

กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

Strategies for driving and developing schools of happiness Wat In School Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 2

มัญรุธา อารมย์ชื่น^{1*} กาญจนา บุญส่ง² ไพรัช มณีโชติ³

Manthusa Aromchuen¹ Kanchana Boonsong² Pairat Maneechot³

(วันที่รับบทความ: 23 กันยายน 2568 วันที่แก้ไขบทความ: 18 ตุลาคม 2568 วันที่ตอบรับ: 27 พฤศจิกายน 2568)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนโรงเรียนวัดอินทร์ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข 2. เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนวัดอินทร์ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข และ 3. เพื่อศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนวัดอินทร์ ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด 148 คน ได้แก่ ผู้บริหาร 1 คน ครู 15 คน นักเรียน 129 คน นักการภารโรง 1 คน และแม่บ้าน 2 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือวิจัย คือ คู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งผ่านการตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วม 2) เครือข่าย 3) การเสริมพลังอำนาจ และ 4) การบูรณาการ ส่วนกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขคือการสร้างกิจกรรม Happy Workplace ร่วมกับกิจกรรม 5ส สำหรับผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนา พบว่าการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขของโรงเรียนวัดอินทร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสถานที่ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.76) รองลงมาคือด้านบุคคล ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.82) และด้านกระบวนการ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

คำสำคัญ: กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนา ; โรงเรียนแห่งความสุข ; โรงเรียนวัดอินทร์

ABSTRACT

This research aimed to investigate strategies for driving Wat In School towards becoming a happy school, strategies for developing Wat In School into a happy school, and the results of using the strategies for driving and developing Wat In School to be a happy school. The target group consisted of 148 individuals, selected by purposive sampling, which included one administrator, 15 teachers, 129 students, one janitor, and two housekeepers. The research instrument was the Strategy

¹⁻³ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

¹⁻³ Master in Educational Administration Program, Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University

* Corresponding author e-mail: shammanthusa@gmail.com

Manual for Driving and Developing a Happy School, which had an Index of Item-Objective Congruence (IOC) ranging from 0.67 to 1.00. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation (S.D.). The research findings revealed that the strategies for driving a happy school consisted of four components: 1) Participation, 2) Network, 3) Empowerment, and 4) Integration. The strategy for developing a happy school was the creation of a Happy Workplace activity combined with the 5S activity. Regarding the results of using the driving and development strategies, the overall status of Wat In School as a happy school was found to be at a high level ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = 0.78). When considered by individual aspects, the Place aspect had the highest mean score ($\bar{X}$ = 4.48, S.D. = 0.76), followed by the People aspect ($\bar{X}$ = 4.40, S.D. = 0.82), and the Process aspect ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.76), respectively.

Keywords: Strategies for Driving and Development; Happy School; Wat In School

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยได้ก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสาร การทำงาน การศึกษา การค้าขาย การเกษตร การคมนาคม การรักษาพยาบาล และความบันเทิง ความเจริญทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกและทันเวลาโดยไม่จำเป็นต้องพบปะกันโดยตรง อย่างไรก็ตาม การพึ่งพาเทคโนโลยีมากเกินไปอาจทำให้การสื่อสารแบบเผชิญหน้าลดน้อยลง ส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในชีวิตประจำวัน แม้เทคโนโลยีจะนำมาซึ่งความสะดวกสบาย แต่การใช้เทคโนโลยีโดยปราศจากสติอาจกลายเป็นปัจจัยที่ทำให้ความสุขลดลงได้ ดังนั้น การสร้างสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับการดำรงชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ทั้งนี้แนวคิดของพระราชดำรัสที่ว่า “ความสุขความเจริญอันแท้จริงนั้น หมายถึงความสุขความเจริญที่บุคคลแสวงหามาได้ด้วยความเป็นธรรม ทั้งในเจตนาและการกระทำ” สำนักงานราชกิจจานุเบกษา (2567) สะท้อนให้เห็นว่าความสุขที่แท้จริงมิได้เกิดจากวัตถุหรือความสะดวกสบายเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากการดำเนินชีวิตบนพื้นฐานของความถูกต้องและเป็นธรรม ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และถือเป็นเป้าหมายสำคัญของการดำเนินชีวิต ความสุขที่แท้จริงไม่ได้อยู่ที่การมีทรัพย์สินหรือสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงอย่างเดียว แต่อยู่ที่การใช้ชีวิตอย่างถูกต้อง มีความเป็นธรรม และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

ทั้งนี้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561- พ.ศ. 2580) ได้ระบุวิสัยทัศน์ประเทศ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ราชกิจจานุเบกษา (2561) โดยมีเป้าหมาย การพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคแก่สังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ

