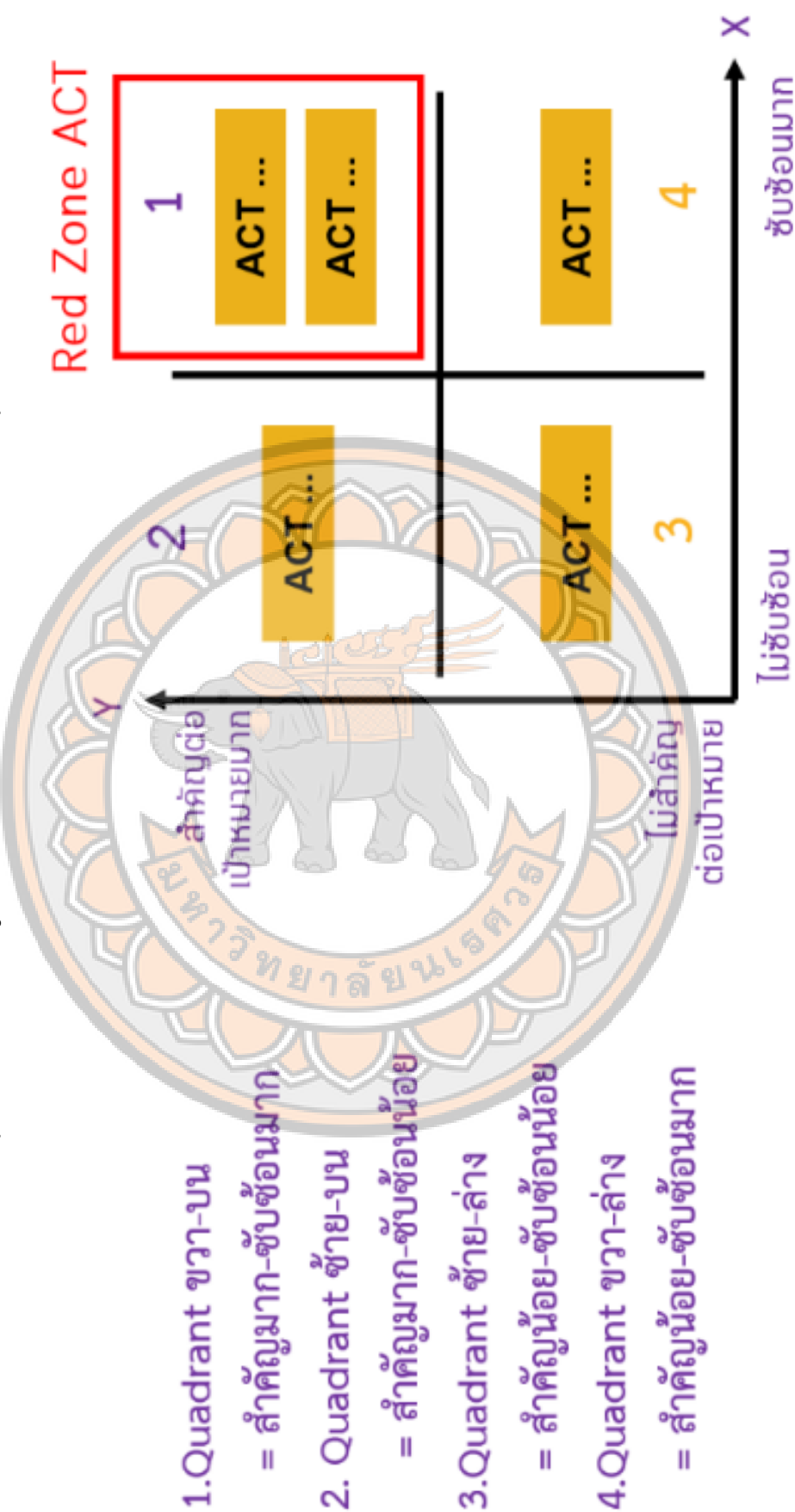
การถอดบทเรียนผลการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา เพื่อให้สามารถรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และสะท้อนผลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งหวังให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา และนักเรียน มีส่วนร่วมในการสะท้อนความสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยได้กำหนดการถอดบทเรียนผลการดำเนินงาน

โรงเรียนได้นำโครงการ/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการไปแล้วจนถึงปัจจุบันมาร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินการว่าโครงการใดบ้างที่ได้ดำเนินการไปแล้ว แล้วบรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จ ผลการตรวจสอบแผนงาน โครงการ และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

ตารางผลการสะท้อน (Reflection) ประสิทธิภาพของโครงการ/กิจกรรม (Act) และปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) และกลุ่มเป้าหมาย (KRA)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) ตัวชี้วัด (KPI)	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่บรรลุตามตัวชี้วัด ความสำเร็จ	โครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ยังไม่บรรลุ ตามตัวชี้วัด ความสำเร็จ
KRA1 นักเรียน KPI 1.1 ด้านกระบวนการเรียนรู้ KPI 1.1.1 นักเรียนเข้าร่วมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบและเลือกเส้นทางการเรียนรู้ของตนเองได้ KPI 1.1.2 นักเรียนสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเองได้และรับข้อเสนอแนะอย่างสร้างสรรค์ KPI 1.1.3 นักเรียนแสดงพฤติกรรม Growth Mindset เชื่อว่าตนเองพัฒนาได้ และกล้าเรียนรู้จากความผิดพลาด KPI 1.1.4 นักเรียนรู้สึกสนุก มีความสุข และปลอดภัยทางจิตใจในการเรียนรู้	1. โครงการเส้นทางการเรียนรู้ที่ฉันเลือกเอง 2. กิจกรรมค่ายพัฒนาความคิดแบบเติบโต Growth Mindset Camp	-

การถอดบทเรียนผลการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ/กิจกรรมโดยใช้เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญ และระบุโครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ซึ่งเป็นโครงการที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย



การออกแบบตารางการวิเคราะห์ Red Zone

โดยละเอียดสามารถช่วยจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของโครงการหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขของนักเรียน

โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ Red Zone แบ่งออกเป็น 4 Quadrants (สำคัญ-เร่งด่วน)

เพื่อทำการวิเคราะห์และวางแผนการดำเนินการปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด

ตารางการวิเคราะห์ Red Zone									
ที่	ชื่อโครงการ/ กิจกรรม	รายละเอียด	ความสำคัญ (High/Low)	ความเร่งด่วน (High/Low)	Quadrant	สาเหตุที่อยู่ใน ใน Red Zone	แผนการ ดำเนินการ ปรับปรุง	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาใน การปรับปรุง
1			High	High	Quadrant 1: ขวา-บน				
2			High	Low	Quadrant 2: ซ้าย-บน				
3			Low	High	Quadrant 3: ขวา-ล่าง				
4			Low	Low	Quadrant 4: ซ้าย-ล่าง				

การถอดบทเรียนผลการทบทวนผลการดำเนินงานและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act)

ตารางการทบทวน และปรับกิจกรรมหรือโครงการ (Act)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) และตัวชี้วัด (KPI) ที่ต้องการ เปลี่ยนแปลง	โครงการ / กิจกรรม (Act) ที่สอดคล้อง	ผลการ ดำเนินงาน ที่ยังไม่สำเร็จได้ ตามตัวชี้วัดดัชนี บ่งชี้ความสำเร็จ	ปัญหาและ อุปสรรคที่ทำให้ ไม่ได้ตาม เป้าหมาย	แนวทางการ ปรับโครงการ / กิจกรรม
KRA1 นักเรียน KPI 1.2 ด้านการ ออกแบบ หลักสูตรและ กิจกรรม KPI 1.2.1 นักเรียนเลือก โครงการตาม ความสนใจของ ตนเองและ รับผิดชอบการ เรียนรู้ด้วยตนเอง	Act1 โครงการ เรียนรู้ผ่าน โครงการที่ฉันรัก	1. นักเรียนส่วน ใหญ่ยังเลือก โครงการตาม คำแนะนำของครู ไม่ได้มาจาก ความสนใจที่ แท้จริงของ ตนเอง 2. นักเรียนยัง ขาดทักษะการ วางแผนและการ บริหารจัดการ	1. นักเรียนไม่ คำนึงเคยกับการ เรียนรู้แบบ Self- directed ที่ให้ อิสระในการ เลือกหัวข้อ 2. ครูยังมี บทบาทชี้นำมาก เกินไป เนื่องจาก กังวลเรื่อง ผลสัมฤทธิ์	1. จัดกิจกรรม "สำรวจตัวเอง" เพื่อช่วยให้นักเรียนค้นพบ ความสนใจก่อน เลือกโครงการ 2. พัฒนาค้าง โครงการที่เชื่อม กับสถาน ประกอบการใน ชุมชนให้นักเรียน เลือก

การประเมินความสามารถของทีมด้วยการ PLC

ได้ดำเนินการประเมินความสามารถของทีมผ่านกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community) โดยนำผลการประเมินมาจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์ใน 2 มิติหลัก ดังนี้ มิติที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ และมิติที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความล้มเหลว



การปรับแผนงานการดำเนินงาน/ระหว่างทาง

กิจกรรม	เวลา เหมาะสม ของการ ดำเนินงาน ของกิจกรรม	ทักษะความรู้ ความสามารถ และความ เข้าใจด้าน องค์กรแห่ง ความสุข	บุคลากร	เครื่องมือ/ สื่อ เทคโนโลยีที่ ดำเนิน กิจกรรม	การวัดและ ประเมินผล	หมายเหตุ
1.	กำหนด Timeline	ควรอบรม / พัฒนาด้านใด	หา บุคลากร	ขาด เครื่องมือ สื่อ ด้านใด	มีการวัดผล อย่างไร	
2.						
3.						
4.						

สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)

การสะท้อนคิดผลการดำเนินการในช่วงระยะกลางน้ำ เกิดการพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และเป็นการประเมินผลในแต่ละขั้นตอน เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมจากประสบการณ์ของตนเอง ด้วยความเข้าใจและปัญหาจากการปฏิบัติงานของตนเอง และจากการปฏิบัติจริง ประโยชน์ และผลความพึงพอใจของทุกคน โดยใช้กระบวนการชุมชนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (PLC) ของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ดังนี้ 1) ความรู้สึกที่เกิดขึ้น 2) การเรียนรู้ใหม่และความเข้าใจใหม่ และ 3) การดำเนินการตามกระบวนการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



ระยะปลายน้ำ

การทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act)

ตารางผลการทบทวนและปรับโครงการหรือกิจกรรม (Act)

กลุ่มเป้าหมาย (KRA) และตัวชี้วัด (KPI) ที่ต้องการ เปลี่ยนแปลง	โครงการ / กิจกรรม (Act)	สิ่งที่ ดำเนินการไป แล้ว	ผลการดำเนินงาน	สิ่งที่ยังต้อง พัฒนาต่อ
KRA1 นักเรียน KPI 1.2 ด้านการ ออกแบบหลักสูตร และกิจกรรม KPI 1.2.1 นักเรียน เลือกโครงการตาม ความสนใจของ ตนเองและ รับผิดชอบการเรียนรู้ ด้วยตนเอง	Act1 โครงการ เรียนรู้ผ่าน โครงการที่ฉันท รัก	1. นักเรียน ส่วนใหญ่ยัง เลือกโครงการ ตามคำแนะนำ ของครู ไม่ได้ มาจากความ สนใจที่แท้จริง ของตนเอง 2. นักเรียนยัง ขาดทักษะการ วางแผนและ การบริหาร จัดการ	1. นักเรียนไม่ คำนึงกับการ เรียนรู้แบบ Self- directed ที่ให้อิสระ ในการเลือกหัวข้อ 2. ครูยังมีบทบาท ชี้นำมากเกินไป เนื่องจากกังวลเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ 3. ขาดฐานข้อมูล หรือเมนูโครงการ	1. จัดกิจกรรม "สำรวจตัวเอง" เพื่อช่วยให้นักเรียนค้นพบ ความสนใจก่อน เลือกโครงการ 2. พัฒนาคลัง โครงการที่เชื่อม กับสถาบัน ประกอบการใน ชุมชนให้นักเรียน เลือก

การนำแผนที่ปรับแล้วไปปฏิบัติและติดตามสังเกตการณ์ที่ไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ได้นำโครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ผ่านการทบทวนและปรับแล้วไปสู่การปฏิบัติจริง โดยสมาชิกในทีม PLC ร่วมกันติดตามสังเกตการณ์และทบทวนผลลัพธ์ในแต่ละกิจกรรม



การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap)

ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูร่วมกันนำผลที่ได้จากการทบทวนและปรับโครงการ/กิจกรรม (Act) ที่นำไปสู่การปฏิบัติแล้ว มาวิเคราะห์และใส่ค่าน้ำหนัก โดยพิจารณาเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ดำเนินการสำเร็จแล้วกับสิ่งที่ยังไม่สำเร็จ (Gap) แยกตามกลุ่มเป้าหมาย (KRA) ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักเรียน (KRA1) กลุ่มครู (KRA2) และกลุ่มผู้บริหาร (KRA3) เพื่อนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้



ตารางผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap)

กลุ่มเป้าหมายที่ ต้องการเปลี่ยนแปลง ในโครงการ/กิจกรรม (KRA)	คะแนน (1-5)	สิ่งที่สำเร็จ	สิ่งที่ไม่สำเร็จ (Gap)	แนวทางการพัฒนา
KRA1 นักเรียน KPI 1.1 ด้าน กระบวนการเรียนรู้ KPI 1.1.1 นักเรียน เข้าร่วมการเรียนรู้ หลากหลายรูปแบบ และเลือกเส้นทางการ เรียนรู้ของตนเองได้ KPI 1.1.2 นักเรียน สะท้อนผลการเรียนรู้ ของตนเองได้และรับ ข้อเสนอแนะอย่าง สร้างสรรค์ KPI 1.1.3 นักเรียน แสดงพฤติกรรม Growth Mindset เชื่อว่าตนเองพัฒนา ได้ และกล้าเรียนรู้ จากความผิดพลาด	3	KPI 1.1.1 นักเรียนเข้า ร่วมการเรียนรู้ หลากหลายรูปแบบและ เลือกเส้นทางการเรียนรู้ ของตนเองได้ KPI 1.1.2 นักเรียน สะท้อนผลการเรียนรู้ ของตนเองได้และรับ ข้อเสนอแนะอย่าง สร้างสรรค์ KPI 1.1.3 นักเรียนแสดง พฤติกรรม Growth Mindset เชื่อว่าตนเอง พัฒนาได้ และกล้าเรียนรู้ จากความผิดพลาด KPI 1.1.4 นักเรียนรู้สึก สนุก มีความสุข และ ปลดปล่อยทางจิตใจใน การเรียนรู้	KPI 1.2.1 นักเรียน เลือกโครงงานตามความ สนใจของตนเองและ รับผิดชอบการเรียนรู้ ด้วยตนเอง KPI 1.2.2 นักเรียนรู้สึก ว่าสิ่งที่เรียนมี ความหมายและสามารถ นำไปใช้ในชีวิตจริง ได้ KPI 1.2.3 นักเรียนมี แรงจูงใจใฝ่รู้และเห็น คุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้น จากการเข้าร่วม กิจกรรม KPI 1.2.4 นักเรียนสามารถ เชื่อมโยงความรู้กับ สถานประกอบการและ บริบทท้องถิ่นได้	ส่งเสริมให้นักเรียนได้ เลือกโครงงานตาม ความสนใจของตนเอง อย่างต่อเนื่องและ พัฒนาทักษะ Self- directed Learning ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น ขยายความร่วมมือกับ สถานประกอบการ และชุมชนท้องถิ่น เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้ ที่หลากหลาย พัฒนา ระบบ AR Library และ Digital Gratitude Wall ให้ นักเรียนเข้าถึงและใช้ งานได้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงปรับปรุงพื้นที่ การเรียนรู้ให้ยืดหยุ่น

การปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป

ผู้บริหารและครูโรงเรียนอนุบาลชนแดนได้นำวิสัยทัศน์ (Vision) และผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) ตัวชี้วัด (KPI) ทั้งหมดมาวิเคราะห์และร่วมกันสะท้อนผลการดำเนินงาน และปรับวิสัยทัศน์ (Share Vision) เพื่อเป็นทิศทางในการดำเนินงานปีต่อไป



ผลการสะท้อนในการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้และการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข

เป็นการสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้และการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ผู้วิจัยลงพื้นที่จัดประชุมระดมสมองแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนอนุบาลชนแดน โดยใช้กระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในการสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection) ระยะเวลา 3 ปี ครอบคลุมกระบวนการพัฒนาตั้งแต่ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลาย ดังนี้ 1) การนำผลลัพธ์และตัวชี้วัด (KRA/KPI) ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไปปรับใช้ในครั้งต่อไป และ 2) ผลการพัฒนาเพื่อนำไปพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา



ส่วนที่ 4 แผนการดำเนินงานการใช้

คู่มือการใช้การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
ระยะต้นน้ำ						
17 - 19 พฤศจิกายน 2568	การประชุมความ เป็นองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา (ระยะต้น น้ำ)	เพื่อประเมินและวิเคราะห์ระดับ ความสุขขององค์กรในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา โดยใช้ เครื่องมือมาตรฐานที่สอดคล้องกับ บริบทของโรงเรียน	1. ประชุมคณะทำงานเพื่อกำหนด กรอบการประเมิน 2. จัดทำเครื่องมือประเมิน (แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์) 3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรทุกฝ่าย 4. วิเคราะห์และสรุปผลการประเมิน 5. จัดทำรายงานผลการประเมิน ระยะต้นน้ำ	1. แบบประเมิน ความเป็นองค์กร แห่งความสุขใน โรงเรียนขยาย โอกาส 2. โปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูล SPSS	1. คะแนนเฉลี่ย ความสุของค์กรใน แต่ละด้าน	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษาและ หัวหน้ากลุ่มงาน 3. ครู 4. นักเรียน
20 - 24 พฤศจิกายน 2568	การศึกษาระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา	เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และทำความเข้าใจ กับระบบนิเวศการเรียนรู้ใน ปัจจุบัน	1. สํารวจสภาพแวดล้อมของ โรงเรียนทั้งด้านคุณภาพและด้าน ปริมาณ 2. สัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุก ภาคส่วน	1. แบบสัมภาษณ์ผู้ มีส่วนเกี่ยวข้อง 2. แบบประเมินผู้ มีส่วนเกี่ยวข้อง 3. แบบสำรวจระบบ นิเวศการเรียนรู้	1. รายงานระบบ นิเวศการเรียนรู้	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษาและ หัวหน้ากลุ่มงาน 3. ครู 4. นักเรียน

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
4-9 ธันวาคม 2568	แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	เพื่อกำหนดแนวทางและการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข	1. สัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยบันทึกข้อมูลด้วยการจดบันทึกและบันทึกเสียง 2. นำข้อมูลที่ได้มาถอดเทปเป็นข้อความ เพื่อสรุปและวิเคราะห์ประเด็นการสัมภาษณ์	จดบันทึกและบันทึกเสียง	รายงานแนวทาง การพัฒนาระบบ นิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กร แห่งความสุขใน โรงเรียนขยาย โอกาสทาง การศึกษา	1. ผู้วิจัย 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ
15 ธันวาคม 2568	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT	เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน ในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้และองค์กรแห่งความสุข อย่างรอบด้าน	1. จัดทำกรอบการวิเคราะห์ SWOT 2. รวบรวมข้อมูลจากทุกฝ่าย 3. ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT แบบมีส่วนร่วม 4. สรุปและนำเสนอผลการวิเคราะห์	1. แบบฟอร์มวิเคราะห์ SWOT 2. แผนภูมิ SWOT 3. รายงานผลการวิเคราะห์	1. ความครอบคลุมของการวิเคราะห์ SWOT (ทุกด้าน) 2. ผู้วิจัย 3. ผู้บริหาร สถานศึกษา 4. คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้น พื้นฐาน 5. Facilitator 6. Note Taker	

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
15 ธันวาคม 2568	การตกลงเป้าหมายร่วมกัน (Share Vision)	เพื่อสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันของทุกภาคส่วนในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขและระบบนิเวศการเรียนรู้	1. ระดมสมองกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2. กำหนดเป้าหมายและพันธกิจร่วมกัน 3. จัดทำแผนภาพวิสัยทัศน์ (Vision Map) 4. ประกาศและสื่อสารวิสัยทัศน์ร่วมกันอย่างเป็นทางการ	1. กระดานไวท์บอร์ด/โปสเตอร์ 2. แบบบันทึกวิสัยทัศน์ร่วม 3. รายงานการประชุม	เอกสารวิสัยทัศน์ร่วม	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครู 4. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 5. Facilitator 6. Note Taker
15 ธันวาคม 2568	การวิเคราะห์ความซับซ้อน Systems Thinking	เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์และทำความเข้าใจขั้นตอนของระบบในการเรียนรู้โดยใช้แนวคิด Systems Thinking เพื่อระบุจุดคานงัด (Leverage Points) ในการพัฒนาการระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข	1. อบรมแนวคิด Systems Thinking แก่ทีมงาน 2. จัดทำแผนภาพความสัมพันธ์ (Causal Loop Diagram) 3. วิเคราะห์ห่วงโซ่ข้อเสนอแนะ (Feedback Loops) 4. ระบุจุดคานงัดในระบบ (Leverage Points) 5. จัดทำรายงานการวิเคราะห์ระบบ	1. ดัราและคู่มือ Systems Thinking 2. กระดาษ/กระดาน	1. ความสมบูรณ์ของ Causal Loop Diagram	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครูและบุคลากร 4. คณะกรรมการสถานศึกษา 5. Facilitator 6. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
17 ธันวาคม 2568	กำหนดผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators)	เพื่อกำหนดปัจจัยความสำเร็จหลักและตัวชี้วัดที่ชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับเป้าหมาย การพัฒนาศักยภาพและความรู้ และระบบนิเวศการเรียนรู้	1. ทบทวนวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วม 2. กำหนด Key Result Areas (KRA) หลัก 3. ออกแบบ KPI 4. กำหนดเกณฑ์และค่าเป้าหมายของ KPI	1. แบบวิเคราะห์การกำหนดผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators) 2. เอกสารสังเคราะห์ข้อมูลการกำหนดผลลัพธ์หลัก (Key result areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key performance Indicators)	1. KRA ที่กำหนด (ครอบคลุมทุกด้าน) 3. ครูและบุคลากร 4. Facilitator 5. Note Taker	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครูและบุคลากร 4. Facilitator 5. Note Taker
17 ธันวาคม 2568	การออกแบบโครงการ/กิจกรรม (กำหนด Act)	เพื่อออกแบบโครงการและ กิจกรรมที่ตอบสนองต่อ KRA/KPI และนำแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ไปสู่ การปฏิบัติจริงอย่างเป็นรูปธรรม	1. วิเคราะห์ KRA/KPI เพื่อ กำหนดโครงการ 2. ออกแบบโครงการ/กิจกรรม แต่ละด้าน 3. กำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) รายโครงการ	1. แผนปฏิบัติการ 2. คู่มือการดำเนินงานโครงการ	1. จำนวนโครงการ/ กิจกรรมที่ตอบ KRA/KPI	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครูและบุคลากร 4. Facilitator 5. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
	การสร้างร่างการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง ความยั่งยืน ขยายโอกาสทาง การศึกษา	เพื่อออกแบบและสร้างการ พัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ ที่มีความครอบคลุม ปฏิบัติ ได้จริง และตอบสนองต่อ ความต้องการของโรงเรียน	1.ออกแบบการพัฒนา ระบบนิเวศ 2. กำหนดองค์ประกอบ และกิจกรรมหลัก	1. แบบร่างการพัฒนา ระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม องค์กรแห่งความยั่งยืน โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	ความครบถ้วนของร่าง การพัฒนา การพัฒนาระบบนิเวศ การเรียนรู้เพื่อส่งเสริม องค์กรแห่งความยั่งยืน โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	ผู้วิจัย
	การทำบันทึกข้อตกลง (MOU) นำไปสู่การ ปฏิบัติ	การจัดทำร่างคู่มือการใช้การ พัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง ความยั่งยืนโรงเรียน โอกาสทางการศึกษาเพื่อ สร้างความร่วมมืออย่างเป็น ทางการระหว่าง	เพื่อจัดทำคู่มือที่ใช้งานได้ จริง ชัดเจน และ ครอบคลุม กระบวนการพัฒนาระบบ นิเวศการเรียนรู้สำหรับ โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา	1. กำหนดโครงสร้างและ เนื้อหาของคู่มือ 2. ออกแบบรูปเล่มและสื่อ ประกอบ 3. ตรวจสอบความถูกต้องโดย อาจารย์ที่ปรึกษา 4. ปรับปรุงและจัดพิมพ์คู่มือ ฉบับสมบูรณ์ร่างบันทึก ข้อตกลง (MOU)	แบบประเมินคู่มือโดย อาจารย์ที่ปรึกษา	ประเมินคุณภาพ คู่มือจากอาจารย์ที่ ปรึกษา

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
24-28 ธันวาคม 2568	การสร้างกระบวนการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา ครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียน โรงเรียนอนุบาลชนแดน และขับเคลื่อนการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขสู่การปฏิบัติจริง ในการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ	1. ร่างบันทึกข้อตกลง (MOU) ระหว่างหน่วยงาน 2. เสร็จจากข้อตกลงเบื้องต้น ความร่วมมือ 3. จัดพิธีลงนาม MOU อย่างเป็นทางการ 4. ติดตาม กำกับ และรายงานผลการดำเนินงาน		รายงานผลการดำเนินงานตามข้อตกลง	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ครู 4. นักเรียน 5. คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
		เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้และองค์กรแห่งความสุขแก่ผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทุกระดับ	1. ออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้และองค์กรแห่งความสุข 2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ สำหรับผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา	1. หลักสูตรการอบรม/เอกสารประกอบ 2. สื่อมีเดียโต้และ PowerPoint 3. แบบประเมินความรู้หลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ	คะแนนเฉลี่ยความรู้หลังอบรม	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ครู 4. นักเรียน 5. วิทยากร

