

คู่มือแนวทางการพัฒนา

โรงเรียนแห่งความสุข

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา



คำนำ

กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยคาดหวังว่าผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เพื่อให้ผู้เรียน เรียนดี มีความสุข มีคุณภาพ และมีความพร้อมในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยกำหนดจุดเน้นการจัดการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท โดยใช้แนวทางการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก และการวัดประเมินผลเพื่อพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พัฒนา ผู้เรียนให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดการเรียนการสอนในเชิงแสดงความคิดเห็น เพื่อเปิดโลกทัศน์ มุมมองร่วมกันของผู้เรียนและครู ให้มากขึ้น พัฒนาผู้เรียนให้มีความรอบรู้และทักษะชีวิต เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิต และสร้าง อาชีพ พัฒนาครูให้มีทักษะ ความรู้ และความชำนาญ ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลปัญญาประดิษฐ์ และภาษาอังกฤษรวมทั้งการจัดการเรียนการสอนเพื่อฝึกทักษะการคิดวิเคราะห์ อย่างเป็นระบบ และมีเหตุผลเป็นขั้นตอน ปลูกฝังผู้เรียนให้มีหลักคิดที่ถูกต้องด้านคุณธรรม จริยธรรม และเป็นผู้มีความพอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เสริมสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และส่งเสริม คุณลักษณะ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้านสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการปรับสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกบริเวณโรงเรียน ให้เอื้อต่อการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม และจิตสาธารณะ

คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขเล่มนี้ ได้กำหนดแนวทางการประเมินโรงเรียน แห่งความสุข ซึ่งมี องค์ประกอบ มาตรฐานและตัวชี้วัดการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ 4 มาตรฐาน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านผู้เรียน ซึ่งมีการประเมินภายใต้ 12 ตัวชี้วัด เพื่อเป็นเครื่องมือ สำหรับผู้ประเมินใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินการเป็นโรงเรียนแห่งความสุขตามระดับที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้ประเมิน สามารถใช้คู่มือเป็นแนวทางในการดำเนินงานของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาสู่เกณฑ์การตัดสิน ในระดับที่สูงขึ้นได้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ประเมินโรงเรียนแห่งความสุข และหากท่านมีข้อเสนอแนะในเรื่องใด เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น กรุณาส่งข้อเสนอแนะที่กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา เพื่อทำการปรับปรุง และพัฒนา ต่อไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญรูปภาพ	ค
สารบัญตาราง	ง
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์แนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข	2
เป้าหมาย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข	5
แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข	5
แนวทางการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข	16
บทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข	22
องค์ประกอบการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข	26
องค์ประกอบที่ 1 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา	26
องค์ประกอบที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ	50
องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาผู้เรียนทุกระดับ	67
บทที่ 3 การประเมินโรงเรียนแห่งความสุข	78
กรอบการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข	78
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา	
เกณฑ์การประเมินโรงเรียนแห่งความสุข	81
บทที่ 4 แนวทางการติดตาม สรุป และรายงานผลโรงเรียนแห่งความสุข	124
บรรณานุกรม	134
ภาคผนวก	146
คณะทำงาน	153

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

4

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	องค์ประกอบและลักษณะที่ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข	14
2	กรรมการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข	78

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ มุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง "คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็น ในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ประกาศราชกิจจานุเบกษา (2561: 30 - 31) ยุทธศาสตร์ชาติ ข้อที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพโดยมีเป้าหมายให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ พร้อมสำหรับวิถีชีวิตในศตวรรษที่ 21 ภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ข้อ 12 พัฒนาการเรียนรู้ให้คนไทยมีการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น มีทักษะที่จำเป็นของโลกศตวรรษที่ 21 สามารถแก้ปัญหา ปรับตัวสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นมีนิสัยใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่เชื่อมต่อยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิด กลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทาง นำไปสู่การพัฒนาภายในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ โดยคาดหวังให้ผู้เรียนทุกช่วงวัยจะได้รับการพัฒนาในทุกมิติ เรียนดี มีความสุข และมีความพร้อมร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2566 : 1 - 5) ได้ประกาศจุดเน้นด้านคุณภาพการศึกษาโดยส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข พัฒนาศักยภาพ และคุณลักษณะผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ด้วยการเรียนรู้ที่มีความสุข

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 2

เพื่อเป็นเครื่องมือในการดำรงชีวิต และสร้างอาชีพ ปลุกฝังผู้เรียนให้มีหลักคิดที่ถูกต้อง ในด้านคุณธรรม จริยธรรม และเป็นผู้มีความพอเพียง มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตอาสา

จากนโยบายและจุดเน้นของหน่วยงานต้นสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พะเยา ได้นำนโยบายและจุดเน้นดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติในปีงบประมาณ 2567 ทั้งใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และชั้นเรียน โดยยึดหลัก “การบริหารจัดการด้วยหลักธรรม ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา Soft Power และนวัตกรรมการศึกษา” จึงได้ดำเนินการจัดทำโครงการโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อมุ่งหวังให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข ในการเรียน ทั้งในห้องเรียน และนอกห้องเรียน จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อสร้างความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านพัฒนาระบบ การบริหารจัดการ ด้านพัฒนาผู้เรียนทุกระดับ และมีมาตรฐานคุณภาพ 4 มาตรฐาน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานคุณภาพด้านกายภาพ 2) มาตรฐานคุณภาพด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) มาตรฐานคุณภาพด้านผู้บริหารสถานศึกษา 4) มาตรฐานคุณภาพด้านผู้เรียน

การกำหนดมาตรฐานคุณภาพโรงเรียนแห่งความสุข มีเป้าหมายสำคัญ คือ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการพื้นฐาน ในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วย แนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข แนวทางการประเมิน กรอบการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และบทบาทของผู้ที่เกี่ยวข้องโรงเรียน แห่งความสุข

วัตถุประสงค์แนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

1. โรงเรียนมีแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข
2. โรงเรียนขับเคลื่อนองค์ประกอบ มาตรฐานและตัวชี้วัดของโรงเรียนแห่งความสุข นำไปสู่การปฏิบัติ
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปเป็นแนวทางในการจัดการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข



เป้าหมาย

1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 18 โรงเรียน
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
3. ผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โรงเรียนมีแนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข
2. โรงเรียนมีการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขไปสู่การปฏิบัติ
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา มีคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **โรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา จำนวน 18 โรงเรียน

2. **โรงเรียนแห่งความสุข** หมายถึง การสร้างความสุขให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา โดยมีบรรยากาศในห้องเรียนและนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ มีสมรรถนะทางวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และสนับสนุนงบประมาณ สภาพแวดล้อมบรรยากาศ กิจกรรมสร้างสุข ผู้เรียนมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีคุณลักษณะและศักยภาพในการเรียนรู้

3. **องค์ประกอบโรงเรียนแห่งความสุข** หมายถึง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียน มีความรู้ ความเข้าใจ แนวคิดและหลักการพื้นฐานของโรงเรียนแห่งความสุข โดยมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การพัฒนาด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านสมรรถนะ และด้านการพัฒนาตนเอง ส่งผลให้เกิดการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ทั้งด้านกายภาพในห้องเรียน นอกห้องเรียน และความสำเร็จของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

องค์ประกอบที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ หมายถึง พัฒนาด้านการส่งเสริมด้านการสนับสนุน และด้านกิจกรรมสร้างสุข ส่งผลให้เกิดการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาผู้เรียนทุกระดับ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต คุณลักษณะ และศักยภาพผู้เรียน

4. **มาตรฐานโรงเรียนแห่งความสุข** หมายถึง มาตรฐานด้านกายภาพ ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้เรียน โดยมี 4 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานคุณภาพด้านกายภาพ หมายถึง การพัฒนาด้านกายภาพในห้องเรียน นอกห้องเรียน และด้านความสำเร็จของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

มาตรฐานคุณภาพด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านสมรรถนะ และด้านการพัฒนาตนเอง

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 4

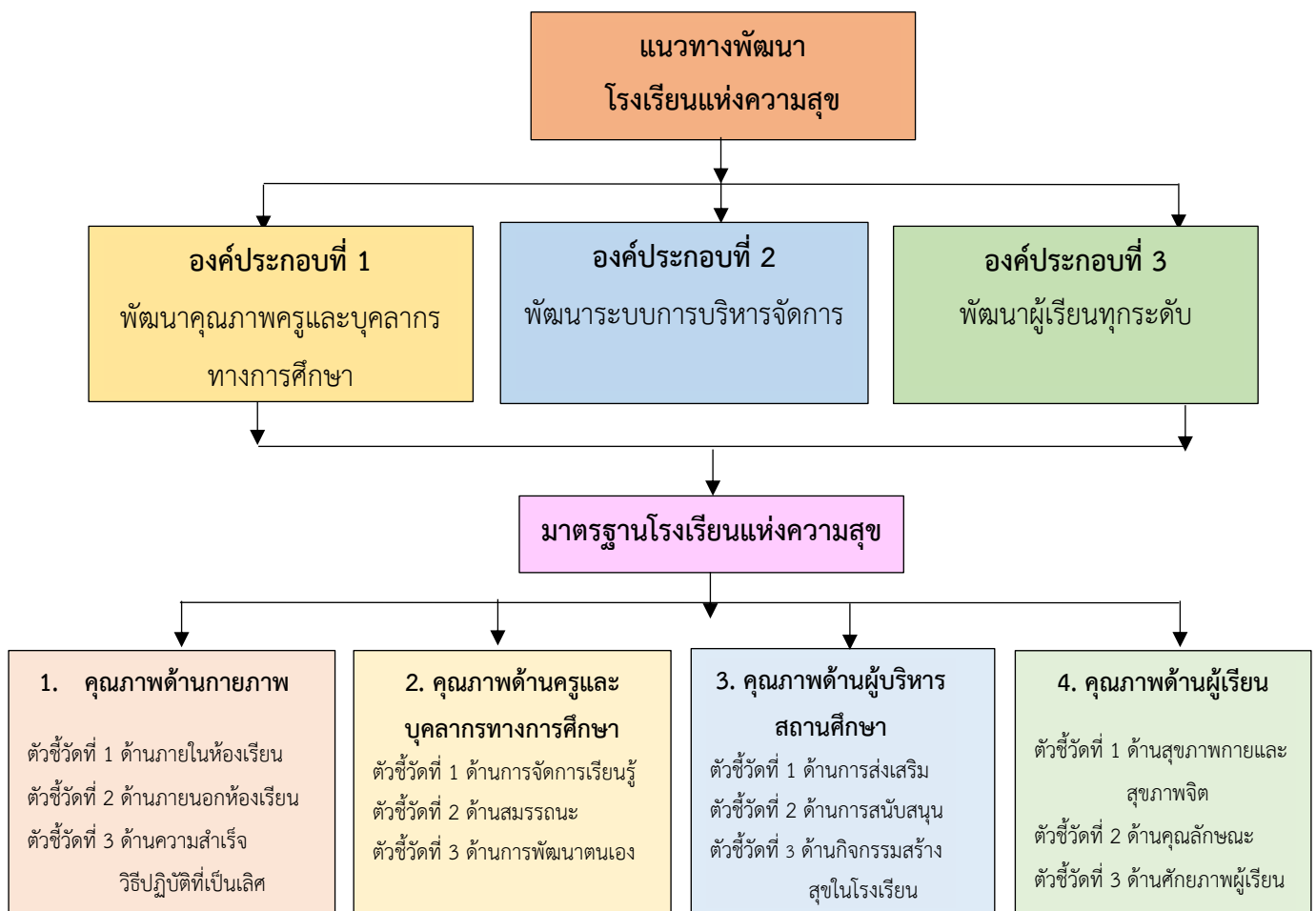
มาตรฐานคุณภาพด้านผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ด้านการส่งเสริมครูและบุคลากร ผู้เรียน ด้านการสนับสนุนด้านงบประมาณ และด้านกิจกรรมสร้างสุขในโรงเรียน

มาตรฐานคุณภาพด้านผู้เรียน หมายถึง ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านคุณลักษณะ และด้านศักยภาพการเรียนรู้

5. บุคลากรระดับเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และศึกษานิเทศก์

6. บุคลากรระดับสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน

ในการดำเนินการจัดทำคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา ได้จัดประชุมระดมความคิดเห็นในการจัดการศึกษาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2567 กำหนดวิสัยทัศน์องค์กร “การบริหารจัดการด้วยหลักธรรมศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษา Soft Power และนวัตกรรมการศึกษา” ภายใต้กรอบแนวคิด ทิศทาง นโยบายและกลยุทธ์ของหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง และการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ซึ่งจะทำให้การพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในสังกัด มีแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีแนวทางการสร้างความเข้าใจตามกรอบแนวคิดและทิศทางการพัฒนา ดังรูปภาพที่ 1



รูปภาพที่ 1 กรอบแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

บทที่ 2

แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

1. แนวทางการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ภารกิจของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในยุคของโลกาภิวัตน์ที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่เตรียมและพัฒนาคน จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดรูปแบบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ให้มีความเป็นเลิศเพื่อให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีคุณภาพ

ความหมายของแนวทางการพัฒนา

ความหมายของคำว่า แนวทาง มีผู้กล่าวไว้ค่อนข้างน้อย ซึ่งคำว่ารูปแบบมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าแนวทาง ดังนั้นจึงใช้ความหมายของคำว่ารูปแบบกับคำว่าแนวทางร่วมกัน มีความหมาย ดังนี้

Good (1973) ได้นิยามความหมายของแนวทาง หมายถึง เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำเป็นตัวอย่าง เพื่อการเลียนแบบเป็นแผนภูมิ ซึ่งเป็นตัวแบบของสิ่งหนึ่ง เป็นหลักการหรือแนวคิดและเป็นชุดของปัจจัยหรือตัวแปรที่มีความหมายสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

Stoner และ Wankel (1986) ได้ให้ความหมายแนวทาง หมายถึง การจำลองความจริงของปรากฏการณ์ เพื่อให้เข้าใจความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์และมีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความชัดเจนของนิยามความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมา แนวทาง หมายถึง วิธีปฏิบัติที่สร้างขึ้น เพื่อใช้เป็นแบบอย่างหรือต้นแบบในการดำเนินงานของหน่วยงาน องค์กร และสถานศึกษา เพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ คำว่า การพัฒนา มีนักวิชาการให้ความหมายของการพัฒนาไว้ ดังนี้

ยนต์ ชุ่มจิต (2541) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การดำเนินการที่จะส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการสอนและทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรม

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิวณิช (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้ดีขึ้น สมบูรณ์ขึ้น และการทำให้เกิดขึ้น

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 6

คำหามา คนโค (2542) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้มีคุณภาพ และมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้น ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญ

ชาวเรศ ใจทัด (2559) ได้ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงกระบวนการที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานการลงมือปฏิบัติจริง ด้วยการวางแผนที่ดีมีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้น ทำให้ประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น โดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน

จากความหมายข้างต้นของ “แนวทางและการพัฒนา” สามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนา หมายถึง การสร้างวิธีปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งเพื่อเป็นต้นแบบในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ความสำคัญของแนวทางพัฒนา

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่ การศึกษาโดยตรง การกระจายอำนาจเพื่อให้สถานศึกษา มีความคล่องตัว มีอิสระภาพในการบริหารจัดการ และเพื่อความเข้มแข็งของสถานศึกษา รัฐจึงให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2553 มาตรา 39 กำหนดให้ กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาเท่านั้น แต่ไม่ได้กำหนดแนวทางในการบริหารของสถานศึกษา และเนื่องจากบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน แนวทางในการดำเนินงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งควรมีความเหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ จากการศึกษาค้นคว้าที่สำคัญของการพัฒนาที่กล่าวมาพบว่า ยังขาดขั้นตอน หรือแนวปฏิบัติที่ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข

ลักษณะที่ดีของแนวทางและการพัฒนาแนวทาง

คุณลักษณะที่ดีของแนวทางและการพัฒนาแนวทางซึ่งนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541) ได้สรุปไว้ว่า คุณลักษณะที่ดีของการพัฒนาแนวทางไว้หลายประการ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนที่มีจุดหมายเพื่อแก้ปัญหาโดยมีความเกี่ยวข้องกับ การวางแผนใช้กลยุทธ์ เพื่อการพัฒนาและการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อใช้ในการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบกล่าวคือ เป็นแนวคิดที่มองการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในลักษณะที่สัมพันธ์และเกี่ยวข้องร่วมกันถึงการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันในลักษณะเกื้อกูล

3. การพัฒนาองค์กร เป็นระบบกระบวนการปฏิสัมพันธ์ที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และใช้เวลานาน โดยนัยนี้กระบวนการพัฒนาองค์กรจึงเป็นกระบวนการแก้ปัญหาขององค์กรที่ดำเนินงานต่อเนื่องกัน ไม่ใช่เป็นการแก้ปัญหาเพียงครั้งเดียวแล้วเลิกไป หากต้องดำเนินการปรับปรุงอยู่เรื่อย ๆ

4. การพัฒนาองค์กรต้องการให้ผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงได้มีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง นักปฏิบัติการส่วนใหญ่เน้นความต้องการบุคคลที่สามซึ่งเป็นตัวแทนการเปลี่ยนแปลง

5. การพัฒนาองค์กรมีการมุ่งเน้นเพิ่มสมรรถนะและสุขภาพที่ สมบูรณ์โดยทั่วไป จะต้องมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