ประกอบด้วย 1) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย 2) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ 4) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม 5) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของ ทรัพยากรธรรมชาติ 6) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ “โรงเรียนสามารถนำแนวทางการเข้าถึงบริการของภาครัฐมาพัฒนาสู่การเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ที่มุ่งสร้างคนดี คนเก่ง และคนมีคุณภาพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเสริมสร้างความสุขให้กับประชาชน ผ่านระบบการศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนาทุกมิติอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับ ลำไพร เมืองคง (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนทัศน์การสร้างโรงเรียนแห่งความสุข ได้กล่าวไว้ว่า การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนและยกระดับประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างบุคคลที่มีคุณลักษณะตรงตามความต้องการของสังคม และตรงกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 ระบุให้ “การจัดการศึกษานั้นจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2542)

จากนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับ พุทธศักราช 2542 ดังกล่าว ทำให้เห็นว่าโรงเรียนเป็นสถานที่ที่เหมาะสมแก่การพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา และนักเรียนให้เกิดความสุข เพราะโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับนักเรียน โรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องมีบรรยากาศอบอุ่น ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมให้เด็กมีความสุข มีสุขภาวะที่ดีทั้งทางกาย ใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา สามารถเรียนรู้และเติบโตอย่างเต็มศักยภาพ จึงต้องทำให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่ก่อให้เกิดแห่งความสุข จากการสังเคราะห์งานวิจัย พบว่าองค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุขประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ นักเรียนเป็นสุข โรงเรียนเป็นสุข สภาพแวดล้อมเป็นสุข ครอบครัวเป็นสุข และชุมชนเป็นสุข และจากกรอบแนวคิด โรงเรียนแห่งความสุข ของ UNESCO ซึ่งเน้นองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ 3 ด้าน 1) ด้านบุคคล 2) ด้านกระบวนการ และ 3) ด้านสถานที่ สอดคล้องกับแนวคิด HAPPY WORKPLACE ซึ่ง ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2) Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน 3) Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีเอื้อเพื่อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัยมีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี 4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต 5) Happy Brain (หาความรู้) มีการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน 6) Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต 7) Happy Money (ปลอดภัย) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้ ปลุกฝังนิสัยอดออมประหยัดรู้จักวิธีใช้เงินไม่ใช้สุรุ่ยสุร่าย 8) Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง สอดคล้องกับแนวคิดกิจกรรม 5ส (นรภัทร เพชรเมธีและเพชรินทร์ ชัยศรี, 2563) กล่าวว่า 5ส เป็นแนวคิดการจัดระเบียบความเรียบร้อยในสถานที่ทำงานเพื่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี รู้จักและใช้กันอย่างแพร่หลาย ประกอบด้วย สะสาง สะดวก สะอาด สร้างมาตรฐาน และสร้างวินัย

โรงเรียนวัดอินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ประสบกับปัญหาการขาดความสุขในโรงเรียน เนื่องจาก 1) นักเรียนในโรงเรียนวัดอินทร์เป็นเด็กที่อพยพเข้ามาอาศัยในประเทศไทย โดยได้รับการสนับสนุนด้านการศึกษาจากองค์การสหประชาชาติ (UN) นักเรียนเหล่านี้ยังไม่เข้าใจระเบียบแบบแผนของวัฒนธรรมไทย 2) การขาดการดูแลเอาใจใส่จากผู้ปกครอง 3) การจัดการเรียนร่วมของนักเรียนที่มีความต้องการพิเศษ ซึ่งครูผู้สอนยังขาดความเชี่ยวชาญในการจัดการเรียนการสอนสำหรับนักเรียนกลุ่มนี้ 4) ปัญหาด้านระเบียบวินัยและความรับผิดชอบ 5) ภาระงานของครูและความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ในฐานะที่โรงเรียนวัดอินทร์เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ครูต้องรับภาระงานที่ค่อนข้างมาก (ลลิตภัทร์ จงจิตรเมตต์, 2567: สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2568)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 จึงได้ทำวิจัยเรื่องกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาให้โรงเรียนวัดอินทร์ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข ทั้ง 3 ด้าน ตามกรอบแนวคิดขององค์กร UNESCO ได้แก่ 1) ด้านบุคคล 2) ด้านกระบวนการ 3) ด้านสถานที่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข
2. เพื่อศึกษากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข
3. เพื่อศึกษาผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องการขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน (Planning) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

1) ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์

2) สร้างและหาคุณภาพของคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอนย่อยดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข และการจัดทำคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์

2.2 สร้างคู่มือการใช้กลยุทธ์ขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

2.3 นำคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและนำไปปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน หาความสอดคล้องของคู่มือการใช้กลยุทธ์ ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินความสอดคล้องของคู่มือการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีและแนวคิดการสร้างแบบประเมิน และได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 2 การปฏิบัติการ (Action) ปฏิบัติตามคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ดังนี้