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
			3. จัดกิจกรรม Workshop สร้างความตระหนักแก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา 4. ติดตามและประเมินผล การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักแก่ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา			
29 ธันวาคม 2568	สะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)	เพื่อสะท้อนผลการ เรียนรู้ ถอดบทเรียน และพัฒนาองค์ความรู้ ผ่านกระบวนการ PLC เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ในวงรอบถัดไป	1. จัดกิจกรรม PLC สะท้อน ผลการดำเนินงาน 2. ถอดบทเรียนความเข้าใจ และอุปสรรค 3. รวบรวมองค์ความรู้ที่ เกิดขึ้น 4. จัดทำรายงานผลการ เรียนรู้และบทเรียนที่ได้ 5. วางแผนการพัฒนาใน วงรอบที่ 2	1. แบบบันทึก PLC 2. แบบถอดบทเรียน 3. รายงานผลการ ดำเนินงานรอบที่ 1 4. แผนพัฒนาวงรอบที่ 2	1. ผลการจัดกิจกรรม PLC 2. บทเรียนที่ได้รับ ถอดและบันทึก	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ครู 4. นักเรียน 5. Facilitator 6. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
ระยะกลางน้ำ						
	Check-in	1. เพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนก่อนดำเนินการตามลำดับขั้นตอน	1. Fa Check-in อารมณ์ "วันนี้รู้สึกอย่างไร" 2. ผู้เข้าร่วมบันทึกความรู้สึกและความคิดเห็นลงใน Post-it Notes กระดาษที่มีเป็นการสร้างการเชื่อมโยงทางอารมณ์ ระหว่างผู้เข้าร่วม สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเตรียมความพร้อมทางจิตใจ ก่อนเข้าสู่เนื้อหาหลักของกิจกรรม	1. Post-it Notes หลายสี 2. Marker หลายสี	1. แบบสังเกตพฤติกรรม	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ครูและบุคลากร 4. Facilitator 5. Note Taker
	การปรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และคู่มือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขใน	เพื่อพบพจนและปรับปรุงกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นจากบทเรียนในระยะต้นน้ำ	1. ทบทวนกระบวนการพัฒนาเดิมจากระยะต้นน้ำ 2. วิเคราะห์จุดที่ต้องปรับปรุงจากข้อมูลจริง 3. ออกแบบกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ปรับปรุงใหม่	1. รายงานผลระยะต้นน้ำ 2. แบบบันทึกการปรับปรุงกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา	1. เอกสารกระบวนการฉบับปรับปรุงที่สมบูรณ์	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ครูและบุคลากร 4. Facilitator 5. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
				3. เอกสาร กระบวนการพัฒนาฉบับปรับปรุง		
	การปรับคู่มือการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา	เพื่อปรับปรุงคู่มือให้ สอดคล้องกับ กระบวนการที่ ปรับปรุงใหม่ และ สะท้อนบทเรียนจาก การใช้งานจริงในระยะ ต้นน้ำ	1. รวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้ ใช้คู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา 2. ปรับปรุงเนื้อหาและรูปแบบ คู่มือการพัฒนาระบบนิเวศการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	1. คู่มือการพัฒนาระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาฉบับ เดิม 2. คู่มือการพัฒนาระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษาฉบับ ปรับปรุง	การประเมินคุณภาพ คู่มือ	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครูและ บุคลากร 4. Facilitator 5. Note Taker
30 ธันวาคม 2568	การแต่งตั้งคณะกรรมการ (ทีม) และมอบหมาย บทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบ	1. เพื่อแต่งตั้ง คณะกรรมการ (ทีม) ตามองค์ประกอบ ระบบนิเวศการเรียนรู้	1. ผู้อำนวยการกล่าวเน้น ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม	1. คำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการ	1. โครงสร้าง คณะทำงาน	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
	การแต่งตั้งคณะกรรมการ (ทีม) และมอบหมาย บทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบ	2.เพื่อกำหนดบทบาท หน้าที่และความ รับผิดชอบของแต่ละ ทีมอย่างชัดเจน 3.เพื่อให้แต่ละทีม เข้าใจขอบเขตงาน และผลลัพธ์ที่คาดหวัง 4.เพื่อสร้างความ มุ่งมั่นและความ รับผิดชอบร่วม ในการ ขับเคลื่อนองค์กรแห่ง ความสุข	2. Fa ทบทวนระเบียบวเ 6 องค์ประกอบ และอธิบายวัตถุประสงค์ และขั้นตอนการทำงาน 3. นำเสนอขอบเขตงานแต่ละทีม 4. จัดประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารและ หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ เพื่อพิจารณาคัดเลือก และแต่งตั้งบุคลากรเข้าสู่คณะทำงานแต่ละ คณะ 5. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ประกาศและแจ้งให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งทุก คนรับทราบ 4) จัดประชุมชี้แจงบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบให้คณะทำงานทุกคนอย่าง สละสลวย มอบหมายโครงการและ กิจกรรมที่รับผิดชอบ กำหนดปฏิทินการ ดำเนินงานและการรายงานผล ดังนี้ คณะกรรมการอำนวยการ คณะทำงาน ด้านกระบวนการเรียนรู้ คณะทำงาน ด้านภาคีเครือข่าย คณะทำงานด้าน	2. เอกสาร มอบหมายบทบาท หน้าที่ 3. ปฏิทินการทำงาน	2. ความชัดเจนของ การมอบหมาย บทบาทหน้าที่	3. ครูและ บุคลากร 4. Facilitator 5. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
5 มกราคม 2569 – 8 กุมภาพันธ์ 2569	นำโครงการ/กิจกรรมไปสู่ การปฏิบัติ	เพื่อวิเคราะห์ กระบวนการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมว่ามี โครงสร้าง/กิจกรรมที่มี ความสอดคล้องกับ แผนที่วางไว้ มีความ ต่อเนื่อง เป็นระบบ	ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก คณะทำงานด้านการออกแบบ หลักสูตรและกิจกรรม คณะทำงานด้าน เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ คณะทำงานด้านการบริหารจัดการ และ คณะทำงานกระบวนการการประชุมวิชาการ เรียนรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพ (Professional Learning Community)	เอกสารการ ดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม ตามแผนที่ ดำเนินการ	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครูและ บุคลากร 4. Facilitator 5. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
9 กุมภาพันธ์ 2569	การถอดบทเรียนการตรวจสอบโครงการ/กิจกรรม (Act) และผลลัพธ์หลัก (Key Result Areas) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicators) ที่กำหนดไว้	เพื่อถอดบทเรียนและตรวจสอบว่าโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการสอดคล้องกับ KRA และ KPI ที่กำหนดไว้ พร้อมระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุง	1. เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ดำเนินการตั้งแต่ระยะต้นจนถึงปัจจุบัน 2. เพื่อประเมินความบรรลุผลตามตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่กำหนดไว้ 3. เพื่อระบุปัญหา อุปสรรค และปัจจัยความสำเร็จของแต่ละโครงการ/กิจกรรม 4. เพื่อสะท้อนผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Reflection) ร่วมกันเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง	1. รายงานผลโครงการ/กิจกรรม 2. ตาราง KRA/KPI 3. แบบบันทึกถอดบทเรียน	1. โครงการที่ผ่าน การตรวจสอบ 2. ร้อยละ KPI ที่บรรลุเป้าหมาย 3. รายงานถอดบทเรียน	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครู 4. นักเรียน 5. Facilitator 6. Note Taker
9 กุมภาพันธ์ 2569	การถอดบทเรียนการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการ/กิจกรรม โดยใช้เครื่องมือเมทริกซ์ (Matrix) เพื่อจัดลำดับความสำคัญและระบุ	เพื่อจัดลำดับความสำคัญของโครงการ/กิจกรรม และระบุโครงการในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ที่ไม่บรรลุเป้าหมาย เพื่อนำไปสู่การแก้ไขอย่างเร่งด่วน	1. กำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์เมทริกซ์ 2. นำโครงการ/กิจกรรมทั้งหมดเข้าสู่การวิเคราะห์ 3. จัดวางโครงการในพื้นที่ Matrix	1. ข้อมูลผลลัพธ์โครงการ 2. กระดาน/โปรแกรม Matrix วิเคราะห์	1. การวิเคราะห์ (ทุกโครงการ) 2. โครงการ Red Zone ที่มีแนวทางแก้ไข	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครู 4. Facilitator 5. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
	โครงการ/กิจกรรมที่อยู่ในพื้นที่สีแดง (Red Zone) ซึ่งเป็นโครงการที่ไม่บรรลุตามเป้าหมาย		4. ระบุและวิเคราะห์โครงสร้าง Red Zone 5. กำหนดแนวทางแก้ไขโครงการ Red Zone	3. แบบบันทึกแนวทางการแก้ไข Red Zone 4. รายงานผลการวิเคราะห์ Matrix		
9 กุมภาพันธ์ 2569	การถอดบทเรียนการทบทวนผลการดำเนินงานและปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม (Act)	1. เพื่อทบทวนผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 2. เพื่อวิเคราะห์อุปสรรคและปัจจัยความสำเร็จ 3. เพื่อปรับปรุงและพัฒนาโครงการ/กิจกรรมให้มีประสิทธิภาพ	1. Fa นำเสนอข้อมูลโครงการ/กิจกรรมที่ผ่านมา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ส่วนที่สำเร็จและส่วนที่ยังไม่บรรลุผล 2. วิเคราะห์ปัญหา ใช้วิธีการของความซับซ้อนวิเคราะห์สาเหตุอุปสรรค ระบุปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จ 3. ร่วมกันพิจารณาแนวทางการปรับปรุงกิจกรรม เสนอโครงการ/กิจกรรมใหม่เพิ่มเติม กำหนดแผนปฏิบัติการ 4. Note Taker จด บันทึก/สรุปและนำเสนอ ประเด็น ภาพรวม	1. เอกสารสรุปโครงการ/กิจกรรมที่ผ่านมา 2. แบบฟอร์มวิเคราะห์ SWOT 3. กระดาษ Flip Chart/กระดานไวต์บอร์ด 4. ปากกาเคมี/ฟลิกเกอร์	1. แบบประเมินความพึงพอใจในการประชุม PLC 2. แบบสรุปข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ครู 4. Facilitator 5. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
11 กุมภาพันธ์ 2569	ประเมินความสามารถของทีมงานด้วยการ PLC	1.เพื่อประเมินความสามารถของทีมในการดำเนินงานส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 2.เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จและ ความล้มเหลวของการทำงานทีม 3.เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนงาน กลไกการทำงาน และ องค์ประกอบทีม	1. Fa ชวนพูดคุย แบ่งกลุ่มย่อย (ผู้บริหาร/ครู/นักเรียน) ประเมินความสามารถทีมตามเครื่องมือที่กำหนดรวบรวมผลการประเมินแต่ละกลุ่ม 2. วิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ-ล้มเหลว นำเสนอผลการประเมินของแต่ละกลุ่ม ระดมสมองหาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและอุปสรรค สรุปจุดแข็ง-จุดอ่อนของทีม 3. กำหนดแนวทางปรับปรุงแผนงาน/กลไกการทำงาน 4. Note Taker จด บันทึก/สรุปและนำเสนอ ประเด็น ภาพรวม	1.กระดาน Flip Chart/โพสอิท	1. แบบประเมินความสามารถทีม 2.แบบสำรวจความคิดเห็น (สำหรับนักเรียน/ครู/ผู้บริหาร)	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ครู 4. นักเรียน 5. Facilitator 6. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
11 กุมภาพันธ์ 2569	การปรับแผนงานการดำเนินงาน/ระหว่างทาง	1. เพื่อให้ทีมพิจารณาปัจจัยที่ต้องปรับแก้หรือปรับปรุงในการดำเนินงาน ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข 2. เพื่อวางแผนปรับปรุงหรือเพิ่มเติมกิจกรรมและโครงการที่ยังไม่สมบูรณ์ หรือยังไม่ดำเนินการ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	1. Fa ชวนพูดคุย และจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมเป็นกลุ่มย่อย ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโครงการ/กิจกรรม ระบุประเด็นที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบ 2. ผู้เข้าร่วม ช่วยกันระดมความคิดในทีมเพื่อออกแบบกิจกรรมใหม่หรือปรับปรุงกิจกรรมที่มีอยู่ 3. ผู้เข้าร่วมการนำเสนอแผนงานที่ปรับปรุงแล้วจากแต่ละกลุ่ม พร้อมรับข้อเสนอแนะ	1. กระดาษ Flip Chart/ โฟลิด	1. แบบประเมินจากความพึงพอใจของแผนงาน	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ครู 4. Facilitator 5. Note Taker
19 กุมภาพันธ์ 2569	การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)	ประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะกลางน้ำ)	1. ประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน	1. แบบประเมินผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	1. รายงานระบบนิเวศการเรียนรู้	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงาน 3. ครู 4. นักเรียน

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
20-23 กุมภาพันธ์ 2569	การประเมินความพึงพอใจในการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน	เพื่อประเมินผลการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขระยะกลุ่มน้ำ	การประเมินระดับความพึงพอใจองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มงาน คณะครู และนักเรียน	1. แบบประเมินความพึงพอใจองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาส 2. โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล SPSS	1. คะแนนเฉลี่ย 2. ความสอดคล้องกับแต่ละด้าน	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงาน 3. ครู 4. นักเรียน
23 กุมภาพันธ์ 2569 13.00-14.30 น.	การสะท้อนผลการเรียนรู้ (Reflection)	1. เพื่อสะท้อนผลการเรียนรู้และประสบการณ์จากการดำเนินงานพัฒนาองค์กรแห่งความสุข 2. เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่และความเข้าใจใหม่ที่ได้รับจากกระบวนการทำงาน 3. เพื่อประเมินและสรุปการเรียนรู้จากการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้	1. แบ่งกลุ่มย่อย (ผู้บริหาร/ครู) Fa ให้สะท้อนประเด็นที่ 1 ความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์และอารมณ์ความรู้สึกประเด็นที่ 2 นำเสนอการเรียนรู้ใหม่และความเข้าใจใหม่ที่ได้รับ ส่งเคราะห์ความรู้และประสบการณ์ที่เกิดขึ้น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ได้รับ ประเด็นที่ 3 สะท้อนการดำเนินงานตามกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้สู่ผู้เกี่ยวข้อง	1. กระดาษ Flip Chart/โพสต์อิท 2. กระดาษ A4 สำหรับบันทึกการสะท้อนผล รายบุคคล	1. แบบสะท้อนผลการเรียนรู้ AAR	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครู 4. นักเรียน 5. Facilitator 6. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
			ข้อเสนอแนะบันทึกบทเรียนเพื่อ การพัฒนาต่อเนื่อง 2. Note Taker จัด บันทึก/สรุป และนำเสนอ ประเด็น ภาพรวม			
ระยะปลายน้ำ						
	Check-in	1. เพื่อการเตรียมความพร้อมก่อนดำเนินการ พร้อมลำดับขั้นตอน	1. Fa Check-in อาร์มณ "วันนี้ รู้สึกอย่างไร 2. ผู้เข้าร่วมบันทึกความรู้สึก และความคิดเห็นลงใน Post-it Notes กระบวนการนี้เป็นการ สร้างการเชื่อมโยงทางอารมณ์ ระหว่างผู้เข้าร่วม สร้าง บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และเตรียมความพร้อมทางจิตใจ ก่อนเข้าสู่เนื้อหาหลักของ กิจกรรม	1. Post-it Notes หลายสี 2. Marker หลายสี	1. แบบสังเกต พฤติกรรม	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครูและ บุคลากร 4. Facilitator 5. Note Taker
	การรับกระบวนการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทาง	เพื่อทบทวนและปรับปรุง กระบวนการพัฒนาระบบ นิเวศการเรียนรู้ให้มีความ เหมาะสมยิ่งขึ้นจาก บทเรียนในระลอกกลางน้ำ	1. ทบทวนกระบวนการพัฒนา เดิมจากระลอกกลางน้ำ 2. วิเคราะห์จุดที่ต้องปรับปรุง จากข้อมูลจริง	1. รายงานผลระยะกลางน้ำ 2. แบบบันทึกการปรับปรุง กระบวนการพัฒนาระบบ นิเวศการเรียนรู้	1. เอกสาร กระบวนการฉบับ ปรับปรุงที่สมบูรณ์	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครูและ บุคลากร

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
	การศึกษา และคู่มือการพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้ในองค์กรแห่งความเสมอภาค	องค์กรแห่งความเสมอภาค โรงเรียนขยายโอกาส	3. ออกแบบกระบวนการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่งความเสมอภาค โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาที่ปรับปรุงใหม่	เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง ความเสมอภาคโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา 3. เอกสาร กระบวนการพัฒนาฉบับ ปรับปรุง		4. Facilitator 5. Note Taker
	การปรับปรุงคู่มือการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง ความเสมอภาคโรงเรียน ขยายโอกาสทาง การศึกษา	เพื่อปรับปรุงคู่มือให้ สอดคล้องกับกระบวนการ ที่ปรับปรุงใหม่ และ สะท้อนบทเรียนจากการ ใช้งานจริงในระยะต้นนี้	1. รวบรวมข้อเสนอแนะจากผู้ ใช้คู่มือการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง ความเสมอภาคโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา 2. ปรับปรุงเนื้อหาและรูปแบบ คู่มือการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง ความเสมอภาคโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา	1. คู่มือการพัฒนาฉบับ ใหม่ 2. คู่มือการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม องค์กรแห่งความเสมอภาค โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาฉบับเดิม 3. คู่มือการพัฒนาฉบับ ใหม่ 4. คู่มือการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม องค์กรแห่งความเสมอภาค โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษาฉบับปรับปรุง	การประเมินคุณภาพ คู่มือ	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครูและ บุคลากร 4. Facilitator 5. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
2 มีนาคม 2569	ทบทวนและปรับปรุง โครงการ/กิจกรรม (Act)	1. เพื่อทบทวนและ วิเคราะห์สาเหตุและ อุปสรรคที่เกิดขึ้นในการ ดำเนินงาน 2. เพื่อหาแนวทาง ปรับปรุงและพัฒนา โครงการ/กิจกรรมให้มี ประสิทธิภาพ 3. เพื่อสรุปทบทวนและ ข้อเสนอแนะเพื่อการ พัฒนาต่อเนื่อง	1. Fa นำเสนอผลการ ดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่ ผ่านมา วิเคราะห์สาเหตุและ อุปสรรคที่เกิดขึ้นโดยใช้ กระบวนการ PLC ระบุงปัญหา และประเด็นที่ต้องปรับปรุง 2. Fa ชวน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากการสะท้อนผลการ ดำเนินงานร่วมกันพัฒนา แนวทางปรับปรุงโครงการ/ กิจกรรม 3. Fa สรุปบทเรียนและข้อ ค้นพบจัดทำแผนปรับปรุง โครงการ/กิจกรรม กำหนด แนวทางการติดตามและ ประเมินผล	1.Post-it Notes หลายสี 2.Marker หลายสี	1.แบบทบทวนและ ปรับปรุงโครงการ/ กิจกรรม (Act) 2.แบบบันทึกการ สังเกตการณ์การ ปฏิบัติงาน 3.แบบบันทึกการ สะท้อนผลการ ดำเนินงาน	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครู 4. นักเรียน 5. Facilitator 6. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
7 มีนาคม 2569	นำแผนที่ปรับปรุงแล้วไป ปฏิบัติและติดตาม สังเกตการณ์ที่ไปสู่การ ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	เพื่อนำโครงการ/กิจกรรม ที่ปรับปรุงแล้วไปสู่การ ปฏิบัติตามแผนที่กำหนด 2.เพื่อติดตามและ สังเกตการณ์การ ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง3. เพื่อวิเคราะห์และ สังเคราะห์ผลการ ดำเนินงานเพื่อการพัฒนา ต่อไป	1. Fa ชี้แจงแผนงาน/กิจกรรมที่ ปรับปรุงแล้วแก่ผู้เกี่ยวข้อง มอบหมายบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบ เริ่มดำเนินการตาม แผนที่กำหนด 2. Note Taker สังเกตและ บันทึกพฤติกรรมการทำงาน ของผู้รับผิดชอบ บันทึกผลการดำเนินงาน ปัญหา และอุปสรรคที่พบ เก็บข้อมูลตามแบบสังเกตการณ์ การปฏิบัติงาน 3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สังเคราะห์ผลการดำเนินงาน และข้อค้นพบ 4. Note Taker จัดทำ ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ต่อไป	1. แผนโครงการ/กิจกรรมที่ ปรับปรุงแล้ว กล้องถ่ายภาพ/วิดีโอ (บันทึกภาพกิจกรรม) 2.ปากกา/อุปกรณ์เขียน	1.แบบวิเคราะห์ผล การสังเกตการณ์การ ปฏิบัติงาน	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครู 4. นักเรียน 5. Facilitator 6. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
7 มีนาคม 2569	การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap)	1. เพื่อเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KRA) และตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) 2. เพื่อระบุความก้าวหน้าและช่องว่างของการพัฒนาในแต่ละตัวชี้วัด 3. เพื่อกำหนดแนวทางปรับปรุงและพัฒนาต่อเนื่อง	1. Fa ทบทวนโครงการ/กิจกรรม (Act) ที่ดำเนินการแล้ว นำเสนอผลการประเมิน KRA ทั้ง 3 ด้าน (ผู้บริหาร/ครู/นักเรียน) แลกเปลี่ยนข้อมูลผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน 2. เปรียบเทียบผลที่ได้กับ KRA และ KPI ที่กำหนดวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ในแต่ละตัวชี้วัดระบุความก้าวหน้าและจุดที่ต้องพัฒนา 3. สังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ช่องว่างกำหนดแนวทางปรับปรุงเพื่อลดช่องว่าง 4. Fa สรุปข้อเสนอแนะและแนวทางที่ได้จากการวิเคราะห์ช่องว่าง 5. Note Taker บันทึกผลสรุป	1. ข้อมูลผล KRA และ KPI ที่กำหนดไว้ 2. ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมที่ผ่านมา 3. กระดาษ Flip Chart/ กระดาษโปสเตอร์ 4. ปากกาเคมี 5. โฟลิด	1. แบบเก็บข้อมูลผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน ผู้บริหาร ครู และนักเรียน 2. แบบวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap)	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหารสถานศึกษา 3. ครูและบุคลากร 4. Facilitator 5. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
10 มีนาคม 2569	การปรับแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไป	1. เพื่อทบทวนและสังเคราะห์ผลการดำเนินงานทั้งหมดที่ผ่านมา 2. เพื่อวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) และกำหนดทิศทางการพัฒนา 3. เพื่อจัดทำแผนการดำเนินงานสำหรับปีถัดไปให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และ KPI	1. Fa ทบทวนวิสัยทัศน์ (Vision) ของโรงเรียน นำเสนอผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) และ KPI ทั้งหมด ประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข (KRA ทั้ง 3 ด้าน) 2. Fa วิเคราะห์ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสะท้อนผลการดำเนินงาน โดยรวมผ่านกระบวนการ PLC ระบุจุดแข็ง-จุดอ่อน และโอกาสในการพัฒนา 3. ร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนาสำหรับปีถัดไป ปรับแผนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ 4. Note Taker สรุปและบันทึกแผนปฏิบัติการ	1. วิสัยทัศน์ (Vision) ของโรงเรียน 2. ผลการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap) 3. ข้อมูล KPI และ KRA ทั้ง 3 ด้าน (นักเรียน/ครู/ผู้บริหาร) 3. รายงานผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด 4. กระดาษ Flip Chart/โปสเตอร์ 5. ปากกาเคมี/ฟลอสตี	1. แบบเก็บข้อมูลผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียน 2. ผู้บริหาร และครู 2. แบบการปรับแผนการดำเนินงาน 3. แบบประเมินการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครูและบุคลากร 4. Facilitator 5. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
11 มีนาคม 2569	การประเมินระบบนิเวศ การเรียนรู้เพื่อส่งเสริม องค์กรแห่งความสุขใน โรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา (ระยะ ปลายน้ำ)	ประเมินระบบนิเวศการ เรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กร แห่งความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา (ระยะปลายน้ำ)	1. ประเมินระบบนิเวศการ เรียนรู้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาค ส่วน	1. แบบประเมินผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง	1. รายงานระบบ นิเวศการเรียนรู้	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษาและ หัวหน้ากลุ่มงาน 3. ครู 4. นักเรียน
12-13 มีนาคม 2569	การประเมินการส่งเสริม องค์กรแห่งความสุข (ระยะปลายน้ำ)	เพื่อประเมินผลการ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุขระยะปลายน้ำ	การประเมินระดับความเป็น องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา โดย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้า กลุ่มงาน คณะครู และนักเรียน	1. แบบประเมินความเป็น องค์กรแห่งความสุขใน โรงเรียนขยายโอกาส 2. โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล SPSS	1. คะแนนเฉลี่ย ความสุขของครึใน แต่ละด้าน	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษาและ หัวหน้ากลุ่มงาน 3. ครู 4. นักเรียน
15 มีนาคม 2569	การสะท้อนผลการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้และ การพัฒนากระบวนการ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุข	1. เพื่อสะท้อนผลการ ทดลองใช้การพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ ส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุข 2. เพื่อประเมินการนำ KRA/KPI ไปปรับใช้และ กำหนดแนวทางการใช้ ครั้งต่อไป	1. Fa นำเสนอผลการนำ KRA/KPI ไปใช้ในการส่งเสริม องค์กรแห่งความสุขแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การใช้ตัวชี้วัดใน แต่ละด้าน (ประเด็นที่ 1 ระบุ จุดแข็ง-จุดอ่อน และแนวทาง ปรับใช้ในครั้งต่อไป	1. รายงานผล KRA/KPI ทั้ง 3 ด้าน (นักเรียน/ครู/ ผู้บริหาร) 2. เอกสารการพัฒนาระบบ นิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริม องค์กรแห่งความสุข	1. แบบสะท้อนผล การนำ KRA/KPI ไป ปรับใช้ 2. แบบสะท้อนผล การพัฒนา กระบวนการ	1. ผู้วิจัย 2. ผู้บริหาร สถานศึกษา 3. ครูและ บุคลากร 4. Facilitator 5. Note Taker

วัน/เวลา	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ขั้นตอนการดำเนินงาน	สื่อ/อุปกรณ์	การวัด ประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
	3. เพื่อสรุปบทเรียน และข้อเสนอแนะในการพัฒนา กระบวนการต่อเนื่อง		2. Fa ให้สะท้อนผลการเรียนรู้ พัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ โดยรวม (ประเด็นที่ 2) วิเคราะห์ความสำเร็จและ อุปสรรคของกระบวนการ แลกเปลี่ยนบทเรียนที่ได้รับ จากการพัฒนา 3. สังเคราะห์ ผลการสะท้อนทั้ง 2 ประเด็น 4. Note Taker จัดทำ ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ต่อเนื่องสรุปและบันทึก บทเรียน	3. คู่มือการพัฒนา ระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่ง ความสุข 4. ผลการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด 5. กระดาษ Flip Chart/โปสเตอร์ 6. ปากกาเคมี/ฟลอิท		

บรรณานุกรม

- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (2566). รวบรวมแถลงนโยบายการศึกษา “เรียนดี มีความสุข”. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2567, จาก <https://moe360.blog/2023/09/14/minister-ed-statement-ed-policy/>.
- วิจารณ์ พานิช. (2556). *การสร้างการเรียนรู้สู่ศตวรรษที่ 21*. โรงพิมพ์มูลนิธิสยามกัมมาจล.
- สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. (2567). *ความสุขของครูและนักเรียนในปี 2567*.
https://dusitpoll.dusit.ac.th/UPLOAD_FILES/POLL/2567/PS-2567-1705052624.pdf
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2565). *รายงานการศึกษา รูปแบบการจัดระบบนิเวศการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของคนไทย 4.0*. สทศ..
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. 2561-2580*.
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Hannon, V., Thomas, S., Ward, S., & Beresford, T. (2019). *Local learning ecosystems: Emerging models*. WISE (World Innovation Summit for Education). Retrieved March 25, 2023, from https://www.wiseqatar.org/app/uploads/2019/05/wise_report-rr.1.2019-web.pdf.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- Burton, J. (2010). *WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practice*. Retrieved 1 April 2025. From http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf.
- Lowe, G. S. (2004). *Healthy workplace strategies: Creating change and achieving results*. Health Canada.
- Mattila, P., & Silander, P. (2015). *How to create an innovative learning environment: Leading pedagogical change in Finnish schools*. Finnish National Board of Education.
- UNESCO. (2016). *Happy Schools! A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific*. (TH/IQE/ C3/16/006-500).