ปรีชา กองจินดา (2549) ได้เขียนไว้ว่า คุณลักษณะที่ดีของการพัฒนาแนวทางประกอบด้วย

1. เป็นไปตามความตรงเชิงโครงสร้างตามหลักวิชาในเรื่องแนวปฏิบัติในการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงองค์กร พฤติกรรมของคนในองค์กรในด้านการเป็นบุคคลรอบรู้การมีแบบแผนของความคิด การมีวิสัยทัศน์ร่วมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดเชิงระบบ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้

2. มีความเหมาะสมในเรื่องแนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติจริงภายใต้บริบทของโรงเรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า ลักษณะที่ดีของแนวทางและการพัฒนาแนวทางเป็นไปตามโครงสร้างหลักวิชา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ลักษณะที่ดีของแนวทางและการพัฒนาแนวทางมีการยืดหยุ่น ไม่หยุดนิ่งหรือพึงพอใจในสิ่งที่สำเร็จที่มีอยู่ต้องมีการขวนขวายเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 8

ความหมายการพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2556: 30 - 40) ได้สรุปแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้ทั้งหมด 4 แบบ ได้แก่

1. การเป็นตัวแบบที่ดีของผู้บริหารและหัวหน้างาน คือ การเข้าถึงได้ง่าย ใส่ใจ เข้าใจ ในความต้องการพื้นฐานของพนักงาน เป็นผู้สร้างบรรยากาศและทัศนคติที่ดีในการทำงาน สามารถเลือกใช้รูปแบบในการบริหารจัดการที่เหมาะสม สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรได้

2. การให้ความสำคัญกับระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การให้ความสำคัญกับการจัดสรรคนให้เขาทำงานตามความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของบุคลากร เน้นการปลูกฝังความรักในงานที่ทำ มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรตากศักยภาพ และเปิดโอกาสในการเรียนรู้และการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่คำนึงถึงความปลอดภัย ความเหมาะสมและความต้องการของบุคลากรเป็นหลัก

3. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร ไม่กดดันการแก้ปัญหาาร่วมกัน การทำงานเป็นทีม มีความยืดหยุ่นพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร พร้อมกับการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมที่ดีขององค์กร และการให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคลากรทุกคนในองค์กร

4. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยการจัดกิจกรรมโครงการที่พัฒนาคุณภาพชีวิต การมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ตอบสนองกับการใช้ชีวิตของบุคลากร และการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้เป็นอย่างดีเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).(2556 :11-15) ได้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ มาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข เหมาะสมกับเพศ เหมาะสมกับวัย เหมาะสมกับสถานการณ์เหมาะสมกับฐานะทางการเงิน

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) ในองค์กรสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกันได้กับผู้อื่น ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน คนเราจะเอาตัวเองอยู่คนเดียวไม่ได้ ต้องรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม ต้องรู้บทบาทหน้าที่ของเจ้านาย บทบาทของลูกน้อง มีความห่วงใยดูแลกัน เพื่อให้องค์กรมีความยั่งยืนในการทำงานร่วมกันสร้างความเจริญให้แก่องค์กร

3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) ต้องรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานมีความเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน ขณะเดียวกัน การใช้ชีวิตเป็นส่วนตัวก็ต้องรู้จักการผ่อนคลาย การสร้างสมดุลให้กับชีวิต ไม่รู้จักการผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหา

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 9

ในการดำเนินชีวิตจะนำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจ สร้างปัญหาในองค์กร เพราะประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานจะลดลง ก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

4. การหาความรู้ (Happy Brain) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

5. คุณธรรม (Happy Soul) มีคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคมของมนุษย์การทำงานเป็นทีม คือ หิริโอตฺตปปะ ความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการทำไม่ดี มีความศรัทธาในศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคีและมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) สามารถจัดการรายรับรายจ่ายได้ดี คือการใช้เงินเป็นมีเงินรู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง การบริหารรายการรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัว ต้องรู้จักการทำให้บัญชี มีวิธีการใช้จ่ายที่เหมาะสม มีโครงสร้างในการใช้จ่าย มีการออม

7. ครอบครัวที่ดี (Happy family) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญกับครอบครัว และเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำงาน เพราะครอบครัวถือเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีเป็นกำลังใจในการทำงาน การเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรค มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำให้ชีวิตดีขึ้น เพื่อสร้างความเป็นกันเองต่อกัน เป็นการเพิ่มความสุขในการทำงานให้มากขึ้น

8. มีสังคมที่ดี (Happy Society) สังคมมีสองมิติ คือสังคมในการทำงานและสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้ออาทรกันในสังคมที่ตนเองทำงานและที่พักอาศัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานเพื่อพัฒนาสู่การทำงานที่ดีชุมชนและองค์กรต้องมีความรักสามัคคีต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีความห่วงใยต่อปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมรอบตัว เพื่อให้เกิดความสุขและความพร้อมในการปรับตัวทำงาน

องค์การอนามัยโลก (2018) ได้กล่าวถึง กระบวนการในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ที่หลากหลายด้วยกระบวนการในการสร้างความสุข โดยเน้นที่การสร้างโครงการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีที่ตรงกับความต้องการของทุกคนและสามารถพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ดังนี้

1. การประชุม (Mobilize) การประชุมจากทั้งบุคลากรและผู้บริหารเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ค่านิยม และประเด็นสำคัญ ๆ ที่คนในองค์กรยึดถือเป็นกรอบจริยธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการโดยสิ่งต่าง ๆ ทั้งข้อมูลทางวิทยาศาสตร์ ตรรกะ ความเชื่อทางศาสนา รู้ว่าใครเป็นผู้นำ ด้านความคิดเห็นที่สำคัญและผู้มีอิทธิพลอยู่ในองค์กร และสิ่งที่คาดว่าจะมีแนวโน้ม ในการสร้างปัญหาที่มีความสำคัญต่อการสร้างความยืดหยุ่นในองค์กร

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 10

2. สมัชชา (Assemble) เมื่อมีการประชุมแล้ว นำข้อมูลที่ได้มารวบรวมกันเพื่อสร้างทีมงานที่มีสุขภาพดีและทรัพยากรเพื่อวางแผนการเปลี่ยนแปลงองค์การโดยเฉพาะ โดยอาจเพิ่มเติมบทบาทหรือจัดตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยและสุขภาพที่มาจากผู้แทนบุคลากรจากหลายระดับขององค์กรโดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กร

3. การประเมิน (Assess) การประเมินโดยใช้เครื่องมือและมาตรการที่หลากหลาย เช่น ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการตรวจสอบสถานที่ทำงาน ขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย มีการบันทึกเก็บข้อมูล มีการประเมินความเสี่ยง การทบทวน และการจัดทำนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร

4. การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritize) การจัดลำดับความสำคัญโดยวิธีการตั้งเกณฑ์ จะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ และตระหนักถึงความสำคัญต่อสุขภาพโดยตรง เช่น การจำกัดโอกาสในการทำงานที่อันตราย ความยากง่ายในการดำเนินการให้สำเร็จที่ช่วยกระตุ้น และส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง ความเสี่ยงอันตรายต่อบุคลากร ความสามารถสร้างความแตกต่างได้ในการทำงาน ค่าใช้จ่ายที่เป็นไปได้ในส่วนที่อาจถูกละเลย รวมถึงความคิดเห็นและความชอบส่วนตัวของบุคลากรในการทำงานรวมถึงผู้บริหารและตัวแทนของบุคลากร

5. การวางแผน (Plan) การวางแผนการพัฒนาสุขภาพ เช่นเดียวกับแผนงานประจำปีรวมถึงการวางแผนระยะยาว 3 -5 ปี โดยแผนจะต้องเป็นการกำหนดกิจกรรมทั่วไปเพื่อแก้ไขปัญหาที่ตามลำดับความสำคัญ มีการสร้างความตระหนักให้แผนครอบคลุมไปถึงการพัฒนาทักษะและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม มีการกำหนดงบประมาณ การใช้สิ่งอำนวยความสะดวก และทรัพยากร มีนโยบายในการบำรุงรักษาและการประเมินผลแผนเพื่อใช้ในการระบุเป้าหมายที่ชัดเจน และตรงตามวัตถุประสงค์

6. การดำเนินการ (Do) การปฏิบัติงานจะต้องมีการกำหนดความรับผิดชอบของบุคลากรในแต่ละชั้นของการทำงานตามแผน การมอบหมายงานให้กับบุคลากรหลายคนต้องมีคณะกรรมการติดตามผล

7. การประเมินผล (Evaluate) การประเมินผลเป็นสิ่งสำคัญเพื่อประเมินการดำเนินการตามแผน และสิ่งที่ไม่เป็นไปตามแผน เพื่อหาสาเหตุในขั้นตอนการประเมินผลและผลลัพธ์จะต้องมีการประเมินทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การประเมินความคิดริเริ่มในแต่ละครั้ง และการประเมินความสำเร็จโดยรวมของงาน

8. การปรับปรุง (Improve) การปรับปรุงเป็นขั้นตอนสุดท้ายของวงจร เป็นขั้นแรก ในรอบการดำเนินงานครั้งต่อไป เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงตามผลการประเมินผลซึ่งจะต้องตระหนักถึงกระบวนการที่ทำให้บรรลุผลสำเร็จ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 11

จากที่กล่าวมา ความหมายการพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข สรุปได้ว่า โรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติเพื่อพัฒนาอย่างมีเป้าหมาย ส่งเสริมบุคลากรและนักเรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และ สติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน



แนวทางการบริหารโรงเรียนแห่งความสุข

โรงเรียนเป็นองค์กรรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญกับการบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ระหนักถึงความสำคัญของการจัดการศึกษา ภายใต้วิสัยทัศน์ “มุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้มีความรู้คู่คุณธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในสังคม” การบริหารโรงเรียนเพื่อให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุข จึงมีความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากร การยกระดับมาตรฐานทางการจัดการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งปัจจัยสำคัญของการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุข จึงเกิดจากการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ภายในโรงเรียนไปพร้อม ๆ กับการดำเนินการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกันเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดเป็นโรงเรียนแห่งความสุขต่อไป ได้แก่

1. ด้านบุคคล

1.1 โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ครูได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองตามแผนปฏิบัติงาน เพื่อกกระตุ้นและแนะนำบุคคลหรือกลุ่มให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ตามความต้องการ ตามความคาดหวัง ซึ่งอยู่ในกรอบที่สามารถปฏิบัติได้ตามตัวชี้วัดความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับงานมีการติดตามงาน ก่อให้เกิดการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

1.2 โรงเรียนควรมีแผนพัฒนางานแนะแนว ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน มีแบบสอบถามความต้องการสำหรับนักเรียน เพื่อกำหนดการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลายและคำนึงถึงความยากง่ายของกิจกรรม และมีการวัดประเมินผลที่หลากหลาย

1.3 โรงเรียนควรเปิดช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และผู้ปกครอง เพื่อความสะดวกรวดเร็วและง่ายในการติดต่อประสานงาน รับทราบข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ภายในโรงเรียน

2. ด้านกระบวนการ

2.1 ครูควรมีการกำหนดกิจกรรมที่หลากหลายให้เหมาะสมกับช่วงวัยของนักเรียน เช่น การใช้เพลง การเตรียมสื่อ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา มีการจัดกิจกรรมที่นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง เลือกกิจกรรมที่มีความสนุกสนานตามธรรมชาติวิชาและระดับของนักเรียน

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 12

บูรณาการการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มสาระวิชา เพื่อส่งเสริมกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ให้กับนักเรียน มีการนำเทคโนโลยี มาช่วยในกระบวนการจัดการเรียนรู้

2.2 ครูควรเปิดโอกาสให้นักเรียนได้กำหนดแนวทางการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองตามธรรมชาติ วิชา กำหนดให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งในและนอกห้องเรียนซึ่งสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับเนื้อหาสาระวิชาและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมถึงหลักสูตรของสถานศึกษา

2.3 ครูควรมีการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง เนื่องจากนักเรียนมีความแตกต่างกัน ในแต่ละคน นักเรียนมีความสามารถและความถนัดในแต่ละด้านที่แตกต่างกันออกไป เกณฑ์การวัด ประเมินผลควรมีความหลากหลาย ควรคำนึงถึงทักษะ ความสามารถของนักเรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านสถานที่

3.1 โรงเรียนควรมีโครงการที่เสริมสร้างสุขภาพและสุขาภิบาลให้กับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามระเบียบ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้ เช่น โครงการอาหารกลางวัน นักเรียน นอกจากนี้ควรมีการประสานหน่วยงานภายนอกเพื่อจัดกิจกรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ เช่น กิจกรรมโรงเรียนรักสิ่งแวดล้อม

3.2 โรงเรียนควรมีการพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัยในโรงเรียน เช่น การติดกล้องวงจรปิด ภายในโรงเรียนตามมุมที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายเพื่อช่วยป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการพัฒนาระบบงานปกครองนักเรียน มีการตรวจสอบการเข้า-ออก โรงเรียนของนักเรียน ระหว่างที่นักเรียนอยู่โรงเรียน มีการแจ้งเตือนผู้ปกครองนักเรียนในกรณีนักเรียนไม่มาโรงเรียน เพื่อให้ผู้ปกครองได้ทราบข้อมูล

3.3 โรงเรียนควรมีการตรวจสอบสภาพความมั่นคงแข็งแรงของอาคารสถานที่ เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบประปา ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ หากพบการชำรุดเสียหายควรมีการซ่อมบำรุงเพื่อให้เกิดความมั่นคงแข็งแรงและความปลอดภัย

แนวคิดในการพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข

โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่จัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ภารกิจของสถานศึกษา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในยุคของโลกาภิวัตน์ที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่เตรียมและพัฒนาคน จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนแนวคิด รูปแบบการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นโรงเรียนแห่งความสุขเพื่อให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีคุณภาพ การที่จะพัฒนา โรงเรียนเพื่อไปสู่เป็นโรงเรียนแห่งความสุขนั้น จะต้องอาศัยปัจจัย องค์ประกอบ และกระบวนการ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 13

หลายอย่างต่อไปนี้ คือแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาเพื่อเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งจะกล่าวประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารต่อการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

เชื่อมั่นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ เพราะเป็นผู้นำที่มีอำนาจสูงสุดในโรงเรียน ผู้บริหารจึงต้องมีความรอบรู้ในการบริหาร มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ โปร่งใส เอาใจใส่และทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างจริงจัง ผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ควรมีลักษณะดังนี้

1. ยึดคุณภาพนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการบริหารสถานศึกษา
2. ใช้มาตรฐานการศึกษาของชาติ และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ
3. ยึดหลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เป็นกรอบกำกับการบริหาร
4. ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบต่อสังคม และหลักความคุ้มค่า เป็นหลักในการบริหารอย่างต่อเนื่อง ตลอดทั้งมีจรรยาบรรณวิชาชีพบริหาร
5. ใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงานและแก้ปัญหา เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนที่เกี่ยวข้อง
6. พัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง มีสมรรถภาพในการจัดการความรู้
7. ใช้กรอบแนวทางจากยุทธศาสตร์ชาติ แผนบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล กฎหมายระเบียบ แบบแผนที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยปรับให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของความต้องการของสถานศึกษา



2. ลักษณะของสถานศึกษาที่จะไปสู่องค์กรแห่งความสุข

ตามแนวคิด โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่จะไปสู่โรงเรียนแห่งความสุขนั้น จะต้องมีสังคมบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยีงบประมาณ และทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้ดี ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด และได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เป็นโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ลักษณะสถานศึกษาหรือโรงเรียนที่จะไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข จะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบต่าง ๆ ของโรงเรียนทั้งส่วนที่เป็นบริบท (Context) ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 14

(Output หรือ Product) ซึ่งเป็นแนวความคิดการใช้องค์ประกอบเชิงระบบ (System Approach) เข้ามาเป็นกรอบการพิจารณาดังนี้

ตารางที่ 1 องค์ประกอบและลักษณะที่ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข

องค์ประกอบ	ลักษณะที่ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข
ด้านบริบท (Context)	สภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมภายนอกของโรงเรียนดี มีสังคม บรรยากาศสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อการจัดการศึกษา
ด้านปัจจัยนำเข้า (Input)	ทรัพยากรบุคคล ผู้บริหาร ครู เป็นบุคลากรมืออาชีพ ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ- ทรัพยากรวัสดุ เทคโนโลยี และงบประมาณ เหมาะสมและเพียงพอ – หลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียน และท้องถิ่น – แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหลากหลาย - การบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานยุทธศาสตร์
ด้านกระบวนการ (Process)	กระบวนการเรียนรู้ เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการบริหารจัดการ โดยเน้นโรงเรียนเป็นฐาน เน้นการมีส่วนร่วม การประกันคุณภาพ การศึกษา มีประสิทธิภาพเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารโรงเรียน
ด้านผลผลิต (Output หรือ Product)	ผู้เรียน มีคุณภาพ มีพัฒนาการทุกด้าน มีความรู้ คุณธรรม โรงเรียน เป็นที่ชื่นชมของชุมชน เป็นแบบอย่างของโรงเรียนอื่น