1. กลยุทธ์การขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ดังนี้

1.1 กลยุทธ์การมีส่วนร่วม คือการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีบทบาทในการพิจารณาปัญหา และร่วมการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบในการบริหารงาน คือ สำรวจปัญหาเกี่ยวกับความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวันภายในโรงเรียนของผู้บริหาร ครู นักเรียน และบุคลากรภายในโรงเรียน เชิญผู้บริหารและคณะครูร่วมประชุมเพื่อระดมกำลังความคิด แสดงความคิดเห็นและเล็งเห็นถึงความสำคัญในพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ ในวันที่ 16 พฤษภาคม 2568 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1.1.1) ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน บุคลากรภายในโรงเรียน ระดมความคิดเกี่ยวกับปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทุกคนในสถานศึกษาและร่วมกันตัดสินใจว่าสมควรที่จะพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข และแต่งตั้งคำสั่งดำเนินการโรงเรียนแห่งความสุข

1.1.2) ร่วมกันทำความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้คู่มือเพื่อนำไปพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

1.1.3) ร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขโดยใช้คู่มือการใช้กลยุทธ์

1. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบงานในแต่ละส่วน

2. ติดตาม ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะการใช้คู่มือการใช้กลยุทธ์

3. สรุปผลการใช้คู่มือการใช้กลยุทธ์

1.1.4) รายงานผลการใช้คู่มือการใช้กลยุทธ์ และผลที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขร่วมกัน

2. กลยุทธ์เครือข่าย

กลยุทธ์เครือข่าย มีขั้นตอนการดำเนินการ คือ การสร้างเครือข่ายวิจัยเริ่มจากติดต่อกับผู้บริหาร คณะครู นักเรียน และบุคลากรภายในโรงเรียนวัดอินทร์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียน เช่น เครือข่าย

ผู้ปกครอง ชุมชน วัด และหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งมีคณะกรรมการที่ร่วมดำเนินการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข มีการสร้างเครือข่ายกับบุคลากรทั้งโรงเรียนนำทีมโดยผู้บริหาร ทั้งนี้มีการ ประชุมผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจำนวน 3 ครั้ง เพื่อการวางแผนการดำเนินงานและติดตาม คือ ครั้งที่ 1 วันที่ 16 พฤษภาคม 2568 , ครั้งที่ 2 วันที่ 13 มิถุนายน 2568 , ครั้งที่ 3 วันที่ 27 มิถุนายน 2568

3. กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ

กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ คือการเพิ่มศักยภาพหรือความสามารถของบุคลากรภายในโรงเรียน วัดอินทร์ ด้วยการพูดคุยแลกเปลี่ยนข้อสงสัย และเปิดโอกาสให้ผู้ดูแลกิจกรรมตามคำสั่งโรงเรียนวัดอินทร์ ที่ 47/2568 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินการโรงเรียนแห่งความสุข ปีการศึกษา 2568 ได้ให้สร้างความรู้ความเข้าใจ แก่บุคลากรทุกคนในการดำเนินกิจกรรมโรงเรียนแห่งความสุข ให้กับบุคลากรภายในโรงเรียนวัดอินทร์ โดยจัดให้มีการประชุมในวันที่ 19 พฤษภาคม 2568 ให้ทราบถึงสาเหตุและความจำเป็น เพื่อให้เกิดการพัฒนาได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน

4. กลยุทธ์การบูรณาการ

กลยุทธ์การบูรณาการ คือการใช้ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของบุคลากรภายในโรงเรียน ผสมผสานการดำเนินงานให้เป็นทิศทางเดียวกัน เพื่อพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมโรงเรียนแห่งความสุขเข้ากับรายวิชาหลัก ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาภาษาต่างประเทศ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาการงานอาชีพ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา วิชาสังคมศึกษา

2. กลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

กลยุทธ์การพัฒนา คือการเห็นถึงความสำคัญของการสร้างความสุขในสถานที่ทำงาน และได้้นำแนวคิด HAPPY WORKPLACE รวมถึงหลักการของกิจกรรม 5ส มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ โดยแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ด้านบุคคล ด้านกระบวนการ และด้านสถานที่ ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในมิติต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยดำเนินกิจกรรมดังนี้

2.1 ประชุมและจัดทำแผนการดำเนินกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส

2.2 กำหนดนโยบายการดำเนินกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส

2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส

2.4 ประกาศประชาสัมพันธ์นโยบายกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับ 5ส และคณะกรรมการดำเนินกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส ให้บุคลากรทุกคนรับทราบ

2.5 สร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากร เรื่องพื้นฐานการดำเนินกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส

2.6 จัดแบ่งพื้นที่รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส ภายในโรงเรียน

2.7 จัดทำมาตรฐาน กิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส

2.8 ทำความสะอาดใหญ่ของโรงเรียน "Big Cleaning Day"

2.9 ดำเนินการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส ดังนี้

ด้วยการตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในมิติต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยคัดเลือกปัจจัยที่ส่งผลด้านความสุขภายในโรงเรียนตามแนวคิด HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส สามารถออกแบบกิจกรรมได้ ดังนี้