Developing a Learning Ecosystem to Promote a Happy Organization in
Opportunity Expansion Schools

ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (ของนักเรียน)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้น สำหรับประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของนักเรียน

2. แบบประเมินฉบับนี้ มุ่งศึกษาองค์กรแห่งความสุขของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 3 มิติ คือ 1. บุคคล (People) 2. ด้านกระบวนการ (Process) และ 3. สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (Place)

3. วิธีการประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่อง ระดับความระดับความคิดเห็นตามความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะในแต่ละระดับคุณภาพ 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น

5 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

1) สำหรับนักเรียนประเมินนักเรียน

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล						
1.1 นักเรียนมี มิตรภาพที่ ดีและ ช่วยเหลือ กันกับ เพื่อนต่าง ห้อง/ต่าง ชั้น	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนมีมิตรภาพแน่นแฟ้นกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจและต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายมิตรภาพที่แข็งแกร่ง					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนมีมิตรภาพดีกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้นหลายคน ช่วยเหลือกันบ้างตามโอกาส มีการติดต่อสื่อสารที่ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนรู้จักเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้นในระดับปกติ สามารถคุยและเล่นด้วยกันได้ ช่วยเหลือกันเป็นครั้งคราวเมื่อถูกขอร้อง					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนมีเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้นน้อยมาก มีปัญหาในการสร้างมิตรภาพ ไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนถูกแยกออกจากกลุ่ม ถูกเมิน หรือมีความขัดแย้งรุนแรงกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น ไม่มีใครช่วยเหลือเมื่อต้องการ					
1.2 นักเรียนมี ความรู้สึก เชิงบวกกับ ครู	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนรักและเคารพครู รู้สึกใกล้ชิดและปลอดภัย สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้ มองครูเป็นแบบอย่างที่ดี					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนรู้สึกสบายใจและไว้วางใจครู สามารถขอคำแนะนำได้ รู้สึกว่าครูเข้าใจและให้การสนับสนุน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนยอมรับครู สามารถคุยเรื่องการเรียนได้ปกติ แต่ยังรู้สึกกระแจะและไม่ค่อยเปิดใจ					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนรู้สึกไม่สบายใจกับครู มักจะกังวลเมื่อต้องเข้าไปพูดคุย ไม่กล้าถามคำถามหรือขอความช่วยเหลือ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนกลัวครูมาก หลีกเลียงการติดต่อ รู้สึกเครียดหรือกังวลเมื่อต้องพูดคุยกับครู หรือมีความขัดแย้งรุนแรง					

1) สำหรับนักเรียนประเมินนักเรียน

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล (ต่อ)						
1.3 นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนาชาติพันธุ์หรือความพิการ	ระดับ 5 นักเรียนเห็นคุณค่าของความหลากหลาย สร้างมิตรภาพและเรียนรู้จากเพื่อนที่แตกต่างอย่างจริงจัง เป็นแบบอย่างในการยอมรับผู้อื่น					
	ระดับ 4 นักเรียนยอมรับและเคารพความแตกต่าง ปฏิบัติต่อเพื่อนทุกคนด้วยความเท่าเทียม พยายามเรียนรู้และเข้าใจความแตกต่าง					
	ระดับ 3 นักเรียนไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติต่อเพื่อนที่แตกต่างด้วยความสุภาพ แต่ยังไม่เข้าใจหรือยอมรับความแตกต่างอย่างแท้จริง					
	ระดับ 2 นักเรียนหลีกเลี่ยงหรือไม่สบายใจกับเพื่อนที่แตกต่าง ไม่ยอมรับรวมกลุ่มหรือทำกิจกรรมร่วมกัน					
	ระดับ 1 นักเรียนแสดงการแบ่งแยก เลือกปฏิบัติ หรือกลั่นแกล้งเพื่อนที่แตกต่าง ใช้คำพูดหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม					
1.4 นักเรียนมีความซื่อสัตย์เคารพ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนเป็นแบบอย่างความซื่อสัตย์และความเคารพ เห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง ช่วยเหลือสังคมอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนมีความซื่อสัตย์และเคารพผู้อื่นในระดับดี สามารถเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือเมื่อเห็นว่าผู้อื่นต้องการ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนมีความซื่อสัตย์และเคารพผู้อื่นในระดับปกติ สามารถเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นได้บ้าง แต่ยังไม่ลึกซึ้ง					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนซื่อสัตย์บางครั้ง มีความเคารพในระดับพื้นฐาน แต่ยังไม่สม่ำเสมอ เห็นแก่ตัวเป็นส่วนใหญ่					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ซื่อสัตย์ ไม่เคารพผู้อื่น ไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่น หรือกระทำในสิ่งที่เป็นอันตรายต่อผู้อื่น					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้						
2.1 นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับเหมาะสม	ระดับ 5 (มากที่สุด) ปริมาณการบ้านและงานสมดุล และสร้างแรงบันดาลใจ ช่วยพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำให้นักเรียนอยากเรียนรู้และสำรวจเพิ่มเติม					
	ระดับ 4 (มาก) ปริมาณการบ้านและงานเหมาะสม และท้าทาย ส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดี นักเรียนรู้สึกมีความสำเร็จเมื่อทำงานเสร็จ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ปริมาณการบ้านและงานพอเหมาะ นักเรียนสามารถทำได้โดยไม่เครียดมาก มีเวลาพักผ่อนบ้าง แต่อาจยังไม่ท้าทายเพียงพอ					
	ระดับ 2 (น้อย) การบ้านและงานค่อนข้างมากหรือน้อยเกินไป ทำให้นักเรียนรู้สึกกดดันหรือเบื่อหน่าย ส่งผลต่อการเรียนรู้และความสุข					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) การบ้านและงานมากเกินไปจนนักเรียนเครียดรุนแรง ไม่มีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่น หรือน้อยเกินไปจนไม่ได้เรียนรู้อะไรเลย					
2.2 นักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ มีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจนอย่างมีความหมาย สร้างทีมที่เข้มแข็งและเป็นแรงบันดาลใจให้เพื่อนๆ					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนร่วมมือกันดี มีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน สนับสนุนและช่วยเหลือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนให้ความร่วมมือในระดับปกติ เข้าใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกันพอสมควร สามารถทำงานร่วมกันได้					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนให้ความร่วมมือเมื่อถูกบังคับ มีเป้าหมายไม่ชัดเจน ทำงานกลุ่มได้แต่ไม่มีประสิทธิภาพ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมกลุ่ม แต่ละคนมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกัน เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.3 นักเรียนมีความสนุกและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนสนุกและตื่นตัวกับการเรียนรู้ เข้าร่วมกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนสนุกกับการเรียนในหลายวิชา มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ แสดงความสนใจและตั้งคำถาม					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนสนใจเรียนบ้างในบางเรื่อง มีส่วนร่วมเมื่อถูกเรียกชื่อ แต่ยังไม่แสดงความกระตือรือร้นมากนัก					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนรู้สึกเบื่อบ่อยครั้ง มีส่วนร่วมน้อย ทำกิจกรรมเพราะถูกบังคับ ไม่แสดงความกระตือรือร้น					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนเบื่อหน่ายมาก ไม่สนใจเรียน หลีกเลี่ยงการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมต่อต้านการเรียนรู้					
2.4 นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือ แสดงความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระและมั่นใจ เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างสบายใจ กล้าถามคำถาม และแสดงความคิดที่แตกต่าง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นและถามคำถามได้บ้างเมื่อมีโอกาส แต่ยังไม่กล้าแสดงความคิดที่แตกต่าง					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้น้อย ยังไม่มั่นใจหรือรู้สึกถูกจำกัด กลัวว่าจะถูกตัดสินหรือหัวเราะเยาะ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนกลัวมากที่จะแสดงความคิดเห็น ถูกปิดกั้นการแสดงออก หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์เมื่อพยายามแสดงความคิด					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.5 นักเรียน ได้รับการ ชมเชยหรือ กำลังใจจาก ครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนได้รับการชมเชย กำลังใจ และการยอมรับอย่างต่อเนื่องจากทุกฝ่าย สร้างแรง บันดาลใจและความมั่นใจ					
	ในตนเองระดับ 4 (มาก) นักเรียนได้รับการชมเชยและ กำลังใจอย่างสม่ำเสมอจากหลายฝ่าย รู้สึกได้รับการ ยอมรับและชื่นชม					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนได้รับการชมเชยและ กำลังใจบ้างเป็นครั้งคราว เมื่อทำผลงานที่โดดเด่นหรือ มีความสำเร็จ					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนได้รับการชมเชยน้อยมาก และไม่สม่ำเสมอ รู้สึกว่าไม่มีใครสังเกตเห็นความ พยายามของตน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่เคยได้รับการชมเชย หรือกำลังใจ หรือได้รับแต่การวิพากษ์วิจารณ์และการ ตำหนิ					
2.6 นักเรียนได้ เลือก กิจกรรม นอก หลักสูตร ตามความ สนใจ	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีกิจกรรมที่หลากหลาย ครอบคลุมทุกความสนใจ นักเรียนทุกคนได้เลือกและ พัฒนาศักยภาพตามความถนัดอย่างสร้างสรรค์					
	ระดับ 4 (มาก) มีตัวเลือกกิจกรรมหลากหลาย นักเรียนส่วนใหญ่สามารถเลือกทำตามความสนใจและ พัฒนาทักษะได้					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีตัวเลือกกิจกรรมพอสมควร บางคนสามารถเลือกทำตามความสนใจได้ แต่ยังไม่ ครอบคลุมทุกความสนใจ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีตัวเลือกน้อยมาก ไม่ตรงกับความ สนใจของนักเรียน หรือมีข้อจำกัดมากในการเข้าร่วม					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีกิจกรรมนอกหลักสูตรให้ เลือก หรือถูกบังคับให้ทำกิจกรรมที่ไม่สนใจหรือไม่ เหมาะสม					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.7 นักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนเป็นผู้ร่วมออกแบบการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ร่วมกับครู มีอิสระในการเลือกวิธีเรียนที่เหมาะสมกับตน					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและปรับวิธีการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ครูรับฟังและนำไปปรับปรุงจริง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและได้รับการรับฟังบางส่วน มีการปรับปรุงการเรียนการสอนตามข้อเสนอแนะบ้าง					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนบ้าง แต่ไม่ได้มีส่วนในการตัดสินใจหรือไม่ได้รับการรับฟัง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือปรับวิธีเรียนเลย ต้องทำตามที่ครูหรือโรงเรียนกำหนดเท่านั้น					
2.8 นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำวันและอาชีพในอนาคต	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนใช้การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ในชีวิตประจำวัน วางแผนอนาคตและเลือกเส้นทางการศึกษาได้อย่างมีเหตุผล					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนกับชีวิตประจำวันและอนาคตได้ชัดเจน สามารถอธิบายความสำคัญของการเรียนได้					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนกับชีวิตประจำวันในบางเรื่อง แต่ยัง ไม่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนเข้าใจน้อยกว่าการเรียนเกี่ยวข้องกับชีวิตอย่างไร ไม่เห็นความเชื่อมโยงกับอนาคตของตน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่เห็นความเกี่ยวข้องระหว่างการเรียนกับชีวิตจริงเลย รู้สึกว่าการเรียนไม่มีประโยชน์หรือความหมาย					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.9 นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการความเครียด	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีเครือข่ายการสนับสนุนที่แข็งแกร่ง สามารถจัดการความเครียดและพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจได้อย่างยั่งยืน					
	ระดับ 4 (มาก) มีผู้ให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพ สามารถจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกมั่นใจว่ามีคนคอยช่วยเหลือ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีผู้ให้คำปรึกษาที่เข้าถึงได้และสามารถช่วยจัดการความเครียดเบื้องต้น รู้สึกดีขึ้นหลังจากได้พูดคุย					
	ระดับ 2 (น้อย) มีคนให้คำปรึกษาบ้าง แต่เข้าถึงยากหรือไม่ได้คำแนะนำที่มีประโยชน์ ยังรู้สึกเครียดและไม่รู้จะขอความช่วยเหลือจากใคร					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่มีใครให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา รู้สึกโดดเดี่ยวและต้องรับมือกับความเครียดคนเดียว					
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม						
3.1 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) โรงเรียนเปี่ยมด้วยความอบอุ่น เป็นมิตร และพลังบวกที่ชัดเจน ทุกคนรู้สึกผูกพันและเป็นหนึ่งเดียวกัน					
	ระดับ 4 (มาก) โรงเรียนมีบรรยากาศที่เป็นมิตรและอบอุ่น คนส่วนใหญ่ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความช่วยเหลือกัน มีพลังบวก					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) บรรยากาศโรงเรียนเป็นกลาง ไม่ได้ไม่เลวเท่าไร มีความเป็นมิตรในระดับปกติ แต่ยังไม่รู้สึกอบอุ่นมากนัก					
	ระดับ 2 (น้อย) บรรยากาศโรงเรียนเย็นชา ไม่ค่อยมีความอบอุ่นหรือมิตรภาพ คนส่วนใหญ่ทำหน้าที่ของตนโดยไม่สนใจผู้อื่น					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) บรรยากาศโรงเรียนเครียด ไม่เป็นมิตร ครูและนักเรียนดูหงุดหงิดหรือไม่มีความสุข มีพลังลบที่ชัดเจน					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.2 นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง	ระดับ 5 (มากที่สุด) ไม่มีปัญหารังแกเลย นักเรียนทุกคนรู้สึกปลอดภัยและได้รับการดูแลเป็นอย่างดี มีวัฒนธรรมการดูแลซึ่งกันและกัน					
	ระดับ 4 (มาก) ปัญหารังแกมีน้อยมาก นักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัย มีระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีปัญหารังแกบ้างเป็นครั้งคราว นักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัยพอสมควร มีระบบการรายงานและแก้ไขปัญหา					
	ระดับ 2 (น้อย) มีเหตุการณ์รังแกบ่อยครั้ง นักเรียนบางคนยังรู้สึกกังวลและไม่ปลอดภัย ระบบการช่วยเหลือไม่มีประสิทธิภาพ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) มีปัญหารังแกรุนแรงและบ่อยครั้ง นักเรียนรู้สึกไม่ปลอดภัยมาก กลัวมาโรงเรียน ไม่มีใครช่วยเหลือ					
3.3 โรงเรียนมีสนามพื้นที่กลางแจ้งหรือมุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีพื้นที่กลางแจ้งและสีเขียวที่หลากหลาย สวยงาม เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและพักผ่อนสำหรับนักเรียน ที่สร้างแรงบันดาลใจ มีกิจกรรมที่น่าสนใจ					
	ระดับ 4 (มาก) มีพื้นที่กลางแจ้งและสีเขียวเพียงพอ และสวยงาม นักเรียนใช้เรียนรู้และพักผ่อนได้ดี มีกิจกรรมหลากหลาย					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีพื้นที่กลางแจ้งและสีเขียวพอใช้ นักเรียนสามารถใช้เรียนรู้และพักผ่อนได้บ้าง แต่อาจแออัดหรือไม่ค่อยมีกิจกรรม					
	ระดับ 2 (น้อย) มีพื้นที่กลางแจ้งหรือสีเขียวน้อยมาก ไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนทุกคนในการเรียนรู้และพักผ่อน หรือมีคุณภาพไม่ดี					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีพื้นที่กลางแจ้งหรือสีเขียวเลย หรือมีแต่อยู่ในสภาพเสื่อมโทรมไม่สามารถใช้เรียนรู้หรือพักผ่อนได้					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.4 โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ใช้วินัยเชิงบวกเกือบทั้งหมด ไม่มีการลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย เน้นการเรียนรู้และการเติบโตจากข้อผิดพลาด					
	ระดับ 4 (มาก) เน้นวินัยเชิงบวกเป็นหลัก ลงโทษเมื่อจำเป็นจริงๆ ให้โอกาสเรียนรู้และแก้ไข นักเรียนรู้สึกเป็นธรรม					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) สมดุลระหว่างการลงโทษและวินัยเชิงบวก มีการให้โอกาสและอธิบายเหตุผล นักเรียนเข้าใจกฎระเบียบดีขึ้น					
	ระดับ 2 (น้อย) ใช้การลงโทษเป็นหลัก แต่เริ่มมีวินัยเชิงบวกบ้าง นักเรียนยังรู้สึกกลัวและกดดัน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ใช้การลงโทษรุนแรงและทำให้อับอายเป็นหลัก นักเรียนกลัวกฎระเบียบ ไม่มีการให้โอกาสแก้ไขตัว					
3.5 นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ	ระดับ 5 (มากที่สุด) อาหารสดใหม่มาก รสชาติอร่อย มีคุณค่าทางโภชนาการสูง ประชุมใหม่ทุกวัน น้ำดื่มคุณภาพเยี่ยม สะอาดปลอดภัย ห้องน้ำสะอาดมาก มีกลิ่นหอม อุปกรณ์ครบถ้วน มีอาหารและเครื่องดื่มหลากหลายและมีประโยชน์ต่อสุขภาพ					
	ระดับ 4 (มาก) อาหารสดใหม่ รสชาติดี มีคุณค่าทางโภชนาการสูง น้ำดื่มสะอาดใส รสชาติดี ห้องน้ำสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบ มีอาหารและเครื่องดื่มหลายชนิดให้เลือก					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) อาหารสด รสชาติปกติ มีคุณค่าทางโภชนาการพอใช้ น้ำดื่มใสสะอาด รสธรรมดา ห้องน้ำสะอาดพอใช้ มีน้ำและกระดาษชำระ ปริมาณพอสำหรับนักเรียนส่วนใหญ่					
	ระดับ 2 (น้อย) อาหารคุณภาพต่ำ ไม่ค่อยสด รสชาติจืดชืด น้ำดื่มไม่ค่อยใส มีตะกอนบ้าง ห้องน้ำใช้ได้แต่ไม่สะอาดมาก ปริมาณไม่เพียงพอ บางคนต้องรอหรือไม่ได้					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) อาหารไม่สด เน่าเสีย หรือรสชาติแย่น้ำดื่มไม่สะอาด มีกลิ่นหรือรสแปลก ห้องน้ำสกปรกเสียหาย ไม่มีน้ำหรือกระดาษชำระ ปริมาณไม่พอ นักเรียนหลายคนไม่ได้กิน					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.6 นักเรียน มีสิทธิมีเสียง ในการออก กฎหรือ เสนอความ คิดเห็นต่อ โรงเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีสิทธิมีเสียงอย่างเต็มที่ในการออกกฎ และกำหนดทิศทางโรงเรียน เป็นผู้ร่วมสร้างการพัฒนา โรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) มีสิทธิมีเสียงในการออกกฎและเสนอความ คิดเห็นต่อโรงเรียนอย่างมีความหมาย ได้รับการรับฟังและ นำไปปฏิบัติจริง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีสิทธิมีเสียงในการเสนอความคิดเห็น และได้รับการรับฟังบางส่วน มีการนำไปพิจารณาและ ปรับปรุงบ้าง					
	ระดับ 2 (น้อย) มีสิทธิแสดงความคิดเห็นได้บ้าง แต่ไม่ได้รับ การรับฟังอย่างจริงจัง หรือไม่มีผลต่อการออกกฎของ โรงเรียน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีสิทธิมีเสียงหรือแสดงความคิดเห็น ต่อโรงเรียนเลย ถูกสั่งการแบบทางเดียว ไม่ได้รับการรับฟัง					

ขอขอบคุณที่ได้สละเวลาอันมีค่า
ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาวณัฐชยา นาควิสุทธิ
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2) สำหรับครูประเมินนักเรียน

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล						
1.1 นักเรียนมี มิตรภาพที่ ดีและ ช่วยเหลือ กันกับ เพื่อนต่าง ห้อง/ต่าง ชั้น	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนมีมิตรภาพแน่นแฟ้นกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจและต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายมิตรภาพที่แข็งแกร่ง					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนมีมิตรภาพดีกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้นหลายคน ช่วยเหลือกันบ้างตามโอกาส มีการติดต่อสื่อสารที่ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนรู้จักเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้นในระดับปกติ สามารถคุยและเล่นด้วยกันได้ ช่วยเหลือกันเป็นครั้งคราวเมื่อถูกขอร้อง					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนมีเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้นน้อยมาก มีปัญหาในการสร้างมิตรภาพ ไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนถูกแยกออกจากกลุ่ม ถูกเมิน หรือมีความขัดแย้งรุนแรงกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น ไม่มีใครช่วยเหลือเมื่อต้องการ					
1.2 นักเรียนมี ความรู้สึ เชิงบวกกับ ครู	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนรักและเคารพครู รู้สึกใกล้ชิดและปลอดภัย สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้ มองครูเป็นแบบอย่างที่ดี					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนรู้สึกสบายใจและไว้วางใจครู สามารถขอคำแนะนำได้ รู้สึกว่าครูเข้าใจและให้การสนับสนุน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนยอมรับครู สามารถคุยเรื่องการเรียนได้ปกติ แต่ยังรู้สึกกระหายและไม่ค่อยเปิดใจ					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนรู้สึกไม่สบายใจกับครู มักจะกังวลเมื่อต้องเข้าไปพูดคุย ไม่กล้าถามคำถามหรือขอความช่วยเหลือ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนกลัวครูมาก หลีกเลียงการติดต่อ รู้สึกเครียดหรือกังวลเมื่อต้องพูดคุยกับครู หรือมีความขัดแย้งรุนแรง					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล (ต่อ)						
1.3 นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนาชาติพันธุ์หรือความพิการ	ระดับ 5: นักเรียนเห็นคุณค่าของความหลากหลาย สร้างมิตรภาพและเรียนรู้จากเพื่อนที่แตกต่างอย่างจริงจัง เป็นแบบอย่างในการยอมรับผู้อื่น					
	ระดับ 4: นักเรียนยอมรับและเคารพความแตกต่าง ปฏิบัติต่อเพื่อนทุกคนด้วยความเท่าเทียม พยายามเรียนรู้และเข้าใจความแตกต่าง					
	ระดับ 3: นักเรียนไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติต่อเพื่อนที่แตกต่างด้วยความสุภาพ แต่ยังไม่เข้าใจหรือยอมรับความแตกต่างอย่างแท้จริง					
	ระดับ 2: นักเรียนหลีกเลี่ยงหรือไม่สบายใจกับเพื่อนที่แตกต่าง ไม่ยอมรับรวมกลุ่มหรือทำกิจกรรมร่วมกัน					
	ระดับ 1: นักเรียนแสดงการแบ่งแยก เลือกปฏิบัติ หรือกลั่นแกล้งเพื่อนที่แตกต่าง ใช้คำพูดหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม					
1.4 นักเรียนมีความซื่อสัตย์เคารพ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนเป็นแบบอย่างความซื่อสัตย์และความเคารพ เห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง ช่วยเหลือสังคมอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนมีความซื่อสัตย์และเคารพผู้อื่นในระดับดี สามารถเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือเมื่อเห็นว่าผู้อื่นต้องการ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนมีความซื่อสัตย์และเคารพผู้อื่นในระดับปกติ สามารถเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นได้บ้าง แต่ยังไม่ลึกซึ้ง					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนซื่อสัตย์บางครั้ง มีความเคารพในระดับพื้นฐาน แต่ยังไม่สม่ำเสมอ เห็นแก่ตัว เป็นส่วนใหญ่					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ซื่อสัตย์ ไม่เคารพผู้อื่น ไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่น หรือกระทำในสิ่งที่อันตรายต่อผู้อื่น					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้						
2.1 นักเรียนมีปริมาณการบ้านและงานที่ได้รับเหมาะสม	ระดับ 5 (มากที่สุด) ปริมาณการบ้านและงานสมดุล และสร้างแรงบันดาลใจ ช่วยพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำให้นักเรียนอยากเรียนรู้และสำรวจเพิ่มเติม					
	ระดับ 4 (มาก) ปริมาณการบ้านและงานเหมาะสม และท้าทาย ส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดี นักเรียนรู้สึกมีความสำเร็จเมื่อทำงานเสร็จ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ปริมาณการบ้านและงานพอเหมาะ นักเรียนสามารถทำได้โดยไม่เครียดมาก มีเวลาพักผ่อนบ้าง แต่อาจยังไม่ท้าทายเพียงพอ					
	ระดับ 2 (น้อย) การบ้านและงานค่อนข้างมากหรือน้อยเกินไป ทำให้นักเรียนรู้สึกกดดันหรือเบื่อหน่าย ส่งผลต่อการเรียนรู้และความสุข					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) การบ้านและงานมากเกินไปจนนักเรียนเครียดรุนแรง ไม่มีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่น หรือน้อยเกินไปจนไม่ได้เรียนรู้อะไรเลย					
2.2 นักเรียนให้ความร่วมมือและมีเป้าหมายเดียวกัน	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ มีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจนอย่างมีความหมาย สร้างทีมที่เข้มแข็งและเป็นแรงบันดาลใจให้เพื่อนๆ					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนร่วมมือกันดี มีเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน สนับสนุนและช่วยเหลือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนให้ความร่วมมือในระดับปกติ เข้าใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกันพอสมควร สามารถทำงานร่วมกันได้					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนให้ความร่วมมือเมื่อถูกบังคับ มีเป้าหมายไม่ชัดเจน ทำงานกลุ่มได้แต่ไม่มีประสิทธิภาพ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรมกลุ่ม แต่ละคนมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกัน เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.3 นักเรียนมีความสนุกและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนสนุกและตื่นตัวกับการเรียนรู้ เข้าร่วมกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนสนุกกับการเรียนในหลายวิชา มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ แสดงความสนใจและตั้งคำถาม					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนสนใจเรียนบ้างในบางเรื่อง มีส่วนร่วมเมื่อถูกเรียกชื่อ แต่ยังไม่แสดงความกระตือรือร้นมากนัก					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนรู้สึกเบื่อบ่อยครั้ง มีส่วนร่วมน้อย ทำกิจกรรมเพราะถูกบังคับ ไม่แสดงความกระตือรือร้น					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนเบื่อหน่ายมาก ไม่สนใจเรียน หลีกเลี่ยงการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมต่อต้านการเรียนรู้					
2.4 นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถาม หรือ แสดงความคิดสร้างสรรค์ ได้อย่างอิสระ	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระและมั่นใจ เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างสบายใจ กล้าถามคำถาม และแสดงความคิดที่แตกต่าง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นและถามคำถามได้บ้างเมื่อมีโอกาส แต่ยังไม่กล้าแสดงความคิดที่แตกต่าง					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้น้อย ยังไม่มั่นใจหรือรู้สึกถูกจำกัด กลัวว่าจะถูกตัดสินหรือหัวเราะเยาะ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนกลัวมากที่จะแสดงความคิดเห็น ถูกปิดกั้นการแสดงออก หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์เมื่อพยายามแสดงความคิด					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.5 นักเรียน ได้รับการ ชมเชยหรือ กำลังใจจาก ครู ผู้ปกครอง หรือเพื่อน	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนได้รับการชมเชย กำลังใจ และการยอมรับอย่างต่อเนื่องจากทุกฝ่าย สร้างแรงบันดาลใจและความมั่นใจ					
	ในตนเองระดับ 4 (มาก) นักเรียนได้รับการชมเชย และกำลังใจอย่างสม่ำเสมอจากหลายฝ่าย รู้สึก ได้รับการยอมรับและชื่นชม					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนได้รับการชมเชยและ กำลังใจบ้างเป็นครั้งคราว เมื่อทำผลงานที่โดดเด่น หรือมีความสำเร็จ					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนได้รับการชมเชยน้อยมาก และไม่สม่ำเสมอ รู้สึกว่าไม่มีใครสังเกตเห็นความ พยายามของตน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่เคยได้รับการ ชมเชยหรือกำลังใจ หรือได้รับแต่การ วิพากษ์วิจารณ์และการตำหนิ					
2.6 นักเรียน ได้เลือก กิจกรรมนอก หลักสูตรตาม ความสนใจ	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีกิจกรรมที่หลากหลาย ครอบคลุมทุกความสนใจ นักเรียนทุกคนได้เลือก และพัฒนาศักยภาพตามความถนัดอย่างสร้างสรรค์					
	ระดับ 4 (มาก) มีตัวเลือกกิจกรรมหลากหลาย นักเรียนส่วนใหญ่สามารถเลือกทำตามความสนใจ และพัฒนาทักษะได้					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีตัวเลือกกิจกรรมพอสมควร บางคนสามารถเลือกทำตามความสนใจได้ แต่ยังไม่ ครอบคลุมทุกความสนใจ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีตัวเลือกน้อยมาก ไม่ตรงกับ ความสนใจของนักเรียน หรือมีข้อจำกัดมากในการ เข้าร่วม					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีกิจกรรมนอกหลักสูตรให้ เลือก หรือถูกบังคับให้ทำกิจกรรมที่ไม่สนใจหรือไม่ เหมาะสม					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.7	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนเป็นผู้ร่วมออกแบบการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ร่วมกับครู มีอิสระในการเลือกวิธีเรียนที่เหมาะสมกับตน					
นักเรียนมีส่วนร่วมกันวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและปรับวิธีการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ครูรับฟังและนำไปปรับปรุงจริง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและได้รับการรับฟังบางส่วน มีการปรับปรุงการเรียนการสอนตามข้อเสนอแนะบ้าง					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนบ้าง แต่ไม่ได้มีส่วนในการตัดสินใจหรือไม่ได้รับการรับฟัง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือปรับวิธีเรียนเลย ต้องทำตามที่ครูหรือโรงเรียนกำหนดเท่านั้น					
2.8	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนใช้การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ในชีวิตประจำวัน วางแผนอนาคตและเลือกเส้นทางการศึกษาได้อย่างมีเหตุผล					
นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำวันและอาชีพในอนาคต	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนกับชีวิตประจำวันและอนาคตได้ชัดเจน สามารถอธิบายความสำคัญของการเรียนได้					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนกับชีวิตประจำวันในบางเรื่อง แต่ยังไม่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนเข้าใจน้อยกว่าการเรียนเกี่ยวข้องกับชีวิตอย่างไร ไม่เห็นความเชื่อมโยงกับอนาคตของตน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่เห็นความเกี่ยวข้องระหว่างการเรียนกับชีวิตจริงเลย รู้สึกว่าการเรียนไม่มีประโยชน์หรือความหมาย					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.9 นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการความเครียด	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีเครือข่ายการสนับสนุนที่แข็งแกร่ง สามารถจัดการความเครียดและพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจได้อย่างยั่งยืน					
	ระดับ 4 (มาก) มีผู้ให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพ สามารถจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกมั่นใจว่ามีคนคอยช่วยเหลือ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีผู้ให้คำปรึกษาที่เข้าถึงได้และสามารถช่วยจัดการความเครียดเบื้องต้น รู้สึกดีขึ้นหลังจากได้พูดคุย					
	ระดับ 2 (น้อย) มีคนให้คำปรึกษาบ้าง แต่เข้าถึงยาก หรือไม่ได้คำแนะนำที่มีประโยชน์ ยังรู้สึกเครียดและไม่รู้จะขอความช่วยเหลือจากใคร					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่มีใครให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา รู้สึกโดดเดี่ยวและต้องรับมือกับความเครียดคนเดียว					
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม						
3.1 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) โรงเรียนเปี่ยมด้วยความอบอุ่น เป็นมิตร และพลังบวกที่ชัดเจน ทุกคนรู้สึกผูกพันและเป็นหนึ่งเดียวกัน					
	ระดับ 4 (มาก) โรงเรียนมีบรรยากาศที่เป็นมิตรและอบอุ่น คนส่วนใหญ่ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความช่วยเหลือกัน มีพลังบวก					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) บรรยากาศโรงเรียนเป็นกลาง ไม่ดีไม่เลวเท่าไร มีความเป็นมิตรในระดับปกติ แต่ยังไม่รู้สึกอบอุ่นมากนัก					
	ระดับ 2 (น้อย) บรรยากาศโรงเรียนเย็นชา ไม่ค่อยมีความอบอุ่นหรือมิตรภาพ คนส่วนใหญ่ทำหน้าที่ของตนโดยไม่สนใจผู้อื่น					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) บรรยากาศโรงเรียนเครียด ไม่เป็นมิตร ครูและนักเรียนดูหงุดหงิดหรือไม่มีความสุข มีพลังลบที่ชัดเจน					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.2 นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง	ระดับ 5 (มากที่สุด) ไม่มีปัญหารังแกเลย นักเรียนทุกคนรู้สึกปลอดภัยและได้รับการดูแลเป็นอย่างดี มีวัฒนธรรมการดูแลซึ่งกันและกัน					
	ระดับ 4 (มาก) ปัญหารังแกมีน้อยมาก นักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัย มีระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีปัญหารังแกบ้างเป็นครั้งคราว นักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัยพอสมควร มีระบบการรายงานและแก้ไขปัญหา					
	ระดับ 2 (น้อย) มีเหตุการณ์รังแกบ่อยครั้ง นักเรียนบางคนยังรู้สึกกังวลและไม่ปลอดภัย ระบบการช่วยเหลือไม่มีประสิทธิภาพ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) มีปัญหารังแกรุนแรงและบ่อยครั้ง นักเรียนรู้สึกไม่ปลอดภัยมาก กลัวมาโรงเรียน ไม่มีใครช่วยเหลือ					
3.3 โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้งหรือมุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีพื้นที่กลางแจ้งและสีเขียวที่หลากหลาย สวยงาม เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและพักผ่อนสำหรับนักเรียน ที่สร้างแรงบันดาลใจ มีกิจกรรมที่น่าสนใจ					
	ระดับ 4 (มาก) มีพื้นที่กลางแจ้งและสีเขียวเพียงพอ และสวยงาม นักเรียนใช้เรียนรู้และพักผ่อนได้ดี มีกิจกรรมหลากหลาย					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีพื้นที่กลางแจ้งและสีเขียวพอใช้ นักเรียนสามารถใช้เรียนรู้และพักผ่อนได้บ้าง แต่อาจแออัดหรือไม่ค่อยมีกิจกรรม					
	ระดับ 2 (น้อย) มีพื้นที่กลางแจ้งหรือสีเขียวน้อยมาก ไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนทุกคนในการเรียนรู้และพักผ่อน หรือมีคุณภาพไม่ดี					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีพื้นที่กลางแจ้งหรือสีเขียวเลย หรือมีแต่อยู่ในสภาพเสื่อมโทรมไม่สามารถใช้เรียนรู้หรือพักผ่อนได้					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ-สังคม						
3.4 โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ใช้วินัยเชิงบวกเกือบทั้งหมด ไม่มีการลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย เน้นการเรียนรู้และการเติบโตจากข้อผิดพลาด					
	ระดับ 4 (มาก) เน้นวินัยเชิงบวกเป็นหลัก ลงโทษเมื่อจำเป็นจริงๆ ให้โอกาสเรียนรู้และแก้ไข นักเรียนรู้สึกเป็นธรรม					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) สมดุลระหว่างการลงโทษและวินัยเชิงบวก มีการให้โอกาสและอธิบายเหตุผล นักเรียนเข้าใจกฎระเบียบดีขึ้น					
	ระดับ 2 (น้อย) ใช้การลงโทษเป็นหลัก แต่เริ่มมีวินัยเชิงบวกบ้าง นักเรียนยังรู้สึกกลัวและกดดัน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ใช้การลงโทษรุนแรงและทำให้อับอายเป็นหลัก นักเรียนกลัวกฎระเบียบ ไม่มีการให้โอกาสแก้ไขตัว					
3.5 นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ	ระดับ 5 (มากที่สุด) อาหารสดใหม่ รสชาติอร่อย มีคุณค่าทางโภชนาการสูง ประจุสูงใหม่ทุกวัน น้ำดื่มคุณภาพเยี่ยม สะอาดปลอดภัย ห้องน้ำสะอาดมาก มีกลิ่นหอม อุปกรณ์ครบถ้วน มีอาหารและเครื่องดื่มหลากหลายและมีประโยชน์ต่อสุขภาพ					
	ระดับ 4 (มาก) อาหารสดใหม่ รสชาติดี มีคุณค่าทางโภชนาการสูง น้ำดื่มสะอาดใส รสชาติดี ห้องน้ำสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบ มีอาหารและเครื่องดื่มหลายชนิดให้เลือก					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) อาหารสด รสชาติปกติ มีคุณค่าทางโภชนาการพอใช้ น้ำดื่มใสสะอาด รสธรรมดา ห้องน้ำสะอาดพอใช้ มีน้ำและกระดาษชำระ ปริมาณพอสำหรับนักเรียนส่วนใหญ่					
	ระดับ 2 (น้อย) อาหารคุณภาพต่ำ ไม่ค่อยสด รสชาติจืดชืด น้ำดื่มไม่ค่อยใส มีตะกอนบ้าง ห้องน้ำใช้ได้แต่ไม่สะอาดมาก ปริมาณไม่เพียงพอ บางคนต้องรอหรือไม่ได้					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) อาหารไม่สด เน่าเสีย หรือรสชาติแย่น้ำดื่มไม่สะอาด มีกลิ่นหรือรสแปลก ห้องน้ำสกปรกเสียหาย ไม่มีน้ำหรือกระดาษชำระ ปริมาณไม่พอนักเรียนหลายคนไม่ได้กินหรือดื่ม					
	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				