3.ขั้นตอนการพัฒนาไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข

กระบวนการพัฒนาสถานศึกษาหรือโรงเรียนไปสู่โรงเรียนแห่งความสุขควรมีกระบวนการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กระตุ้นให้เกิดการปรับปรุง สร้างความตระหนักให้เกิดกับผู้เกี่ยวข้องว่างานของโรงเรียนต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจในคุณภาพการจัดการศึกษา
2. หาความต้องการผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ศึกษาแผนบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์ของกระทรวง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนวจความต้องการของชุมชน ผู้ปกครอง เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนา
3. การประเมินสภาพองค์กร หรือการวิเคราะห์องค์กร (SWOT) ศึกษาและประเมินโรงเรียนโดยวิเคราะห์จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน
4. วางแผนกลยุทธ์ระยะ 3-4 ปี กำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพ เพื่อกำหนดดำเนินงานในกิจกรรมภารกิจหลักที่สำคัญ สร้างผลงาน

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 15

สร้างคุณภาพ จากจุดแข็งของโรงเรียน การรวมพลังคน และทรัพยากรเพื่อการสนับสนุนภารกิจ การบริหารงาน

5. วางแผนปฏิบัติงานประจำปี แปลงแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ในรูปงาน โครงการ กิจกรรม
6. เสริมสร้างศักยภาพในองค์กร ด้วยการจัดหาสื่อ นวัตกรรม วัสดุอุปกรณ์เพื่อการบริหารจัดการ
7. ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ (Action plan)
8. วัดและประเมินผลการดำเนินงาน โดยประเมินตามตัวชี้วัด (KPI) ที่กำหนด
9. ปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

4. หลักการทำงานเพื่อพัฒนาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข

การที่จะพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ นอกจากจะต้องดำเนินงานตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้บริหารโรงเรียน ยังจำเป็นต้องใช้หลักการทำงานที่สำคัญ ดังนี้

1. คำมั่นถึงเป้าหมาย คือ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้คู่คุณธรรม
2. ทำงานด้วยความทุ่มเท ทำงานด้วยความรับผิดชอบ (รับผิดชอบและรับชอบในผลงาน)
3. การทำงานเชิงรุก อย่างมีระบบ มีแผน มีการบริหารอย่างมีเป้าหมาย ตรวจสอบได้
4. การปฏิรูประบบการบริหารงาน ได้แก่
 - การบริหารงาน มีแผน มีเป้าหมาย ประเมินผลงาน
 - การบริหารคน ส่งเสริมคนดี คนเก่ง รับผิดชอบ รวดเร็ว
 - การบริหารเงิน เกิดประโยชน์ ประหยัด ประสิทธิภาพ
 - การพัฒนาบุคลากร เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง



5. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียน ดังนี้

- 5.1 สร้างวิสัยทัศน์ใหม่ร่วมกัน
- 5.2 สร้างพันธสัญญา ข้อตกลง ในการทำงาน
 - รับผิดชอบต่อหน้าที่ตามแผนงาน โครงการ โดยการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (KPI)
 - พัฒนาตนเองอยู่เสมอ
 - พัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบต่ออย่างต่อเนื่อง

ซึ่งเชื่อว่า หากดำเนินการพัฒนาตามที่กล่าวมาข้างต้น โดยกระบวนการมีส่วนร่วม (Participative Management) ผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางวิชาการ คณะครู และกรรมการสถานศึกษา สนับสนุน คอยช่วยเหลือตลอดทั้งกำกับติดตาม เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายปลายทาง คือ “ไปสู่โรงเรียนแห่งความสุข” เชื่อได้ว่าจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหวังได้

2. แนวทางการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข



ความหมายการออกแบบการประเมิน

การประเมินจำเป็นต้องมีการวางแผนวิธีการประเมินที่ถูกต้อง การออกแบบการประเมินที่เหมาะสมจะทำให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและน่าเชื่อถือ ซึ่งได้มีนักวิชาการ ได้กล่าวถึงการออกแบบการประเมินไว้ ดังนี้

ชัยฤทธิ์ ศีลาเดช (2550 : 21-23) กล่าวว่า การประเมินสามารถออกแบบการประเมินได้หลายรูปแบบแตกต่างกัน ดังนี้

1. การประเมินเชิงทดลอง (Experiment) เป็นวิธีการที่เหมาะสมที่สุด ที่จะให้ผลของงานหรือโครงการ มีน้ำหนักและเชื่อถือได้ เนื่องจากการออกแบบการประเมินที่มีกลุ่มทดลอง (Experimental Group) และกลุ่มควบคุม (Controlled Group) โดยกลุ่มควบคุมนี้เป็นกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มทดลองมากที่สุด (Equivalent Group) เพื่อที่จะควบคุมปัจจัยแทรกซ้อนต่าง ๆ ที่อาจมีผลที่ทำให้งานหรือโครงการนั้นสมบูรณ์ ในการออกแบบโครงการเพื่อประเมินเชิงทดลองนั้น สามารถแบ่งย่อยออกได้ดังนี้

1.1 การออกแบบโครงการที่ผู้ทำโครงการไม่ทราบกลุ่มใดเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มใดเป็นกลุ่มควบคุม (Blind Experiment)

1.2 การออกแบบโครงการที่ทั้งผู้ทำโครงการและกลุ่มเป้าหมายไม่ทราบว่าตนเองอยู่กลุ่มใดเช่นกัน (Double Blind Experiment) การออกแบบโครงการเพื่อการประเมินวิธีนี้เหมาะสมกับการทดลองด้านคลินิก เช่น การทดสอบประสิทธิภาพของการรักษาพยาบาลด้วยยา หรือวิธีการรักษาแบบใดแบบหนึ่ง

2. การออกแบบการประเมินกึ่งทดลอง (Quasi Experiment) เป็นการประเมินโครงการที่ใช้กันเป็นประจำ เนื่องจากส่วนใหญ่งานที่ทำนั้นเป็นงานที่ทำกันมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน ทำให้ไม่สามารถเลือกรูปแบบของโครงการที่ถูกต้องได้ กรณีนี้จะเป็นการเก็บข้อมูลในลักษณะของการทดลองเชิงสำรวจ การแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็นกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมจะไม่ชัดเจน กลุ่มควบคุมบ่อยครั้งเป็นกลุ่มที่อาจมีคุณสมบัติไม่คล้ายคลึงกับกลุ่มทดลองทุกประการ (Non Equivalent Group) อย่างไรก็ตามการประเมินด้วยวิธีนี้สามารถอธิบายเหตุและผลของโครงการได้น้อยกว่าการประเมินแบบทดลอง

3. การออกแบบการประเมินแบบมีเงื่อนไขเวลา (Time Series) ได้แก่ การออกแบบการประเมินตามระยะเวลาห่างกัน เท่ากัน เป็นระยะที่เรียกว่าการทดสอบก่อนดำเนินการ (Pre-Test) และการทดสอบหลังดำเนินการ (Post-Test) นอกจากนี้บางงานหรือโครงการที่มีระยะเวลายาว เช่น 12-18 เดือนขึ้นไป บางครั้งจำเป็นต้องมีการทดสอบระหว่างดำเนินการ (Mid-Test) ด้วย ซึ่งในการประเมินนี้จำเป็นต้องมีข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้เป็นตัวเปรียบเทียบความเปลี่ยนแปลงภายหลังทำโครงการและแบบทดสอบ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 17

เพื่อใช้ในการประเมิน จำเป็นต้องครอบคลุมตัวแปรที่ต้องการทั้งหมด เช่น การวัดผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้าโครงการจำเป็นต้องทำการประเมินเป็นระยะจนกว่าจะสิ้นสุดโครงการ เป็นต้น

4. การออกแบบการประเมินแบบการทดลองเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Experiment) เป็นการออกแบบเพื่อทดสอบประสิทธิภาพของแผนงานหรือโครงการต่าง ๆ ที่ต้องการผลสำเร็จเหมือนกัน หรือทดสอบว่ากลุ่มเป้าหมายมีการเปลี่ยนแปลงไปมากน้อยอย่างไร

5. การออกแบบการประเมินแบบสำรวจ (Survey) เป็นการออกแบบการประเมินที่เหมาะสมในการวัดความคิดเห็นทัศนคติและความเชื่อ ไม่ว่าจะใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์หรือการสังเกตการณ์ เช่น การเปรียบเทียบความคาดหวังของการรับบริการกับความรู้สึกละหลังมารับบริการแล้ว เป็นต้น

6. การออกแบบการประเมินแบบกรณีตัวอย่าง (Case Study) เป็นการประเมินที่มีเป้าหมายเจาะจงที่ตัวบุคคล กลุ่มของคนหรือแม้แต่หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง เป็นต้น ลักษณะการประเมิน เช่นนี้ จะเป็นการประเมินในเชิงลึกไปในรายละเอียด ซึ่งในบางครั้งอาจใช้เป็นข้อโต้แย้งกับสมมติฐานที่ใช้ได้กับจำนวนโครงการหรือแผนงานที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวนมาก

7. การออกแบบการประเมินแบบการมีส่วนร่วม (Living-in Design) เป็นการประเมินที่ผู้ประเมินเข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตประจำวันกับกลุ่มผู้ทดลอง

การออกแบบการประเมิน สรุปได้ว่า การออกแบบการประเมินเป็นการกำหนดรูปแบบ ขอบเขต และแนวทางการประเมิน เพื่อให้ได้คำตอบหรือข้อมูลในการประเมินตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน ประกอบด้วย การออกแบบ การสุ่มตัวอย่าง การออกแบบ การวัดตัวแปร และการออกแบบการวิเคราะห์ข้อมูล



ความสำคัญของการประเมิน

การประเมิน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาและตัดสินใจคุณค่า การประเมินจะมีประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีเครื่องมือนำทางการประเมินที่ถูกต้องเหมาะสม เครื่องมือนำทางสำหรับการประเมินที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้เป้าหมายถูกต้องชัดเจน ทิศทางแม่นยำ และใช้เวลาน้อย ประกอบด้วย แนวคิดการประเมิน และบทบาทนักประเมิน และระบบการประเมิน ตามที่ ชัยวิจิต เชียรชนะ (2010 : 67-76) ให้ความสำคัญ การดำเนินการวางแผนการประเมิน เป็นการดำเนินการเพื่อให้การประเมินตรงเป้าหมาย และมีทิศทางแม่นยำในการประเมิน สามารถวิเคราะห์สิ่งที่ต้องการประเมิน แสดงเหตุผลของการประเมิน ตอบได้ว่าผลการประเมินจะนำไปใช้กับใคร สามารถตั้งวัตถุประสงค์การประเมิน ออกแบบการประเมิน และตอบได้ว่าใครที่จะทำการประเมิน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะนำมาซึ่งโครงสร้าง/แบบแผน

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 18

การประเมินที่มีความชัดเจน สามารถเชื่อมโยงสู่กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาข้อมูลที่จะทำการ ประเมินอย่างสอดคล้องกัน ซึ่งการวางแผนการประเมินดำเนินการตามหลักการ 6W ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประเมินอะไร (What I) เป็นการวิเคราะห์สิ่งที่ต้องการประเมิน (Object of evaluation) เช่น สถาบัน(Institution) แผน (Plan) แผนงาน (Program) โครงการ (Project) กิจกรรม (Activity) หรือ ทรัพยากร(Resource)

2. ประเมินทำไม (Why) เป็นการแสดงเหตุผลหรือความสำคัญที่ต้องทำการประเมิน ซึ่งควรมีความสอดคล้องระหว่างแนวคิดการประเมิน นิยามการประเมิน เป้าหมายการประเมิน และบทบาทการประเมิน

3. ประเมินให้ใคร (Who) เป็นการวางแผนถึงการที่จะนำผลการประเมินไปใช้กับใคร เช่น ผู้สนับสนุน ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้บริโภค

4. ประเมินเพื่ออะไร (What II) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน ซึ่งกำหนด จากความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน หรือกำหนดจากการวิเคราะห์เหตุผลผลการประเมิน

5. ประเมินอย่างไร (How) เป็นการออกแบบการประเมิน คือ

5.1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีสิ่งที่ต้องการประเมิน

5.2. กำหนดช่วงเวลาในการประเมิน เป็นการระบุช่วงเวลาทำการประเมิน เช่น ก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการ สิ้นสุดการดำเนินการ หลังจากสิ้นสุดการดำเนินการ (การติดตามผล, ผลกระทบ, ผลลัพธ์)

5.3. กำหนดตัวบ่งชี้ซึ่ง ตัวบ่งชี้คือ ตัวประกอบ ตัวแปรหรือค่าที่สังเกตได้ที่ใช้ บ่งบอกสถานภาพ หรือสะท้อนลักษณะของทรัพยากรการดำเนินงานหรือผลการดำเนินงาน

6. กำหนดแหล่งข้อมูล/ผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

7. กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เพื่อนำไปสู่การรวบรวมข้อมูลที่ ครบถ้วน

8. กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เห็นแนวทางที่จะได้มาซึ่งผลจากการ ประเมิน

9. กำหนดเกณฑ์การประเมิน ซึ่งเป็นการระบุเกณฑ์ในการแปลความหมายและ ตีความหมายข้อมูล ผลการประเมิน

10. ประเมินโดยใคร (Whom) เป็นการกำหนดผู้ที่จะทำการประเมิน จำแนกเป็น ผู้ประเมินภายใน (Internal evaluator) เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ ต้องการประเมิน และผู้ประเมิน ภายนอก (External evaluator) เป็นผู้ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับสิ่งที่ต้องการประเมิน

แนวทางการประเมินและปัจจัยที่มีผลต่อการประเมิน

แนวทางประเมินเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ มีเทคนิคการประเมิน ดังนี้ ประเมินตามสภาพจริง โดยประเมินจากข้อมูลหรือสภาพที่เป็นข้อเท็จจริงตามปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ในขณะที่ทำการวัด ประเมิน มีการตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อยืนยันและมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลที่ถูกต้องตามความเป็นจริง ความน่าเชื่อถือของข้อมูลส่วนหนึ่ง มาจากการได้สัมผัส รับรู้ การวัด การสังเกตจากหลักฐานร่องรอยต่าง ๆ การตรวจสอบ การแปลความโดยปราศจากอคติ สรุปผลตามหลักฐานที่อิงเกณฑ์มาตรฐาน และหลักวิชาการโดยไม่ใช้ความคิดเห็นส่วนตัวในการตัดสิน การวัดและประเมินผลเพื่อการพัฒนาต้องคำนึงถึง ประกอบด้วย

1. ความถูกต้อง แม่นยำ หมายถึง การวัด/ประเมินที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ หรือศาสตร์ในเรื่องนั้น
2. ความตรง หมายถึง การวัด/ประเมินตรงกับสิ่งที่ต้องการ เช่น การวัดความสูงต้องเลือกใช้เครื่องมือที่ถูกต้องในการวัด ไม่ใช่ความรู้สึกละเอียดตัดสินว่าสูงเท่าไร เป็นต้น
3. ความสมบูรณ์ หมายถึง ครบถ้วน การวัด/ประเมิน ครอบคลุมรายการที่กำหนด
4. ความชัดเจน หมายถึง การวัด/ประเมินที่เข้าใจง่าย เข้าใจตรงกัน หรือไม่ต้องตีความ
5. ความเหมาะสม หมายถึง การวัด/ประเมินที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ปัจจัยที่มีผลต่อการประเมิน

ผู้บริหารการศึกษายุคใหม่จึงตระหนัก และให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน และทำให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีนักวิชาการ ต่าง ๆ ให้แนวทางในการจัดองค์กร เช่น ธร สุนทรยุทธ (2553 :180-181) ได้อธิบายถึงแนวทางเสริม สร้างความสุขในการทำงานว่าปัจจัยที่จะส่งผล ให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว คือ การบริหารคน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการจูงใจบุคลากร ให้อยู่ทำงานนาน ๆ ผู้บริหารจะต้อง พยายามพัฒนาองค์กรให้มีบรรยากาศในการ ทำงานที่มีความสุข ดังนี้

1. การสร้างศรัทธาต่อความสุข
2. เปิดโลกทัศน์ความสุข
3. เปิดโอกาส ในการพัฒนาองค์ประกอบของความสุข
4. ประสานงานในการสร้างความสุข
5. สร้างดัชนี ความสุขในการทำงาน
6. ประสานพลังการสร้างวัฒนธรรมทำงานอย่างมีความสุข



บทบาทผู้ประเมินโรงเรียนแห่งความสุข

ผู้ประเมินจะต้องเป็นบุคคลที่มีบทบาทที่หลากหลาย โดยเฉพาะการเป็นผู้ประเมินที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาควรมีบทบาท ดังต่อไปนี้

1. ผู้ประเมินต้องมีความสามารถพื้นฐานในการใช้ดุลยพินิจในสถานการณ์ เหตุการณ์ ข้อมูลข่าวสารผลที่อาจเกิดขึ้น เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้ประเมิน
2. ผู้ประเมินต้องมีทักษะการสื่อสารที่ดี ที่จะทำหน้าที่ถ่ายทอดสารสนเทศได้ทุกชั้นตอน ซึ่งมีผลต่อโครงการและต่อผู้รับการประเมิน
3. ผู้ประเมินต้องมีความเที่ยงตรง ปราศจากอคติในการตัดสินใจ
4. ผู้ประเมินต้องมีความรู้ในการให้ข้อเสนอแนะ ชูใจ ให้ผู้รับการประเมินเห็นความสำคัญในการทำงานที่มีโครงสร้างอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ ปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ
5. ผู้ประเมินเป็นผู้อำนวยความสะดวก ให้มีการดำเนินการเป็นไปตามแผนที่กำหนด