2.9.1 กิจกรรมสุขภาพดีที่โรงเรียนวัดอินทร์ เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke)

2.9.2 กิจกรรมเติมใจด้วยบุญ เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะดวก (Seiton) 2) สะสาง (Seiri)

2.9.3 กิจกรรมปลูกรัก in love เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะอาด (Seisou) 2) สุขลักษณะ (Seiton) และ 3) สร้างนิสัย (Shitsuke)

2.9.4 กิจกรรมเติมความรู้ สร้างความสุข เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Brain (หาความรู้) ร่วมกับ กิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke)

2.9.5 กิจกรรมธรรมะสร้างสุข เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) และด้าน Happy Society (สังคมดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะอาด (Seisou) และ 2) สร้างนิสัย (Shitsuke)

2.9.6 กิจกรรมนันทนาการ เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Money (เงินดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke)

2.9.7 กิจกรรมครอบครัวสุขสันต์ เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) ร่วมกับ กิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke)

2.9.8 กิจกรรม Big Cleaning Day เป็นกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยบูรณาการแนวคิด Happy Workplace ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) และ ด้าน Happy Society (สังคมดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะอาด (Seisou) 2) สร้างนิสัย (Shitsuke) 3) สะสาง (Seiri) 3) สะดวก (Seiton) และ 4) สุขลักษณะ (Seiton)

2.10 ตรวจสอบติดตามพื้นที่รับผิดชอบ ขณะดำเนินกิจกรรม

2.11 รายงานและสรุปผลการใช้กิจกรรม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบประเมินกิจกรรมการสร้างความสุขในโรงเรียน HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5 ส มาตราส่วน 5 ระดับ Rating Scale ซึ่งออกแบบแบบประเมินโดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) บุคคล 2) กระบวนการ และ 3) สถานที่ และได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสังเกตการณ์ (Observing) สังเกตการณ์นำคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ไปใช้ในการวิจัย

สังเกตการณ์นำคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและกลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขไปใช้กับบุคลากรภายในโรงเรียนวัดอินทร์ และบันทึกการปฏิบัติกิจกรรมตามคู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ของบุคลากรภายในโรงเรียนวัดอินทร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติกิจกรรมและการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยสังเกต ก่อนทำกิจกรรม ระหว่างทำกิจกรรม และหลังทำกิจกรรม สังเกตโดยคำนึงถึง 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคคล 2) ด้านกระบวนการ และ 3) ด้านสถานที่ และได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

ขั้นตอนที่ 4 การสะท้อนผลการปฏิบัติ (Reflecting) สนทนากลุ่มกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมโดยใช้คู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

นำผลการใช้คู่มือกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข มาสนทนากลุ่มโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มที่ 1 บุคลากรภายในโรงเรียน จำนวน 15 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน 2) คณะครู จำนวน 12 คน และ 3) บุคลากรอื่นภายในโรงเรียน จำนวน 3 คน

2) กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย ตัวตัวแทนนักเรียน จำนวน 10 คน ได้แก่ 1) ตัวแทนนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 2 คน 2) ตัวแทนนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 3 คน 3) ตัวแทนนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 จำนวน 2 คน และ 4) ตัวแทนนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประเด็นการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion - FGD) จำนวน 2 ชุด และได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัย เรื่องกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขโรงเรียนวัดอินทร์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลจำนวนกลุ่มกลุ่มเป้าหมายโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

2.1 การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) คู่มือการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อน
และการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
หนองบัวรี เขต 2

3. การแปลผลระดับความคิดเห็น มาตรฐาน 5 ระดับ

4. ใช้สถิติภาคบรรยาย การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การสังเคราะห์ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ใช้การวิจัยแบบเชิงปฏิบัติการ (Action Research)
ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ได้แก่

1.1 ผลการศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ได้ 4 กลยุทธ์ ดังนี้

1.1.1) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม

1.1.2) กลยุทธ์เครือข่าย

1.1.3) กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ

1.1.4) กลยุทธ์การบูรณาการ

1. 2 ผลการศึกษากลยุทธ์การพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ได้แก่ กิจกรรมการสร้างความสุข
ในองค์กร HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส

1.2.1) กิจกรรมการสร้างความสุขในองค์กร HAPPY WORKPLACE ได้แก่

1) Happy Body (สุขภาพดี) ส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจที่แข็งแรง

2) Happy Heart (น้ำใจงาม) ส่งเสริมการมีน้ำใจและการช่วยเหลือกันในองค์กร

3) Happy Relax (ผ่อนคลาย) ส่งเสริมการผ่อนคลายและลดความเครียดจากการ

ทำงาน

4) Happy Brain (หาความรู้) สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