ตัวชี้วัด (Item)		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม						
3.6 นักเรียนมี สิทธิ์มีเสียงใน การออกกฎ หรือเสนอ ความคิดเห็น ต่อโรงเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีสิทธิ์มีเสียงอย่างเต็มที่ในการออกกฎและกำหนดทิศทางโรงเรียน เป็นผู้ร่วมสร้างการพัฒนาโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) มีสิทธิ์มีเสียงในการออกกฎและเสนอความคิดเห็นต่อโรงเรียนอย่างมีความหมาย ได้รับการรับฟังและนำไปปฏิบัติจริง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีสิทธิ์มีเสียงในการเสนอความคิดเห็นและได้รับการรับฟังบางส่วน มีการนำไปพิจารณาและปรับปรุงบ้าง					
	ระดับ 2 (น้อย) มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นได้บ้าง แต่ไม่ได้รับการรับฟังอย่างจริงจัง หรือไม่มีผลต่อการออกกฎของโรงเรียน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีสิทธิ์มีเสียงหรือแสดงความคิดเห็นต่อโรงเรียนเลย ถูกสั่งการแบบทางเดียว ไม่ได้รับการรับฟัง					

ขอขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่า
ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาวณัฐชยา นาควิสุทธิ
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3) สำหรับผู้บริหารประเมินนักเรียน

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล						
1.1 นักเรียนมีมิตรภาพที่ดีและช่วยเหลือกันกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนมีมิตรภาพแน่นแฟ้นกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น ช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างเต็มใจและต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายมิตรภาพที่แข็งแกร่ง					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนมีมิตรภาพดีกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้นหลายคน ช่วยเหลือกันบ้างตามโอกาส มีการติดต่อสื่อสารที่ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนรู้จักเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้นในระดับปกติ สามารถคุยและเล่นด้วยกันได้ ช่วยเหลือกันเป็นครั้งคราวเมื่อถูกขอร้อง					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนมีเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้นน้อยมาก มีปัญหาในการสร้างมิตรภาพ ไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนถูกแยกออกจากกลุ่ม ถูกเมินหรือมีความขัดแย้งรุนแรงกับเพื่อนต่างห้อง/ต่างชั้น ไม่มีใครช่วยเหลือเมื่อต้องการ					
1.2 นักเรียนมีความรู้สึกเชิงบวกกับครู	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนรักและเคารพครู รู้สึกใกล้ชิดและปลอดภัย สามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวได้ มองครูเป็นแบบอย่างที่ดี					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนรู้สึกสบายใจและไว้วางใจครู สามารถขอคำแนะนำได้ รู้สึกว่าครูเข้าใจและให้การสนับสนุน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนยอมรับครู สามารถคุยเรื่องการเรียนได้ปกติ แต่ยังรู้สึกกระแวงและไม่ค่อยเปิดใจ					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนรู้สึกไม่สบายใจกับครู มักจะกังวลเมื่อต้องเข้าไปพูดคุย ไม่กล้าถามคำถามหรือขอความช่วยเหลือ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนกลัวครูมาก หลีกเลียงการติดต่อ รู้สึกเครียดหรือกังวลเมื่อต้องพูดคุยกับครู หรือมีความขัดแย้งรุนแรง					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล (ต่อ)						
1.3 นักเรียนมีความเคารพและยอมรับเพื่อนที่แตกต่างด้านศาสนา ชาติพันธุ์ หรือความพิการ	ระดับ 5 นักเรียนเห็นคุณค่าของความหลากหลาย สร้างมิตรภาพและเรียนรู้จากเพื่อนที่แตกต่างอย่างจริงจัง เป็นแบบอย่างในการยอมรับผู้อื่น					
	ระดับ 4 นักเรียนยอมรับและเคารพความแตกต่าง ปฏิบัติต่อเพื่อนทุกคนด้วยความเท่าเทียม พยายามเรียนรู้และเข้าใจความแตกต่าง					
	ระดับ 3 นักเรียนไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติต่อเพื่อนที่แตกต่างด้วยความสุภาพ แต่ยังไม่เข้าใจหรือยอมรับความแตกต่างอย่างแท้จริง					
	ระดับ 2 นักเรียนหลีกเลี่ยงหรือไม่สบายใจกับเพื่อนที่แตกต่าง ไม่ยอมรับรวมกลุ่มหรือทำกิจกรรมร่วมกัน					
	ระดับ 1 นักเรียนแสดงการแบ่งแยก เลือกปฏิบัติ หรือกลั่นแกล้งเพื่อนที่แตกต่าง ใช้คำพูดหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม					
1.4 นักเรียนมีความซื่อสัตย์ เคารพ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนเป็นแบบอย่างความซื่อสัตย์และความเคารพ เห็นอกเห็นใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง ช่วยเหลือสังคมอย่างสร้างสรรค์และต่อเนื่อง					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนมีความซื่อสัตย์และเคารพผู้อื่นในระดับดี สามารถเข้าใจและเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือเมื่อเห็นว่าผู้อื่นต้องการ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนมีความซื่อสัตย์และเคารพผู้อื่นในระดับปกติ สามารถเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นได้บ้าง แต่ยังไม่ลึกซึ้ง					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนซื่อสัตย์บางครั้ง มีความเคารพในระดับพื้นฐาน แต่ยังไม่สม่ำเสมอ เห็นแก่ตัวเป็นส่วนใหญ่					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ซื่อสัตย์ ไม่เคารพผู้อื่น ไม่สนใจความรู้สึกของผู้อื่น หรือกระทำในสิ่งที่เป็นอันตรายต่อผู้อื่น					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้						
2.1 นักเรียน มีปริมาณ การบ้าน และงานที่ ได้รับ เหมาะสม	ระดับ 5 (มากที่สุด) ปริมาณการบ้านและงานสมดุลและ สร้างแรงบันดาลใจ ช่วยพัฒนาศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำให้ นักเรียนอยากเรียนรู้และสำรวจเพิ่มเติม					
	ระดับ 4 (มาก) ปริมาณการบ้านและงานเหมาะสมและทำ ทนาย ส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดี นักเรียนรู้สึกมีความสำเร็จเมื่อ ทำงานเสร็จ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ปริมาณการบ้านและงานพอเหมาะ นักเรียนสามารถทำได้โดยไม่เครียดมาก มีเวลาพักผ่อน บ้าง แต่อาจยังไม่ทำทนายเพียงพอ					
	ระดับ 2 (น้อย) การบ้านและงานค่อนข้างมากหรือน้อย เกินไป ทำให้นักเรียนรู้สึกกดดันหรือเบื่อหน่าย ส่งผลต่อ การเรียนรู้และความสุข					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) การบ้านและงานมากเกินไปจน นักเรียนเครียดรุนแรง ไม่มีเวลาพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่น หรือน้อยเกินไปจนไม่ได้เรียนรู้อะไรเลย					
2.2 นักเรียน ให้ความ ร่วมมือและ มีเป้าหมาย เดียวกัน	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ มี เป้าหมายร่วมที่ชัดเจนอย่างมีความหมาย สร้างทีมที่ เข้มแข็งและเป็นแรงบันดาลใจให้เพื่อนๆ					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนร่วมมือกันดี มีเป้าหมายร่วมกันที่ ชัดเจน สนับสนุนและช่วยเหลือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนให้ความร่วมมือในระดับปกติ เข้าใจและยอมรับเป้าหมายร่วมกันพอสมควร สามารถ ทำงานร่วมกันได้					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนให้ความร่วมมือเมื่อถูกบังคับ มี เป้าหมายไม่ชัดเจน ทำงานกลุ่มได้แต่ไม่มีประสิทธิภาพ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่ให้ความร่วมมือใน กิจกรรมกลุ่ม แต่ละคนมีเป้าหมายที่ขัดแย้งกัน เกิดการ แข่งขันที่ไม่เป็นธรรม					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.3 นักเรียนมีความสนุกและมีส่วนร่วมในการเรียนรู้	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนสนุกและตื่นตัวกับการเรียนรู้ เข้าร่วมกิจกรรมอย่างกระตือรือร้นและสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนสนุกกับการเรียนในหลายวิชา มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ แสดงความสนใจและตั้งคำถาม					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนสนใจเรียนบ้างในบางเรื่อง มีส่วนร่วมเมื่อถูกเรียกชื่อ แต่ยังไม่แสดงความกระตือรือร้นมากนัก					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนรู้สึกเบื่อบ่อยครั้ง มีส่วนร่วมน้อย ทำกิจกรรมเพราะถูกบังคับ ไม่แสดงความกระตือรือร้น					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนเบื่อหน่ายมาก ไม่สนใจเรียน หลีกเลี่ยงการทำกิจกรรม หรือแสดงพฤติกรรมต่อต้านการเรียนรู้					
2.4 นักเรียนแสดงความคิดเห็น ถามหรือแสดงความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างอิสระ	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์อย่างอิสระและมั่นใจ เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนแสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างสบายใจ กล้าถามคำถามและแสดงความคิดที่แตกต่าง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นและถามคำถามได้บ้างเมื่อมีโอกาส แต่ยังไม่กล้าแสดงความคิดที่แตกต่าง					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้น้อย ยังไม่มั่นใจหรือรู้สึกถูกจำกัด กลัวว่าจะถูกตัดสินหรือหัวเราะเยาะ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนกลัวมากที่จะแสดงความคิดเห็น ถูกปิดกั้นการแสดงออก หรือถูกวิพากษ์วิจารณ์เมื่อพยายามแสดงความคิด					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.5 นักเรียนได้รับการชมเชยหรือกำลังใจจากครูผู้ปกครองหรือเพื่อน	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนได้รับการชมเชย กำลังใจ และการยอมรับอย่างต่อเนื่องจากทุกฝ่าย สร้างแรงบันดาลใจและความมั่นใจ					
	ในตนเองระดับ 4 (มาก) นักเรียนได้รับการชมเชยและกำลังใจอย่างสม่ำเสมอจากหลายฝ่าย รู้สึกได้รับการยอมรับและชื่นชม					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนได้รับการชมเชยและกำลังใจบ้างเป็นครั้งคราว เมื่อทำผลงานที่โดดเด่นหรือมีความสำเร็จ					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนได้รับการชมเชยน้อยมาก และไม่สม่ำเสมอ รู้สึกว่าไม่มีใครสังเกตเห็นความพยายามของตน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่เคยได้รับการชมเชยหรือกำลังใจ หรือได้รับแต่การวิพากษ์วิจารณ์และการตำหนิ					
2.6 นักเรียนได้เลือกกิจกรรมนอกหลักสูตรตามความสนใจ	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีกิจกรรมที่หลากหลายครอบคลุมทุกความสนใจ นักเรียนทุกคนได้เลือกและพัฒนาศักยภาพตามความถนัดอย่างสร้างสรรค์					
	ระดับ 4 (มาก) มีตัวเลือกกิจกรรมหลากหลาย นักเรียนส่วนใหญ่สามารถเลือกทำตามความสนใจและพัฒนาทักษะได้					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีตัวเลือกกิจกรรมพอสมควร บางคนสามารถเลือกทำตามความสนใจได้ แต่ยังไม่ครอบคลุมทุกความสนใจ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีตัวเลือกน้อยมาก ไม่ตรงกับความสนใจของนักเรียน หรือมีข้อจำกัดมากในการเข้าร่วม					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีกิจกรรมนอกหลักสูตรให้เลือก หรือถูกบังคับให้ทำกิจกรรมที่ไม่สนใจหรือไม่เหมาะสม					

วชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.7 นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนหรือปรับวิธีเรียนรู้	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนเป็นผู้ร่วมออกแบบการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ร่วมกับครู มีอิสระในการเลือกวิธีเรียนที่เหมาะสมกับตน					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและปรับวิธีการเรียนรู้อย่างมีความหมาย ครูรับฟังและนำไปปรับปรุงจริง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและได้รับการรับฟังบางส่วน มีการปรับปรุงการเรียนการสอนตามข้อเสนอแนะบ้าง					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเรียนบ้าง แต่ไม่ได้มีส่วนในการตัดสินใจหรือไม่ได้รับการรับฟัง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือปรับวิธีเรียนเลย ต้องทำตามที่ครูหรือโรงเรียนกำหนดเท่านั้น					
2.8 นักเรียนสามารถเชื่อมโยงสิ่งที่เรียนกับชีวิตประจำวันและอาชีพในอนาคต	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนใช้การเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ในชีวิตประจำวัน วางแผนอนาคตและเลือกเส้นทางการศึกษาได้อย่างมีเหตุผล					
	ระดับ 4 (มาก) นักเรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้กับชีวิตประจำวันและอนาคตได้ชัดเจน สามารถอธิบายความสำคัญของการเรียนได้					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) นักเรียนเห็นความเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้กับชีวิตประจำวันในบางเรื่อง แต่ยังไม่ชัดเจนเกี่ยวกับอนาคต					
	ระดับ 2 (น้อย) นักเรียนเข้าใจน้อยกว่าการเรียนรู้เกี่ยวข้องกับชีวิตอย่างไร ไม่เห็นความเชื่อมโยงกับอนาคตของตน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่เห็นความเกี่ยวข้องระหว่างการเรียนรู้กับชีวิตจริงเลย รู้สึกว่าการเรียนไม่มีประโยชน์หรือความหมาย					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.9 นักเรียนมีผู้ให้คำปรึกษาหรือช่วยจัดการความเครียด	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีเครือข่ายการสนับสนุนที่แข็งแกร่ง สามารถจัดการความเครียดและพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจได้อย่างยั่งยืน					
	ระดับ 4 (มาก) มีผู้ให้คำปรึกษาที่มีคุณภาพ สามารถจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกมั่นใจว่ามีคนคอยช่วยเหลือ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีผู้ให้คำปรึกษาที่เข้าถึงได้และสามารถช่วยจัดการความเครียดเบื้องต้น รู้สึกดีขึ้นหลังจากได้พูดคุย					
	ระดับ 2 (น้อย) มีคนให้คำปรึกษาบ้าง แต่เข้าถึงยากหรือไม่ได้คำแนะนำที่มีประโยชน์ ยังรู้สึกเครียดและไม่รู้จะขอความช่วยเหลือจากใคร					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) นักเรียนไม่มีใครให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา รู้สึกโดดเดี่ยวและต้องรับมือกับความเครียดคนเดียว					
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม						
3.1 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและอบอุ่น เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) โรงเรียนเปี่ยมด้วยความอบอุ่น เป็นมิตร และพลังบวกที่ชัดเจน ทุกคนรู้สึกผูกพันและเป็นหนึ่งเดียวกัน					
	ระดับ 4 (มาก) โรงเรียนมีบรรยากาศที่เป็นมิตรและอบอุ่น คนส่วนใหญ่ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความช่วยเหลือกัน มีพลังบวก					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) บรรยากาศโรงเรียนเป็นกลาง ไม่ได้ไม่เลวเท่าไร ความเป็นมิตรในระดับปกติ แต่ยังไม่รู้สึกอบอุ่นมากนัก					
	ระดับ 2 (น้อย) บรรยากาศโรงเรียนเย็นชา ไม่ค่อยมีความอบอุ่นหรือมิตรภาพ คนส่วนใหญ่ทำหน้าที่ของตนโดยไม่สนใจผู้อื่น					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) บรรยากาศโรงเรียนเครียด ไม่เป็นมิตร ครูและนักเรียนดูหงุดหงิดหรือไม่มีความสุข มีพลังลบที่ชัดเจน					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.2 นักเรียนมีความรู้สึกปลอดภัยจากการถูกรังแกหรือกลั่นแกล้ง	ระดับ 5 (มากที่สุด) ไม่มีปัญหารังแกเลย นักเรียนทุกคนรู้สึกปลอดภัยและได้รับการดูแลเป็นอย่างดี มีวัฒนธรรมการดูแลซึ่งกันและกัน					
	ระดับ 4 (มาก) ปัญหารังแกมีน้อยมาก นักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัย มีระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาที่ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีปัญหารังแกบ้างเป็นครั้งคราว นักเรียนส่วนใหญ่รู้สึกปลอดภัยพอสมควร มีระบบการรายงานและแก้ไขปัญหา					
	ระดับ 2 (น้อย) มีเหตุการณ์รังแกบ่อยครั้ง นักเรียนบางคนยังรู้สึกกังวลและไม่ปลอดภัย ระบบการช่วยเหลือไม่มีประสิทธิภาพ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) มีปัญหารังแกรุนแรงและบ่อยครั้ง นักเรียนรู้สึกไม่ปลอดภัยมาก กลัวมาโรงเรียน ไม่มีใครช่วยเหลือ					
3.3 โรงเรียนมีสนาม พื้นที่กลางแจ้ง หรือมุมสีเขียวให้เรียนรู้และพักผ่อนสำหรับนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีพื้นที่กลางแจ้งและสีเขียวที่หลากหลาย สวยงาม เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและพักผ่อนสำหรับนักเรียน ที่สร้างแรงบันดาลใจ มีกิจกรรมที่น่าสนใจ					
	ระดับ 4 (มาก) มีพื้นที่กลางแจ้งและสีเขียวเพียงพอและสวยงาม นักเรียนใช้เรียนรู้และพักผ่อนได้ดี มีกิจกรรมหลากหลาย					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีพื้นที่กลางแจ้งและสีเขียวพอใช้ นักเรียนสามารถใช้เรียนรู้และพักผ่อนได้บ้าง แต่อาจแออัดหรือไม่ค่อยมีกิจกรรม					
	ระดับ 2 (น้อย) มีพื้นที่กลางแจ้งหรือสีเขียวน้อยมาก ไม่เพียงพอสำหรับนักเรียนทุกคนในการเรียนรู้และพักผ่อน หรือมีคุณภาพไม่ดี					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีพื้นที่กลางแจ้งหรือสีเขียวนเลย หรือมีแต่อยู่ในสภาพเสื่อมโทรมไม่สามารถใช้เรียนรู้หรือพักผ่อนได้					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.4 โรงเรียนมีกฎระเบียบเน้นวินัยเชิงบวกมากกว่าการลงโทษรุนแรงกับนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ใช้วินัยเชิงบวกเกือบทั้งหมด ไม่มีการลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย เน้นการเรียนรู้และการเติบโตจากข้อผิดพลาด					
	ระดับ 4 (มาก) เน้นวินัยเชิงบวกเป็นหลัก ลงโทษเมื่อจำเป็นจริงๆ ให้โอกาสเรียนรู้และแก้ไข นักเรียนรู้สึกเป็นธรรม					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) สมดุลระหว่างการลงโทษและวินัยเชิงบวก มีการให้โอกาสและอธิบายเหตุผล นักเรียนเข้าใจกฎระเบียบดีขึ้น					
	ระดับ 2 (น้อย) ใช้การลงโทษเป็นหลัก แต่เริ่มมีวินัยเชิงบวกบ้าง นักเรียนยังรู้สึกกลัวและกดดัน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ใช้การลงโทษรุนแรงและทำให้อับอายเป็นหลัก นักเรียนกลัวกฎระเบียบ ไม่มีการให้โอกาสแก้ไขตัว					
3.5 นักเรียนมีอาหาร น้ำดื่ม สุขอนามัยในโรงเรียนที่มีคุณภาพและเพียงพอ	ระดับ 5 (มากที่สุด) อาหารสดใหม่ รสชาติอร่อย มีคุณค่าทางโภชนาการสูง ประจุสูงใหม่ทุกวัน น้ำดื่มคุณภาพเยี่ยม สะอาดปลอดภัย ห้องน้ำสะอาดมาก มีกลิ่นหอม อุปกรณ์ครบถ้วน มีอาหารและเครื่องดื่มหลากหลายและมีประโยชน์ต่อสุขภาพ					
	ระดับ 4 (มาก) อาหารสดใหม่ รสชาติดี มีคุณค่าทางโภชนาการสูง น้ำดื่มสะอาดใส รสชาติดี ห้องน้ำสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบ มีอาหารและเครื่องดื่มหลายชนิดให้เลือก					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) อาหารสด รสชาติปกติ มีคุณค่าทางโภชนาการพอใช้ น้ำดื่มใสสะอาด รสธรรมดา ห้องน้ำสะอาดพอใช้ มีน้ำและกระดาษชำระ ปริมาณพอสำหรับนักเรียนส่วนใหญ่					
	ระดับ 2 (น้อย) อาหารคุณภาพต่ำ ไม่ค่อยสด รสชาติจืดชืด น้ำดื่มไม่ค่อยใส มีตะกอนบ้าง ห้องน้ำใช้ได้แต่ไม่สะอาดมาก ปริมาณไม่เพียงพอ บางคนต้องรอหรือไม่ได้					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) อาหารไม่สด เน่าเสีย หรือรสชาติแย่น้ำดื่มไม่สะอาด มีกลิ่นหรือรสแปลก ห้องน้ำสกปรกเสียหาย ไม่มีน้ำหรือกระดาษชำระ ปริมาณไม่พอนักเรียนหลายคนไม่ได้กินหรือดื่ม					
	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				

ตัวชี้วัด (Item)		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.6 นักเรียนมี สิทธิ์มีเสียงใน การออกกฎ หรือเสนอ ความคิดเห็น ต่อโรงเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีสิทธิ์มีเสียงอย่างเต็มที่ในการออกกฎและกำหนดทิศทางโรงเรียน เป็นผู้ร่วมสร้างการพัฒนาโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) มีสิทธิ์มีเสียงในการออกกฎและเสนอความคิดเห็นต่อโรงเรียนอย่างมีความหมาย ได้รับการรับฟังและนำไปปฏิบัติจริง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีสิทธิ์มีเสียงในการเสนอความคิดเห็นและได้รับการรับฟังบางส่วน มีการนำไปพิจารณาและปรับปรุงบ้าง					
	ระดับ 2 (น้อย) มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นได้บ้าง แต่ไม่ได้รับการรับฟังอย่างจริงจัง หรือไม่มีผลต่อการออกกฎของโรงเรียน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีสิทธิ์มีเสียงหรือแสดงความคิดเห็นต่อโรงเรียนเลย ถูกสั่งการแบบทางเดียว ไม่ได้รับการรับฟัง					

ขอขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่า
ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาวณัฐชยา นาวิสุทธิ
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



**แบบประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
(ของครู)**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้น สำหรับประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของครู

2. แบบประเมินฉบับนี้ มุ่งศึกษาองค์กรแห่งความสุขของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 3 มิติ คือ 1. บุคคล (People) 2. ด้านกระบวนการ (Process) และ 3. สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (Place)

3. วิธีการประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่อง ระดับความระดับความคิดเห็นตามความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะในแต่ละระดับคุณภาพ 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