ความหมายของโรงเรียนแห่งความสุข

โรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) UNESCO ริเริ่มโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) ในเอเชียแปซิฟิก ด้วยความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความสุขในโรงเรียน เน้นให้ผู้เรียนมีความสุขและมีการพัฒนาแบบองค์รวม ซึ่งผลที่ได้รับ ตีพิมพ์ในปี 2559 มีชื่อว่า “Happy Schools: A Framework for learner Wellbeing in the Asia-Pacific” ในรายงานระบุคุณลักษณะ กรอบและหลักเกณฑ์สำหรับการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข (Happy school) โดยมีองค์ประกอบหลักสำคัญ 3 ประการคือ 1) คน (People) 2) กระบวนการ (Process) และ 3) สถานที่ (Place) ซึ่ง UNESCO และสถาบัน KOREAN EDUCATIONAL DEVELOPMENT INSTITUTE หรือ KEDI แห่งสาธารณรัฐเกาหลีใต้ได้รวบรวมโครงการโรงเรียนแห่งความสุข ส่วนที่สำคัญแก่นสาระข้อค้นพบ จากการเผยแพร่ตีพิมพ์รวมถึงนโยบายที่แนะนำจากงานสัมมนาที่ปรากฏว่า นิยามความสุขที่เป็นหัวใจของแนวคิดโรงเรียนแห่งความสุข เรียกว่า “ศาสตร์แห่งความสุข” หรือ “Science of happiness” มีคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็ง “character strengths” ที่พัฒนาปรับปรุงความสุข เช่น ความสร้างสรรค์ ความขยันหมั่นเพียร ความดี และการทำงานเป็นทีม (UNESCO. 2017)

กรอบแนวคิดและเกณฑ์ของโรงเรียนแห่งความสุข ในโครงการโรงเรียนแห่งความสุขเริ่มดำเนินงานโดยสำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อที่จะนิยามสิ่งที่จะเป็นองค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข สืบจากคำถาม 4 คำถาม ได้แก่ 1. สิ่งใดที่ทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนแห่งความสุข 2. สิ่งใดที่ทำให้โรงเรียนเป็นโรงเรียนที่ไม่มีความสุข 3. สิ่งใดที่สามารถ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 21

ทำให้การเรียนและการสอนสนุกสนาน เพลิดเพลิน และ 4. สิ่งใดที่สามารถทำได้ที่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกพิเศษ รู้สึกอบอุ่น

ธนาวุฒิ แก้วนุช (2561 : 175 - 181) ให้ความหมายโรงเรียนแห่งความสุข หมายถึง องค์ประกอบหลักของการเป็นโรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วย 1. องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม 2. องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ 3. องค์ประกอบด้านความพึงพอใจ ส่วนตัวแปรหรือปัจจัยแห่งความสุขจะแปรผันไปตามรายองค์ประกอบและรายกลุ่มของผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียน (กลุ่มนักเรียน กลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา และกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน) โดยมีรูปแบบและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในแต่ละกลุ่ม ได้แก่ กลุ่มนักเรียน องค์ประกอบที่มีความสำคัญในการสร้างสุขสำหรับนักเรียนเป็นอันดับแรกคือ องค์ประกอบด้านสัมพันธภาพ กลุ่มครู กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา และกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่มีความสำคัญในการสร้างสุขสำหรับครูมากที่สุด คือ องค์ประกอบด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ส่วนกลุ่มคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน องค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุดคือ องค์ประกอบด้านความพึงพอใจ แต่ละสถานศึกษาต้องคำนึงถึงลำดับความสำคัญขององค์ประกอบและตัวแปรหรือปัจจัยในการกำหนดวิธีดำเนินการหรือปฏิบัติเป็นหลักในขั้นต้นและคำนึงถึงความสัมพันธ์กับบริบท ศักยภาพความพร้อมของสถานศึกษาในการกำหนดการดำเนินการในแต่ละเรื่องให้เหมาะสม

จากที่กล่าวมา โรงเรียนแห่งความสุข มีการดำเนินงานด้วยศาสตร์แห่งความสุข เริ่มจากสำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน มีคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงความสุข เช่น ความสร้างสรรค์ ความขยันหมั่นเพียร ความดี และการทำงานเป็นทีม ปลูกฝังชีวิตเชิงบวก การตระหนักรู้ในตนเอง การมีสติ โรงเรียนแห่งความสุขมุ่งหวังที่จะช่วยให้บุคคลพบกับความสงบภายใน ความพึงพอใจและความสุขในชีวิตประจำวันผ่านแนวทางปฏิบัติและเทคนิคต่าง ๆ

ความสำคัญโรงเรียนแห่งความสุข

การบริหารยุคใหม่ในหลายองค์กร รวมถึงแวดวงทางการศึกษาได้ปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหาร โดยมีความพยายามปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข หรือโรงเรียนแห่งความสุข เพราะตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์ที่ชัดเจนว่าต้องมุ่งให้ผู้เรียนเป็น ศูนย์กลางของการเรียนรู้ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และเป็นนักเรียนเก่ง ดีและมีความสุข แต่สภาพแวดล้อมในปัจจุบันที่เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เป็นโลกไร้พรมแดน ข้อมูลข่าวสารที่ไม่หยุดนิ่ง และเชื่อมโยงกันทั่วทั้งโลก ผ่นวกกับความท้าทาย ใหม่ของศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงของชุดความรู้ใหม่ๆ อย่างรวดเร็วทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สารสนเทศ อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจ

ที่มีการแข่งขันกันซึ่งไม่ใช่แต่เพียงในระดับ ชุมชน หรือประเทศเท่านั้น แต่แข่งขันกันในระดับสากล และทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ รวมถึงทางด้านสังคม วัฒนธรรมที่เปลี่ยนไปจากเดิมกลายเป็นสังคมแบบพหุวัฒนธรรม สถาบันการศึกษาในฐานะสถาบันหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ จึงถูกคาดหวังจากสังคมในฐานะกลไกสำคัญในการแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ ที่ซับซ้อนของประเทศ และการพัฒนาให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองถาวรต่อไปในอนาคต

โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายใหญ่สำคัญที่จะเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งทางร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ สังคม และคุณธรรม จริยธรรม ให้กับเยาวชนเพื่อไปปรับใช้ ในการดำเนินชีวิตประจำวันต่อไป และด้วยสภาพการแข่งขันทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน พ่อ แม่ ผู้ปกครองมุ่งในการประกอบอาชีพของตนได้ส่งผลต่อการให้เวลาแก่บุตรหลานที่ได้น้อยลง บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนจึงยิ่งเพิ่มมากขึ้น สถานศึกษาก็ยิ่งจำเป็นที่จะต้องปรับตัว และเปลี่ยนแปลงอย่างเร่งด่วน ซึ่งหลายองค์กรที่ประสบความสำเร็จ พบว่า ปัจจัยที่สำคัญของการพัฒนาสถานศึกษา เกิดมาจากบุคลากรภายในที่พร้อมที่จะทุ่มเทให้กับสถานศึกษาในการทำงานด้านต่าง ๆ และที่สำคัญที่สุดก็คือ การอบรมสั่งสอนและพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตอย่างสมบูรณ์ ครูจึงเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เกิดความเจริญ ดังนั้นการมีความสุขในการทำงาน เป็นผลดีกับระดับสถานศึกษาที่จะส่งผลให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น มีประสิทธิภาพ และมีผลิตภาพ (Productivity) สูงยิ่งขึ้นตามคำกล่าวของ

ชนิกา ตูจันดา (2552) ให้ความสำคัญของคุณภาพความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญกับบุคคลในสังคมปัจจุบัน เพราะในช่วงวัยทำงานเราใช้ชีวิตในการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของแต่ละวัน และในช่วงเวลาของคนปกติทั่วไปเกินกว่าก่อนชีวิต แต่ละบุคคลต้องทำงาน ไม่ต่ำกว่า 35 ปี สถานที่ทำงานจึงควรเป็นสวรรค์ของเราที่จะทำงานได้อย่างมีความสุข ดังนั้นการสร้างเสริมความสุขในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก เพราะความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพร่างกายและจิตใจ ทั้งทางตรง และทางอ้อม อันจะส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. บทบาทของผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข



เป้าหมายของโรงเรียนแห่งความสุขมุ่งหวังให้นักเรียนมีความสุขเมื่อมาโรงเรียน หรือมีความสุขในการเรียนในห้องเรียน และการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอน ความสุขที่เกิดขึ้นจากการไปโรงเรียนเริ่มที่ ครู ผู้สอนเด็ก ๆ จะมีความสุขทำให้เกิดความสนใจในการเรียน มีความสุขกับการได้มาโรงเรียน เมื่อส่งเสริมให้เด็กได้คิดอย่างอิสระ มีความสุขที่ได้นำเสนอความคิด

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 23

วิธีการหาคำตอบให้เหมาะสมกับความคิด ประสบการณ์ของตนและพัฒนาความสามารถที่มีอยู่ ให้เต็มศักยภาพ โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้อย่างมีความสุข นอกจากนั้นการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ก็ส่งผลให้เด็กเกิดความสุขกับการเรียนด้วยเช่นกัน อีกทั้งมีส่วนจูงใจให้เด็กอยากมาโรงเรียน ออกร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน ส่งผลให้เกิดโรงเรียนแห่งความสุขขึ้นในใจของเด็ก ดังนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายในการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข จึงกำหนดบทบาทของผู้เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

บุคลากรระดับเขตพื้นที่การศึกษา

1. ผู้บริหารการศึกษา เช่น ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 เตรียมความพร้อม

1.1.1 ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและจุดเน้นที่เกี่ยวข้อง เพื่อการมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน

1.1.2 กำหนดโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของบุคลากรในสังกัดและมอบหมายงานเกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

1.1.3 สร้างความตระหนักและจิตสำนึกแก่บุคลากรในการสร้างและพัฒนาให้เกิดเป็นวัฒนธรรมคุณภาพในการปฏิบัติงาน

1.1.4 กำหนดแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีองค์ประกอบ มาตรฐาน และตัวชี้วัดของโรงเรียนแห่งความสุข

1.2 ดำเนินการ

1.2.1 จัดทำคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข โดยให้บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีส่วนร่วมดำเนินการ โดยมีส่วนร่วมทั้งองค์กร (school wide)

1.2.2 ปฏิบัติตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่กำหนดอย่างเป็นระบบ

1.3 กำกับ ติดตาม และประเมินผล

1.2.3 วิเคราะห์หาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาแล้วสรุปเป็นข้อมูลสารสนเทศ เพื่อจัดทำเป็นรายงานผลโรงเรียนแห่งความสุข

1.2.4 สรุปและเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชนประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.ศึกษานิเทศก์ มีบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินการ ดังนี้

2.1 วางแผน

2.1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ แนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขตามบริบทของสถานศึกษา

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 24

2.1.2 จัดทำแผนงานตามโครงการเพื่อพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขที่สอดคล้องกับนโยบาย จุดเน้น และเป้าหมายที่กำหนดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1.3 จัดทำคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วย แนวทางพัฒนา แนวทางการประเมิน กรอบการประเมิน เกณฑ์การประเมิน บทบาทผู้เกี่ยวข้อง การนิเทศติดตาม สรุปลง และรายงานผลโรงเรียนแห่งความสุข

2.1.4 กำหนดแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขที่สอดคล้องกับคู่มือแนวทางพัฒนา โรงเรียนแห่งความสุขนำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้ความเห็นชอบก่อน ดำเนินการต่อไป

2.2 ดำเนินการ

2.2.1 ชี้แจงทำความเข้าใจผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติแนวทางพัฒนา โรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วย นโยบาย เป้าหมาย องค์กรประกอบ มาตรฐานและตัวชี้วัด ตลอดจนวิธีการ นิเทศติดตาม และ เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงาน

2.2.2 นำแผนการดำเนินงานสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

2.3 นิเทศ ติดตาม และประเมินผล

2.3.1 นิเทศ ติดตาม และประเมินโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อให้สถานศึกษาเป็นโรงเรียน แห่งความสุขสามารถนำสู่การปฏิบัติจริง

2.3.2 สรุปผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลโรงเรียนแห่งความสุข เป็นรายสถานศึกษา

2.3.3 สรุปในภาพรวมระดับเขตพื้นที่การศึกษา

2.3.4 วิเคราะห์หาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา และประมวลผลจัดกลุ่มโรงเรียนตามผล การประเมิน

2.3.5 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ผลการดำเนินงาน และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

บุคลากรระดับสถานศึกษา

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินการ ดังนี้

1.1 เตรียมความพร้อม

1.1.1 สร้างความตระหนักและจิตสำนึกแก่บุคลากรให้เห็นความสำคัญในการขับเคลื่อน โรงเรียนแห่งความสุข เพื่อการพัฒนาการจัดการศึกษาอย่างยั่งยืนเป็นผลให้เกิดคุณภาพผู้เรียน

1.1.2 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับแนวคิด และหลักการพื้นฐาน ในการขับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุข มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามคู่มือ แนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขอย่างมีคุณภาพเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 25

1.1.3 กำหนดนโยบาย โครงสร้าง บทบาทหน้าที่ของบุคลากร และมอบหมายงาน ให้มีผู้รับผิดชอบชัดเจน ตรงตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความถนัดและความสนใจ

1.1.4 กำหนดเป้าหมายของการประเมินแต่ละตัวชี้วัดตามคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียน แห่งความสุข

1.2 ดำเนินการ

1.2.1 นำคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขให้บุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษาร่วม วางแผนขับเคลื่อนให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละตัวชี้วัดของเกณฑ์การประเมิน

1.2.2 ปฏิบัติตามแผนกิจกรรมที่กำหนดอย่างเป็นระบบ

1.3 นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบ

1.3.1 นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบให้บุคลากร ดำเนินการตามคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียน แห่งความสุข อย่างเป็นระบบสัมพันธ์กันทุกฝ่าย

1.3.1 นำผลการนิเทศ ติดตาม และตรวจสอบ มาวิเคราะห์หาจุดเด่น จุดที่ควรพัฒนา ปรับปรุง และจัดทำเป็นรายงานผลการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุขของสถานศึกษา

1.4 ประเมินผล

1.4.1 สถานศึกษารับการประเมินโรงเรียนแห่งความสุขจากหน่วยงานต้นสังกัด

1.4.2 ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ผลการดำเนินงาน และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

2. ครู มีบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินการ ดังนี้

2.1 เตรียมความพร้อม

2.1.1 ศึกษาคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

2.1.2 ร่วมกำหนดเป้าหมายของการประเมินแต่ละตัวชี้วัดตามคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียน แห่งความสุข และกำหนดบทบาทหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.1.3 มีส่วนในการจัดทำแผนกิจกรรมตามคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข ตามองค์ประกอบ มาตรฐานและตัวชี้วัด

2.2 ดำเนินการ

2.2.1 สร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนตามคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

2.2.2 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

2.3 ประเมินผล

2.3.1 ประเมินและสรุปผลการจัดการเรียนรู้และการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ

3. ผู้เรียน มีบทบาทและหน้าที่ในการดำเนินการ ดังนี้

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 26

- 3.1 สร้างความตระหนักและจิตสำนึกแก่ผู้เรียนให้เห็นความสำคัญของโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อให้ผู้เรียนมีสุขภาพกายและสุขภาพจิต มีคุณลักษณะที่ดี และมีศักยภาพ
- 3.2 ผู้เรียนรู้เป้าหมายของกิจกรรมการเรียนรู้ตามคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข
- 3.3 มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข
- 3.4 ผู้เรียนให้ข้อมูลแก่ผู้เกี่ยวข้องตามความเป็นจริง โดยการแสดงความคิดเห็นจากเครื่องมือประเมิน หรือแสดงนิทรรศการ/ผลงานที่เกิดจากการเรียนรู้

4. องค์ประกอบการพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข



องค์ประกอบที่ 1 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความสามารถด้านต่าง ๆ ให้มากที่สุด จึงจะเกิดความงอกงาม เจริญก้าวหน้า ครูจึงต้องเป็นผู้ที่พร้อมพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงตนเองไปสู่สภาพที่ดีกว่าเดิม เช่น ชุมจิต (2558) และ กานต์ อัมพานนท์ (2560) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครู คือการดำเนินงานที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพครู รวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดี ส่วนการการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มีความจำเป็นมากในการบริหารงานบุคลากรและเป็นกระบวนการที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกัน ตลอดระยะเวลาที่องค์การดำเนินงาน ซึ่งมีวิธีการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันออกไปในแต่ละหน่วยงาน

คุณภาพด้านกายภาพ

ความหมายคุณภาพด้านกายภาพ

มีนักวิชาการสนใจศึกษาเกี่ยวกับความหมายด้านกายภาพ ไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2559 : 33) ได้ให้ความหมาย คุณภาพด้านกายภาพ ไว้ว่า เป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวผู้เรียน ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่ส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ของผู้เรียน อาจส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เช่น แสงสว่างที่ไม่พอเพียง ระบบเสียง ระบบปรับอากาศ มีบรรยากาศในการเรียนที่ดี ก็จะสนับสนุนให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในการเรียน การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดลอมในสถานศึกษาจะช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนมีความสุข ปลูกฝังความมีระเบียบวินัย ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ ความรัก ความสามัคคี การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้การสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดลอมที่สถานศึกษาควรคำนึงถึง ได้แก่