5) Happy Soul (ทางสงบ) ส่งเสริมการมีศีลธรรมและจิตใจที่สงบสุข

6) Happy Society (สังคมดี) ความสัมพันธ์ที่ดีสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชนและ

สังคมรอบข้าง

7) Happy Money (เงินดี) ส่งเสริมการบริหารการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ

8) Happy Family (ครอบครัวดี) สนับสนุนความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว

1.2.2) กิจกรรม 5ส ได้แก่

- 1) สะสาง (Seiri) สามารถแยกของที่จำเป็นและไม่จำเป็น
- 2) สะดวก (Seiton) สามารถจัดระเบียบของให้หยิบใช้สะดวก
- 3) สะอาด (Seisou) ทำความสะอาดสถานที่
- 4) สุขลักษณะ (Seiton) รักษาความเป็นระเบียบ
- 5) สร้างนิสัย (Shitsuke) สร้างวินัยปฏิบัติต่อเนื่อง

2. ผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข

2.1 ผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ได้ 4 กลยุทธ์ ได้แก่

2.1.1) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม คือบุคลากรภายในโรงเรียนทุกคน มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข โดยร่วมกันระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน และร่วมตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

2.1.2) กลยุทธ์เครือข่าย คือมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีเครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายชุมชน เครือข่ายวัด และหน่วยงานอื่น ๆ ร่วมดำเนินกิจกรรมพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ได้แก่ 1) กิจกรรมเติมใจด้วยบุญ 2) กิจกรรม Big Cleaning Day และ 3) กิจกรรมนกวางแผน

2.1.3) กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ คือการจัดประชุมให้ผู้รับผิดชอบกิจกรรม สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่ผสานแนวคิดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส ตามคำสั่งโรงเรียนวัดอินทร์ ที่ 47/2568 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการโรงเรียนแห่งความสุข

2.1.4) กลยุทธ์การบูรณาการ คือการบูรณาการกิจกรรมส่งเสริมโรงเรียนแห่งความสุขเข้ากับรายวิชาหลัก ได้แก่ วิชาภาษาไทย วิชาภาษาต่างประเทศ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาการงานอาชีพ วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา วิชาสังคมศึกษา

2.2 ผลการใช้กลยุทธ์การพัฒนาเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ภายใต้แนวคิดกิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร HAPPY WORKPLACE ร่วมกับกิจกรรม 5ส จำนวน 8 กิจกรรมดังนี้

2.2.1 กิจกรรมสุขภาพดีที่โรงเรียนวัดอินทร์ บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Body (สุขภาพดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke) จัดกิจกรรมออกกำลังกายสัปดาห์ละ 1 ครั้ง และเผยแพร่ความรู้ด้านสุขภาพหน้าเสาธง ส่งผลให้ผู้บริหาร ครู บุคลากร และนักเรียนมีความพึงพอใจเฉลี่ย 4.86 ระดับมากที่สุด

2.2.2 กิจกรรมเติมใจด้วยบุญ บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Heart (น้ำใจงาม) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะดวก (Seiton) 2) สะสาง (Seiri) และ 3) สร้างนิสัย

(Shitsuke) จัดกิจกรรมรับบริจาคสิ่งของเพื่อมอบให้นักเรียนขาดแคลน ส่งเสริมจิตสาธารณะและคุณธรรม ผลการประเมินความพึงพอใจเฉลี่ย 4.83 ระดับมากที่สุด

2.2.3 กิจกรรมปลูกรัก in love บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Relax (ผ่อนคลาย) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะอาด (Seisou) 2) สุขลักษณะ (Seiton) และ 3) สร้างนิสัย (Shitsuke) ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ เพิ่มพื้นที่สีเขียว และความร่มรื่นในโรงเรียน สร้างความภาคภูมิใจแก่ผู้ร่วมกิจกรรม ความพึงพอใจเฉลี่ย 4.84 ระดับมากที่สุด

2.2.4 กิจกรรมเติมความรู้ สร้างความสุข บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Brain (หาความรู้) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke) จัดกิจกรรมนำเสนอคำศัพท์ภาษาไทยวันละคำ ภาษาอังกฤษวันละคำ และภาษาเวียดนามวันละคำ พัฒนาทักษะภาษาและการเรียนรู้ร่วมกัน ผลการประเมินความพึงพอใจเฉลี่ย 4.86 ระดับมากที่สุด

2.2.5 กิจกรรมธรรมะสร้างสุข บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) และด้าน Happy Society (สังคมดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะอาด (Seisou) และ 2) สร้างนิสัย (Shitsuke) จัดกิจกรรมทำบุญตักบาตร ฟังธรรม และบำเพ็ญประโยชน์ในวัดและชุมชน ความพึงพอใจเฉลี่ย 4.83 ระดับมากที่สุด