1) สำหรับครูประเมินครู

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล						
1.1 ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับเพื่อนครูนักเรียนผู้ปกครอง	ระดับ 5 (มากที่สุด) ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและอบอุ่น ช่วยเหลือกันเต็มใจและสร้างสรรค์ เป็นทีมงานที่แข็งแกร่งและเป็นแรงใจให้กัน					
	ระดับ 4 (มาก) ความสัมพันธ์ที่ดี มีการช่วยเหลือกันอย่างสม่ำเสมอ สื่อสารได้เปิดกว้าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ความสัมพันธ์ในระดับปกติ ช่วยเหลือกันเมื่อถูกขอร้อง มีการสื่อสารเรื่องงานตามปกติ					
	ระดับ 2 (น้อย) ความสัมพันธ์เย็นชา ทำงานแบบแยกส่วน ให้ความช่วยเหลือน้อย ไม่ค่อยมีการสื่อสารที่ลึกซึ้ง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) มีความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดหรือขัดแย้งกับหลายฝ่าย ไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือ รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน					
1.2 ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) รู้สึกรักและชื่นชอบในการสอน เห็นคุณค่าและศักยภาพในนักเรียนทุกคน เป็นแรงบันดาลใจและได้แรงบันดาลใจจากนักเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) รู้สึกรักและเข้าใจนักเรียน เห็นศักยภาพและจุดเด่นในตัวนักเรียน สนุกกับการสอน และการมีปฏิสัมพันธ์					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) รู้สึกดีกับนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ เข้าใจและยอมรับพฤติกรรมของนักเรียน สามารถจัดการกับปัญหาได้					
	ระดับ 2 (น้อย) รู้สึกเป็นกลางกับนักเรียน บางครั้งรำคาญหรือเครียดกับพฤติกรรมของนักเรียน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) รู้สึกหงุดหงิด เบื่อหน่าย หรือผิดหวังกับนักเรียนเป็นประจำ มองเห็นแต่ปัญหาและข้อบกพร่อง					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล (ต่อ)						
1.3 ครูยอมรับความหลากหลายของผู้เรียนทุกกลุ่ม	ระดับ 5 (มากที่สุด) เห็นคุณค่าของความหลากหลาย และใช้เป็นจุดแข็งในการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกมีคุณค่า					
	ระดับ 4 (มาก) ยอมรับและปรับวิธีสอนให้เหมาะกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ยอมรับความแตกต่างและพยายามปรับวิธีสอนบ้าง เข้าใจว่านักเรียนแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่าง					
	ระดับ 2 (น้อย) ยอมรับในระดับพื้นฐาน แต่ไม่ปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่าง ยังมีอคติบางส่วน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) แสดงอคติหรือเลือกปฏิบัติต่อนักเรียนบางกลุ่ม ไม่ยอมรับความแตกต่างในการเรียนรู้					
1.4 ครูมีค่านิยมซื่อสัตย์เคารพ ให้ความร่วมมือในการทำงาน	ระดับ 5 (มากที่สุด) เป็นแบบอย่างในความซื่อสัตย์ ความเคารพ และการให้ความร่วมมือ เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นในองค์กร					
	ระดับ 4 (มาก) แสดงค่านิยมเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอ และเป็นธรรมชาติ ให้ความร่วมมือดีในการทำงาน เป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ปฏิบัติตามค่านิยมในระดับที่ยอมรับได้ ให้ความร่วมมือเมื่อจำเป็น แต่ยังไม่เต็มใจ					
	ระดับ 2 (น้อย) ปฏิบัติตามค่านิยมเฉพาะเมื่อมีคนดู ให้ความร่วมมือบ้าง ยังไม่แสดงค่านิยมเหล่านี้อย่างแท้จริง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) แสดงพฤติกรรมไม่ซื่อสัตย์ ไม่เคารพผู้อื่น ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน สร้างปัญหาในทีม					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล (ต่อ)						
1.5 ครูมีภาระงานที่เหมาะสมและมีสุขภาวะที่ดี	ระดับ 5 (มากที่สุด) ภาระงานเหมาะสมและท้าทาย มีสุขภาวะที่ดีเยี่ยม รู้สึกมีความสุขในการทำงาน					
	ระดับ 4 (มาก) ภาระงานเหมาะสมและสมดุล มีเวลาพักผ่อนและดูแลตนเอง สุขภาวะดีทั้งกายและใจ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ภาระงานอยู่ในระดับที่จัดการได้ มีเวลาพักผ่อนบ้าง สุขภาวะอยู่ในระดับปกติ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีภาระงานค่อนข้างหนัก รู้สึกเครียดบ่อยครั้ง สุขภาวะอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) มีภาระงานมากเกินไปจนเครียดรุนแรง ส่งผลต่อสุขภาพกายและใจ ไม่มีเวลาดูแลตนเองหรือครอบครัว					
1.6 ครูมีการพัฒนาวิชาชีพและแลกเปลี่ยนนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง	ระดับ 5 (มากที่สุด) เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ สร้างและแลกเปลี่ยนนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ เป็นแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู					
	ระดับ 4 (มาก) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนวัตกรรมกับเพื่อนครู นำความรู้ใหม่มาใช้					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูบ้าง					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการพัฒนาวิชาชีพบ้างเป็นครั้งคราว แต่ไม่สม่ำเสมอ ยังไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีโอกาสหรือไม่สนใจพัฒนาตนเอง ใช้วิธีสอนแบบเดิม ๆ ไม่เปิดรับสิ่งใหม่					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้						
2.1 มีระบบประเมินผู้เรียนที่ช่วยให้ครูลดภาระงานเอกสารและเน้นการเรียนรู้จริง	ระดับ 5 (มากที่สุด) ระบบประเมินไม่ซับซ้อน มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูมุ่งเน้นการสอนและการเรียนรู้อย่างแท้จริง ครูรู้สึกมีความสุขในการสอน					
	ระดับ 4 (มาก) ระบบประเมินลดภาระเอกสาร เน้นการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก ครูมีเวลามากขึ้นในการสอน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ระบบประเมินสมดุลระหว่างเอกสารและการเรียนรู้ ครูสามารถจัดการได้ไม่เครียดมาก					
	ระดับ 2 (น้อย) ระบบประเมินยังมีภาระเอกสารมาก แต่เริ่มให้ความสำคัญกับการเรียนรู้บ้าง ครูยังรู้สึกเครียดกับงานเอกสาร					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ระบบประเมินซับซ้อนและใช้เวลามาก เพิ่มภาระงานเอกสาร ไม่เน้นการเรียนรู้จริง ครูรู้สึกหงุดหงิด					
2.2 ครูมีการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ	ระดับ 5 (มากที่สุด) การทำงานเป็นทีมแข็งแกร่งและสร้างสรรค์ มีระบบสนับสนุนที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่เข้มแข็ง					
	ระดับ 4 (มาก) มีการทำงานเป็นทีมที่ดี ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ครูรู้สึกมั่นใจในการทำงาน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีการทำงานเป็นทีมในระดับปกติ ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนตามที่จำเป็น					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการทำงานเป็นทีมบ้าง แต่ไม่สม่ำเสมอ การสนับสนุนยังจำกัด ครูยังรู้สึกไม่มั่นคง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ครูทำงานคนเดียว ไม่มีทีมเวิร์ค ขาดการสนับสนุนจากระบบ รู้สึกโดดเดี่ยวและหมดหวัง					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.3 ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ระบบประเมินไม่ซับซ้อน มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูมุ่งเน้นการสอนและการเรียนรู้อย่างแท้จริง ครูรู้สึกมีความสุขในการสอน					
	ระดับ 4 (มาก) ระบบประเมินลดภาระเอกสาร เน้นการเรียนรู้และพัฒนานักเรียนเป็นหลัก ครูมีเวลามากขึ้นในการสอน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ระบบประเมินสมดุลระหว่างเอกสารและการเรียนรู้ ครูสามารถจัดการได้ไม่เครียดมาก					
	ระดับ 2 (น้อย) ระบบประเมินยังมีการเอกสารมาก แต่เริ่มให้ความสำคัญกับการเรียนรู้บ้าง ครูยังรู้สึกเครียดกับงานเอกสาร					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ระบบประเมินซับซ้อนและใช้เวลามาก เพิ่มภาระงานเอกสาร ไม่เน้นการเรียนรู้จริง ครูรู้สึกหงุดหงิด					
2.4 ครูมีโอกาสดำเนินการทดลองวิธีสอนใหม่	ระดับ 5 (มากที่สุด) ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองและสร้างสรรค์วิธีสอนใหม่อย่างเต็มที่ มีทรัพยากรและกำลังใจจากทุกฝ่าย					
	ระดับ 4 (มาก) ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีสอนใหม่ มีอิสระในการสร้างสรรค์ ได้รับคำแนะนำที่ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีโอกาสดลองวิธีสอนใหม่ในกรอบที่เหมาะสม มีการสนับสนุนพอสมควร					
	ระดับ 2 (น้อย) มีโอกาสดลองบ้าง แต่มีข้อจำกัดมาก ต้องขออนุญาตหลายขั้นตอน ครูรู้สึกท้อแท้					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีโอกาสดลองวิธีสอนใหม่ ถูกจำกัดด้วยกฎเกณฑ์เข้มงวด ถูกตำหนิเมื่อพยายามทำสิ่งใหม่					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.5 ครู ได้รับการ ยอมรับชื่น ชมความ สำเร็จ	ระดับ 5 (มากที่สุด) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง มีระบบยกย่องความสำเร็จที่ชัดเจน เป็นแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู					
	ระดับ 4 (มาก) ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหาร เพื่อนครู และผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบางฝ่าย เมื่อมีผลงานที่โดดเด่น					
	ระดับ 2 (น้อย) ได้รับการยอมรับบ้างเป็นครั้งคราว แต่ไม่สม่ำเสมอ ยังรู้สึกว่าจะไม่ได้รับการเห็นคุณค่า					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่ได้รับการยอมรับหรือชื่นชมจากใคร ถูกมองข้าม รู้สึกไม่มีคุณค่า					
2.6 ครูมี ส่วนร่วม ออกแบบ และดูแล กิจกรรม นอก หลักสูตรที่ หลากหลาย	ระดับ 5 (มากที่สุด) เป็นผู้นำในการออกแบบและดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่สร้างสรรค์และหลากหลาย เป็นแรงบันดาลใจให้เพื่อนครูและนักเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) มีส่วนร่วมออกแบบและดูแลกิจกรรมที่หลากหลายตามความสนใจ ได้ใช้ความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะของตนเองอย่างเต็มที่					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีส่วนร่วมออกแบบและดูแลกิจกรรมที่พอหลากหลาย ได้ใช้ความสามารถและความสนใจของตนเองบ้าง					
	ระดับ 2 (น้อย) มีส่วนร่วมออกแบบและดูแลกิจกรรมบ้าง แต่กิจกรรมมีจำกัดและไม่หลากหลาย ไม่ได้ใช้ความถนัดหรือความเชี่ยวชาญของตนเอง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีส่วนร่วมในการออกแบบและดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรเลย หรือถูกบังคับให้ทำกิจกรรมที่ไม่สนใจและไม่เหมาะสมกับความสามารถ					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.7 ครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับแผนการสอน	ระดับ 5 (มากที่สุด) สร้างช่องทางให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ และนำไปปรับปรุงแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้					
	ระดับ 4 (มาก) รับฟังและนำข้อเสนอแนะของนักเรียนไปปรับปรุงแผนการสอนอย่างจริงจัง มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับนักเรียน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) รับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและนำไปพิจารณาปรับแผนการสอนบ้าง เมื่อเห็นว่สมเหตุผล					
	ระดับ 2 (น้อย) รับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนบ้าง แต่ไม่ค่อยนำไปปรับปรุงแผนการสอน ยังคิดว่าครูรู้ดีกว่า					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่รับฟังหรือเพิกเฉยต่อข้อเสนอแนะของนักเรียน ใช้แผนการสอนแบบเดิม ๆ ไม่ยอมปรับเปลี่ยน					
2.8 ครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ครูสร้างการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิต ชุมชน และความสนใจของนักเรียนอย่างลึกซึ้ง และสร้างสรรค์ นักเรียนเห็นคุณค่าและใช้ประโยชน์ได้จริง					
	ระดับ 4 (มาก) ครูเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียนได้อย่างชัดเจน ทำให้การเรียนรู้มีความหมายมากขึ้น					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ครูเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับชีวิตจริง และชุมชนได้อย่างสม่ำเสมอ เริ่มนำความสนใจของนักเรียนมาประกอบการสอน					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับชีวิตจริงบ้าง เป็นครั้งคราว แต่ยังไม่สม่ำเสมอ ไม่ค่อยคำนึงถึงความสนใจนักเรียน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) เนื้อหาที่สอนไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง ชุมชน หรือความสนใจของนักเรียนเลย สอนตามหนังสือเรียนเท่านั้น					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.9 ครูเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญหรือบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาวะจิต	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบดูแลสุขภาวะจิตที่ครอบคลุมและมีคุณภาพสูง ครูได้รับการสนับสนุนที่เป็นองค์รวม มีความยืดหยุ่นทางจิตใจสูง					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบสนับสนุนสุขภาวะจิตที่ดี ครูได้รับการดูแลและคำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ รู้สึกมั่นใจในการจัดการปัญหา					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ครูเข้าถึงบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาวะจิตได้สะดวก มีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำเมื่อต้องการ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีบริการให้คำปรึกษาบ้าง แต่เข้าถึงยาก หรือคุณภาพไม่ดี ครูยังรู้สึกไม่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีใครให้คำปรึกษาเรื่องสุขภาวะจิต ครูต้องรับมือกับความเครียดและปัญหาคนเดียว รู้สึกโดดเดี่ยวและหมดหวัง					
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม						
3.1 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู	ระดับ 5 (มากที่สุด) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สวยงาม อบอุ่น เป็นมิตร ทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขที่ได้ทำงานในสถานที่นี้					
	ระดับ 4 (มาก) สภาพแวดล้อมปลอดภัย สะอาด อบอุ่น เป็นมิตร ครูรู้สึกดีและมีความสุขในการมาทำงาน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) อาคารและพื้นที่ปลอดภัย สะอาด มีบรรยากาศที่อบอุ่นพอสมควร ครูรู้สึกสบายใจในการทำงาน					
	ระดับ 2 (น้อย) สภาพอาคารพอใช้ได้ แต่ยังไม่อบอุ่นหรือเป็นมิตรเท่าที่ควร ครูรู้สึกปกติแต่ไม่มีความสุขพิเศษ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) อาคารและพื้นที่ชำรุด ไม่ปลอดภัย บรรยากาศไม่เป็นมิตร ครูรู้สึกไม่สบายใจและกังวลเรื่องความปลอดภัย					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.2 ครูมีสื่อ การสอนเอื้อ ต่อการ จัดการเรียนรู้	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีสื่อการสอนที่ครบครัน หลากหลาย ทันสมัย และเอื้อต่อการสร้างสรรค์การ เรียนรู้ ครูสามารถสอนได้อย่างสร้างสรรค์และมี ความสุข					
	ระดับ 4 (มาก) มีสื่อการสอนที่หลากหลายและ ทันสมัย ครูสามารถสร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมี ประสิทธิภาพสูง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีสื่อการสอนที่เพียงพอและใช้ งานได้ดี ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีสื่อการสอนพื้นฐาน แต่ยังไม่ เพียงพอหรือไม่ทันสมัย ครูสามารถสอนได้แต่ไม่มี ประสิทธิภาพมากนัก					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ขาดสื่อการสอนหรือมีแต่ล้าสมัย และใช้การไม่ได้ ครูต้องสอนด้วยวิธีการเดิม ๆ รู้สึก หงุดหงิด					
3.3 ครูมีการ จัดวินัย นักเรียนโดย ใช้วิธีเชิงบวก และการให้ คำแนะนำ	ระดับ 5 (มากที่สุด) ครูเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้วินัย เชิงบวกและการให้คำแนะนำ ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ และเติบโตจากทุกประสบการณ์ สร้างบรรยากาศการ เรียนรู้ที่ดี					
	ระดับ 4 (มาก) ครูใช้วินัยเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ ให้ คำแนะนำที่สร้างสรรค์ ช่วยให้นักเรียนพัฒนาตนเอง ได้ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ครูใช้วิธีเชิงบวกและให้ คำแนะนำเป็นหลัก ลงโทษเมื่อจำเป็นจริง ๆ นักเรียน เรียนรู้จากข้อผิดพลาด					
	ระดับ 2 (น้อย) ครูเริ่มใช้วิธีเชิงบวกบ้าง แต่ยังใช้การ ลงโทษและการดุด่าเป็นหลัก ให้คำแนะนำน้อย					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ครูใช้วิธีลงโทษรุนแรง ดุด่า หรือ ทำให้นักเรียนอับอาย ไม่ได้ให้คำแนะนำเชิงบวก					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.4 ครูมีส่วน ร่วมใน กระบวนการ ออกกฎ นโยบาย และ แผนงาน โรงเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ครูมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดทิศทางการกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน เป็นผู้ร่วมสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง					
	ระดับ 4 (มาก) ครูมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายในการกำหนดกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ครูมีส่วนร่วมในการออกกฎนโยบาย และแผนงานในระดับหนึ่ง ได้รับการรับฟังและพิจารณา					
	ระดับ 2 (น้อย) ครูได้แสดงความคิดเห็นบ้าง แต่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ รู้สึกว่าเสียงของตนไม่สำคัญ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถูกสั่งการแบบทางเดียว ไม่ได้รับการรับฟังความคิดเห็น					

ขอขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่า
ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาวณัฐชยา นาควิสุทธิ
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2) สำหรับผู้บริหารประเมินครู

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล						
1.1 ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับเพื่อนครูนักเรียนผู้ปกครอง	ระดับ 5 (มากที่สุด) ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและอบอุ่น ช่วยเหลือกันเต็มใจและสร้างสรรค์ เป็นทีมงานที่แข็งแกร่ง และเป็นแรงใจให้กัน					
	ระดับ 4 (มาก) ความสัมพันธ์ที่ดี มีการช่วยเหลือกันอย่างสม่ำเสมอ สื่อสารได้เปิดกว้าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ความสัมพันธ์ในระดับปกติ ช่วยเหลือกันเมื่อถูกขอร้อง มีการสื่อสารเรื่องงานตามปกติ					
	ระดับ 2 (น้อย) ความสัมพันธ์เย็นชา ทำงานแบบแยกส่วน ให้ความช่วยเหลือน้อย ไม่ค่อยมีการสื่อสารที่ลึกซึ้ง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) มีความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดหรือขัดแย้งกับหลายฝ่าย ไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือ รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน					
1.2 ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) รู้สึกรักและชื่นชอบในการสอน เห็นคุณค่าและศักยภาพในนักเรียนทุกคน เป็นแรงบันดาลใจ และได้แรงบันดาลใจจากนักเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) รู้สึกรักและเข้าใจนักเรียน เห็นศักยภาพ และจุดเด่นในตัวนักเรียน สนุกกับการสอนและการมีปฏิสัมพันธ์					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) รู้สึกดีกับนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ เข้าใจและยอมรับพฤติกรรมของนักเรียน สามารถจัดการกับปัญหาได้					
	ระดับ 2 (น้อย) รู้สึกเป็นกลางกับนักเรียน บางครั้งรำคาญหรือเครียดกับพฤติกรรมของนักเรียน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) รู้สึกหงุดหงิด เบื่อหน่าย หรือผิดหวังกับนักเรียนเป็นประจำ มองเห็นแต่ปัญหาและข้อบกพร่อง					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล (ต่อ)						
1.3 ครู ยอมรับความ หลากหลาย ของผู้เรียน ทุกกลุ่ม	ระดับ 5 (มากที่สุด) เห็นคุณค่าของความหลากหลายและใช้เป็นจุดแข็งในการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกมีคุณค่า					
	ระดับ 4 (มาก) ยอมรับและปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ยอมรับความแตกต่างและพยายามปรับวิธีสอนบ้าง เข้าใจว่านักเรียนแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่าง					
	ระดับ 2 (น้อย) ยอมรับในระดับพื้นฐาน แต่ไม่ปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่าง ยังมีอคติบางส่วน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) แสดงอคติหรือเลือกปฏิบัติต่อนักเรียนบางกลุ่ม ไม่ยอมรับความแตกต่างในการเรียนรู้					
1.4 ครูมี ค่านิยม ซื่อสัตย์ เคารพ ให้ ความร่วมมือ ในการ ทำงาน	ระดับ 5 (มากที่สุด) เป็นแบบอย่างในความซื่อสัตย์ ความเคารพ และการให้ความร่วมมือ เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นในองค์กร					
	ระดับ 4 (มาก) แสดงค่านิยมเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอและเป็นธรรมชาติ ให้ความร่วมมือดีในการทำงาน เป็นที่ไว้วางใจของเพื่อนร่วมงาน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ปฏิบัติตามค่านิยมในระดับที่ยอมรับได้ ให้ความร่วมมือเมื่อจำเป็น แต่ยังไม่เต็มใจ					
	ระดับ 2 (น้อย) ปฏิบัติตามค่านิยมเฉพาะเมื่อมีคนดู ให้ความร่วมมือน้อย ยังไม่แสดงค่านิยมเหล่านี้อย่างแท้จริง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) แสดงพฤติกรรมไม่ซื่อสัตย์ ไม่เคารพผู้อื่น ไม่ให้ความร่วมมือในการทำงาน สร้างปัญหาในทีม					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล (ต่อ)						
1.5 ครูมีภาระงานที่เหมาะสมและมีสุขภาวะที่ดี	ระดับ 5 (มากที่สุด) ภาระงานเหมาะสมและท้าทาย มีสุขภาวะที่ดีเยี่ยม รู้สึกมีความสุขในการทำงาน					
	ระดับ 4 (มาก) ภาระงานเหมาะสมและสมดุล มีเวลาพักผ่อนและดูแลตนเอง สุขภาวะดีทั้งกายและใจ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ภาระงานอยู่ในระดับที่จัดการได้ มีเวลาพักผ่อนบ้าง สุขภาวะอยู่ในระดับปกติ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีภาระงานค่อนข้างหนัก รู้สึกเครียดบ่อยครั้ง สุขภาวะอยู่ในระดับที่น่าเป็นห่วง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) มีภาระงานมากเกินไปจนเครียดรุนแรง ส่งผลต่อสุขภาพกายและใจ ไม่มีเวลาดูแลตนเองหรือครอบครัว					
1.6 ครูมีการพัฒนาวิชาชีพและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นวัตกรรมอย่าง ต่อเนื่อง	ระดับ 5 (มากที่สุด) เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ สร้างและแลกเปลี่ยนนวัตกรรมอย่างสร้างสรรค์ เป็นแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู					
	ระดับ 4 (มาก) พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนวัตกรรมกับเพื่อนครู นำความรู้ใหม่มาใช้					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีการพัฒนาวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนครูบ้าง					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการพัฒนาวิชาชีพบ้างเป็นครั้งคราว แต่ไม่สม่ำเสมอ ยังไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีโอกาสหรือไม่สนใจพัฒนาตนเอง ใช้วิธีสอนแบบเดิม ๆ ไม่เปิดรับสิ่งใหม่					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้						
2.1 มีระบบประเมินผู้เรียนที่ช่วยให้ครูลดภาระงานเอกสารและเน้นการเรียนรู้จริง	ระดับ 5 (มากที่สุด) ระบบประเมินไม่ซับซ้อน มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูมุ่งเน้นการสอนและการเรียนรู้อย่างแท้จริง ครูรู้สึกมีความสุขในการสอน					
	ระดับ 4 (มาก) ระบบประเมินลดภาระเอกสาร เน้นการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก ครูมีเวลามากขึ้นในการสอน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ระบบประเมินสมดุลระหว่างเอกสารและการเรียนรู้ ครูสามารถจัดการได้ไม่เครียดมาก					
	ระดับ 2 (น้อย) ระบบประเมินยังมีการเอกสารมาก แต่เริ่มให้ความสำคัญกับการเรียนรู้บ้าง ครูยังรู้สึกเครียดกับงานเอกสาร					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ระบบประเมินซับซ้อนและใช้เวลามาก เพิ่มภาระงานเอกสาร ไม่เน้นการเรียนรู้จริง ครูรู้สึกหงุดหงิด					
2.2 ครูมีการทำงานเป็นทีมระหว่างครูและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ	ระดับ 5 (มากที่สุด) การทำงานเป็นทีมแข็งแกร่งและสร้างสรรค์ มีระบบสนับสนุนที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่เข้มแข็ง					
	ระดับ 4 (มาก) มีการทำงานเป็นทีมที่ดี ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ครูรู้สึกมั่นใจในการทำงาน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีการทำงานเป็นทีมในระดับปกติ ได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนตามที่จำเป็น					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการทำงานเป็นทีมบ้าง แต่ไม่สม่ำเสมอ การสนับสนุนยังจำกัด ครูยังรู้สึกไม่มั่นคง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ครูทำงานคนเดียว ไม่มีทีมเวิร์ค ขาดการสนับสนุนจากระบบ รู้สึกโดดเดี่ยวและหมดหวัง					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.3 ครูมีวิธีสอนสร้างสรรค์และสนุกเพื่อดึงดูดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ระบบประเมินไม่ซับซ้อน มีประสิทธิภาพ ช่วยให้ครูมุ่งเน้นการสอนและการเรียนรู้อย่างแท้จริง ครูรู้สึกมีความสุขในการสอน					
	ระดับ 4 (มาก) ระบบประเมินลดภาระเอกสาร เน้นการเรียนรู้และพัฒนานักเรียนเป็นหลัก ครูมีเวลามากขึ้นในการสอน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ระบบประเมินสมดุลระหว่างเอกสารและการเรียนรู้ ครูสามารถจัดการได้ไม่เครียดมาก					
	ระดับ 2 (น้อย) ระบบประเมินยังมีภาระเอกสารมาก แต่เริ่มให้ความสำคัญกับการเรียนรู้บ้าง ครูยังรู้สึกเครียดกับงานเอกสาร					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ระบบประเมินซับซ้อนและใช้เวลามาก เพิ่มภาระงานเอกสาร ไม่เน้นการเรียนรู้จริง ครูรู้สึกหงุดหงิด					
2.4 ครูมีโอกาสดทดลองวิธีสอนใหม่	ระดับ 5 (มากที่สุด) ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองและสร้างสรรค์วิธีสอนใหม่อย่างเต็มที่ มีทรัพยากรและกำลังใจจากทุกฝ่าย					
	ระดับ 4 (มาก) ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีสอนใหม่ มีอิสระในการสร้างสรรค์ ได้รับคำแนะนำที่ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีโอกาสดทดลองวิธีสอนใหม่ในกรอบที่เหมาะสม มีการสนับสนุนพอสมควร					
	ระดับ 2 (น้อย) มีโอกาสดทดลองบ้าง แต่มีข้อจำกัดมาก ต้องขออนุญาตหลายขั้นตอน ครูรู้สึกท้อแท้					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีโอกาสดทดลองวิธีสอนใหม่ ถูกจำกัดด้วยกฎเกณฑ์เข้มงวด ถูกตำหนิเมื่อพยายามทำสิ่งใหม่					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.5 ครูได้รับการยอมรับ ชื่นชมความสำเร็จ	ระดับ 5 (มากที่สุด) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง มีระบบยกย่องความสำเร็จที่ชัดเจน เป็นแรงบันดาลใจให้เพื่อนครู					
	ระดับ 4 (มาก) ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหาร เพื่อนครู และผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบางฝ่าย เมื่อมีผลงานที่โดดเด่น					
	ระดับ 2 (น้อย) ได้รับการยอมรับบ้างเป็นครั้งคราว แต่ไม่สม่ำเสมอ ยังรู้สึกว่าไม่ได้รับการเห็นคุณค่า					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่ได้รับการยอมรับหรือชื่นชมจากใคร ถูกมองข้าม รู้สึกไม่มีคุณค่า					
2.6 ครูมีส่วนร่วมออกแบบ และดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่ หลากหลาย	ระดับ 5 (มากที่สุด) เป็นผู้นำในการออกแบบและดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่สร้างสรรค์และหลากหลาย เป็นแรงบันดาลใจให้เพื่อนครูและนักเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) มีส่วนร่วมออกแบบและดูแลกิจกรรมที่หลากหลายตามความสนใจ ได้ใช้ความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะของตนเองอย่างเต็มที่					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีส่วนร่วมออกแบบและดูแลกิจกรรมที่พอหลากหลาย ได้ใช้ความสามารถและความสนใจของตนเองบ้าง					
	ระดับ 2 (น้อย) มีส่วนร่วมออกแบบและดูแลกิจกรรมบ้าง แต่กิจกรรมมีจำกัดและไม่หลากหลาย ไม่ได้ใช้ความถนัดหรือความเชี่ยวชาญของตนเอง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีส่วนร่วมในการออกแบบและดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรเลย หรือถูกบังคับให้ทำกิจกรรมที่ไม่สนใจและไม่เหมาะสมกับความสามารถ					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.7 ครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับปรุงแผนการสอน	ระดับ 5 (มากที่สุด) สร้างช่องทางให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ และนำไปปรับปรุงแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้					
	ระดับ 4 (มาก) รับฟังและนำข้อเสนอแนะของนักเรียนไปปรับปรุงแผนการสอนอย่างจริงจัง มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับนักเรียน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) รับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและนำไปพิจารณาปรับปรุงแผนการสอนบ้าง เมื่อเห็นว่าสมเหตุสมผล					
	ระดับ 2 (น้อย) รับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนบ้าง แต่ไม่ค่อยนำไปปรับปรุงแผนการสอน ยังคิดว่าครูรู้ดีกว่า					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่รับฟังหรือเพิกเฉยต่อข้อเสนอแนะของนักเรียน ใช้แผนการสอนแบบเดิม ๆ ไม่ยอมปรับเปลี่ยน					
2.8 ครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ครูสร้างการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิต ชุมชน และความสนใจของนักเรียนอย่างลึกซึ้งและสร้างสรรค์ นักเรียนเห็นคุณค่าและใช้ประโยชน์ได้จริง					
	ระดับ 4 (มาก) ครูเชื่อมโยงเนื้อหาชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียนได้อย่างชัดเจน ทำให้การเรียนรู้มีความหมายมากขึ้น					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ครูเชื่อมโยงเนื้อหาชีวิตจริงและชุมชนได้อย่างสม่ำเสมอ เริ่มนำความสนใจของนักเรียนมาประกอบการสอน					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการเชื่อมโยงเนื้อหาชีวิตจริงบ้างเป็นครั้งคราว แต่ยังไม่สม่ำเสมอ ไม่ค่อยคำนึงถึงความสนใจนักเรียน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) เนื้อหาที่สอนไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง ชุมชน หรือความสนใจของนักเรียนเลย สอนตามหนังสือเรียนเท่านั้น					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.9 ครูเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญหรือบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาวะจิต	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบดูแลสุขภาวะจิตที่ครอบคลุมและมีคุณภาพสูง ครูได้รับการสนับสนุนที่เป็นองค์รวม มีความยืดหยุ่นทางจิตใจสูง					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบสนับสนุนสุขภาวะจิตที่ดี ครูได้รับการดูแลและคำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอ รู้สึกมั่นใจในการจัดการปัญหา					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ครูเข้าถึงบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาวะจิตได้สะดวก มีผู้เชี่ยวชาญคอยให้คำแนะนำเมื่อต้องการ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีบริการให้คำปรึกษาบ้าง แต่เข้าถึงยากหรือคุณภาพไม่ดี ครูยังรู้สึกไม่ได้รับการสนับสนุนเพียงพอ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีใครให้คำปรึกษาเรื่องสุขภาวะจิต ครูต้องรับมือกับความเครียดและปัญหาคนเดียว รู้สึกโดดเดี่ยวและหมดหวัง					
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม						
3.1 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู	ระดับ 5 (มากที่สุด) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สวยงาม อบอุ่น เป็นมิตร ทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขที่ได้ทำงานในสถานที่นี้					
	ระดับ 4 (มาก) สภาพแวดล้อมปลอดภัย สะอาด อบอุ่น เป็นมิตร ครูรู้สึกดีและมีความสุขในการมาทำงาน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) อาคารและพื้นที่ปลอดภัย สะอาด มีบรรยากาศที่อบอุ่นพอสมควร ครูรู้สึกสบายใจในการทำงาน					
	ระดับ 2 (น้อย) สภาพอาคารพอใช้ได้ แต่ยังไม่อบอุ่นหรือเป็นมิตรเท่าที่ควร ครูรู้สึกปกติแต่ไม่มีความสุขพิเศษ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) อาคารและพื้นที่ชำรุด ไม่ปลอดภัย บรรยากาศไม่เป็นมิตร ครูรู้สึกไม่สบายใจและกังวลเรื่องความปลอดภัย					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.2 ครูมีสื่อ การสอนเอื้อ ต่อการจัดการ เรียนรู้	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีสื่อการสอนที่ครบครันหลากหลาย ทันสมัย และเอื้อต่อการสร้างสรรค์การเรียนรู้ ครูสามารถ สอนได้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข					
	ระดับ 4 (มาก) มีสื่อการสอนที่หลากหลายและทันสมัย ครูสามารถสร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพ สูง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีสื่อการสอนที่เพียงพอและใช้งานได้ ดี ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีสื่อการสอนพื้นฐาน แต่ยังไม่เพียงพอ หรือไม่ทันสมัย ครูสามารถสอนได้แต่ไม่มีประสิทธิภาพ มากนัก					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ขาดสื่อการสอนหรือมีแต่ล้าสมัยและ ใช้การไม่ได้ ครูต้องสอนด้วยวิธีการเดิม ๆ รู้สึกหงุดหงิด					
3.3 ครูมีการ จัดวินัย นักเรียนโดยใช้ วิธีเชิงบวกและ การให้ คำแนะนำ	ระดับ 5 (มากที่สุด) ครูเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้วินัยเชิง บวกและการให้คำแนะนำ ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้และ เติบโตจากทุกประสบการณ์ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ ดี					
	ระดับ 4 (มาก) ครูใช้วินัยเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ ให้ คำแนะนำที่สร้างสรรค์ ช่วยให้นักเรียนพัฒนาตนเองได้ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ครูใช้วิธีเชิงบวกและให้คำแนะนำ เป็นหลัก ลงโทษเมื่อจำเป็นจริง ๆ นักเรียนเรียนรู้จาก ข้อผิดพลาด					
	ระดับ 2 (น้อย) ครูเริ่มใช้วิธีเชิงบวกบ้าง แต่ยังใช้การ ลงโทษและการดุด่าเป็นหลัก ให้คำแนะนำน้อย					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ครูใช้วิธีลงโทษรุนแรง ดุด่า หรือทำ ให้นักเรียนอับอาย ไม่ได้ให้คำแนะนำเชิงบวก					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.4 ครูมีส่วน ร่วมใน กระบวนการ ออกกฎ นโยบาย และ แผนงาน โรงเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ครูมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดทิศทางกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน เป็นผู้ร่วมสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง					
	ระดับ 4 (มาก) ครูมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายในการกำหนดกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ครูมีส่วนร่วมในการออกกฎ นโยบาย และแผนงานในระดับหนึ่ง ได้รับการรับฟังและพิจารณา					
	ระดับ 2 (น้อย) ครูได้แสดงความคิดเห็นบ้าง แต่ไม่มีผลต่อการตัดสินใจ รู้สึกว่าเสียงของตนไม่สำคัญ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถูกสั่งการแบบทางเดียว ไม่ได้มีการรับฟังความคิดเห็น					

ขอขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่า
ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ์
หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3) สำหรับนักเรียนประเมินครู

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล						
1.1 ครูมีความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรและช่วยเหลือกันกับเพื่อนครูนักเรียนผู้ปกครอง	ระดับ 5 (มากที่สุด) ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและอบอุ่น ช่วยเหลือกันเต็มใจและสร้างสรรค์ เป็นทีมงานที่แข็งแกร่งและเป็นแรงใจให้กัน					
	ระดับ 4 (มาก) ความสัมพันธ์ที่ดี มีการช่วยเหลือกันอย่างสม่ำเสมอ สื่อสารได้เปิดกว้าง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ความสัมพันธ์ในระดับปกติ ช่วยเหลือกันเมื่อถูกขอร้อง มีการสื่อสารเรื่องงานตามปกติ					
	ระดับ 2 (น้อย) ความสัมพันธ์เย็นชา ทำงานแบบแยกส่วน ให้ความช่วยเหลือน้อย ไม่ค่อยมีการสื่อสารที่ลึกซึ้ง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) มีความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดหรือขัดแย้งกับหลายฝ่าย ไม่ค่อยได้รับความช่วยเหลือ รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงาน					
1.2 ครูมีความรู้สึกเชิงบวกกับนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) รู้สึกรักและชื่นชอบในการสอน เห็นคุณค่าและศักยภาพในนักเรียนทุกคน เป็นแรงบันดาลใจ และได้แรงบันดาลใจจากนักเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) รู้สึกรักและเข้าใจนักเรียน เห็นศักยภาพและจุดเด่นในตัวนักเรียน สนุกกับการสอนและการมีปฏิสัมพันธ์					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) รู้สึกดีกับนักเรียนเป็นส่วนใหญ่ เข้าใจและยอมรับพฤติกรรมของนักเรียน สามารถจัดการกับปัญหาได้					
	ระดับ 2 (น้อย) รู้สึกเป็นกลางกับนักเรียน บางครั้งรำคาญหรือเครียดกับพฤติกรรมของนักเรียน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) รู้สึกหงุดหงิด เบื่อหน่าย หรือผิดหวังกับนักเรียนเป็นประจำ มองเห็นแต่ปัญหาและข้อบกพร่อง					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล (ต่อ)						
1.3 ครู ยอมรับความ หลากหลาย ของผู้เรียน ทุกกลุ่ม	ระดับ 5 (มากที่สุด) เห็นคุณค่าของความหลากหลายและใช้เป็นจุดแข็งในการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่ทุกคนรู้สึกมีคุณค่า					
	ระดับ 4 (มาก) ยอมรับและปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละกลุ่ม ใช้วิธีการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ยอมรับความแตกต่างและพยายามปรับวิธีสอนบ้าง เข้าใจว่านักเรียนแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่าง					
	ระดับ 2 (น้อย) ยอมรับในระดับพื้นฐาน แต่ไม่ปรับวิธีสอนให้เหมาะสมกับความแตกต่าง ยังมีอคติบางส่วน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) แสดงอคติหรือเลือกปฏิบัติต่อนักเรียนบางกลุ่ม ไม่ยอมรับความแตกต่างในการเรียนรู้					
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้						
2.1 ครูมีวิธี สอน สร้างสรรค์ และสนุกเพื่อ ดึงดูดการมี ส่วนร่วมของ ผู้เรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) เป็นครูสร้างสรรค์ มีวิธีสอนที่น่าสนใจและเป็นนวัตกรรม นักเรียนมีส่วนร่วมสูงและเรียนรู้อย่างมีความสุข					
	ระดับ 4 (มาก) ใช้วิธีสอนที่สร้างสรรค์และสนุก ดึงดูดความสนใจนักเรียนได้ดี มีกิจกรรมที่หลากหลาย					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ใช้วิธีสอนที่หลากหลายขึ้น มีความสร้างสรรค์บ้าง นักเรียนเริ่มมีส่วนร่วมมากขึ้น					
	ระดับ 2 (น้อย) พยายามใช้วิธีสอนใหม่บ้าง แต่ยังไม่สร้างสรรค์หรือสนุกมากนัก นักเรียนยังไม่ค่อยมีส่วนร่วม					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ใช้วิธีสอนแบบเดิม ๆ ที่น่าเบื่อ ไม่ดึงดูดความสนใจนักเรียน ไม่พยายามปรับปรุงวิธีสอน					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.2 ครูมี โอกาสได้ ทดลองวิธี สอนใหม่	ระดับ 5 (มากที่สุด) ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองและ สร้างสรรค์วิธีสอนใหม่อย่างเต็มที่ มีทรัพยากรและกำลังใจ จากทุกฝ่าย					
	ระดับ 4 (มาก) ได้รับการสนับสนุนให้ทดลองวิธีสอนใหม่ มีอิสระในการสร้างสรรค์ ได้รับคำแนะนำที่ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีโอกาสทดลองวิธีสอนใหม่ในกรอบ ที่เหมาะสม มีการสนับสนุนพอสมควร					
	ระดับ 2 (น้อย) มีโอกาสทดลองบ้าง แต่มีข้อจำกัดมาก ต้องขออนุญาตหลายขั้นตอน ครูรู้สึกท้อแท้					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีโอกาสทดลองวิธีสอนใหม่ ถูก จำกัดด้วยกฎเกณฑ์เข้มงวด ถูกตำหนิเมื่อพยายามทำสิ่ง ใหม่					
2.3 ครูได้รับ การยอมรับ ชื่นชมความ สำเร็จ	ระดับ 5 (มากที่สุด) ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง มี ระบบยกย่องความสำเร็จที่ชัดเจน เป็นแรงบันดาลใจให้ เพื่อนครู					
	ระดับ 4 (มาก) ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหาร เพื่อนครู และผู้ปกครองอย่างสม่ำเสมอ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบาง ฝ่าย เมื่อมีผลงานที่โดดเด่น					
	ระดับ 2 (น้อย) ได้รับการยอมรับบ้างเป็นครั้งคราว แต่ไม่ สม่ำเสมอ ยังรู้สึกว่าไม่ได้รับการเห็นคุณค่า					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่ได้รับการยอมรับหรือชื่นชมจาก ใคร ถูกมองข้าม รู้สึกไม่มีคุณค่า					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.4 ครูมีส่วนร่วมออกแบบและดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย	ระดับ 5 (มากที่สุด) เป็นผู้นำในการออกแบบและดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรที่สร้างสรรค์และหลากหลาย เป็นแรงบันดาลใจให้เพื่อนครูและนักเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) มีส่วนร่วมออกแบบและดูแลกิจกรรมที่หลากหลายตามความสนใจ ได้ใช้ความเชี่ยวชาญและทักษะเฉพาะของตนเองอย่างเต็มที่					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีส่วนร่วมออกแบบและดูแลกิจกรรมที่พอหลากหลาย ได้ใช้ความสามารถและความสนใจของตนเองบ้าง					
	ระดับ 2 (น้อย) มีส่วนร่วมออกแบบและดูแลกิจกรรมบ้าง แต่กิจกรรมมีจำกัดและไม่หลากหลาย ไม่ได้ใช้ความถนัดหรือความเชี่ยวชาญของตนเอง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีส่วนร่วมในการออกแบบและดูแลกิจกรรมนอกหลักสูตรเลย หรือถูกบังคับให้ทำกิจกรรมที่ไม่สนใจและไม่เหมาะสมกับความสามารถ					
2.5 ครูรับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและปรับแผนการสอน	ระดับ 5 (มากที่สุด) สร้างช่องทางให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ และนำไปปรับปรุงแผนการสอนอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันพัฒนาการเรียนรู้					
	ระดับ 4 (มาก) รับฟังและนำข้อเสนอแนะของนักเรียนไปปรับปรุงแผนการสอนอย่างจริงจัง มีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับนักเรียน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) รับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนและนำไปพิจารณาปรับแผนการสอนบ้าง เมื่อเห็นว่าสมเหตุสมผล					
	ระดับ 2 (น้อย) รับฟังข้อเสนอแนะของนักเรียนบ้าง แต่ไม่ค่อยนำไปปรับปรุงแผนการสอน ยังคิดว่าครูรู้ดีกว่า					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่รับฟังหรือเพิกเฉยต่อข้อเสนอแนะของนักเรียน ใช้แผนการสอนแบบเดิม ๆ ไม่ยอมปรับเปลี่ยน					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.6 ครูมีเนื้อหาที่สอนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจของนักเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ครูสร้างการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับชีวิตชุมชน และความสนใจของนักเรียนอย่างลึกซึ้งและสร้างสรรค์ นักเรียนเห็นคุณค่าและใช้ประโยชน์ได้จริง					
	ระดับ 4 (มาก) ครูเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับชีวิตจริง ชุมชน และความสนใจนักเรียนได้อย่างชัดเจน ทำให้การเรียนรู้มีความหมายมากขึ้น					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ครูเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับชีวิตจริงและชุมชนได้อย่างสม่ำเสมอ เริ่มนำความสนใจของนักเรียนมาประกอบการสอน					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการเชื่อมโยงเนื้อหาเกี่ยวกับชีวิตจริงบ้างเป็นครั้งคราว แต่ยังไม่สม่ำเสมอ ไม่ค่อยคำนึงถึงความสนใจนักเรียน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) เนื้อหาที่สอนไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตจริง ชุมชน หรือความสนใจของนักเรียนเลย สอนตามหนังสือเรียนเท่านั้น					
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม						
3.1 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น เป็นมิตร เต็มไปด้วยพลังบวกสำหรับครู	ระดับ 5 (มากที่สุด) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สวยงาม อบอุ่น เป็นมิตร ทำให้ครูรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขที่ได้ทำงานในสถานที่นี้					
	ระดับ 4 (มาก) สภาพแวดล้อมปลอดภัย สะอาด อบอุ่น เป็นมิตร ครูรู้สึกดีและมีความสุขในการมาทำงาน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) อาคารและพื้นที่ปลอดภัย สะอาด มีบรรยากาศที่อบอุ่นพอสมควร ครูรู้สึกสบายใจในการทำงาน					
	ระดับ 2 (น้อย) สภาพอาคารพอใช้ได้ แต่ยังไม่อบอุ่นหรือเป็นมิตรเท่าที่ควร ครูรู้สึกปกติแต่ไม่มีความสุขพิเศษ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) อาคารและพื้นที่ชำรุด ไม่ปลอดภัย บรรยากาศไม่เป็นมิตร ครูรู้สึกไม่สบายใจและกังวลเรื่องความปลอดภัย					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.2 ครูมีสื่อ การสอนเอื้อ ต่อการจัดการ เรียนรู้	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีสื่อการสอนที่ครบครันหลากหลาย ทันสมัย และเอื้อต่อการสร้างสรรค์การเรียนรู้ ครูสามารถ สอนได้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข					
	ระดับ 4 (มาก) มีสื่อการสอนที่หลากหลายและทันสมัย ครู สามารถสร้างการเรียนรู้ที่น่าสนใจและมีประสิทธิภาพสูง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีสื่อการสอนที่เพียงพอและใช้งานได้ ดี ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีสื่อการสอนพื้นฐาน แต่ยังไม่เพียงพอ หรือไม่ทันสมัย ครูสามารถสอนได้แต่ไม่มีประสิทธิภาพ มากนัก					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ขาดสื่อการสอนหรือมีแต่ล้าสมัยและ ใช้การไม่ได้ ครูต้องสอนด้วยวิธีการเดิม ๆ รู้สึกหงุดหงิด					
3.3 ครูมีการ จัดวินัย นักเรียนโดย ใช้วิธีเชิงบวก และการให้ คำแนะนำ	ระดับ 5 (มากที่สุด) ครูเป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้วินัยเชิง บวกและการให้คำแนะนำ ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้และ เติบโตจากทุกประสบการณ์ สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ ดี					
	ระดับ 4 (มาก) ครูใช้วินัยเชิงบวกอย่างสม่ำเสมอ ให้ คำแนะนำที่สร้างสรรค์ ช่วยให้นักเรียนพัฒนาตนเองได้ดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ครูใช้วิธีเชิงบวกและให้คำแนะนำ เป็นหลัก ลงโทษเมื่อจำเป็นจริง ๆ นักเรียนเรียนรู้จาก ข้อผิดพลาด					
	ระดับ 2 (น้อย) ครูเริ่มใช้วิธีเชิงบวกบ้าง แต่ยังใช้การ ลงโทษและการดุด่าเป็นหลัก ให้คำแนะนำน้อย					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ครูใช้วิธีลงโทษรุนแรง ดุด่า หรือทำ ให้นักเรียนอับอาย ไม่ได้ให้คำแนะนำเชิงบวก					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.4 ครูมีส่วน ร่วมใน กระบวนการ ออกกฎ นโยบาย และ แผนงาน โรงเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ครูมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการ กำหนดทิศทางกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน เป็นผู้ ร่วมสร้างวิสัยทัศน์และขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง					
	ระดับ 4 (มาก) ครูมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายในการ กำหนดกฎ นโยบาย และแผนงานโรงเรียน รู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของการตัดสินใจ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ครูมีส่วนร่วมในการออกกฎ นโยบาย และแผนงานในระดับหนึ่ง ได้รับการรับฟังและพิจารณา					
	ระดับ 2 (น้อย) ครูได้แสดงความคิดเห็นบ้าง แต่ไม่มีผลต่อ การตัดสินใจ รู้สึกว่าเสียงของตนไม่สำคัญ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ครูไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถูก สั่งการแบบทางเดียว ไม่ได้รับการรับฟังความคิดเห็น					

ขอขอบคุณที่ได้สละเวลาอันมีค่า
ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาวณัฐชา นาควิสุทธิ์
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



แบบประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
(ของผู้บริหาร)

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้น สำหรับประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาของผู้บริหาร

2. แบบประเมินฉบับนี้ มุ่งศึกษาองค์กรแห่งความสุขของนักเรียนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำนวน 3 มิติ คือ 1. บุคคล (People) 2. ด้านกระบวนการ (Process) และ 3. สภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (Place)

3. วิธีการประเมินองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่อง ระดับความระดับความคิดเห็นตามความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากพฤติกรรมบ่งชี้เฉพาะในแต่ละระดับคุณภาพ 5 ระดับ

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

1) สำหรับผู้บริหารประเมินผู้บริหาร

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล						
1.1 ผู้บริหาร มีมิตรภาพ และ เครือข่าย ความร่วมมือ ระหว่าง นักเรียน ครู ชุมชน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่งและยั่งยืน เป็นแรงบันดาลใจและเชื่อมโยงทุกฝ่ายให้ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์					
	ระดับ 4 (มาก) ผู้บริหารมีมิตรภาพที่แน่นแฟ้นและเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่ง ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและสนับสนุนกัน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมีเครือข่ายความร่วมมือที่มั่นคง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	ระดับ 2 (น้อย) ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับปกติ มีความร่วมมือบ้างแต่ไม่ต่อเนื่อง ยังไม่สร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่ง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มต่างๆ ทำงานแยกส่วน ไม่มีเครือข่ายความร่วมมือ เกิดความขัดแย้งบ่อยครั้ง					
1.2 ผู้บริหาร ส่งเสริม ความสัมพันธ์ เชิงบวก ระหว่างครู และนักเรียน อย่างเป็น รูปธรรม	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบและกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่หลากหลายและสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยมและเป็นแรงบันดาลใจซึ่งกันและกัน					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบและกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและอบอุ่น					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีกิจกรรมและมาตรการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างต่อเนื่อง เริ่มเห็นการปรับปรุงในความสัมพันธ์					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการส่งเสริมบ้างแต่ไม่สม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ครู-นักเรียนระดับปกติ ยังไม่เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ หรือมีแต่ไม่เป็นรูปธรรม ความสัมพันธ์ครู-นักเรียนมีปัญหาหรือเย็นชา					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล (ต่อ)						
1.3 ผู้บริหาร มีนโยบายยึด หลักการ ยอมรับความ หลากหลาย ทาง วัฒนธรรม และภาษา	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีนโยบายและการปฏิบัติที่เป็น แบบอย่าง ยอมรับและส่งเสริมความหลากหลายและใช้ เป็นจุดแข็งในการพัฒนาโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) "มีนโยบายที่ครอบคลุมและการปฏิบัติที่ดี เยี่ยม ส่งเสริมให้ทุกคนยอมรับและเคารพความแตกต่าง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีนโยบายชัดเจนและมีการนำไป ปฏิบัติในระดับที่ดี ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม					
	ระดับ 2 (น้อย) มีนโยบายพื้นฐานแต่ไม่ชัดเจน ไม่มีการ นำไปปฏิบัติจริง ยังมีการเลือกปฏิบัติบ้าง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีนโยบายเรื่องความหลากหลาย หรือมีการเลือกปฏิบัติ ไม่ยอมรับความแตกต่างทาง วัฒนธรรมและภาษา					
1.4 ผู้บริหาร ขับเคลื่อน ค่านิยม ซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือให้ ปรากฏใน กิจกรรมทุก ระดับ	ระดับ 5 (มากที่สุด) ค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือเป็น วัฒนธรรมของโรงเรียนที่ปรากฏชัดในทุกกิจกรรม เป็นแรง บันดาลใจให้ชุมชน					
	ระดับ 4 (มาก) ค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือปรากฏ ชัดเจนในกิจกรรมทุกระดับ บุคลากรแสดงค่านิยมอย่าง สม่ำเสมอ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีการขับเคลื่อนค่านิยมอย่างต่อเนื่อง และปรากฏในกิจกรรมส่วนใหญ่ บุคลากรเริ่มแสดงค่านิยม มากขึ้น					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการกล่าวถึงค่านิยมแต่ไม่มีการนำไป ปฏิบัติอย่างจริงจัง บุคลากรแสดงค่านิยมเป็นบางครั้ง					
	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีนโยบายและการปฏิบัติที่เป็น แบบอย่าง ยอมรับและส่งเสริมความหลากหลายและใช้ เป็นจุดแข็งในการพัฒนาโรงเรียน					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล (ต่อ)						
1.5 ผู้บริหาร มีระบบดูแล ภาระงาน และสภาวะ ครู	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบดูแลที่เป็นเลิศและเป็นแบบอย่าง ครูมีสภาวะที่ดีเยี่ยมและมีความสุขในการทำงาน เป็นโรงเรียนที่ครูอยากมาทำงาน					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบดูแลที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ครูมีสภาวะที่ดีและสมดุลชีวิตการทำงาน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีระบบดูแลภาระงานและสภาวะครูที่ดี ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนและดูแล					
	ระดับ 2 (น้อย) มีความพยายามดูแลบ้าง แต่ยังไม่เป็นระบบหรือไม่ครอบคลุม ครูยังมีปัญหาภาระงานและสภาวะ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีระบบดูแลภาระงานและสภาวะครู ครูมีภาระงานมากเกินไป สภาวะแย่ รู้สึกหมดหวัง					
1.6 ผู้บริหาร จัด งบประมาณ และเวลาให้ ครูพัฒนา วิชาชีพ	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีงบประมาณและเวลาที่เพียงพอส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ ครูเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและความเชี่ยวชาญสูง					
	ระดับ 4 (มาก) มีงบประมาณเพียงพอและเวลาที่เหมาะสม ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) จัดสรรงบประมาณและเวลาที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาวิชาชีพ ครูส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนา					
	ระดับ 2 (น้อย) มีงบประมาณและเวลาจำกัด ไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาที่มีคุณภาพ ครูบางคนได้รับโอกาส					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีงบประมาณหรือเวลาสำหรับการพัฒนาวิชาชีพของครู ครูไม่มีโอกาสพัฒนาตนเอง					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้						
2.1 ผู้บริหาร มีนโยบาย ประเมิน ผู้เรียน หลากหลาย ลดการพึ่ง คะแนนสอบ อย่างเดียว	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบการประเมินที่หลากหลายครอบคลุม เน้นการประเมินตามสภาพจริงและการพัฒนาเป็นแบบอย่างให้โรงเรียนอื่น					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบการประเมินที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ครูและนักเรียนมีความสุขกับการประเมินที่หลากหลาย					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีนโยบายการประเมินที่หลากหลายและมีการใช้จริงในระดับดี ครูเริ่มปรับวิธีการประเมิน					
	ระดับ 2 (น้อย) เริ่มมีการประเมินหลากหลายบ้าง แต่ยังพึ่งคะแนนสอบเป็นหลัก ครูยังไม่เข้าใจวิธีประเมินใหม่					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ยังคงใช้การประเมินด้วยคะแนนสอบเป็นหลัก ไม่มีวิธีประเมินอื่น ครูและนักเรียนเครียดกับการสอบ					
2.2 ผู้บริหาร สร้าง วัฒนธรรม PLC และ ทำงานเป็น ทีมของครูให้ เกิดจริง	ระดับ 5 (มากที่สุด) วัฒนธรรม PLC เป็นเลิศและเป็นแบบอย่าง ครูทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน					
	ระดับ 4 (มาก) วัฒนธรรม PLC แข็งแกร่ง ครูทำงานเป็นทีมและพัฒนาารร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีผลต่อการสอน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มี PLC ที่ทำงานได้จริงและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ครูเริ่มเห็นประโยชน์					
	ระดับ 2 (น้อย) มี PLC เป็นทางการแต่ไม่ได้ทำงานอย่างจริงจัง ครูเข้าร่วมเพราะถูกบังคับ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มี PLC หรือการทำงานเป็นทีม ครูทำงานแยกส่วน ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
	ระดับ 2 (น้อย) มี PLC เป็นทางการแต่ไม่ได้ทำงานอย่างจริงจัง ครูเข้าร่วมเพราะถูกบังคับ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มี PLC หรือการทำงานเป็นทีม ครูทำงานแยกส่วน ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านการบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.3 ผู้บริหาร สนับสนุนวิธี สอนที่สนุก และดึงดูด ผู้เรียนในทุก ระดับชั้น	ระดับ 5 (มากที่สุด) เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมกา สอนที่สนุกและมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการเรียน การสอนที่สร้างสรรค์ทั่วโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) เป็นผู้นำในการส่งเสริมวิธีสอนที่สร้างสรรค์ ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ มีผลต่อการเรียนรู้ของ นักเรียน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีสอน ที่สนุกและดึงดูดผู้เรียน ให้ทรัพยากรและคำแนะนำ พอสมควร					
	ระดับ 2 (น้อย) ยอมให้ครูใช้วิธีสอนที่หลากหลายบ้าง แต่ ไม่ให้การสนับสนุน ครูต้องหาทรัพยากรเองและรู้สึกไม่ มั่นใจ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่สนับสนุนหรือขัดขวางการใช้วิธี สอนที่สร้างสรรค์ เน้นการสอนแบบเดิม ๆ ครูไม่กล้าลอง วิธีใหม่					
2.4 ผู้บริหาร มีช่องทางให้ นักเรียน เสนอไอเดีย และร่วม ตัดสินใจใน กิจกรรม โรงเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมี ความหมายในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางโรงเรียน เป็นผู้ร่วมสร้างการพัฒนาโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) มีช่องทางที่ดีและมีประสิทธิภาพ นักเรียน มีส่วนร่วมอย่างมีความหมายในการตัดสินใจ ได้รับการรับ ฟังและนำไปปฏิบัติ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีช่องทางที่หลากหลายให้นักเรียน แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ได้รับการรับฟังและ พิจารณาบางส่วน					
	ระดับ 2 (น้อย) มีช่องทางบ้างแต่จำกัดมาก นักเรียนมีส่วน ร่วมน้อย ไม่ค่อยได้รับการรับฟังอย่างจริงจัง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีช่องทางให้นักเรียนแสดง ความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นักเรียนต้องทำ ตามที่โรงเรียนกำหนด					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.5 ผู้บริหาร ให้การยก ย่อง ให้ รางวัลครู นักเรียน หลากหลาย ด้าน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบการยกย่อง ให้รางวัลครูและ นักเรียนที่ครอบคลุมทุกด้าน สร้างแรงบันดาลใจและ กำลังใจอย่างต่อเนื่อง เป็นวัฒนธรรมการให้กำลังใจ					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบการยกย่องและให้รางวัลครูและ นักเรียนที่หลากหลายและสม่ำเสมอ ครอบคลุม ความสามารถและความพยายามในหลายด้าน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีการยกย่องและให้รางวัลที่พอ หลากหลายและสม่ำเสมอ ครูและนักเรียนได้รับการชื่นชม ในหลายด้าน					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการยกย่องบ้างแต่ไม่สม่ำเสมอ หรือ ครอบคลุมเพียงบางด้าน ยังไม่เป็นระบบ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีการยกย่องหรือให้รางวัล หรือมี เพียงในด้านเดียว ครูและนักเรียนรู้สึกไม่ได้รับการเห็น คุณค่า					
2.6 ผู้บริหาร จัดกิจกรรม นอก หลักสูตร หลากหลาย และมิงบ เพียงพอ	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย ครอบคลุมทุกความสนใจ มีงบประมาณเพียงพอและมี คุณภาพสูง เป็นแหล่งพัฒนาศักยภาพที่ดี					
	ระดับ 4 (มาก) มีกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลายและ มีงบประมาณเพียงพอ นักเรียนทุกคนมีโอกาสเลือกตาม ความสนใจ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีกิจกรรมนอกหลักสูตรที่พอ หลากหลายและมีงบประมาณพอเหมาะ นักเรียนส่วนใหญ่ มีโอกาสเข้าร่วม					
	ระดับ 2 (น้อย) มีกิจกรรมนอกหลักสูตรบ้างแต่จำกัด งบประมาณไม่เพียงพอ นักเรียนบางคนเท่านั้นที่ได้เข้าร่วม					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีกิจกรรมนอกหลักสูตรหรือน้อย มาก ขาดงบประมาณ นักเรียนไม่มีตัวเลือก					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.7 ผู้บริหาร จัดให้มี นักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือบริการ ให้คำปรึกษา	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา และระบบ บริการให้คำปรึกษาที่ครอบคลุมและมีคุณภาพเยี่ยม ทุก คนเข้าถึงได้และได้รับการดูแลอย่างดี					
	ระดับ 4 (มาก) มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา และระบบ บริการให้คำปรึกษาที่ครอบคลุมและมีคุณภาพเยี่ยม ทุก คนเข้าถึงได้และได้รับการดูแลอย่างดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือ บริการให้คำปรึกษาที่เพียงพอและเข้าถึงได้ ครูและ นักเรียนได้รับความช่วยเหลือเมื่อต้องการ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือบริการให้ คำปรึกษาบ้าง แต่ไม่เพียงพอหรือเข้าถึงยาก คุณภาพของ การให้บริการยังไม่ดีพอ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือ บริการให้คำปรึกษา ครูและนักเรียนต้องรับมือกับปัญหา คนเดียว					
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม						
3.1 ผู้บริหาร จัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ ได้รับการ ดูแลให้ ปลอดภัย อบอุ่น เป็น มิตร	ระดับ 5 (มากที่สุด) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สวยงาม อบอุ่น เป็นมิตร ทำให้ครูและนักเรียนรู้สึกภาคภูมิใจและมี ความสุขที่ได้อยู่ในโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) สภาพแวดล้อมปลอดภัย สะอาด อบอุ่น เป็นมิตร ครูและนักเรียนรู้สึกดีและมีความสุขในการมา โรงเรียน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) อาคารและพื้นที่ปลอดภัย สะอาด มี บรรยากาศที่อบอุ่นพอสมควร ครูและนักเรียนรู้สึกสบาย ใจ					
	ระดับ 2 (น้อย) สภาพอาคารพอใช้ได้ แต่ยังไม่อบอุ่นหรือ เป็นมิตรเท่าที่ควร ครูและนักเรียนรู้สึกปกติแต่ไม่มี ความสุขพิเศษ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) อาคารและพื้นที่ชำรุด ไม่ปลอดภัย บรรยากาศไม่เป็นมิตร ครูและนักเรียนรู้สึกไม่สบายใจและ กังวลเรื่องความปลอดภัย					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม(ต่อ)						
3.2 ผู้บริหาร เพิ่มพื้นที่สีเขียวและ แหล่งเรียนรู้ นอก ห้องเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียนที่หลากหลาย สวยงาม และใช้ประโยชน์ได้จริง เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติที่สร้างแรงบันดาลใจ					
	ระดับ 4 (มาก) มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียนที่หลากหลายและสวยงาม มีการใช้ประโยชน์ใน การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียนที่เพียงพอ มีการดูแลและใช้ประโยชน์อย่าง สม่ำเสมอ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียนบ้างแต่ไม่เพียงพอ ไม่ได้รับการดูแลหรือใช้ ประโยชน์เท่าที่ควร					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีพื้นที่สีเขียวหรือแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียน โรงเรียนเต็มไปด้วยคอนกรีตและอาคาร					
3.3 ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ “องค์กรแห่ง ความสุข” ในแผน ยุทธศาสตร์	ระดับ 5 (มากที่สุด) วิสัยทัศน์ "องค์กรแห่งความสุข" เป็น แกนหลักของแผนยุทธศาสตร์และมีการปฏิบัติจริงทั่ว โรงเรียน เป็นแบบอย่างให้องค์กรอื่น					
	ระดับ 4 (มาก) มีวิสัยทัศน์ "องค์กรแห่งความสุข" ที่ชัดเจน และมีการนำไปปฏิบัติจริง มีแผนงานและกิจกรรมรองรับ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีวิสัยทัศน์ "องค์กรแห่งความสุข" ที่ ชัดเจนในแผนยุทธศาสตร์ แต่ยังไม่มีการนำไปปฏิบัติอย่าง จริงจัง					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการกล่าวถึงความสุขบ้างแต่ไม่ชัดเจน หรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีแผนการดำเนินงานที่ ชัดเจน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความสุขในแผน ยุทธศาสตร์ เน้นเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม(ต่อ)						
3.4 ผู้บริหาร มีนโยบาย วินัยเชิงบวก ถูกใช้แทน การลงโทษที่ รุนแรงหรือ ทำให้อับอาย	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีนโยบายวินัยเชิงบวกเป็นวัฒนธรรม ของโรงเรียน ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติ เป็นแบบอย่างใน การใช้วินัยเชิงบวก					
	ระดับ 4 (มาก) มีนโยบายวินัยเชิงบวกที่ชัดเจนและใช้เป็น หลัก ไม่มีการลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีนโยบายวินัยเชิงบวกที่ชัดเจนและ เริ่มใช้เป็นหลัก ลดการลงโทษที่รุนแรงลง					
	ระดับ 2 (น้อย) เริ่มใช้วินัยเชิงบวกบ้าง แต่ยังมีการลงโทษ แบบเดิม ครูและนักเรียนยังไม่เข้าใจแนวคิดใหม่					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ยังใช้การลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับ อายเป็นหลัก ไม่มีนโยบายวินัยเชิงบวก					
3.5 ผู้บริหาร มีระบบ สุขาภิบาล อาหาร น้ำ ดื่ม ได้รับ การ ตรวจสอบ ตาม มาตรฐาน สม่ำเสมอ	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบตรวจสอบที่เข้มงวดและ ครอบคลุม สุขาภิบาลอยู่ในระดับเยี่ยม อาหารและน้ำดื่ม สะอาด ปลอดภัย เป็นแบบอย่างให้โรงเรียนอื่น					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบตรวจสอบที่ครอบคลุมและมี ประสิทธิภาพ สุขาภิบาลอยู่ในระดับดีมาก อาหารและน้ำ ดื่มสะอาด ปลอดภัย ได้มาตรฐานสากล					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีระบบตรวจสอบที่ดีและสม่ำเสมอ สุขาภิบาลอยู่ในระดับดี อาหารและน้ำดื่มปลอดภัย					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการตรวจสอบบ้างแต่ไม่สม่ำเสมอ สุขาภิบาลอยู่ในระดับพอใช้ แต่ยังมีปัญหาบางประการ อาหารและน้ำดื่มปลอดภัย					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีระบบตรวจสอบหรือมีแต่ไม่ได้ มาตรฐาน สุขาภิบาลไม่ดี อาหารและน้ำดื่มไม่ปลอดภัย					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม(ต่อ)						
3.6 ผู้บริหาร เปิดเวที ประชาธิปไตย ให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ร่วมออกกฎ โรงเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบประชาธิปไตยที่แข็งแกร่ง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีความหมายในการกำหนดกฎและนโยบาย เป็นแบบอย่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
	ระดับ 4 (มาก) มีเวทีประชาธิปไตยที่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการออกกฎอย่างมีความหมาย ได้รับการรับฟังและนำไปปฏิบัติ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีเวทีประชาธิปไตยที่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการนำไปพิจารณาและปรับปรุง					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการรับฟังความคิดเห็นบ้าง แต่ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยังเป็นการตัดสินใจแบบบนลงล่าง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีเวทีประชาธิปไตย ออกกฎแบบเผด็จการ ไม่รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย					

ขอขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่า
ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาวณัฐชยา นาควิสุทธิ
หลักสูตรการศึกษาศุภบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2) สำหรับครูประเมินผู้บริหาร

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล						
1.1 ผู้บริหาร มีมิตรภาพ และ เครือข่าย ความร่วมมือ ระหว่าง นักเรียน ครู ชุมชน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่งและยั่งยืน เป็นแรงบันดาลใจและเชื่อมโยงทุกฝ่ายให้ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์					
	ระดับ 4 (มาก) ผู้บริหารมีมิตรภาพที่แน่นแฟ้นและเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่ง ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและสนับสนุนกัน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมีเครือข่ายความร่วมมือที่มั่นคง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	ระดับ 2 (น้อย) ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับปกติ มีความร่วมมือบ้างแต่ไม่ต่อเนื่อง ยังไม่สร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่ง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มต่างๆ ทำงานแยกส่วน ไม่มีเครือข่ายความร่วมมือ เกิดความขัดแย้งบ่อยครั้ง					
1.2 ผู้บริหาร ส่งเสริม ความสัมพันธ์ เชิงบวก ระหว่างครู และนักเรียน อย่างเป็น รูปธรรม	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบและกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่หลากหลายและสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยมและเป็นแรงบันดาลใจซึ่งกันและกัน					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบและกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและอบอุ่น					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีกิจกรรมและมาตรการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างต่อเนื่อง เริ่มเห็นการปรับปรุงในความสัมพันธ์					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการส่งเสริมบ้างแต่ไม่สม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ครู-นักเรียนระดับปกติ ยังไม่เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ หรือมีแต่ไม่เป็นรูปธรรม ความสัมพันธ์ครู-นักเรียนมีปัญหาหรือเย็นชา					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล (ต่อ)						
1.3 ผู้บริหาร มีนโยบายยึด หลักการ ยอมรับความ หลากหลาย ทาง วัฒนธรรม และภาษา	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีนโยบายและการปฏิบัติที่เป็น แบบอย่าง ยอมรับและส่งเสริมความหลากหลายและใช้ เป็นจุดแข็งในการพัฒนาโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) "มีนโยบายที่ครอบคลุมและการปฏิบัติที่ดี เยี่ยม ส่งเสริมให้ทุกคนยอมรับและเคารพความแตกต่าง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีนโยบายชัดเจนและมีการนำไป ปฏิบัติในระดับที่ดี ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม					
	ระดับ 2 (น้อย) มีนโยบายพื้นฐานแต่ไม่ชัดเจน ไม่มีการ นำไปปฏิบัติจริง ยังมีการเลือกปฏิบัติบ้าง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีนโยบายเรื่องความหลากหลาย หรือมีการเลือกปฏิบัติ ไม่ยอมรับความแตกต่างทาง วัฒนธรรมและภาษา					
1.4 ผู้บริหาร ขับเคลื่อน ค่านิยม ชื่อเสียง เคารพ ร่วมมือให้ ปรากฏใน กิจกรรมทุก ระดับ	ระดับ 5 (มากที่สุด) ค่านิยมชื่อเสียง เคารพ ร่วมมือเป็น วัฒนธรรมของโรงเรียนที่ปรากฏชัดในทุกกิจกรรม เป็นแรง บันดาลใจให้ชุมชน					
	ระดับ 4 (มาก) ค่านิยมชื่อเสียง เคารพ ร่วมมือปรากฏ ชัดเจนในกิจกรรมทุกระดับ บุคลากรแสดงค่านิยมอย่าง สม่ำเสมอ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีการขับเคลื่อนค่านิยมอย่างต่อเนื่อง และปรากฏในกิจกรรมส่วนใหญ่ บุคลากรเริ่มแสดงค่านิยม มากขึ้น					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการกล่าวถึงค่านิยมแต่ไม่มีการนำไป ปฏิบัติอย่างจริงจัง บุคลากรแสดงค่านิยมเป็นบางครั้ง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีการขับเคลื่อนค่านิยมหลัก หรือมี แต่ไม่ปรากฏในการปฏิบัติจริง บุคลากรไม่แสดงค่านิยม เหล่านี้					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล (ต่อ)						
1.5 ผู้บริหาร มีระบบดูแล ภาระงาน และสภาวะ ครู	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบดูแลที่เป็นเลิศและเป็นแบบอย่าง ครูมีสภาวะที่ดีเยี่ยมและมีความสุขในการทำงาน เป็นโรงเรียนที่ครูอยากมาทำงาน					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบดูแลที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ครูมีสภาวะที่ดีและสมดุลชีวิตการทำงาน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีระบบดูแลภาระงานและสภาวะครูที่ดี ครูรู้สึกได้รับการสนับสนุนและดูแล					
	ระดับ 2 (น้อย) มีความพยายามดูแลบ้าง แต่ยังไม่เป็นระบบหรือไม่ครอบคลุม ครูยังมีปัญหาภาระงานและสภาวะ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีระบบดูแลภาระงานและสภาวะครู ครูมีภาระงานมากเกินไป สภาวะแย่ รู้สึกหมดหวัง					
1.6 ผู้บริหาร จัด งบประมาณ และเวลาให้ ครูพัฒนา วิชาชีพ	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีงบประมาณและเวลาที่เพียงพอส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ ครูเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและความเชี่ยวชาญสูง					
	ระดับ 4 (มาก) มีงบประมาณเพียงพอและเวลาที่เหมาะสม ครูได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) จัดสรรงบประมาณและเวลาที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาวิชาชีพ ครูส่วนใหญ่ได้รับการพัฒนา					
	ระดับ 2 (น้อย) มีงบประมาณและเวลาจำกัด ไม่เพียงพอสำหรับการพัฒนาที่มีคุณภาพ ครูบางคนได้รับโอกาส					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีงบประมาณหรือเวลาสำหรับการพัฒนาวิชาชีพของครู ครูไม่มีโอกาสพัฒนาตนเอง					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้						
2.1 ผู้บริหาร มีนโยบาย ประเมิน ผู้เรียน หลากหลาย ลดการพึ่ง คะแนนสอบ อย่างเดียว	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบการประเมินที่หลากหลายครอบคลุม เน้นการประเมินตามสภาพจริงและการพัฒนาเป็นแบบอย่างให้โรงเรียนอื่น					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบการประเมินที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ครูและนักเรียนมีความสุขกับการประเมินที่หลากหลาย					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีนโยบายการประเมินที่หลากหลายและมีการใช้จริงในระดับดี ครูเริ่มปรับวิธีการประเมิน					
	ระดับ 2 (น้อย) เริ่มมีการประเมินหลากหลายบ้าง แต่ยังพึ่งคะแนนสอบเป็นหลัก ครูยังไม่เข้าใจวิธีประเมินใหม่					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ยังคงใช้การประเมินด้วยคะแนนสอบเป็นหลัก ไม่มีวิธีประเมินอื่น ครูและนักเรียนเครียดกับการสอบ					
2.2 ผู้บริหาร สร้าง วัฒนธรรม PLC และ ทำงานเป็น ทีมของครูให้ เกิดจริง	ระดับ 5 (มากที่สุด) วัฒนธรรม PLC เป็นเลิศและเป็นแบบอย่าง ครูทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมการเรียนการสอน					
	ระดับ 4 (มาก) วัฒนธรรม PLC แข็งแกร่ง ครูทำงานเป็นทีมและพัฒนาารร่วมกันอย่างต่อเนื่อง มีผลต่อการสอน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มี PLC ที่ทำงานได้จริงและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู ครูเริ่มเห็นประโยชน์					
	ระดับ 2 (น้อย) มี PLC เป็นทางการแต่ไม่ได้ทำงานอย่างจริงจัง ครูเข้าร่วมเพราะถูกบังคับ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มี PLC หรือการทำงานเป็นทีม ครูทำงานแยกส่วน ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
	ระดับ 2 (น้อย) มี PLC เป็นทางการแต่ไม่ได้ทำงานอย่างจริงจัง ครูเข้าร่วมเพราะถูกบังคับ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มี PLC หรือการทำงานเป็นทีม ครูทำงานแยกส่วน ไม่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านการบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.3 ผู้บริหาร สนับสนุนวิธี สอนที่สนุก และดึงดูด ผู้เรียนในทุก ระดับชั้น	ระดับ 5 (มากที่สุด) เป็นผู้นำในการสร้างนวัตกรรมกา สอนที่สนุกและมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการเรียน การสอนที่สร้างสรรค์ทั่วโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) เป็นผู้นำในการส่งเสริมวิธีสอนที่สร้างสรรค์ ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ มีผลต่อการเรียนรู้ของ นักเรียน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีสอน ที่สนุกและดึงดูดผู้เรียน ให้ทรัพยากรและคำแนะนำ พอสมควร					
	ระดับ 2 (น้อย) ยอมให้ครูใช้วิธีสอนที่หลากหลายบ้าง แต่ ไม่ให้การสนับสนุน ครูต้องหาทรัพยากรเองและรู้สึกไม่ มั่นใจ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่สนับสนุนหรือขัดขวางการใช้วิธี สอนที่สร้างสรรค์ เน้นการสอนแบบเดิม ๆ ครูไม่กล้าลอง วิธีใหม่					
2.4 ผู้บริหาร มีช่องทางให้ นักเรียน เสนอไอเดีย และร่วม ตัดสินใจใน กิจกรรม โรงเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมี ความหมายในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางโรงเรียน เป็นผู้ร่วมสร้างการพัฒนาโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) มีช่องทางที่ดีและมีประสิทธิภาพ นักเรียน มีส่วนร่วมอย่างมีความหมายในการตัดสินใจ ได้รับการรับ ฟังและนำไปปฏิบัติ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีช่องทางที่หลากหลายให้นักเรียน แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ได้รับการรับฟังและ พิจารณาบางส่วน					
	ระดับ 2 (น้อย) มีช่องทางบ้างแต่จำกัดมาก นักเรียนมีส่วน ร่วมน้อย ไม่ค่อยได้รับการรับฟังอย่างจริงจัง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีช่องทางให้นักเรียนแสดง ความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นักเรียนต้องทำ ตามที่โรงเรียนกำหนด					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.5 ผู้บริหาร ให้การยก ย่อง ให้ รางวัลครู นักเรียน หลากหลาย ด้าน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบการยกย่อง ให้รางวัลครูและ นักเรียนที่ครอบคลุมทุกด้าน สร้างแรงบันดาลใจและ กำลังใจอย่างต่อเนื่อง เป็นวัฒนธรรมการให้กำลังใจ					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบการยกย่องและให้รางวัลครูและ นักเรียนที่หลากหลายและสม่ำเสมอ ครอบคลุม ความสามารถและความพยายามในหลายด้าน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีการยกย่องและให้รางวัลที่พอ หลากหลายและสม่ำเสมอ ครูและนักเรียนได้รับการชื่นชม ในหลายด้าน					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการยกย่องบ้างแต่ไม่สม่ำเสมอ หรือ ครอบคลุมเพียงบางด้าน ยังไม่เป็นระบบ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีการยกย่องหรือให้รางวัล หรือมี เพียงในด้านเดียว ครูและนักเรียนรู้สึกไม่ได้รับการเห็น คุณค่า					
2.6 ผู้บริหาร จัดกิจกรรม นอก หลักสูตร หลากหลาย และมิงบ เพียงพอ	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลาย ครอบคลุมทุกความสนใจ มีงบประมาณเพียงพอและมี คุณภาพสูง เป็นแหล่งพัฒนาศักยภาพที่ดี					
	ระดับ 4 (มาก) มีกิจกรรมนอกหลักสูตรที่หลากหลายและ มีงบประมาณเพียงพอ นักเรียนทุกคนมีโอกาสเลือกตาม ความสนใจ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีกิจกรรมนอกหลักสูตรที่พอ หลากหลายและมีงบประมาณพอเหมาะ นักเรียนส่วนใหญ่ มีโอกาสเข้าร่วม					
	ระดับ 2 (น้อย) มีกิจกรรมนอกหลักสูตรบ้างแต่จำกัด งบประมาณไม่เพียงพอ นักเรียนบางคนเท่านั้นที่ได้เข้าร่วม					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีกิจกรรมนอกหลักสูตรหรือน้อย มาก ขาดงบประมาณ นักเรียนไม่มีตัวเลือก					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.7 ผู้บริหาร จัดให้มี นักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือบริการ ให้คำปรึกษา	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา และระบบ บริการให้คำปรึกษาที่ครอบคลุมและมีคุณภาพเยี่ยม ทุก คนเข้าถึงได้และได้รับการดูแลอย่างดี					
	ระดับ 4 (มาก) มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา และระบบ บริการให้คำปรึกษาที่ครอบคลุมและมีคุณภาพเยี่ยม ทุก คนเข้าถึงได้และได้รับการดูแลอย่างดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือ บริการให้คำปรึกษาที่เพียงพอและเข้าถึงได้ ครูและ นักเรียนได้รับความช่วยเหลือเมื่อต้องการ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือบริการให้ คำปรึกษาบ้าง แต่ไม่เพียงพอหรือเข้าถึงยาก คุณภาพของ การให้บริการยังไม่ดีพอ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือ บริการให้คำปรึกษา ครูและนักเรียนต้องรับมือกับปัญหา คนเดียว					
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม						
3.1 ผู้บริหาร จัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ ได้รับการ ดูแลให้ ปลอดภัย อบอุ่น เป็น มิตร	ระดับ 5 (มากที่สุด) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สวยงาม อบอุ่น เป็นมิตร ทำให้ครูและนักเรียนรู้สึกภาคภูมิใจและมี ความสุขที่ได้อยู่ในโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) สภาพแวดล้อมปลอดภัย สะอาด อบอุ่น เป็นมิตร ครูและนักเรียนรู้สึกดีและมีความสุขในการมา โรงเรียน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) อาคารและพื้นที่ปลอดภัย สะอาด มี บรรยากาศที่อบอุ่นพอสมควร ครูและนักเรียนรู้สึกสบาย ใจ					
	ระดับ 2 (น้อย) สภาพอาคารพอใช้ได้ แต่ยังไม่อบอุ่นหรือ เป็นมิตรเท่าที่ควร ครูและนักเรียนรู้สึกปกติแต่ไม่มี ความสุขพิเศษ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) อาคารและพื้นที่ชำรุด ไม่ปลอดภัย บรรยากาศไม่เป็นมิตร ครูและนักเรียนรู้สึกไม่สบายใจและ กังวลเรื่องความปลอดภัย					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม (ต่อ)						
3.2 ผู้บริหาร เพิ่มพื้นที่สีเขียวและ แหล่งเรียนรู้ นอก ห้องเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียนที่หลากหลาย สวยงาม และใช้ประโยชน์ได้จริง เป็นแหล่งเรียนรู้รัฐธรรมนูญชาติที่สร้างแรงบันดาลใจ					
	ระดับ 4 (มาก) มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียนที่หลากหลายและสวยงาม มีการใช้ประโยชน์ใน การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียนที่เพียงพอ มีการดูแลและใช้ประโยชน์อย่าง สม่ำเสมอ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียนบ้างแต่ไม่เพียงพอ ไม่ได้รับการดูแลหรือใช้ ประโยชน์เท่าที่ควร					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีพื้นที่สีเขียวหรือแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียน โรงเรียนเต็มไปด้วยคอนกรีตและอาคาร					
3.3 ผู้บริหาร มีวิสัยทัศน์ “องค์กรแห่ง ความสุข” ในแผน ยุทธศาสตร์	ระดับ 5 (มากที่สุด) วิสัยทัศน์ "องค์กรแห่งความสุข" เป็น แกนหลักของแผนยุทธศาสตร์และมีการปฏิบัติจริงทั่ว โรงเรียน เป็นแบบอย่างให้องค์กรอื่น					
	ระดับ 4 (มาก) มีวิสัยทัศน์ "องค์กรแห่งความสุข" ที่ชัดเจน และมีการนำไปปฏิบัติจริง มีแผนงานและกิจกรรมรองรับ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีวิสัยทัศน์ "องค์กรแห่งความสุข" ที่ ชัดเจนในแผนยุทธศาสตร์ แต่ยังไม่มีการนำไปปฏิบัติอย่าง จริงจัง					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการกล่าวถึงความสุขบ้างแต่ไม่ชัดเจน หรือไม่เป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีแผนการดำเนินงานที่ ชัดเจน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับความสุขในแผน ยุทธศาสตร์ เน้นเฉพาะผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ-สังคม (ต่อ)						
3.4 ผู้บริหาร มีนโยบาย วินัยเชิงบวก ถูกใช้แทน การลงโทษที่ รุนแรงหรือ ทำให้อับอาย	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีนโยบายวินัยเชิงบวกเป็นวัฒนธรรม ของโรงเรียน ทุกคนเข้าใจและปฏิบัติ เป็นแบบอย่างใน การใช้วินัยเชิงบวก					
	ระดับ 4 (มาก) มีนโยบายวินัยเชิงบวกที่ชัดเจนและใช้เป็น หลัก ไม่มีการลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับอาย					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีนโยบายวินัยเชิงบวกที่ชัดเจนและ เริ่มใช้เป็นหลัก ลดการลงโทษที่รุนแรงลง					
	ระดับ 2 (น้อย) เริ่มใช้วินัยเชิงบวกบ้าง แต่ยังมีกรลงโทษ แบบเดิม ครูและนักเรียนยังไม่เข้าใจแนวคิดใหม่					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ยังใช้การลงโทษที่รุนแรงหรือทำให้อับ อายเป็นหลัก ไม่มีนโยบายวินัยเชิงบวก					
3.5 ผู้บริหาร มีระบบ สุขภาพ อาหาร น้ำ ดื่ม ได้รับการ ตรวจสอบ ตาม มาตรฐาน สม่ำเสมอ	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบตรวจสอบที่เข้มงวดและ ครอบคลุม สุขภาพอยู่ในระดับเยี่ยม อาหารและน้ำดื่ม สะอาด ปลอดภัย เป็นแบบอย่างให้โรงเรียนอื่น					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบตรวจสอบที่ครอบคลุมและมี ประสิทธิภาพ สุขภาพอยู่ในระดับดีมาก อาหารและน้ำ ดื่มสะอาด ปลอดภัย ได้มาตรฐานสากล					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีระบบตรวจสอบที่ดีและสม่ำเสมอ สุขภาพอยู่ในระดับดี อาหารและน้ำดื่มปลอดภัย					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการตรวจสอบบ้างแต่ไม่สม่ำเสมอ สุขภาพอยู่ในระดับพอใช้ แต่ยังมีปัญหาบางประการ อาหารและน้ำดื่มปลอดภัย					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีระบบตรวจสอบหรือมีแต่ไม่ได้ มาตรฐาน สุขภาพไม่ดี อาหารและน้ำดื่มไม่ปลอดภัย					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ-สังคม (ต่อ)						
3.6 ผู้บริหาร เปิดเวที ประชาธิปไตย ให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ร่วมออกกฎ โรงเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบประชาธิปไตยที่แข็งแกร่ง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีความหมายในการกำหนดกฎและนโยบาย เป็นแบบอย่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
	ระดับ 4 (มาก) มีเวทีประชาธิปไตยที่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการออกกฎอย่างมีความหมาย ได้รับการรับฟังและนำไปปฏิบัติ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีเวทีประชาธิปไตยที่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการนำไปพิจารณาและปรับปรุง					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการรับฟังความคิดเห็นบ้าง แต่ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยังเป็นการตัดสินใจแบบบนลงล่าง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีเวทีประชาธิปไตย ออกกฎแบบเผด็จการ ไม่รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย					

ขอขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่า
ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาวณัฐชยา นาควิสุทธิ
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