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 27

สถานที่บริเวณสถานศึกษา การจัดบรรยากาศในการเรียนการสอน การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในบรรยากาศของการเรียนรู้ และการจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการในสถานศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้

ทรรศนีย์ วรหาคำ (2561: 13) ได้ให้ความหมายคุณภาพด้านกายภาพ ไว้ว่า เป็นด้านกายภาพที่เป็นสภาพแวดล้อมทางการเรียน (Learning Environment) หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่สวยงามร่มรื่น เป็นระเบียบและมีบรรยากาศดี มีความปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เสริมสร้างการพัฒนาการและเสริมการเรียนรู้อย่างหลากหลาย มีสิ่งยั่วยุให้เกิดการเรียนรู้และไม่มีมลภาวะ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุน ให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่สถานศึกษาหรือสถานศึกษานั้น ๆ กำหนด

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2562 : 65 - 82) ได้กล่าวว่า คุณภาพด้านกายภาพ เป็นงานบริการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม เป็นงานที่ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมงานต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม ภาระงานเกี่ยวข้องกับ การวางแผนพัฒนาอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม การจัดบรรยากาศในห้องเรียน และภายในโรงเรียนให้เกิดความร่มรื่น เป็นสัดส่วนสวยงาม สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน การบำรุงรักษาอาคารเรียน อาคารประกอบ ห้องเรียน ห้องเรียนพิเศษ และห้องบริการต่าง ๆ ให้ใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่าตามเกณฑ์ปริมาณและตรงตามมาตรฐานให้เกิดความสะอาด ปลอดภัย สะดวก และสวยงาม พร้อมจัดให้มีหลักฐานการใช้อาคาร ประวัติการบำรุง และมีการสรุปผลอย่างชัดเจน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความหมายคุณภาพด้านกายภาพ เป็นสิ่งต่าง ๆ มีลักษณะทางกายภาพ และชีวภาพที่อยู่รอบตัวเราทั้งเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ หรือสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น เป็นสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่มองเห็นและมองไม่เห็นซึ่งมีอิทธิพลในการดำรงชีวิตของมนุษย์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

ความสำคัญคุณภาพด้านกายภาพ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความสำคัญคุณภาพด้านกายภาพ ดังนี้

มยุรี สิงห์โทราช (2559 : 21) กล่าวถึงความสำคัญของภาพภาพในสถานศึกษา มีผลทางการศึกษาว่า สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่เด็กได้พบสิ่งแวดล้อมหลายอย่าง เช่น ได้มีการสมาคมติดต่อกับครูและเพื่อนนักเรียนในวัยต่าง ๆ ได้อ่านหนังสือในห้องสมุดได้ดูภาพยนตร์และโทรทัศน์ได้ฟังวิทยุที่ครูจัดขึ้น เพื่อประกอบการสอนซึ่งล้วนแต่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาทั้งสิ้น นอกจากนี้ยังช่วยให้เด็กมีประสบการณ์มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 28

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559 :235) กล่าวถึงความสำคัญของด้านกายภาพภายในโรงเรียน ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นเสมือนบ้านแห่งที่สองของนักเรียน ซึ่งนักเรียนจะต้องใช้ชีวิตในสถานศึกษาเป็นเวลาหลายชั่วโมงในแต่ละวัน สถานศึกษาจึงควรจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้คล้ายคลึง หรือดีกว่าที่บ้าน โดยสนองความต้องการของนักเรียน เพื่อช่วยพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจและสติปัญญา การจัดสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษามีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อจัดและปรับสภาพแวดล้อม เสริมสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เหมาะสม
2. การเรียนการสอน ความเป็นอยู่ของนักเรียน ตลอดจนครู อาจารย์ในสถานศึกษา
3. เพื่อให้นักเรียนรักและภูมิใจในสถานศึกษาของตน
4. เพื่อให้เด็กนักเรียนมีพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา
5. เพื่อให้เด็กนักเรียนมีความเป็นระเบียบ รักสวย รักงามและมีระบียบที่ดี
6. เพื่อให้สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่เป็นตัวอย่างแก่ชุมชน

วิชิต เทพประสิทธิ์ (2560 : 16) กล่าวถึงความสำคัญของด้านกายภาพสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่มีผลทางการศึกษาว่า สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียนจะเป็นสิ่งที่สนับสนุนทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่อยากเรียนและเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้นความสำคัญของสภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีหลายประการ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น ห้องเรียนมีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนครบถ้วนทำให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ผู้สอนก็มีความสุขในการสอน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็จะช่วยสนับสนุน และส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยความราบรื่น สะดวก รวดเร็วตามแผนที่วางไว้

2. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนการเรียนรู้หลายด้าน เช่น ทำให้ผู้เรียนเกิดความประทับใจเป็นตัวกระตุ้นผู้เรียนให้มีความสนใจและเกิดแรงจูงใจในการเรียนเปลี่ยนเจตคติไปในทางที่ดี มีความสนใจ และเกิดแรงจูงใจในการเรียนช่วยให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

3. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่พึงประสงค์ให้แก่ผู้เรียน ประสบการณ์การเรียนรู้ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมตามปกติแล้วการรับรู้และการเรียนรู้ของผู้เรียนจะเกิดขึ้นหลังจากที่ได้ปะทะสัมพันธ์กับสิ่งภายนอกที่มากระตุ้นประสาทสัมผัสของผู้เรียน การปะทะสัมพันธ์กับสิ่งต่าง ๆ เป็นการสร้างประสบการณ์

4. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะช่วยพัฒนาบุคลิกภาพ
5. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้มีส่วนช่วยในการควบคุมชั้นเรียนให้ผู้เรียนมีระเบียบวินัย
6. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เป็นแหล่งทรัพยากรทางการเรียน การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในปัจจุบันเป็นอย่างกว้างขวาง

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 29

7. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้เสริมสร้างบรรยากาศในการเรียน สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีจะทำให้บรรยากาศในการเรียนเอื้อต่อการเรียนการสอนให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก

8. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน การจัดสถานที่ โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้ง่ายต่อการเคลื่อนไหวโยกย้ายทำให้ผู้สอนไปถึงตัวผู้เรียนได้สะดวก

9. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมจะช่วยลดความเมื่อยล้าหรือความอ่อนเพลียทางด้านสรีระของผู้เรียน เช่น การจัดโต๊ะ เก้าอี้ที่มีขนาดพอเหมาะกับร่างกายของผู้เรียน

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา สรุปได้ว่า ความสำคัญของกายภาพเป็นการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของนักเรียนทั้งร่างกาย สังคม อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา เป็นสิ่งที่สนับสนุนทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่อยากจะเรียน และเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ด้านความรู้ ความคิด บุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบและประสบความสำเร็จในการศึกษา



ด้านกายภาพภายในห้องเรียน

ความหมายกายภาพภายในห้องเรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายกายภาพภายในห้องเรียน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ(2549 : 31-34) ได้กล่าวถึง กายภาพภายในห้องเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความสะดวกในการดำเนินการเรียนการสอน หรือการปฏิบัติกิจกรรม สภาพของห้องเรียนที่จัดไว้เป็นอย่างดีและเป็นระเบียบ มีพื้นที่ พอเหมาะ ทำให้การปฏิบัติกิจกรรมของนักเรียนในชั้นเป็นไปตามขั้นตอนที่ครูกำหนดไว้ เช่น ครูกำหนดไว้เช่น การเคลื่อนย้าย การจัดกลุ่ม

2. การจัดห้องเรียนที่ดี จะทำให้การใช้ห้องเรียนเกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

3. การจัดเปลี่ยนแปลงสภาพห้องเรียนอยู่เสมอ เช่น จัดที่นั่งในรูปแบบใหม่ๆ ทำให้นักเรียนมีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลาไปกับบรรยากาศที่เปลี่ยนแปลง

4. สภาพของห้องเรียนที่จัดไว้เป็นอย่างดี มีความเป็นระเบียบ สวยงาม ย่อมช่วยพัฒนาสุขนิสัยที่ดีของผู้เรียน เช่น การรักษาความสะอาด การมีวินัย ความเป็นระเบียบ เป็นต้น

5. สภาพห้องเรียนที่ดี ย่อมส่งเสริมบรรยากาศของการเรียนรู้ ผู้สอนมีกำลังใจที่ดีที่จะสอน ในขณะที่ผู้เรียนมีความเต็มใจที่จะเรียนเป็นการสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรความคุ้นเคย

6.การจัดพื้นที่บริเวณมุมห้องหลังครุควรใช้บริเวณมุมห้องเรียนหลังห้องให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ เช่น จัดห้องมุมวิชาการ โดยจัดหาหนังสือประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับการศึกษา

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 30

7. การจัดตกแต่งห้องเรียน จะเป็นปัจจัยที่ทำให้นักเรียนเกิดการสนใจการเรียนการสอน ครูและนักเรียน จะจัดตกแต่งห้องเรียน ควรคำนึงถึงลักษณะของห้องด้วย เช่น ห้องเรียนมีแสงสว่างเพียงพอหรือไม่มีการถ่ายเทอากาศในห้องเรียนดีหรือไม่ สีภายในห้องเรียนมืดหรือสว่างเกินไปหรือไม่

อรวรรณ กิมะพันธ์ (2552 : 358) ได้ให้ความหมาย ภายภาพภายในห้องเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศห้องเรียน ไว้ดังนี้

1. ห้องเรียน ควรจัดบรรยากาศให้เกิดความเพลิดเพลิน เป็นสถานที่ที่ให้การค้นคว้า ทำกิจกรรม เสริมสร้างเจตคติที่ดี สร้างประสิทธิภาพในการเรียนรู้การจัดห้องเรียน ควรยึดหลักดังนี้

1.1 การจัดห้องควรใช้ยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

1.2 การจัดห้องเรียนเพื่อเสริมสร้างทุกด้าน โดยจัดอุปกรณ์ในการทำกิจกรรม หรือหนังสืออ่านประกอบไว้ด้านมุมห้อง เพื่อนักเรียนจะได้ค้นคว้าทำกิจกรรม ควรติดอุปกรณ์ รูปภาพและผลงานไว้ เพื่อเกิดการเรียนรู้

1.3 จัดห้องเรียนให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น สภาพแวดล้อมทางกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ซึ่งมีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และการเรียนของนักเรียน จัดกระถางต้นไม้ ประดับห้องเรียน จัดที่ว่างของห้องเรียน ให้นักเรียนทำกิจกรรม

1.4 การจัดห้องเรียนเพื่อเสริมสร้างลักษณะนิสัยที่ดีงาม โดยรักษาความสะอาดของพื้นห้องเรียน โต๊ะ ม้านั่ง ขอบประตู หน้าต่างกระดานดำ แปรงลบกระดาน ฝาผนังเพดาน ซอกมุมของห้อง ถึงขยะต้องล้าง ทำความสะอาดทุกวัน เพื่อไม่ให้ส่งกลิ่นเหม็น บริเวณที่ตั้งถังขยะต้องดูแลเป็นพิเศษ เพราะเป็นแหล่งเกิดเชื้อโรค

1.5 การจัดห้องเรียนเพื่อสร้างความเป็นระเบียบของอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ เช่น การจัดโต๊ะ ชั้นวางหนังสือ การหีบอุปกรณ์ มาใช้ต้องรู้จักฝึกนักเรียน นำไปเก็บไว้ในที่เดิม จะช่วยให้นักเรียนเคยชินต่อความเป็นระเบียบ

วิภา ร่วมโพธิ์รี (2558 : 23) ได้กล่าวว่า ภายภาพภายในห้องเรียน หมายถึง การจัดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในห้องเรียน ไม่มีรูปแบบและองค์ประกอบที่แน่นอน ครูผู้สอน ครูประจำชั้นสามารถจัดได้ตามความเหมาะสม แต่อย่างไรก็ตามควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. จัดแสงสว่างให้พอเพียง เพราะนักเรียนจะต้องใช้สายตาในการอ่านและเขียนหนังสืออยู่เสมอ

2. จัดห้องเรียนให้สะอาดและมีระเบียบ จะทำให้ห้องเรียนน่าอยู่และเป็นการฝึกลักษณะนิสัยของนักเรียนด้วย

3. ห้องเรียนต้องปราศจากเสียงรบกวนจากภายนอก

4. จัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้พอเหมาะและอุปกรณ์ทุกชิ้นต้องมีประโยชน์ที่จะใช้ในการจัดการเรียนการสอน

5. โต๊ะครูต้องวางในตำแหน่งที่จะมองเห็นนักเรียนได้ทั่วถึงและไม่เกะกะ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 31

6. ตู้หรือชั้นวางของ สำหรับเก็บของครูและนักเรียนควรจัดให้อยู่ในมุมที่เหมาะสม สะดวกแก่การนำสิ่งของเหล่านั้นออกมาใช้

7. กระดานดำควรมีขนาดกว้าง ยาวพอสมควร สีที่ใช้ควรเป็นสีเขียวเมื่อเขียนแล้วต้องให้นักเรียนสามารถมองเห็น ได้ชัดเจนทุกคน

8. โต๊ะ เก้าอี้นักเรียน ควรมีน้ำหนักและขนาดที่เหมาะสม สะดวกต่อการเคลื่อนย้าย เพื่อให้เหมาะสมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

9. ป้ายนิเทศปิดไว้ที่ผนังห้องตามจุดที่เหมาะสมและควรจัดให้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลงไปตามเนื้อหาที่กำลังเรียน

10. มุมแสดงผลงานนักเรียน ควรจัดให้มีมุมนี้เพื่อให้นักเรียนได้ภูมิใจในความสำเร็จของตนเองและขณะเดียวกันก็ได้ศึกษาดูงานผู้อื่นด้วย

11. มุมเสริมความรู้ เช่น มุมหนังสือ มุมประสบการณ์ เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ได้ตลอดเวลาและควรให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการจัด เพื่อให้นักเรียนรู้สึกเป็นเจ้าของและใช้อย่างทะนุถนอม

12. ต้องมีความปลอดภัยและเหมาะสมกับจำนวนนักเรียนในห้องเรียน จะต้องปราศจากสิ่งที่เป็นอันตราย เช่น ของมีคม พื้นขรุขระ เป็นต้น และขนาดของห้องต้องเหมาะสมที่จะให้นักเรียนเคลื่อนไหวและปฏิบัติกิจกรรมได้สะดวก

13. ตัวครู ถือได้ว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด สำหรับนักเรียนสภาพทางกายภาพของครูจึงต้องจัดให้ดูดีที่สุด ได้แก่ ทำหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ลักษณะท่าทางสง่า มั่นใจในตนเอง แต่งกายสะอาด เรียบร้อย สวยงามเสมอ การปฏิบัติตนของครูต้องปฏิบัติให้ถูกต้องอยู่ในระเบียบวินัยที่ดี ต้องไม่ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ไม่ดี เช่น สูบบุหรี่ กินเหล้า พุดจาหยาบคายเป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กายภาพในห้องเรียนที่ดีจะส่งผลให้กิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างเหมาะสม บรรยากาศในชั้นเรียนมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความสนใจ ใคร่รู้ ใคร่เรียนให้แก่ผู้เรียน ชั้นเรียนที่มีบรรยากาศเต็มไปด้วยความอบอุ่น ความเห็นอกเห็นใจ และความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันและกัน ย่อมเป็นแรงจูงใจภายนอกที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรักการเรียน รักการอยู่ร่วมกันในชั้นเรียน และช่วยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติอันดีงามให้แก่ผู้เรียน

ความสำคัญกายภาพภายในห้องเรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความสำคัญกายภาพภายในห้องเรียนสรุปได้ ดังนี้

ธเนศ ขำเกิด (2561 : 36 – 39) ได้อธิบายถึง ความสำคัญกายภาพภายในห้องเรียน เป็นการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนไว้ว่า เป็นภาพรวมของความรู้สึกที่บุคคลมีต่อโรงเรียน ถ้าบรรยากาศดีก็จะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรัก ความผูกพัน ความพอใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ยากต่อการแบ่งประเภทได้ เพื่อสะดวกต่อการพิจารณาสร้างเสริม จึงแบ่งประเภทบรรยากาศโรงเรียนออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 32

1. บรรยากาศด้านกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่เป็นวัตถุที่มีอยู่ในบริเวณโรงเรียน
2. บรรยากาศด้านวิชาการ ได้แก่ สภาพการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน
3. บรรยากาศด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ สภาพการดำเนินการใด ๆ ภายในโรงเรียน