2.2.6 กิจกรรมนักวางแผน บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Money (เงินดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke) ฝึกการวางแผนใช้เงินอย่างมีระบบ เชื่อมโยงกับรายวิชาคณิตศาสตร์ การงานอาชีพ และสังคมศึกษา ความพึงพอใจเฉลี่ย 4.83 ระดับมากที่สุด

2.2.7 กิจกรรมครอบครัวสุขสันต์ บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Family (ครอบครัวดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ สร้างนิสัย (Shitsuke) จัดกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ในครอบครัว ผ่านการทอด พุดคุย และเขียนเรียงความความรู้สึก ความพึงพอใจเฉลี่ย 4.82 ระดับมากที่สุด

2.2.8 กิจกรรม Big Cleaning Day บูรณาการกิจกรรม HAPPY WORKPLACE ด้าน Happy Soul (ทางสงบ) และด้าน Happy Society (สังคมดี) ร่วมกับกิจกรรม 5ส ได้แก่ 1) สะอาด (Seisou) 2) สร้างนิสัย (Shitsuke) 3) สะสาง (Seiri) 4) สะดวก (Seiton) และ 5) สุขลักษณะ (Seiton) จัดทำความสะอาดพื้นที่โรงเรียนสัปดาห์ละ 2 ครั้ง เพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมน่าอยู่ ผลความพึงพอใจเฉลี่ย 4.84 ระดับมากที่สุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนา โรงเรียนแห่งความสุขโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษากลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 จากการดำเนินงานตามกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 พบว่า กลยุทธ์การขับเคลื่อนทั้ง 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม 2) กลยุทธ์เครือข่าย 3) กลยุทธ์เสริมพลังอำนาจ และ 4) กลยุทธ์การบูรณาการ มีความสำคัญและส่งผลต่อการพัฒนา

โรงเรียนแห่งความสุขอย่างชัดเจน โดยกลยุทธ์การมีส่วนร่วม ช่วยสร้างความตระหนักและความรู้สึกเป็นเจ้าของในหมู่ผู้บริหาร ครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา และผู้ปกครอง โดยทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการระดมความคิดเห็น วางแผน ตัดสินใจ และร่วมกันดำเนินกิจกรรม ซึ่งส่งผลให้เกิดความเข้าใจและความร่วมมือที่ดี กลยุทธ์เครือข่าย ช่วยขยายโอกาสและทรัพยากรในการพัฒนาโรงเรียน ผ่านความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น เครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชน วัด หน่วยงานท้องถิ่น และองค์กรต่าง ๆ ที่สนับสนุนทั้งด้านกำลังคน ทุนทรัพย์ และองค์ความรู้ ทำให้กิจกรรมต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ กลยุทธ์เสริมพลังอำนาจ เป็นแนวทางที่ช่วยให้ครูและบุคลากรมีความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง เห็นถึงความสำคัญของบทบาทหน้าที่ มีแรงจูงใจในการดำเนินกิจกรรม และเกิดความภาคภูมิใจในความสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน และกลยุทธ์การบูรณาการ ช่วยให้กิจกรรมต่าง ๆ ถูกนำไปเชื่อมโยงกับการจัดการเรียนการสอน เช่น การบูรณาการกิจกรรมเติมความสุข สร้างความสุข เข้ากับรายวิชาภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ และการบูรณาการกิจกรรมนี้วางแผนเข้ากับวิชาการงานอาชีพ คณิตศาสตร์ และสังคมศึกษา สอดคล้องกับ วริศรา นวมนิม (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การขับเคลื่อนครู เพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในกลุ่มโรงเรียนศิลาลอย ผลการวิจัยพบว่า 1. กลยุทธ์การขับเคลื่อนครูเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในกลุ่ม โรงเรียนศิลาลอย กลยุทธ์ที่ใช้มีจำนวน 4 กลยุทธ์ ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์เครือข่าย 2) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม 3) กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ และ 4) กลยุทธ์การบูรณาการ สอดคล้องกับ ประทุมมา เทียงธรรม (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเทพสุวรรณชาญวิทยา กลยุทธ์ที่ใช้มีจำนวน 3 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม 2) กลยุทธ์การทำงานเป็นทีม และ 3) กลยุทธ์การเสริมพลังอำนาจ มาใช้เป็นกลยุทธ์การขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน และสอดคล้องกับ ธนพัฒน์ สุขอนันต์ (2563) 1) ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน กลยุทธ์ที่ใช้มีจำนวน 4 กลยุทธ์ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ การวางแผน 2) กลยุทธ์เครือข่าย 3) กลยุทธ์การมีส่วนร่วม 4) กลยุทธ์การบูรณาการ