3) สำหรับนักเรียนประเมินผู้บริหาร

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล						
1.1 ผู้บริหาร มีมิตรภาพ และ เครือข่าย ความร่วมมือ ระหว่าง นักเรียน ครู ชุมชน	ระดับ 5 (มากที่สุด) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่งและยั่งยืน เป็นแรงบันดาลใจและเชื่อมโยงทุกฝ่ายให้ทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์					
	ระดับ 4 (มาก) ผู้บริหารมีมิตรภาพที่แน่นแฟ้นและเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่ง ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและสนับสนุนกัน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมีเครือข่ายความร่วมมือที่มั่นคง สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
	ระดับ 2 (น้อย) ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในระดับปกติ มีความร่วมมือบ้างแต่ไม่ต่อเนื่อง ยังไม่สร้างเครือข่ายที่แข็งแกร่ง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มต่างๆ ทำงานแยกส่วน ไม่มีเครือข่ายความร่วมมือ เกิดความขัดแย้งบ่อยครั้ง					
1.2 ผู้บริหาร ส่งเสริม ความสัมพันธ์ เชิงบวก ระหว่างครู และนักเรียน อย่างเป็น รูปธรรม	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบและกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่หลากหลายและสร้างสรรค์ ส่งผลให้ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีเยี่ยมและเป็นแรงบันดาลใจซึ่งกันและกัน					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบและกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ ครูและนักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีและอบอุ่น					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีกิจกรรมและมาตรการส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างต่อเนื่อง เริ่มเห็นการปรับปรุงในความสัมพันธ์					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการส่งเสริมบ้างแต่ไม่สม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ครู-นักเรียนระดับปกติ ยังไม่เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีการส่งเสริมความสัมพันธ์ หรือมีแต่ไม่เป็นรูปธรรม ความสัมพันธ์ครู-นักเรียนมีปัญหาหรือเย็นชา					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านบุคคล (ต่อ)						
1.3 ผู้บริหาร มีนโยบายยึด หลักการ ยอมรับความ หลากหลาย ทาง วัฒนธรรม และภาษา	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีนโยบายและการปฏิบัติที่เป็น แบบอย่าง ยอมรับและส่งเสริมความหลากหลายและใช้ เป็นจุดแข็งในการพัฒนาโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) "มีนโยบายที่ครอบคลุมและการปฏิบัติที่ดี เยี่ยม ส่งเสริมให้ทุกคนยอมรับและเคารพความแตกต่าง					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีนโยบายชัดเจนและมีการนำไป ปฏิบัติในระดับที่ดี ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม					
	ระดับ 2 (น้อย) มีนโยบายพื้นฐานแต่ไม่ชัดเจน ไม่มีการ นำไปปฏิบัติจริง ยังมีการเลือกปฏิบัติบ้าง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีนโยบายเรื่องความหลากหลาย หรือมีการเลือกปฏิบัติ ไม่ยอมรับความแตกต่างทาง วัฒนธรรมและภาษา					
1.4 ผู้บริหาร ขับเคลื่อน ค่านิยม ซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือให้ ปรากฏใน กิจกรรมทุก ระดับ	ระดับ 5 (มากที่สุด) ค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือเป็น วัฒนธรรมของโรงเรียนที่ปรากฏชัดในทุกกิจกรรม เป็นแรง บันดาลใจให้ชุมชน					
	ระดับ 4 (มาก) ค่านิยมซื่อสัตย์ เคารพ ร่วมมือปรากฏ ชัดเจนในกิจกรรมทุกระดับ บุคลากรแสดงค่านิยมอย่าง สม่ำเสมอ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีการขับเคลื่อนค่านิยมอย่างต่อเนื่อง และปรากฏในกิจกรรมส่วนใหญ่ บุคลากรเริ่มแสดงค่านิยม มากขึ้น					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการกล่าวถึงค่านิยมแต่ไม่มีการนำไป ปฏิบัติอย่างจริงจัง บุคลากรแสดงค่านิยมเป็นบางครั้ง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีการขับเคลื่อนค่านิยมหลัก หรือมี แต่ไม่ปรากฏในการปฏิบัติจริง บุคลากรไม่แสดงค่านิยม เหล่านี้					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้						
2.1 ผู้บริหาร มีนโยบาย ประเมิน ผู้เรียน หลากหลาย ลดการพึ่ง คะแนนสอบ อย่างเดียว	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบการประเมินที่หลากหลายครอบคลุม เน้นการประเมินตามสภาพจริงและการพัฒนาเป็นแบบอย่างให้โรงเรียนอื่น					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบการประเมินที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ ครูและนักเรียนมีความสุขกับการประเมินที่หลากหลาย					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีนโยบายการประเมินที่หลากหลายและมีการใช้จริงในระดับดี ครูเริ่มปรับวิธีการประเมิน					
	ระดับ 2 (น้อย) เริ่มมีการประเมินหลากหลายบ้าง แต่ยังพึ่งคะแนนสอบเป็นหลัก ครูยังไม่เข้าใจวิธีประเมินใหม่					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ยังคงใช้การประเมินด้วยคะแนนสอบเป็นหลัก ไม่มีวิธีประเมินอื่น ครูและนักเรียนเครียดกับการสอบ					
2.2 ผู้บริหาร สนับสนุนวิธี สอนที่สนุก และดึงดูด ผู้เรียนในทุก ระดับชั้น	ระดับ 5 (มากที่สุด) เป็นผู้ดำเนินการสร้างนวัตกรรมการสอนที่สนุกและมีประสิทธิภาพ สร้างวัฒนธรรมการเรียนการสอนที่สร้างสรรค์ทั่วโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) เป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมวิธีสอนที่สร้างสรรค์ให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่ มีผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) สนับสนุนและส่งเสริมให้ครูใช้วิธีสอนที่สนุกและดึงดูดผู้เรียน ให้ทรัพยากรและคำแนะนำพอสมควร					
	ระดับ 2 (น้อย) ยอมให้ครูใช้วิธีสอนที่หลากหลายบ้าง แต่ไม่ให้การสนับสนุน ครูต้องหาทรัพยากรเองและรู้สึกไม่มั่นใจ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่สนับสนุนหรือขัดขวางการใช้วิธีสอนที่สร้างสรรค์ เน้นการสอนแบบเดิม ๆ ครูไม่กล้าลองวิธีใหม่					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.3 ผู้บริหาร มีช่องทางให้ นักเรียน เสนอไอเดีย และร่วม ตัดสินใจใน กิจกรรม โรงเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีความหมายในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางโรงเรียน เป็นผู้ร่วมสร้างการพัฒนาโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) มีช่องทางที่ดีและมีประสิทธิภาพ นักเรียนมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายในการตัดสินใจ ได้รับการรับฟังและนำไปปฏิบัติ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีช่องทางที่หลากหลายให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ได้รับการรับฟังและพิจารณาบางส่วน					
	ระดับ 2 (น้อย) มีช่องทางบ้างแต่จำกัดมาก นักเรียนมีส่วนร่วม น้อย ไม่ค่อยได้รับการรับฟังอย่างจริงจัง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีช่องทางให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ นักเรียนต้องทำตามที่โรงเรียนกำหนด					
2.4 ผู้บริหาร ให้การยก ย่อง ให้ รางวัลครู นักเรียน หลากหลาย ด้าน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบการยกย่อง ให้รางวัลครูและนักเรียนที่ครอบคลุมทุกด้าน สร้างแรงบันดาลใจและกำลังใจอย่างต่อเนื่อง เป็นวัฒนธรรมการให้กำลังใจ					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบการยกย่องและให้รางวัลครูและนักเรียนที่หลากหลายและสม่ำเสมอ ครอบคลุมความสามารถและความพยายามในหลายด้าน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีการยกย่องและให้รางวัลที่พอหลากหลายและสม่ำเสมอ ครูและนักเรียนได้รับการชื่นชมในหลายด้าน					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการยกย่องบ้างแต่ไม่สม่ำเสมอ หรือครอบคลุมเพียงบางด้าน ยังไม่เป็นระบบ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีการยกย่องหรือให้รางวัล หรือมีเพียงในด้านเดียว ครูและนักเรียนรู้สึกไม่ได้รับการเห็นคุณค่า					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ (ต่อ)						
2.5 ผู้บริหาร จัดให้มี นักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือบริการ ให้คำปรึกษา	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา และระบบ บริการให้คำปรึกษาที่ครอบคลุมและมีคุณภาพเยี่ยม ทุก คนเข้าถึงได้และได้รับการดูแลอย่างดี					
	ระดับ 4 (มาก) มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา และระบบ บริการให้คำปรึกษาที่ครอบคลุมและมีคุณภาพเยี่ยม ทุก คนเข้าถึงได้และได้รับการดูแลอย่างดี					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือ บริการให้คำปรึกษาที่เพียงพอและเข้าถึงได้ ครูและ นักเรียนได้รับความช่วยเหลือเมื่อต้องการ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือบริการให้ คำปรึกษาบ้าง แต่ไม่เพียงพอหรือเข้าถึงยาก คุณภาพของ การให้บริการยังไม่ดีพอ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีนักจิตวิทยา ครูที่ปรึกษา หรือ บริการให้คำปรึกษา ครูและนักเรียนต้องรับมือกับปัญหา คนเดียว					
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ์-สังคม						
3.1 ผู้บริหาร จัดอาคาร พื้นที่ อุปกรณ์ ได้รับการ ดูแลให้ ปลอดภัย อบอุ่น เป็น มิตร	ระดับ 5 (มากที่สุด) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สวยงาม อบอุ่น เป็นมิตร ทำให้ครูและนักเรียนรู้สึกภาคภูมิใจและมี ความสุขที่ได้อยู่ในโรงเรียน					
	ระดับ 4 (มาก) สภาพแวดล้อมปลอดภัย สะอาด อบอุ่น เป็นมิตร ครูและนักเรียนรู้สึกดีและมีความสุขในการมา โรงเรียน					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) อาคารและพื้นที่ปลอดภัย สะอาด มี บรรยากาศที่อบอุ่นพอสมควร ครูและนักเรียนรู้สึกสบาย ใจ					
	ระดับ 2 (น้อย) สภาพอาคารพอใช้ได้ แต่ยังไม่อบอุ่นหรือ เป็นมิตรเท่าที่ควร ครูและนักเรียนรู้สึกปกติแต่ไม่มี ความสุขพิเศษ					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) อาคารและพื้นที่ชำรุด ไม่ปลอดภัย บรรยากาศไม่เป็นมิตร ครูและนักเรียนรู้สึกไม่สบายใจและ กังวลเรื่องความปลอดภัย					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ-สังคม (ต่อ)						
3.2 ผู้บริหาร เพิ่มพื้นที่สีเขียวและ แหล่งเรียนรู้ นอก ห้องเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียนที่หลากหลาย สวยงาม และใช้ประโยชน์ได้จริง เป็นแหล่งเรียนรู้รัฐธรรมนูญที่สร้างแรงบันดาลใจ					
	ระดับ 4 (มาก) มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียนที่หลากหลายและสวยงาม มีการใช้ประโยชน์ใน การเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียนที่เพียงพอ มีการดูแลและใช้ประโยชน์อย่าง สม่ำเสมอ					
	ระดับ 2 (น้อย) มีพื้นที่สีเขียวและแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียนบ้างแต่ไม่เพียงพอ ไม่ได้รับการดูแลหรือใช้ ประโยชน์เท่าที่ควร					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีพื้นที่สีเขียวหรือแหล่งเรียนรู้นอก ห้องเรียน โรงเรียนเต็มไปด้วยคอนกรีตและอาคาร					
3.3 ผู้บริหาร มีระบบ สุขภาพ อาหาร น้ำ ดื่ม ได้รับการ ตรวจสอบ ตาม มาตรฐาน สม่ำเสมอ	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบตรวจสอบที่เข้มงวดและ ครอบคลุม สุขภาพอยู่ในระดับเยี่ยม อาหารและน้ำดื่ม สะอาด ปลอดภัย เป็นแบบอย่างให้โรงเรียนอื่น					
	ระดับ 4 (มาก) มีระบบตรวจสอบที่ครอบคลุมและมี ประสิทธิภาพ สุขภาพอยู่ในระดับดีมาก อาหารและน้ำ ดื่มสะอาด ปลอดภัย ได้มาตรฐานสากล					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีระบบตรวจสอบที่ดีและสม่ำเสมอ สุขภาพอยู่ในระดับดี อาหารและน้ำดื่มปลอดภัย					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการตรวจสอบบ้างแต่ไม่สม่ำเสมอ สุขภาพอยู่ในระดับพอใช้ แต่ยังมีปัญหาบางประการ อาหารและน้ำดื่มปลอดภัย					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีระบบตรวจสอบหรือมีแต่ไม่ได้ มาตรฐาน สุขภาพไม่ดี อาหารและน้ำดื่มไม่ปลอดภัย					

ตัวชี้วัด (Item)	พฤติกรรมบ่งชี้	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
มิติด้านสภาพแวดล้อมกายภาพและอารมณ-สังคม (ต่อ)						
3.4 ผู้บริหาร เปิดเวที ประชาธิปไตย ให้ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ร่วมออกกฎ โรงเรียน	ระดับ 5 (มากที่สุด) มีระบบประชาธิปไตยที่แข็งแกร่ง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีความหมายในการกำหนดกฎและนโยบาย เป็นแบบอย่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม					
	ระดับ 4 (มาก) มีเวทีประชาธิปไตยที่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการออกกฎอย่างมีความหมาย ได้รับการรับฟังและนำไปปฏิบัติ					
	ระดับ 3 (ปานกลาง) มีเวทีประชาธิปไตยที่ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการนำไปพิจารณาและปรับปรุง					
	ระดับ 2 (น้อย) มีการรับฟังความคิดเห็นบ้าง แต่ไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ยังเป็นการตัดสินใจแบบบนลงล่าง					
	ระดับ 1 (น้อยที่สุด) ไม่มีเวทีประชาธิปไตย ออกกฎแบบเผด็จการ ไม่รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย					

ขอขอบคุณท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่า
ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาวณัฐชยา นาควิสุทธิ
หลักสูตรการศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



แบบสัมภาษณ์การศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นาย/นาง/นางสาว/เด็กชาย/เด็กหญิง นามสกุล.....
อายุ..... ปี
2. ตำแหน่ง.....
3. วุฒิการศึกษา
4. วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็น
องค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1.1 ภาวศิเครือข่าย

1.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในโรงเรียน

.....

.....

1.1.2 การทำงานร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

.....

.....

1.1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูด้วยกันในโรงเรียน

.....

.....

1.1.4 ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นเจ้าของร่วมกันที่มีต่อโรงเรียน

.....

.....

1.1.5 การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองหรือชุมชนในกิจกรรมของโรงเรียน

.....

.....

1.2 การบริหารจัดการ

1.2.1 เป้าหมายและทิศทางของโรงเรียน

.....

.....

1.2.2 บรรยากาศการทำงานเป็นทีม/การเรียนรู้ร่วมกันในโรงเรียน

.....

.....

1.2.3 กำลังใจหรือแรงจูงใจที่ได้รับจากโรงเรียน

.....

.....

1.2.4 การติดตามความก้าวหน้าหรือการประเมินผลของโรงเรียน

.....

.....

1.2.5 การแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของทุกคนในโรงเรียน

.....

.....

2.1 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.1.1 การเรียนการสอนในห้องเรียน

.....

.....

2.1.2 กำหนดเป้าหมาย การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น หรือนำเสนอผลงานในชั้นเรียน

.....

.....

2.1.3 กระบวนการแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในชั้นเรียน

.....

.....

2.1.4 วิธีการสนับสนุนและให้กำลังใจของครูที่มีต่อนักเรียน

2.2 การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม

2.2.1 เนื้อหาที่เรียนตอบโจทย์ความต้องการหรือความสนใจของนักเรียน

2.2.2 ทักษะที่นักเรียนได้รับการพัฒนาจากกิจกรรมการเรียนการสอน

2.2.3 นักเรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่อยากเรียนหรือกิจกรรมที่สนใจ

2.2.4 กิจกรรมนอกห้องเรียน

2.2.5 สิ่งที่นักเรียนเรียนที่สามารถนำไปใช้ในอนาคตหรือการทำงาน

3.1 ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก

3.1.1 สภาพแวดล้อมของโรงเรียน ห้องเรียนและพื้นที่ต่างๆ ในโรงเรียน

3.1.2 แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

3.1.3 สื่อการสอนและอุปกรณ์การเรียน

3.1.4 สุขภาพของบุคลากรและนักเรียน

.....

.....

3.2 เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้

3.2.1 อุปกรณ์เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตในโรงเรียน

.....

.....

3.2.2 แอปพลิเคชันหรือเว็บไซต์ที่ใช้ในการเรียนการสอน

.....

.....

3.2.3 เทคโนโลยีหรือปัญญาประดิษฐ์ (AI)

.....

.....

3.2.4 การใช้เทคโนโลยีการเรียนการสอน

.....

.....

3.2.5 การสนับสนุนด้านเทคโนโลยี

.....

.....

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาอันมีค่า

ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวณัฐชยา นาควิสุทธิ

หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



**แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
(ฉบับผู้บริหารและครูเป็นผู้สังเกต)**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้น สำหรับศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาควิชา 2) การบริหารจัดการ 3) กระบวนการเรียนรู้ 4) การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม 5) ทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกและ 6) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
3. วิธีการประเมินของระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่อง ระดับความระดับความคิดเห็นตามความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากเอกสาร หลักฐาน และ การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงภายในสถานศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบชัดเจน สม่าเสมอ และเห็นผลลัพธ์เป็นรูปธรรม

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในบางครั้ง หรือยังไม่เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน

ระดับ 2 หมายถึง มีการริเริ่มปฏิบัติ แต่ยังไม่ต่อเนื่องหรือไม่เป็นระบบ

ระดับ 1 หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติในประเด็นดังกล่าว หรือไม่มีหลักฐานปรากฏ

4. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินครั้งนี้จะไม่มีผลใดๆ ต่อตัวท่าน แต่จะมีประโยชน์อย่างยิ่งในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นาย/นาง/นางสาว..... นามสกุล.....
2. ตำแหน่ง.....
3. วุฒิการศึกษา
4. วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านภาคีเครือข่าย					
1. โรงเรียนมีบันทึกข้อตกลง (MOU) กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือองค์กรชุมชน					
2. มีการจัดชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC-Lesson Study) อย่างสม่ำเสมอ					
3. ครู ผู้ปกครอง และตัวแทนชุมชนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและวิจัยชั้นเรียน					
4. มีกิจกรรม Family-School SEL Day หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียนและครอบครัว					
5. มีช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง					
6. ภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมของโรงเรียน					
ด้านการบริหารจัดการ					
1. ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกับบุคลากรผ่านกระบวนการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. มีคณะกรรมการขับเคลื่อนนวัตกรรมและการพัฒนาโรงเรียนที่ทำงานอย่างเป็นรูปธรรม					
3. มีการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data Review) และวงจร PDCA ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง					
4. มีพื้นที่รับฟังความคิดเห็น (Open Door) และบุคลากรรู้สึกปลอดภัยในการแสดงออก					
5. บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี รู้สึกมีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน					
6. โรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุข การเรียนรู้ และการเติบโตร่วมกัน					
ด้านกระบวนการเรียนรู้					
1. โรงเรียนมีการบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย (เช่น PBL, Collaborative Learning, Personalized Learning)					
2. ครูผู้สอนนำกระบวนการโค้ชซึ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
3. มีกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมงาน อิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle)					
4. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนมี Growth Mindset และ Systems Thinking ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้					
5. มีกิจกรรม Service Learning ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการรับใช้ชุมชน					
6. บรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความสนุก ทำทาย และส่งเสริมความสุขของผู้เรียน					
ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม					
1. หลักสูตรมีความยืดหยุ่น แบ่งเป็นหน่วยย่อย (Micro-content) ที่เชื่อมโยงชีวิตจริง					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. มีการเชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการท้องถิ่นผ่าน Work-Based Learning					
3. ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกโครงการหรือกิจกรรมตามความสนใจของตนเอง					
4. มีกิจกรรมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น Hackathon หรือกิจกรรมป็นนวัตกรรม					
5. หลักสูตรสนับสนุนการเห็นคุณค่าในตนเองและส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน					
6. กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของชุมชนท้องถิ่น					
ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก					
1. โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPI)					
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนสะอาดปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้					
3. มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น Wi-Fi ที่ครอบคลุมพื้นที่การเรียนรู้					
4. มีพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น มุมอ่านหนังสือ พื้นที่กิจกรรม พื้นที่พักผ่อน					
5. ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้					
6. สภาพแวดล้อมสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้					
ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้					
1. โรงเรียนมีระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่ใช้งานได้จริงและครูใช้อย่างสม่ำเสมอ					
2. มีการใช้ Learning Analytics เพื่อติดตามและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning)					
4. มีการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) หรือสื่อดิจิทัลสร้างสรรค์ในการเรียนการสอน					
5. เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหาและส่งเสริมความเท่าเทียม					
6. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสุขภาวะและความสุขของผู้เรียน เช่น Digital Gratitude Wall					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาอันมีค่า
ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาวณัฐชยา นาควิสุทธิ
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



**แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
(ฉบับนักเรียนเป็นผู้สังเกต)**

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้น สำหรับศึกษาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

2. แบบประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับประเมิน ตอนที่ 2 การประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) กระบวนการเรียนรู้ 2) การออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม 3) ทรัพยากรสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก และ 4) เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้ และตอนที่ 3 ความคิดเห็นอื่นๆ เพิ่มเติมเกี่ยวกับระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

3. วิธีการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ช่อง ระดับความระดับความคิดเห็นตามความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาจากเอกสาร หลักฐาน และ การปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงภายในสถานศึกษา

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็น

ระดับ 5 หมายถึง มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบชัดเจน สม่าเสมอ และเห็นผลลัพธ์เป็นรูปธรรม

ระดับ 4 หมายถึง มีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ และเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน

ระดับ 3 หมายถึง มีการปฏิบัติในบางครั้ง หรือยังไม่เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน

ระดับ 2 หมายถึง มีการริเริ่มปฏิบัติ แต่ยังไม่ต่อเนื่องหรือไม่เป็นระบบ

ระดับ 1 หมายถึง ไม่มีการปฏิบัติในประเด็นดังกล่าว หรือไม่มีหลักฐานปรากฏ

4. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินครั้งนี้จะไม่ผลใดๆ ต่อตัวท่าน แต่จะมีประโยชน์อย่างยิ่งในการ ปรับปรุงและพัฒนาาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ เด็กชาย/เด็กหญิง/นาย/ นางสาว..... นามสกุล.....
2. ชั้น.....
3. วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านกระบวนการเรียนรู้					
1. โรงเรียนมีการบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย (เช่น PBL, Collaborative Learning, Personalized Learning)					
2. ครูผู้สอนนำกระบวนการโค้ชชิ่งร่วมกับผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
3. มีกิจกรรมสะท้อนผลการเรียนรู้ เช่น แฟ้มสะสมงาน อิเล็กทรอนิกส์ วงเล่าเรื่อง (Storytelling Circle)					
4. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนมี Growth Mindset และ Systems Thinking ผ่านกิจกรรมการเรียนรู้					
5. มีกิจกรรม Service Learning ที่เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการรับใช้ชุมชน					
6. บรรยากาศการเรียนรู้ในชั้นเรียนมีความสุข ทำท่าย และส่งเสริมความสุขของผู้เรียน					
ด้านการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรม					
1. หลักสูตรมีความยืดหยุ่น แบ่งเป็นหน่วยย่อย (Micro-content) ที่เชื่อมโยงชีวิตจริง					
2. มีการเชื่อมโยงหลักสูตรกับสถานประกอบการท้องถิ่น ผ่าน Work-Based Learning					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3. ผู้เรียนมีอิสระในการเลือกโครงการหรือกิจกรรมตามความสนใจของตนเอง					
4. มีกิจกรรมนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ เช่น Hackathon หรือกิจกรรมบ่มเพาะนวัตกรรม					
5. หลักสูตรสนับสนุนการเห็นคุณค่าในตนเองและส่งเสริมแรงจูงใจภายในของผู้เรียน					
6. กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทของชุมชนท้องถิ่น					
ด้านทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก					
1. โรงเรียนมีการจัดสรรงบประมาณที่ยืดหยุ่นและสอดคล้องกับตัวชี้วัด (KPI)					
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนสะอาดปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้					
3. มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี เช่น Wi-Fi ที่ครอบคลุมพื้นที่การเรียนรู้					
4. มีพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น มุมอ่านหนังสือ พื้นที่กิจกรรม พื้นที่พักผ่อน					
5. ครูและผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบหรือปรับปรุงสภาพแวดล้อมการเรียนรู้					
6. สภาพแวดล้อมสร้างแรงบันดาลใจและส่งเสริมความสุขในการเรียนรู้					
ด้านเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้					
1. โรงเรียนมีระบบจัดการเรียนรู้ (LMS) ที่ใช้งานได้จริง และครูใช้อย่างสม่ำเสมอ					
2. มีการใช้ Learning Analytics เพื่อติดตามและพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน					
3. ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลได้ทุกที่ทุกเวลา (Anywhere-Anytime Learning)					

รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. มีการใช้เทคโนโลยีเสมือนจริง (AR/VR) หรือสื่อดิจิทัล สร้างสรรค์ในการเรียนการสอน					
5. เทคโนโลยีที่ใช้ช่วยลดอุปสรรคในการเข้าถึงเนื้อหาและ ส่งเสริมความเท่าเทียม					
6. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมสุขภาวะและความสุข ของผู้เรียน เช่น Digital Gratitude Wall					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการประเมินระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขใน
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณนักเรียนที่ได้สละเวลาอันมีค่า
ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาวณัฐชยา นาควิสุทธิ
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร



แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นาย/นาง/นางสาว นามสกุล.....อายุ..... ปี
2. ตำแหน่ง.....
3. วุฒิการศึกษา
4. วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....สถานที่สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 ประเด็นการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อ
ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

1. ท่านมีเป้าหมายใดที่ทำให้ท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้
.....
.....
.....
2. แนวทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริม การเป็นองค์กรแห่งความสุข
 - 2.1 ท่านมีวิธีการ/กระบวนการใดในการพัฒนาภาคีเครือข่ายสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข
.....
.....
.....
 - 2.2 ท่านมีวิธีการ/กระบวนการใดในการพัฒนาการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรแห่ง
ความสุข
.....
.....
.....

2.3 ท่านมีวิธีการ/กระบวนการใดในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

2.4 ท่านมีวิธีการ/กระบวนการใดในการพัฒนาการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

2.5 ท่านมีวิธีการ/กระบวนการใดในการพัฒนาทรัพยากร สถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

2.6 ท่านมีวิธีการ/กระบวนการใดในการพัฒนาเทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข

3. ท่านคิดว่ามีข้อจำกัดใดที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข

4. ท่านคิดว่าความสำเร็จใดที่ส่งผลต่อทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข

**ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งความสุข
ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา**

ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อทางการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเป็น
องค์กรแห่งความสุขอีกบ้าง (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....





**แบบประเมินความรู้หลังอบรมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ
การพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข**

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการพัฒนาระบบนิเวศการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข ด้านแนวคิดจิตศึกษา ด้านการคิดเชิงบวก ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning) และด้านแนวคิดองค์กรแห่งความสุข โดยระดับการประเมิน ดังนี้

- 5 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีพฤติกรรม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ได้สละเวลาอันมีค่า
ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยในครั้งนี้
นางสาวณัฐชยา นาควิสุทธิ์
หลักสูตรการศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรม / ปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านแนวคิดจิตศึกษา					
1. ท่านรู้จักและเข้าใจความหมายและความสำคัญของจิตศึกษาในบริบทองค์กร					
2. ท่านสามารถอธิบายหลักการและแนวคิดพื้นฐานของจิตศึกษาได้					
3. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาจิตใจและอารมณ์ตามแนวทางจิตศึกษา					
4. ท่านมีทักษะในการนำกิจกรรมจิตศึกษาไปใช้ในองค์กร					
5. ท่านเข้าใจและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาสติและความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness)					
6. ท่านเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างจิตศึกษากับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)					
7. ท่านสามารถอธิบายความเชื่อมโยงระหว่างจิตศึกษากับสุขภาวะทางจิตใจ					
8. ท่านรู้จักเทคนิคการฝึกสมาธิและการผ่อนคลายในแนวทางจิตศึกษา					
9. ท่านสามารถวิเคราะห์ลักษณะสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาจิตใจในองค์กร					
10. ท่านสามารถนำแนวคิดจิตศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการทำงานประจำวันได้จริง					
ด้านการคิดเชิงบวก					
11. ท่านรู้จักและเข้าใจหลักการและทฤษฎีของการคิดเชิงบวก					
12. ท่านสามารถอธิบายความแตกต่างระหว่างการคิดเชิงบวกและการคิดเชิงลบได้					
13. ท่านตระหนักถึงผลกระทบของการคิดเชิงบวกต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ					

รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรม / ปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14. ท่านรู้จักเทคนิคการฝึกคิดเชิงบวกในชีวิตประจำวัน					
15. ท่านเข้าใจและสามารถอธิบายการปรับกรอบความคิด (Reframing) เพื่อมองสถานการณ์เชิงบวก					
16. ท่านเล็งเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและกำลังใจผ่านการคิดเชิงบวก					
17. ท่านมีทักษะในการจัดการกับความคิดด้านลบและอุปสรรคต่าง ๆ					
18. ท่านสามารถนำหลักการสื่อสารเชิงบวกไปใช้ในที่ทำงานได้จริง					
19. ท่านเข้าใจแนวทางการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีการคิดเชิงบวก					
20. ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการคิดเชิงบวกในการแก้ปัญหาและการทำงานร่วมกัน					
ด้านการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน (Brain-Based Learning)					
21. ท่านรู้จักและเข้าใจหลักการพื้นฐานของการจัดการเรียนรู้โดยใช้สมองเป็นฐาน					
22. ท่านสามารถอธิบายโครงสร้างและการทำงานของสมองที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ได้					
23. ท่านตระหนักถึงปัจจัยที่ส่งเสริมหรือยับยั้งการเรียนรู้ของสมอง					
24. ท่านเข้าใจแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของสมอง					
25. ท่านเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์และการเรียนรู้ในแนวทาง BBL					
26. ท่านรู้จักเทคนิคการกระตุ้นสมองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้					

รายการประเมิน	ระดับพฤติกรรม / ปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
27. ท่านสังเกตเห็นความสำคัญของการเคลื่อนไหวร่างกายต่อการทำงานของสมอง					
28. ท่านมีทักษะในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลัก Brain-Based Learning					
29. ท่านสามารถวิเคราะห์แนวทางการนำหลัก BBL มาปรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรองค์กร					
30. ท่านสามารถประยุกต์ใช้หลัก Brain-Based Learning ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้จริง					
ด้านแนวคิดองค์กรแห่งความสุข					
31. ท่านรู้จักและเข้าใจความหมายและองค์ประกอบของ "องค์กรแห่งความสุข"					
32. ท่านสามารถอธิบายหลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขได้					
33. ท่านตระหนักถึงความสำคัญของตัวชี้วัดและเครื่องมือการประเมินความสุขในองค์กร					
34. ท่านเข้าใจและสังเกตเห็นบทบาทของผู้นำในการสร้างองค์กรแห่งความสุข					
35. ท่านมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในองค์กร					
36. ท่านเข้าใจแนวทางการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)					
37. ท่านสามารถอธิบายกลยุทธ์และแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขได้					
28. ท่านสามารถวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างองค์กรแห่งความสุขกับประสิทธิภาพการทำงาน					