ให้การปฏิบัติงานสำเร็จลงด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531: ค) ได้ให้ความสำคัญกายภาพภายในห้องเรียน ว่าบรรยากาศในชั้นเรียนเป็นส่วนหนึ่งซึ่งส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความสนใจในบทเรียน และเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ที่ครูให้ความเอื้ออาทรต่อนักเรียน ที่นักเรียนกับนักเรียนมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตรต่อกันที่มีระเบียบ มีความสะอาด เหล่านี้เป็นบรรยากาศที่นักเรียนต้องการ ทำให้นักเรียนมีความสุขที่ได้มาโรงเรียน และในการเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนๆ ถ้าครูผู้สอนสามารถสร้างความรู้สึกนี้ให้เกิดขึ้นต่อนักเรียนได้ ก็นับว่าครูได้ทำหน้าที่ในการพัฒนาเยาวชนของประเทศชาติให้เติบโตขึ้นอย่างสมบูรณ์ ทั้งทางด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม โดยแท้จริง ดังนั้น การสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งประมวลได้ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างราบรื่น เช่น ห้องเรียนที่ไม่คับแคบจนเกินไป ทำให้นักเรียนเกิดความคล่องตัวในการทำกิจกรรม
2. ช่วยสร้างเสริมลักษณะนิสัยที่ดีงามและความมีระเบียบวินัยให้แก่ผู้เรียน เช่น ห้องเรียนที่สะอาด ที่จัดโต๊ะเก้าอี้ไว้อย่างเป็นระเบียบ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน นักเรียนจะซึมซับสิ่งเหล่านี้ไว้โดยไม่รู้ตัว
3. ช่วยส่งเสริมสุขภาพที่ดีให้แก่ผู้เรียน เช่น มีแสงสว่างที่เหมาะสม มีที่นั่งไม่ใกล้กระดานดำมากเกินไป มีขนาดโต๊ะและเก้าอี้ที่เหมาะสมกับวัย รูปร่างของนักเรียน ฯลฯ
4. ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างความสนใจในบทเรียนมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดมุมวิชาการ การจัดป้ายนิเทศ การตกแต่งห้องเรียนด้วยผลงานของนักเรียน
5. ช่วยส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เช่น การฝึกให้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การฝึกให้มีอัธยาศัยไมตรีในการอยู่ร่วมกัน ฯลฯ
6. ช่วยสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนและการมาโรงเรียน เพราะในชั้นเรียนมีครูที่เข้าใจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การสร้างกายภาพภายในโรงเรียน มีความสำคัญอย่างมาก คือความสำเร็จของโรงเรียน บรรยากาศที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความรักความผูกพัน ความพอใจ เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านกายภาพภายนอกห้องเรียน

ความหมายกายภาพภายนอกห้องเรียน



มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายกายภาพภายนอกห้องเรียน ดังนี้

พระธีรภิกษุ ธรรมโม (2550 : 8) ได้ให้ความหมายไว้ว่า กายภาพภายนอกห้องเรียน เป็นสิ่งแวดล้อมที่ช่วยให้นักเรียนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) สถานที่เรียน ได้แก่ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยบริเวณโรงเรียน อาคารเรียน สวนสมุนไพร ต้นไม้ ห้องส้วม 2) สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน ได้แก่ ปริมาณของสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน จำนวนเพียงพอ เมื่อเทียบกับปริมาณของนักเรียน มีความทันสมัย เหมาะแก่การใช้งาน

ภูวดล แก้วมณี (2551 : 6) ได้สรุปไว้ว่า กายภาพภายนอกห้องเรียน หมายถึง เป็นการรับรู้ของนักเรียนเกี่ยวกับสภาพการณ์ทางการเรียนการสอน แบ่งเป็น 2 ด้าน คือ 1) สถานที่เรียน ได้แก่ สภาพห้องเรียน ขนาดห้องเรียนเมื่อเทียบกับจำนวนนักเรียน ความสะอาด ความเป็นระเบียบของห้องเรียน การถ่ายเทอากาศ แสงสว่าง และปราศจากกลิ่นรบกวน และ 2) สื่อและอุปกรณ์การเรียน ได้แก่ ความพร้อมของสื่อและอุปกรณ์การเรียน ความทันสมัย และคุณภาพการใช้งาน

พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ (2558 : 10-14) ได้ให้ความหมาย กายภาพภายนอกห้องเรียน หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านการบริหารสภาพแวดล้อม ด้านปฏิสัมพันธ์ของบุคคล โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ลักษณะของห้องเรียนที่มีลักษณะทางกายภาพเหมาะสมกับการเรียนรู้ที่ควรเป็น ดังนี้

1. ห้องเรียนมีสีสันทันดูและเหมาะสม สบายตา อากาศถ่ายเทได้ดี ปราศจากเสียงรบกวน และมีขนาดกว้างขวางเพียงพอกับจำนวนนักเรียน
2. ห้องเรียนควรมีบรรยากาศความเป็นอิสระของการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มตลอดจนการเคลื่อนไหวในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกประเภท
3. ห้องเรียนต้องสะอาด ถูกสุขลักษณะ น่าอยู่ ตลอดจนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย
4. สิ่งที่อยู่ภายในห้องเรียน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ สื่อการสอนประเภทต่าง ๆ สามารถเคลื่อนย้ายได้ และสามารถดัดแปลงให้เอื้ออำนวยต่อการสอนและการจัดกิจกรรมประเภทต่าง ๆ ได้
5. การจัดเตรียมห้องเรียนให้พร้อมต่อการสอนในแต่ละครั้ง เช่น ให้มีความเหมาะสมต่อการสอนวิธีต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น เหมาะสมต่อวิธีการสอนโดยกระบวนการกลุ่มวิธีบรรยายและวิธีการแสดงละคร เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า กายภาพภายนอกห้องเรียน เป็น การส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่มีความเหมาะสมกับการเรียนการสอนของสถานศึกษา เช่น ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ห้องสมุด ห้องสุขา ตลอดจนสภาพและลักษณะห้องเรียน อุปกรณ์ในห้องเรียน สื่อการเรียนการสอน ต้องมีปริมาณเหมาะสม เพียงพอ และมีคุณภาพกับตัวผู้เรียน อีกทั้งยังต้องจัดให้เป็นระเบียบ สะอาด เหมาะสมกับสถานที่ตั้งในห้องเรียนหรือห้องปฏิบัติการรวมถึงคำนึงถึงความปลอดภัยจากการใช้อาคารสถานที่อีกด้วย

ความสำคัญกายภาพภายนอกห้องเรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญกายภาพภายนอกห้องเรียน ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2543:70) กล่าวถึง ความสำคัญไว้ว่า กายภาพภายนอกห้องเรียน ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งผู้บริหาร ครู คณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน พ่อแม่ ผู้ปกครอง บุคลากรในชุมชน มีความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักในสิทธิเด็ก พึงจะได้รับการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่โรงเรียนมีความสะอาด ร่มรื่น สวยงามปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางสังคม รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทุกคนมีความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และพยายามปรับตัวเข้าหากัน

อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์ (2545 : 27- 59) ได้ให้ความสำคัญของกายภาพภายนอกห้องเรียน เป็นสิ่งที่จะสนับสนุนทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่อยากจะเรียนและเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น ความสำคัญของกายภาพภายนอกห้องเรียนมีหลายประการ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมการเรียนรู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน ที่ทำให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียน ผู้สอนมีความสุขกับการสอน
2. ทรัพยากรทางการเรียนรู้ จัดทำศูนย์วิชาการ ทำให้ผู้เรียนและผู้สอนใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมได้ตลอดเวลาที่ต้องการ

ปฏิคม พงษ์ประเสริฐ (2550 : 22) ความหมายของความสำคัญกายภาพภายนอกห้องเรียน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่นอกห้องเรียน มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการภายในโรงเรียน จะช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างครู และนักเรียน รวมทั้งช่วยส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เพราะนักเรียนได้รับการจัดการเรียนการสอนตามธรรมชาติ ได้ฝึกปฏิบัติจริง ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมที่มีอยู่ภายนอกห้องเรียน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อผู้เรียน และช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความคิด บุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบและประสบความสำเร็จ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่า กายภาพภายนอกห้องเรียน มีความสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาการของผู้เรียนทั้งร่างกาย อารมณ์ จิตใจ และสติปัญญา เป็นสิ่งที่สนับสนุนทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่อยากเรียนและเกิดประสิทธิภาพในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น และช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความคิด บุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบ



ด้านความสำเร็จวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ความหมายความสำเร็จวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

มีนักวิชาการที่ให้ความหมายความสำเร็จวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ สรุปได้ดังนี้

กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ (2563 : 1) กล่าวว่า แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) เป็นวิธีปฏิบัติ หรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ผ่านการวิจัย ทดลองหรือผ่านประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง จนสามารถพิสูจน์ได้ว่านำไปสู่เป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการ ซึ่งส่งผลให้องค์กร ดังนี้

1. ประสบผลสำเร็จหรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย
2. เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพนั้น ๆ
3. มีหลักฐานความสำเร็จปรากฏชัดเจน



4. มีการสรุปวิธีปฏิบัติ หรือขั้นตอนการปฏิบัติ ตลอดจนความรู้ประสบการณ์ ที่ได้บันทึก

เป็นเอกสาร และเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในหรือภายนอกที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2554 : 118) ได้กล่าวถึง แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) วิธีปฏิบัติหรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ทำให้้องค์กรประสบผลสำเร็จ หรือสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ หรือวิชาชีพนั้น ๆ มีหลักฐานความสำเร็จปรากฏชัดเจน โดยมีการสรุปวิธีปฏิบัติหรือขั้นตอนการปฏิบัติ ตลอดจนความรู้ประสบการณ์ บันทึกเป็นเอกสาร เผยแพร่ให้หน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอกสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

วโรชค ไชยวงศ์ (2558 : 40) กล่าวถึง ความหมายของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ คือ แนวดำเนินการโดยประสานผลักดันและให้ความสำคัญในด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผน ด้านความสัมพันธ์กับลูกค้าผู้ส่งมอบ สังคมและชุมชน ด้านการผลิตและการสนับสนุนการผลิต และด้านการบริการที่สามารถเชื่อมโยงและหล่อหลอมเข้ากับกระบวนการหลักขององค์กร ซึ่งอาศัยการวัดเปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmarking) อยู่โดยตลอด ทั้งยังคำนึงผลลัพธ์ทางคุณภาพ การบริการ ความยืดหยุ่น คล่องตัวการพัฒนาและนวัตกรรม ต้นทุนและความสามารถในการแข่งขัน แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา คือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่สถานศึกษาเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ซึ่งนำไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ตอบสนองความคาดหวังของชุมชน ผู้ปกครองและเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และก้าวสู่ความเป็นเลิศ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ เป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในแต่ละเรื่อง ที่ได้มีการลองผิดลองถูก เรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติของคนภายในองค์กร เป็นเวลานาน จนแน่ใจว่าเป็นวิธีการที่ดีที่สุด และสร้างความยั่งยืนให้แก่องค์กรจากผู้นำ ผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกหน่วยงาน หรือเป็นวิธีการปฏิบัติที่นำความรู้ ในตัวคนมาเผยแพร่เป็นความรู้ที่ปรากฏชัดเจนเป็นรูปธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่น ได้นำไปทดลองปฏิบัติตาม มีกระบวนการทำงานที่เหมาะสม ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อพัฒนาองค์กรให้ ประสบความสำเร็จ

ความสำคัญความสำเร็จวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศเป็นกระบวนการและวิธีการปฏิบัติที่มีความสำคัญกับสถานศึกษามีผู้กล่าวถึงความสำคัญของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศไว้ ดังนี้

บรูซซี ศิริมหาสาคร (2548 : 24-25) กล่าวถึง หลักการไว้ว่า “ถ้านำความรู้ไปใช้ ความรู้นั้นก็ยิ่งเพิ่มคุณค่าเพราะทำให้เกิดการต่อยอดความรู้ให้แตกแขนงออกไปอย่างกว้างขวาง” ดังนั้น เป้าหมายของแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศก็เพื่อให้องค์กรและคนในองค์กรมีแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ ซึ่งการจัดการที่เป็นเลิศสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้หลายกรณี ดังนี้

1. Best Practices กับการจัดการความรู้ การจัดการความรู้จะบรรลุเป้าหมายได้จะต้องทำ Best Practices ให้ปรากฏให้ชัดแจ้ง เช่น เอกสารรายงานคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้อื่นได้นำไปใช้พัฒนางานแบบต่อยอดความรู้ และจัดเก็บ Best Practices ไว้ในคลังความรู้ขององค์กรไม่ให้ความรู้นั้นหายไปกับบุคคล เมื่อบุคคลนั้น ๆ ออกจากองค์กรไปแล้ว

2. Best Practices กับองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้เป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ความรู้ รวมทั้งแปลงความรู้ของคนไปเป็นความรู้ขององค์กร การที่จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีทักษะ 5 ด้าน ได้แก่ การแก้ปัญหาอย่างมีระบบ การทดลองศึกษาหาแนวทางใหม่ ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต การเรียนจากวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศของคนอื่น และการถ่ายทอดความรู้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร จะเห็นได้ว่า Best Practices เป็นสิ่งสำคัญเพราะเป็น 1 ใน 5 ของทักษะในองค์กรแห่งการเรียนรู้

3. Best Practices กับการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักสูตรการอบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมต้องฝึกปฏิบัติงานในสถานศึกษาด้านแบบเพื่อศึกษา Best Practices ของสถานศึกษานั้น ๆ ว่ามีวิธีการบริหารงานอย่างไร จึงจะประสบความสำเร็จแล้วจัดทำเป็นเอกสารนำเสนอ ทำให้ได้แนวทางปฏิบัติที่จะนำไปใช้ในการบริหารโรงเรียนของตน

4. Best Practices กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาไทย การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ควรจะเริ่มต้นจากการค้นคว้า รวบรวม Best Practices ด้านการบริหารการศึกษา ด้านการเรียนการสอนจากเอกสารและตัวบุคคลต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญแล้วถ่ายทอดความรู้เหล่านั้นสู่ครูคนอื่น ๆ เพื่อเป็นเครือข่ายแตกสาขากันออกไปโดยใช้ฐานความรู้และประสบการณ์ของครูที่ประสบความสำเร็จด้านการบริหารการศึกษาและการเรียนการสอนเป็นแรงขับเคลื่อนในการพัฒนาครูให้ขยายออกไปอย่างกว้างขวาง

วิจารณ์ พานิช (2554) ได้ให้ความสำคัญ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) เป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการความรู้ คือ เป็นฐานข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อให้หน่วยงานอื่นนำไปปรับใช้

สุรีพันธ์ เสนานุช (2557 : 27-28) ได้ให้ความสำคัญวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) ว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่นำมาใช้เพื่อพัฒนางานซึ่งประกอบด้วย

1. การแสวงหาข้อมูลหรือความรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือการนำความรู้ไปใช้เพื่อการสร้างประโยชน์
2. วิธีการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกระบวนการจัดการกับความรู้เพื่อสามารถนำไปปรับใช้กับบริบทของแต่ละองค์กรเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ โดยการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ

จากความสำเร็จวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best practice) สรุปได้ว่า สามารถเป็นแนวทางเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรมีวิธีการปฏิบัติที่นำความรู้เผยแพร่ต่อหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก

ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา



ความหมายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 65 ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในทุก ๆ ด้าน ทั้งเป็นผู้ผลิตและใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพราะหากบุคคลของประเทศใดมีคุณภาพ ประเทศนั้นก็จะมีเจริญ ฉะนั้น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องทำกันอย่างต่อเนื่องและหลากหลายรูปแบบ ซึ่งมีผู้กล่าวถึง ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้

พนัส หันนาคินทร์ (2548 : 80 - 81) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครู มีคำที่นำมาใช้ออยู่ 2 คำ ในกระบวนการพัฒนา คือ การฝึกฝน (Training) กับการให้การศึกษา (Educating) การฝึกฝน หมายถึงการเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน การศึกษา หมายถึงความพยายามที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไปไม่ว่าจะด้วยเทคโนโลยีเทคนิคในการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งการจะไปรับตำแหน่งใหม่ที่อาจจะมีธรรมชาติในการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม

นาริรัตน์ รักรวิจิตรกุล (2560 : 21) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึงกระบวนการเรียนรู้ของครูอย่างต่อเนื่องตามช่วงอาชีพครูเพื่อความมั่นใจว่าครูจะมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการสอนท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้และการสอน

กิ่งแก้ว ภูทองเงิน (2561: 23) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครู เป็นการเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ เจตคติที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น โดยครูทุกคนต้องพัฒนาตนเองและผู้บังคับบัญชาต้องส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาโดยยึดภาระงานครูเป็นหลัก ควบคู่ไปกับการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงการมีบุคลิกภาพ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 38

และคุณธรรมของความเป็นครูด้วยจากการศึกษาความหมายของการพัฒนาครูที่นักการศึกษาได้กล่าวไว้ข้างต้น

ธงชัย คำปวง (2561: 26) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการขั้นตอนที่ส่งเสริมให้ครูที่ปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมครู ให้เป็นที่ต้องการขององค์กรทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ มีทัศนคติ อุปนิสัย วิธีการทำงานให้มากขึ้น ตลอดจนเปลี่ยนแปลงทัศนคติในทางที่ดีจนปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อันจะส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้นในเรื่องของการปฏิบัติงาน

จากที่กล่าวมาสรุปว่า การพัฒนาครู หมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การพัฒนาครูจึงเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาศักยภาพของครูให้เป็นครูมืออาชีพในด้านการจัดการเรียนรู้

ความสำคัญของการพัฒนาครู

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู ดังนี้

สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนาระบบการเรียนรู้ (2556 : 3) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพของครู มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพครู จึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน เพราะมีข้อค้นพบจากงานวิจัยหลายฉบับที่พบว่า นักเรียนที่มี โอกาสได้เรียนกับครูที่สอนเก่งจะมีพัฒนาการที่ก้าวหน้ามากกว่านักเรียนที่เรียนกับครูที่สอนไม่เก่งถึง 3 เท่า การพัฒนาคุณภาพครูจึงเป็นนโยบายสำคัญด้านการศึกษาของรัฐบาลทุกยุคสมัยที่ผ่านมา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (2560 : 79) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการศึกษาปรากฏในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 16 การปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา ให้มีกลไกและระบบการผลิตคัดกรองและพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพครูและอาจารย์ให้ได้ผู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและประสิทธิภาพในการสอน รวมทั้งมีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้ประกอบวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560 : 78) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตครูให้ดีขึ้น โดยส่งเสริมให้มีการกระจายการบริการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพให้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้นระหว่างพื้นที่ โดยสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรครูมีการกระจายตัวอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งมาตรการที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน อาทิ สวัสดิการบ้านพักครู เส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพที่ชัดเจน เพิ่มโอกาสในการพัฒนาครู สร้างระบบ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 39