กลยุทธ์การพัฒนา ได้ทำกิจกรรมสำคัญ 2 กิจกรรม คือ กิจกรรมสร้างความสุขในองค์กร (HAPPY WORKPLACE) ร่วมกับกิจกรรม 5ส โดยพบว่า การดำเนินกิจกรรมทั้งสองช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อความสุข ความสะอาด ความเป็นระเบียบ และความภาคภูมิใจในสภาพแวดล้อมของโรงเรียน กิจกรรม HAPPY WORKPLACE ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ขณะที่กิจกรรม 5ส ช่วยปรับปรุงพื้นที่ใช้สอย จัดระเบียบสิ่งแวดลอม และสร้างวินัยในตนเอง ทำให้เกิดบรรยากาศเรียนรู้ที่มีความสุขและปลอดภัย โดยภาพรวม ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า การใช้กลยุทธ์ทั้ง 4 และกิจกรรมพัฒนา 2 กิจกรรม ส่งผลให้โรงเรียนวัดอินทร์สามารถพัฒนาเป็นโรงเรียนแห่งความสุขได้อย่างเป็นระบบและยั่งยืน ทั้งในมิติของสิ่งแวดลอม องค์กร และผู้เรียน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และผลลัพธ์โรงเรียนแห่งความสุขด้าน บุคคล กระบวนการ และสถานที่ ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย ศิริภักดิ์และวีรยุทธ เต็มสวัสดิ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของการใช้ห้องเรียนหลังจากทำกิจกรรม 5ส ผลจากการตอบแบบสอบถามของผู้ใช้บริการ ผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจด้าน ส. สะอาด อยู่ในระดับพอใจสูง (4.14) มีความพึงพอใจด้าน ส.สะดวก อยู่ในระดับพอใจสูงมาก (4.52) มีความพึงพอใจด้าน ส.สะอาด อยู่ใน

ระดับพอใจสูงมาก (4.90) มีความพึงพอใจด้าน ส.สุขลักษณะ อยู่ในระดับพอใจสูงมาก (4.50) มีความพึงพอใจด้าน ส. สร้างนิสัย อยู่ในระดับพอใจสูง (4.32) สอดคล้องกับ ศากุน ทับทอง (2558) ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทมิซูโนพลาสติกจำกัด ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.26, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49) เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมได้รับความสำคัญสูงสุดในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.84) รองลงมา คือด้านสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านน้ำใจงาม (ค่าเฉลี่ย 3.54) และด้านครอบครัวดี (ค่าเฉลี่ย 3.53) ตามลำดับ สำหรับระดับความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน (ค่าเฉลี่ย 3.26, ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.58) โดยพนักงานให้ความสำคัญกับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.90) ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.35) ด้านการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.29) และด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.26) โดยองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านผ่อนคลาย ($r_{xy} = 0.71$) รองลงมาคือด้านน้ำใจงาม ($r_{xy} = 0.67$) และด้านสังคม ($r_{xy} = 0.65$) ตามลำดับ

2. ผลการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข ภายใต้การดำเนินกิจกรรมทั้ง 8 กิจกรรม ด้านบุคคล ค่าเฉลี่ย 4.40 ความสุขอยู่ที่ระดับ มาก ด้านกระบวนการ ค่าเฉลี่ย 4.37 ความสุขอยู่ที่ ระดับ มาก และด้านสถานที่ ค่าเฉลี่ย 4.48 ความสุขอยู่ที่ระดับ มาก สอดคล้องกับ สุภาพร ศรีนาค (2566) ทำการวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลท่าแซะ ผลการวิจัยพบว่า ผลการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลท่าแซะ พบว่า ก่อนการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 1.64$, S.D = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 1.79$, S.D = 0.59) การจัดการกับอารมณ์ และความเครียด ($\bar{X} = 1.73$, S.D = 0.46) การสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ($\bar{X} = 1.73$, S.D = 0.46) อยู่ในระดับดีส่วนการวิเคราะห์ ตัดสินใจ และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 1.30$, S.D = 0.45) ในระดับปรับปรุง หลังการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียน ทักษะชีวิตของนักเรียนโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับดีเยี่ยม ($\bar{X} = 3.73$, S.D = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับดีเยี่ยมทุกด้าน โดย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ด้านการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น ($\bar{X} = 3.77$, S.D = 0.41) การจัดการกับอารมณ์และความเครียด ($\bar{X} = 3.73$, S.D = 0.45) การวิเคราะห์ ตัดสินใจ และ การแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.71$, S.D = 0.46) และการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ($\bar{X} = 3.70$, S.D = 0.46) เมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังดำเนินการพบว่าทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียน อนุบาลท่าแซะ เพิ่มขึ้นร้อยละ 49.61 และสอดคล้องกับ ศรีัญญา จินประชา (2560) ทำการวิจัยเรื่อง ทศนคติแรงจูงใจการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 5ส ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน จาก 16 คน มีการยอมรับนับถือเป็น แรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5ส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.75 ผู้ให้สัมภาษณ์ 14 คน จาก 16 คน มีความสำเร็จของงานเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5ส รองลงมา คิดเป็นร้อยละ