ความรับผิดชอบ (Accountability) ของการจัดการศึกษา โดยนำผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา มาประกอบการประเมินผลครูและโรงเรียน มีขยายการจัดการศึกษาทางไกลโดยใช้โครงข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อช่วยเหลือโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลและขาดแคลนครูผู้สอน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข

ความหมายของบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547) ได้ให้ความหมายว่า บุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้งผู้สนับสนุนการศึกษา

ความสำคัญของบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2547) ได้ให้ความสำคัญ หมายถึง บุคลากรทางการศึกษา มีความสำคัญในการให้บริการ หรือปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงาน การศึกษา

จากความหมายข้างต้น การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน ที่พยายามจะเสริมสร้างให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการสอน และการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการทำงานและต่อวิชาชีพ รวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรม ของความเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดี

ด้านการจัดการเรียนรู้

ความหมายของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ (Learning Management) เป็นกระบวนการหรือวิธีการใด ๆ ก็ตาม ที่ผู้สอนนำมาใช้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเกิดการพัฒนาตนในทุก ๆ ด้านอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ ดังนี้

Hough and Duncan, (1970 : 144) อธิบายความหมายของการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลได้ใช้ความรู้ของตนเองอย่างสร้างสรรค์เพื่อสนับสนุนให้ผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ และมีความสุข ดังนั้น การจัดการเรียนรู้จึงเป็นกิจกรรมในแง่มุมต่าง ๆ 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร (Curriculum) หมายถึง การศึกษาจุดมุ่งหมายของการศึกษา ความเข้าใจ ในจุดประสงค์รายวิชา และการตั้งจุดประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน ตลอดจนเลือกเนื้อหาได้ เหมาะสมสอดคล้องกับท้องถิ่น



“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 40

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ (Instruction) หมายถึง การเลือกวิธีสอนและเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การเรียนรู้ที่วางไว้

3. ด้านการวัดผล (Measuring) หมายถึง การเลือกวิธีการวัดผลที่เหมาะสมและสามารถวิเคราะห์ผลได้

4. ด้านการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ (Evaluation) หมายถึง ความสามารถในการประเมินผลของการจัดการจัดการเรียนรู้ทั้งหมดได้ (สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, 2557 : 7)

วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์ (2542 : 255) ได้กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่มีระบบระเบียบครอบคลุมการดำเนินการตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงการประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้ (2543 : 21) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าการจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ การจัดกิจกรรมและประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีการจัดบรรยากาศ เนื้อหาสาระ กระบวนการ การประเมินผลการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน แหล่งการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มตามความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน (2557 : 8) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ว่าการจัดการเรียนรู้ คือกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของผู้สอน

กุลิสรา จิตรชญาวนิช (2562 : 2) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนรู้ไว้ว่า การจัดการเรียนรู้ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานของผู้สอนตั้งแต่การวางแผนการจัดการเรียนรู้จนถึงสิ้นสุดการประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมและเกิดทักษะหรือสมรรถนะต่าง ๆ ตามจุดประสงค์ที่กำหนดไว้

จากความหมายในข้างต้นสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้ คือกระบวนการที่ผู้สอนจัดสถานการณ์ สภาพการณ์ หรือกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ และสามารถนำประสบการณ์การเรียนรู้ นั้นไปใช้ได้



ความสำคัญของการจัดการเรียนรู้

การจัดการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่เจริญงอกงามทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา โดยภาพรวมการจัดการเรียนรู้มีความสำคัญหลายประการ ดังนี้

ตุลยา ธีรวิโรจน์ (2562) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. การจัดการเรียนรู้ช่วยให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามในการจัดการเรียนรู้แต่ละครั้งโดยทั่วไป ผู้สอนจะกำหนดจุดประสงค์ในการเรียนรู้เอาไว้ เพื่อเป็นแนวทาง

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 41

ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ที่ดีขึ้น หรือต้องการให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงประสงค์ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา

2. การจัดการเรียนรู้ช่วยทำให้จุดมุ่งหมายการจัดการศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ทั้งนี้ การกำหนดจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาไว้ในหลักสูตรแต่ละระดับการศึกษาของสังคมไทย อาจจะมีทั้งความเหมือนกันและต่างกัน แต่ไม่ว่าจุดมุ่งหมายของการศึกษาในแต่ละระดับจะกำหนดไว้อย่างไรสิ่งสำคัญที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของการศึกษาบรรลุผลก็คือ การจัดการเรียนรู้ ซึ่งการจัดการเรียนรู้ที่ดีมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้การศึกษามีคุณภาพ

3. การจัดการเรียนรู้ช่วยเสริมสร้างทักษะต่าง ๆ ให้ผู้เรียนสามารถที่จะนำไปใช้ในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งทักษะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้เรียนที่สถานศึกษาควรจัดให้กับผู้เรียนมีหลายทักษะ เช่น ทักษะกระบวนการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะทางสังคม ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางวิทยาศาสตร์ ทักษะการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น

4. การจัดการเรียนรู้ช่วยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ทำให้ผู้เรียนเป็นคนที่สามารถยกยอชื่นชมออกอย่างมีเหตุผล มีหลักยึดปฏิบัติในการใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม และทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

5. การจัดการเรียนรู้ทำให้ผู้เรียนรู้จักเอาตัวรอด เนื่องจากการเรียนรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างองค์ความรู้พัฒนาให้ผู้เรียนมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด รวมทั้งพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับผู้เรียน และยังสามารถช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ต่าง ๆ ที่หลากหลายให้ผู้เรียนนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำรงชีวิตให้มีความสุขในสังคม ดังนั้น เมื่อผู้เรียนได้รับทั้งความรู้ ประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ จากการศึกษาและการจัดการเรียนรู้จะทำให้ผู้เรียนสามารถนำสิ่งดังกล่าวมาใช้ให้เป็นประโยชน์และรู้จักที่จะเอาตัวรอดอยู่ในสังคมได้อย่างรู้เท่าทัน

6. การจัดการเรียนรู้ช่วยสร้างเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียนสามารถนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

7. การจัดการเรียนรู้สามารถนำไปสู่การสร้างเสริมอาชีพหรือรายได้ให้กับผู้เรียน

8. การจัดการเรียนรู้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้นำองค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ไปใช้พัฒนาตนเอง สังคม และประเทศชาติให้มีความก้าวหน้าได้

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การจัดการเรียนรู้เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้านไปสู่ความสำเร็จในชีวิต ทั้งนี้ ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนเป็นสำคัญ หากผู้สอนเลือกใช้วิธีการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับผู้เรียน ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้ไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตประจำวัน

ด้านสมรรถนะ



ความหมายสมรรถนะ

ครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยถ่ายทอดผ่านทางกระบวนการจัดการเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตลอดจนการอบรมสั่งสอน ครูจึงมีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผู้เรียน ดังนั้นคุณภาพของครูจึงมีความสำคัญ ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะของการเป็นครูมืออาชีพอยู่เสมอ เพื่อที่จะปรับตัวให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมโลก อันนำไปสู่การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน ความหมายของสมรรถนะ คำว่า สมรรถนะ มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Competency มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

McClelland (1975 : 32) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แฉิ่งชั้น (2551: 3) สรุปลักษณะของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึงบุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลงานการปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะ คือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 : 5) ได้สรุปลักษณะของสมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถทักษะและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2562 : 9) ได้สรุปลักษณะของสมรรถนะไว้ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในระดับที่สามารถปฏิบัติงานใดงานหนึ่งได้สำเร็จ โดยใช้ความรู้ ทักษะ เจตคติ/คุณลักษณะที่ตนมีอยู่ ทั้งนี้สมรรถนะเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถของบุคคลในการนำความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของตน มาประยุกต์ใช้ในงาน หรือในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้จนประสบความสำเร็จ สมรรถนะจึงเป็นผลรวมของความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ ลักษณะเฉพาะภายในตัวของบุคคลที่ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงาน จนประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีความโดดเด่น เกิดผลงานสูงสุด จนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้



องค์ประกอบของสมรรถนะ

David C. McClelland แห่งมหาวิทยาลัย Harvard ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะในลักษณะของการมองคนในภาพรวม ทั้งสิ่งที่ปรากฏเห็นและสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล โดยแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 5 ส่วน ดังนี้

สฤกัณณญา รัศมีธรรมโชติ (2549 : 52) ได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

1. ทักษะ (Skills) สิ่งที่คุณคคกระทำได้ดีและฝึกปฏิบัติประจำจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะของหมอพันในการรอดพ้นโดยไม่ทำให้คนไข้รู้สึกเสียวเส้นประสาทหรือเจ็บ
2. ความรู้ (Knowledge) ความรู้เฉพาะด้านของคุณคค เช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น
3. มโนทัศน์ของตน (Self-Concept) ทศนคค ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน (Self-Image) หรือสิ่งที่คุณคคเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาคคต่าง ๆ ได้ เป็นต้น
4. อุปนิสัย (Traits) บุคลิกลักษณะประจำของคุณคคเป็นสิ่งที่อธิบายถึงคุณคคผู้นั้น เช่น เขาเป็นคนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือเขามีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ทำให้คุณคคแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย เช่น คุณคคที่มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Creation) จะพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลาองค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้เมื่อรวมกันก็จะกลายเป็นคุณลักษณะเฉพาะของคุณคค และก่อให้เกิดสิ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ ซึ่งเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในและแสดงออกมาให้เห็นผ่านพฤติกรรมต่าง ๆ ของคุณคค สมรรถนะของคุณคคแต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนกันจึงส่งผลให้เกิดความแตกต่างระหว่างคุณคคขึ้น

ณรงคัวิทย์ แสนทอง (2551 : 19) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core competencies) หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนทีสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมทีจะสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้
2. สมรรถนะตามสายงาน (Job competencies) หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนทีสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยทีจะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน
3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal competencies) หมายถึงบุคลิกลักษณะของคนทีสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัยทีทำให้คุณคคผู้นั้น มีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรือสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก สมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

ชูชัย สมิทธิไกร (2552 : 30-31) ได้ให้ความคิดเห็นว่าสมรรถนะสามารถจำแนกออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 44

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือสมรรถนะที่บุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกันทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสายงานใดหรือระดับตำแหน่งใดก็ตาม

2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) คือสมรรถนะที่เป็นความรู้ความสามารถทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามสายงานหนึ่ง ๆ

3. สมรรถนะตามบทบาท (Role Competency) คือสมรรถนะที่บุคคลในระดับบริหารจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่และบทบาทการเป็นผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2552 : 28 - 30) จำแนกสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึงความสามารถหลักซึ่งสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนที่ช่วยสนับสนุนให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและภารกิจตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดและลักษณะพฤติกรรมของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของคนในทุกระดับและทุกกลุ่มงานที่องค์กรต้องการ

2. สมรรถนะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึงความสามารถในการจัดการซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทักษะในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ และหมายถึงความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงานโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based)

3. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึงความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะงานต่างๆ (Job Based) หน้าที่แตกต่างกันความสามารถในงานย่อมแตกต่างกันสามารถเรียก Functional Competency เป็น Job Competency หรือ Technical Competency

4. สมรรถนะส่วนบุคคล (Individual Competency) หมายถึงความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะและคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลที่เกิดขึ้นจริงตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหน้าที่เหมือนกันไม่จำเป็นว่าคนที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นจะต้องมีความสามารถเหมือนกัน

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปสมรรถนะได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึงคุณลักษณะร่วมความสามารถที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกัน เพื่อสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรได้กำหนดไว้

2. สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึงคุณลักษณะ ความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะทางวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553 :26 - 38) ได้กล่าวว่า สมรรถนะทางวิชาชีพครูตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ มีกรอบความคิดจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยา

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 45

ของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรในการปฏิบัติได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งสมรรถนะทางวิชาชีพครูตามเกณฑ์การประเมินประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึงคุณลักษณะ ความสามารถที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีเหมือนกัน เพื่อสามารถปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่องค์กรได้กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึงความตั้งใจและความเต็มใจในการบริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึงการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึงการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึงการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึงคุณลักษณะความสามารถของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ๆ จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึงความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 46

เทคโนโลยีและการวัดประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึงความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึงการจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชาการกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึงความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative - Building For Learning Management) หมายถึงการประสานความร่วมมือสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเครือข่ายกับผู้ปกครองชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพครูที่สอดคล้องกับสภาพสังคมไทย ต้องมีสมรรถนะในวิชาชีพครู ประกอบด้วย สมรรถนะด้านความรู้ที่จะต้องประกอบไปด้วยความรู้ทั่วไป ความรู้ในวิชาชีพครู ความรู้ในวิชาที่สอน สมรรถนะด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่เป็นการนำความรู้มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้เป็นที่ไปตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครูและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับศิษย์ และสมรรถนะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ที่จำเป็นในการดำรงชีวิตกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ



ความสำคัญของสมรรถนะ

ปัจจุบันในการปฏิบัติงานขององค์กรให้ความสำคัญ มุ่งเน้นความสามารถด้านเทคนิค และวิชาชีพมากขึ้น ควบคู่กับการเน้นการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นทีมงานที่ต้องทำร่วมกัน โดยอยู่ภายใต้โครงการต่าง ๆ สอดรับกับการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ด้วยเหตุผลดังกล่าวการเพิ่มสมรรถนะการงานจึงถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สุรพงษ์ มาลี (2549 : 19 - 20) กล่าวถึง ความสำคัญของสมรรถนะไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. ช่วยให้องค์กรให้ความสนใจต่อพฤติกรรมและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของงาน อย่างแท้จริง สามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และระบุจุดอ่อนหรือ จุดที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง

2. สร้างความมั่นใจว่าการพัฒนานั้นมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

3. ช่วยให้การใช้ทรัพยากรสำหรับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทักษะ และพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร จะช่วยให้องค์กร ใช้ทรัพยากร ทั้งเรื่องงบประมาณ และเวลาได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

4. ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ทำหน้าที่สอนงาน ในการให้ข้อมูล ย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกรอบสมรรถนะจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกันว่า สมรรถนะใดที่จะนำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ความสำคัญของสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญในตัวตนของแต่ละคน ซึ่งจะแสดงให้เห็นถึงถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถที่สามารถถ่ายทอดออกมาให้เห็นในการปฏิบัติงาน ที่มีศักยภาพนั่นเอง หากองค์กรสามารถจัดสรรคนให้ตรงกับความสามารถความถนัดของแต่ละบุคคล จะเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

ด้านการพัฒนาตนเอง

ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง



การพัฒนาบุคลากร เป็นการพัฒนาที่สำคัญอย่างยิ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เพื่อที่จะเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรของหน่วยงาน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

สำเร็จ พันธุ์ฝัก (2541 : 13) ได้ กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ แนวคิด ทักษะ บุคลิกภาพ วิสัยทัศน์ และประสบการณ์ ในการทำงานเพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับรองรับความเปลี่ยนแปลงและความเจริญก้าวหน้า ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยดำเนินการพัฒนาให้สอดคล้องกับงานที่แต่ละคนปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพของบุคลากรเอง

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 48

สมิต อาชวินิกุล (2543 : 19) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองด้วยตนเองหรือการสอนใจตนเองในการสร้างอุปนิสัยที่ดี เข้าทดแทนอุปนิสัยที่เลว อันจะยังประโยชน์ให้แก่ตนเองในการอยู่ภายในสังคมได้อย่างสงบสุข และมีความก้าวหน้าในการงานอาชีพ การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จไม่ได้เลย หากผู้ที่ได้รับการพัฒนาไม่ให้ความสนใจใฝ่พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ฉะนั้นการพัฒนาตนเองจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคล

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547 : 33) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง เป็นสิ่งที่สำคัญและจะต้องดำเนินการตลอดเวลา トラบใดที่สังคมและสภาพแวดล้อมยังคงเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้งโลก และสังคมไทยในปัจจุบันหรืออนาคตต้องเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ สังคมแห่งการใช้ปัญญาแก้ปัญหาและพัฒนาประเทศ แต่จุดอ่อนของคนไทย คือไม่ค่อยจริงจังกับการพัฒนาตัวเองด้วยตัวเองมักจะเน้นที่ให้คนอื่นพัฒนาตัวเรา ความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร
2. ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์
 - 3.1 ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน
 - 3.2 ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรม
 - 3.3 ใช้ในการเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง
 - 3.4 ใช้ในการ โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน
 - 3.5 ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.6 ใช้ในการบริหารผลตอบแทน