ละ 87.50 ผู้ให้สัมภาษณ์ 12 คน จาก 16 คน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5ส คิดเป็นร้อยละ 75 ผู้ให้สัมภาษณ์ 8 คน จาก 16 คน มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5ส คิดเป็น ร้อยละ 50 และผู้ให้สัมภาษณ์ 3 คน จาก 16 คน มีความรับผิดชอบเป็นแรงจูงใจในการทำกิจกรรม 5ส น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 18.75 3. ผลด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรขององค์การบริหารสวนจังหวัดชลบุรี สรุปผลได้คือผู้ให้สัมภาษณ์ 15 คน จาก 16 คน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติกิจกรรมและมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการทำกิจกรรม 5ส คิดเป็นร้อยละ 93.75 ผู้ให้สัมภาษณ์ 13 คน จาก 16 คน มีส่วนรวมในการตัดสินใจทำกิจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 81.25 ผู้ให้สัมภาษณ์ 11 คน จาก 16 คน ส่วนรวมในการประเมินผลกิจกรรม 5 ส. คิดเป็นร้อยละ 75 จากการสัมภาษณ์บุคลากรจำนวน 16 คน พบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงให้กิจกรรม 5 ส. ประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับจันทร์ทร ปานคำ (2557) ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแห่งความสุขของสถานศึกษาโดยจำแนกในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การมีคุณธรรมศีล โอบอประ (Happy Soul) ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.53) การหาความรู้ (Happy brain) ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.58) การผ่อนคลาย (Happy relax) ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.63) สังคมดี (Happy society) ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.64) และอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ น้ำใจงาม (Happy heart) ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.66) สุขภาพดี (Happy body) ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.66) ใช้เงินเป็น (Happy money) ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.70) และครอบครัวดี (Happy family) ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.77)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องกลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โรงเรียนวัดอินทร์ ได้ข้อเสนอแนะเป็น 2 ส่วน คือ ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ครอบคลุม 2 ด้าน

1.1 ประโยชน์เชิงนโยบาย

1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำกลยุทธ์การขับเคลื่อนและพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขไปเป็นนโยบายในการ พัฒนาสถานศึกษาในด้าน บุคคล กระบวน สถานที่ ให้เกิดโรงเรียนแห่งความ

1.2 ประโยชน์เชิงปฏิบัติ

1.2.1 ผู้บริหารระดับเขตพื้นที่การศึกษา นำผลการวิจัยไปใช้ในการขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขในเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.2.2 ผู้บริหารระดับสถานศึกษา นำผลการวิจัยไปใช้ในการขับเคลื่อนและการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ให้มีประสิทธิภาพ

1.2.3 คณะครู นำผลการวิจัยไปใช้ในการขับเคลื่อนและการพัฒนาห้องเรียนแห่งความสุข

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำวิจัยเรื่องการกลยุทธ์การขับเคลื่อนและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนวัดอินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

2.2 ควรทำวิจัยเรื่องการกลยุทธ์การขับเคลื่อนและพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ของโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายบางใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์ทร ปานคำ. (2557). การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุข ในสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ธนพัฒน์ สุขอนันต์. (2563). กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- นราภัทร เพชรหมณี และเพชรินทร์ ชัยศรี. (23 มิถุนายน 2563). 5ส : หลักการและวิธีปฏิบัติ. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. <https://library.parliament.go.th/th/digest/digest-2564-jun35>
- ประทุมมา เทียงธรรม. (2564). กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเทพสุวรรณวิทยวิทยา. วารสารการบริหารการศึกษา, 17(2), 65–78.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2561, 18 ตุลาคม). ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561–2580). เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก, หน้า 5.
- ลำไพร เมืองคง. (2562). กระบวนการสร้างโรงเรียนแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- วิศรา นวมนิม. (2563). กลยุทธ์การขับเคลื่อนครูเพื่อพัฒนาการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ในกลุ่มโรงเรียนคิลาออย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ศากุน ทับทอง. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทมิซูโนพลาสติกจำกัด. การค้นคว้าอิสระระดับปริญญาโท, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สรินญา จินประชา. (2560). ทศนคติ แรงจูงใจ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรม 5ส ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานราชกิจจานุเบกษา. (2567). พระราชดำรัสเรื่องความสุขความเจริญอันแท้จริง. สำนักพิมพ์ราชกิจจา
นุเบกษา.
- สุภาพร ศรีนาค. (2566). กลยุทธ์การขับเคลื่อนและการพัฒนาทักษะชีวิตของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลท่าแพ.
วารสารวิจัยและพัฒนาการศึกษา, 18(2), 70–85.
- อุทัย ศิริภักดิ์, และ วีรยุทธ เต็มสวัสดิ์. (2558). การศึกษาความพึงพอใจของการใช้ห้องเรียนหลังจากทำ
กิจกรรม 5ส. วารสารวิชาการครูศาสตร์, 15(1), 30–40.