นิศารัตน์ รววมวงษ์ (2549 : 17-18) ได้ให้สำคัญกับสมรรถนะไว้ว่า เนื่องจากนักวิชาการด้านการบริการได้ค้นพบว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. ความสำคัญต่อผู้บริหารองค์กร
 - 1.1 ทำให้ทราบถึงทักษะ คุณลักษณะ ที่ต้องการของบุคลากรในองค์กร
 - 1.2 ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณา สรรหา คัดเลือกบุคลากร ให้ตรงกับคุณสมบัติและตำแหน่งงานนั้น ๆ
 - 1.3 ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็ง และจุดอ่อนของศักยภาพของทรัพยากรในองค์กรเพื่อใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้
 - 1.4 ใช้เชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบการพัฒนาองค์กร
 - 1.5 สามารถวัดผลงานได้ชัดเจน
2. ความสำคัญต่อพนักงาน
 - 2.1 ช่วยกำหนดบทบาท หน้าที่การปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่งงาน ตามความคาดหวัง
 - 2.2 มีมาตรฐานในการวัดทักษะความสามารถของแต่ละตำแหน่งงานได้ชัดเจน

2.3 ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน ของพนักงานจากการประเมิน ตลอดจนแผนการพัฒนาตนเองได้

2.4 ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงเส้นทางในด้านความก้าวหน้าของสายงาน

2.5 ช่วยกระตุ้นในด้านการพัฒนาตนเองขององค์กร

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเสริมสร้าง และการเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้ตนเอง การพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ และการพัฒนาตนเองให้ก้าวไปในทางที่ดีขึ้น จะเป็นก้าวสำคัญที่จะผลักดันให้ตนเองและองค์กรเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กร



ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานการศึกษา กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ดังนี้

บัณฑิต อินทร์ชื่น (2526 : 2) กล่าวถึง การพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน มีความสำคัญยิ่ง เพราะหากผู้บังคับบัญชาไม่พัฒนาตนเองก่อนแล้วการพัฒนาผู้บังคับบัญชา อาจไม่ได้ผล

พจน์ เพชรบุรณิน (2528 : 8) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่าความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เป็นที่ทราบกันอยู่โดยทั่วไปแล้วว่า "ไม่มีใครดีครบถ้วน" และตามหลักการของพระพุทธศาสนาก็สอนให้คน "รู้จักพึ่งตนเอง" หรือ "ตนเป็นที่พึ่งแห่งตน" นอกจากนี้คนทุกคนจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นเกี่ยวข้องกับภารกิจอยู่ร่วมกัน การศึกษาเล่าเรียน การทำงาน การพักผ่อนการเจ็บป่วย การเกิดและการตาย เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมต่างๆ คนแต่ละคนจะต้องเกี่ยวข้องและร่วมมือหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ฉะนั้นจะต้องมีการพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะเป็นที่พึ่งของตนเองรวมทั้งการทำคุณประโยชน์ต่อสังคมเพื่อความสำเร็จในชีวิต การงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสำเร็จที่สมบูรณ์หรือผิดหวังเกิดขึ้น ด้วยเหตุนี้การพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องและจริงจังเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร (2529 : 38) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองของผู้บังคับบัญชา หรือจะเป็นใครก็ตามที่จะพัฒนาตนเองนั้น ย่อมมีความสำคัญและทำได้เสมอเป็นการปรับตัวหรือต้องการสร้างเสริมบุคลิกภาพอันเหมาะสมของตนเอง ถ้าหากแต่ละคนได้กระทำเช่นนี้ก็จะมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและต่อการบริหารงานต่อไป

สมิต อาชวนิจกุล (2534 : 175) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาตนเองว่า การที่เราได้ผ่านการศึกษาอบรมตามสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มากี่ดี หรือการที่เราไม่มีโอกาสผ่านสถาบันการศึกษาในชั้นสูงก็ดี หาใช่เครื่องที่จะชี้วัดว่า ชีวิตของเราจะต้องตกต่ำหรือเจริญก้าวหน้า คนจำนวนมากเมื่อสำเร็จการศึกษาได้ปริญญาตรี ปริญญาโท แล้วก็ทิ้งตำรับตำราไม่ฝึกฝนค้นคว้า ไม่นานนักวิชาที่เรียนมาก็จะค่อยๆ เลือนหายไปจากความทรงจำ โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นไปไม่ได้ไม่ยาก แต่ผู้ที่รับการค้นคว้ามีหลังมุ้งมันปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ย่อมจะก้าวไปไกลกว่าคน

ประเภทแรก การที่เป็นคนรักการอ่านรักการศึกษาค้นคว้า รักการพัฒนาตนเอง ย่อมจะมีความรู้ มีสมรรถภาพอื่น ๆ ที่จะเชิดชูตนเองพาตนเองไปสู่ความเจริญก้าวหน้า

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (2535 : 58) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองของผู้บริหารไว้ว่า งานหลักของเขาก็คือต้องสร้างความสำเร็จและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้เกิดขึ้นในทุกแห่งทุกมุม ผู้บริหารยังอยู่ในตำแหน่งยิ่งสูงมากเท่าใด เขาจะไม่สามารถหาคณะบุคคลมาแทนได้ อย่างใกล้ชิดหรืองานที่ละเอียดปลีกย่อยหรืองานใหม่ๆ ได้ทุกอย่าง แต่อาจจะขอความร่วมมือในบางเรื่องได้ นักบริหารเหล่านี้จึงต้องเป็นผู้นำตนเอง พัฒนาตนเองให้มีสมรรถภาพ ทันสมัย และมีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ และบันดลความสำเร็จให้เกิดขึ้นในทุกแห่งทุกมุมได้ผู้บริหารจะต้องใช้แรงจูงใจจากความสำเร็จในการทำงานของตนและไม่หวังแรงจูงใจจากภายนอก หากไม่สร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นได้ความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานจะลดน้อยถอยลงตามลำดับ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ตนเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จ การพัฒนาตนเองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทั้งปวง การพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง จะทำให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานดีขึ้นแล้วส่งผลสำเร็จในชีวิตและการทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

การบริหารและการจัดการเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากการบริหารจัดการเป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอด มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ สามารถพิสูจน์ความจริงได้ตลอดจนได้รับการศึกษาค้นคว้ามากันอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าการจัดการเป็นศาสตร์แขนงหนึ่ง การบริหารราชการและการบริหารธุรกิจตลอดจนการจัดการทุกสาขาในทางปฏิบัตินั้นขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นลักษณะผนวกความเป็นศิลป์ หมายถึงการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม เพราะการจัดการในองค์กรแต่ละองค์กรมีปัจจัยที่แตกต่างกัน ดังนั้นศาสตร์หรือความรู้ในด้านการจัดการเพียงอย่างเดียวจึงไม่สามารถจะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรจำเป็นต้องประยุกต์ความรู้ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับองค์กรแต่ละองค์กร ผู้บริหารที่ดี ควรหมั่นศึกษาหาความรู้ในด้านการจัดการเพิ่มเติมอยู่เสมอ ติดตามผลการวิจัย สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

โดยสาระสำคัญขององค์ประกอบนี้คือ ได้นำประเด็นที่มีความสำคัญมานำเสนอ ได้แก่ ความหมายของการบริหารและการจัดการ ความสำคัญของการบริหารจัดการ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้



ความหมายของการบริหารจัดการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคำว่า “การบริหาร” ไว้ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ Herbert (1976 : 12) กล่าวว่า การบริหารเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

Peter (1998 : 10) การบริหาร คือศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วง โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรทรัพยากรด้านบุคคล

Taylor (2002 : 5) กล่าวว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุดิบอื่น ๆ เครื่องจักรอุปกรณ์วัตถุดิบเงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

ศิริ ถีอาสนา (2557 : 8) ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า เป็นกิจกรรมของกลุ่ม ตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันจัดการทรัพยากรที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์จัดการกระบวนการบริหารหรือหน้าที่การบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ(Organizing) การจัดคณะทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating)การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ จึงเป็นกระบวนการของกิจกรรม ที่ต่อเนื่องและประสานงานกันโดยทุกฝ่ายเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Herbert กล่าวว่าการบริหารเป็นกิจกรรมที่บุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ความสำคัญของการบริหารจัดการ

ความสำคัญของการบริหารจัดการ มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวไว้หลายประการ ดังนี้ สมยศ นาวิการ (2546 :163 – 164) ในการออกแบบองค์การโดยผู้บริหารจะต้องเผชิญกับการตัดสินใจที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนหลายประการ ผลลัพธ์ของการตัดสินใจที่ต้องการ คือ โครงสร้างองค์การที่มีความเหมาะสมที่สุดที่ได้จากแนวคิดและทฤษฎีทางการจัดการ เพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จที่ต้องการ โดยทั่วไปการออกแบบองค์การจะมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจที่สำคัญของผู้บริหาร ได้แก่ การแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ ตามลำดับความสำคัญ การจัดสรรอำนาจหน้าที่ระหว่างงานเพื่อการตัดสินใจการรวมกลุ่มงานแต่ละด้านเข้าด้วยกัน และการกำหนดขนาดของกลุ่มงานของผู้บริหารแต่ละคนอย่างเหมาะสม

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 52

1. ผู้บริหารจะต้องดำเนินการแบ่งงานออกเป็นงานย่อย ๆ ตามลำดับความสำคัญ คุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของการแบ่งงานนั้น คือ การมุ่งเน้นด้านความชำนาญ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของงาน ถึงแม้ว่างานจะมีลักษณะที่แตกต่างกันก็ตาม

2. ผู้บริหารจะต้องดำเนินการรวมกลุ่มงานแต่ละด้านเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม งานที่สามารถรวมกลุ่มเข้าด้วยกันอาจจะอยู่บนรากฐานของความคล้ายคลึงกันเป็นสำคัญ

3. ผู้บริหารจะต้องดำเนินการจัดสรรอำนาจหน้าที่ระหว่างงานเพื่อให้บุคลากรสามารถทำการตัดสินใจ โดยไม่ต้องขออนุมัติจากผู้บริหารทุกครั้งทำให้บุคลากรมีสิทธิเพื่อการตัดสินใจ ภายในขอบเขตที่กำหนดไว้ จนส่งผลทำให้การดำเนินงานได้อย่างราบรื่นจากการตัดสินใจที่ทันเหตุการณ์

4. ผู้บริหารจะต้องกำหนดขนาดของกลุ่มงานของผู้บริหารแต่ละคนอย่างเหมาะสม ดังนั้นโครงสร้างองค์การย่อมจะมีความแตกต่างกันตามการตัดสินใจของผู้บริหาร จากการใช้แนวคิดและทฤษฎีทางการจัดการและถ้าหากพิจารณาถึงการตัดสินใจของผู้บริหารข้างต้นแล้วจะพบว่าการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้านจะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านความเชี่ยวชาญมากหรือน้อยในการมอบอำนาจหน้าที่จะขึ้นอยู่กับปัจจัยความมากหรือน้อยของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบ การจัดแผนงาน จะขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐานด้านความเหมือนกันหรือความแตกต่างกันของลักษณะงาน และขนาดในการควบคุมจะขึ้นอยู่กับปัจจัยของจำนวนบุคลากร เป็นต้น

นรินทร์ แจ่มจำรัส (2549 : 46) ได้เสนอความสำคัญของการจัดการไว้ ดังนี้

1. การจัดองค์การเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนความสำเร็จขององค์การ เนื่องจากการจัดองค์การเป็นงานที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกำหนดว่าใครจะทำอะไร ใครจะอยู่แผนกไหน ใครจะต้องรับผิดชอบและรายงานต่อใคร ซึ่งการจัดองค์การนั้นเสมือนเป็นการกำหนดว่าจะทำอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยการจัดองค์การนั้นยังรวมถึงกลไกการประสานงาน เนื่องด้วยในองค์การหนึ่ง ๆ จะต้องมีการแบ่งงานและประสานงานกันเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง เช่น การประสานงานระหว่างแผนกผลิตกับแผนกขาย ซึ่งอาจเป็นในกรณีที่แผนกผลิตต้องติดต่อขอข้อมูลกับฝ่ายขายก่อนว่าสินค้าที่ผลิตขึ้นมานั้นการตอบรับจากลูกค้าเป็นอย่างไร ถ้าฝ่ายขายบอกว่าได้รับการตอบรับจากลูกค้าอย่างมาก ซึ่งข้อมูลที่ได้มาแผนกผลิตก็จะสามารถวางแผนได้ว่าควรผลิตในปริมาณเท่าใด

2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน เนื่องจากองค์การทุกองค์การจะต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน จะขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไม่ได้ ซึ่งประสิทธิภาพนั้น จะกล่าวถึงในเรื่องของใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ซึ่งบางครั้งอาจไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนในเรื่องของประสิทธิผลกล่าวได้ว่าเป็นความพยายามขององค์การในการทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 53

คือ ประสิทธิภาพ ซึ่งการที่จะเกิดประสิทธิผลได้นั้น เราไม่ได้มองในมุมของการใช้ทรัพยากรหรือคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า แต่เราจะเน้นไปที่จะทำอย่างไร ให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งไว้

3. ช่วยลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน เนื่องจากการจัดองค์การเป็นการกำหนดว่าในองค์การใดองค์การหนึ่งควรแบ่งออกเป็นกี่แผนก เมื่อมีการแบ่งแผนกได้แล้วในขั้นตอนต่อไปจะเป็นเรื่องของการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เช่น ใครอยู่แผนกไหน หน้าที่งานคืออะไร ใครเป็นผู้รับผิดชอบหรือใครคือผู้บังคับบัญชาในแผนกนั้น ซึ่งผลดีก็คือ ผู้บริหารสามารถมอบหมายงานได้ง่ายขึ้น

4. การจัดองค์การที่ดีช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามความถนัดหรือตามความเหมาะสม เช่น จากการจัดองค์การ องค์การจะต้องมีการแบ่งแผนกงาน และจัดคนลงไปทำงานในแต่ละแผนก ซึ่งการจัดคนไปในแต่ละแผนกนั้น ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อในการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ถ้าผู้บริหารสามารถจัดคนให้เหมาะสมกับงานองค์การ ก็จะได้ประโยชน์สูงสุดจากการทำงานของพวกเขาเหล่านั้น

วรพจน์ บุษราคมวดี (2552 : 2-3) กล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารจัดการ ดังนี้

1. ทำให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์การเป็นไปเพื่อประสิทธิผล (Effectiveness) และประสิทธิภาพ (Efficiency) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการจัดการในองค์การที่ดีเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย มีการกำหนดเป้าหมายชัดเจน ประเมินได้ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมุ่งสู่การบริหารเพื่อต้นทุนที่ถูกลง (low cost) ดีกว่า (better quality) เร็วกว่า (higher speed) บริการที่ดีกว่า (better service)

2. ในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ การจัดการที่ดีจะช่วยลดค่าใช้จ่ายให้ต่ำสุด (lowest cost) และผลตอบแทนให้ได้สูงสุด (highest benefit)

3. การจัดการเป็นไปเพื่อให้สอดคล้องและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์การจัดการต้องมีการจัดโครงสร้าง (Structure) และการออกแบบ (Design) ให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม กล่าวคือถ้าต้องการให้องค์การเป็นแบบใดก็ออกแบบให้เป็นแบบนั้น เช่น หากต้องการให้บริการรวดเร็วจำเป็นต้องออกแบบองค์การแบบรีอับระบบ (Reengineering) ถ้าต้องการให้คนในองค์การทำงานอย่างมีความสุข สนุกในการทำงานจำเป็นต้องออกแบบองค์การแบบสิ่งมีชีวิต (Organic Organization) และองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การบริหารองค์การสมัยใหม่จึงต้องเริ่มที่การจัดองค์การ (Organizing) โดยมุ่งสู่การจัดการโครงสร้างและออกแบบองค์การเป็นสำคัญ

4. การจัดการก่อให้เกิดการอบรมขัดเกลาทางสังคม (Socialization) เพราะการปฏิบัติงานในองค์การจะมีสถาบันหล่อหลอม อบรม สั่งสอน ขัดเกลา ให้มีบุคลากรที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หากต้องการบุคลากรที่มีความเป็นเลิศ “ฉลาด เก่ง และมีสุข” จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 54

5. การจัดการจะช่วยให้องค์กรมุ่งสู่บริหารจัดการงานอย่างเป็นระบบ มีการค้นคว้า ทดลอง พิสูจน์ได้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Method) การจัดการองค์การสมัยใหม่ต้องมีการนำเอาศาสตร์การจัดการ (Management Science) และศาสตร์เชิงปริมาณ (Qualitative) ซึ่งได้แก่ การวิจัยเชิงปฏิบัติการคณิตศาสตร์ สถิติ รวมทั้งระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อการบริหาร จะทำให้องค์การไปสู่ความสำเร็จและมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้

6. ศาสตร์และองค์ความรู้ด้านการจัดการที่ผ่านมา ทำให้เกิดเป็นแนวคิดหรือพาราไดม์ใหม่เกี่ยวกับการจัดการว่าแปรเปลี่ยนไปตามยุคใหม่ที่แปรเปลี่ยนไปตามบริบท (Context) ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี รวมทั้งสภาพแวดล้อมของงาน (Task environment) ได้แก่ ลูกค้า (Customer) คู่แข่ง (Competitor) ผู้สนับสนุนหรือผู้ป้อนวัตถุดิบ (Supplier) และผู้ควบคุม (Regulator)

7. การจัดการในปัจจุบันช่วยสะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการมีความสำคัญและเป็นกลไกที่ทำให้ให้องค์การภาครัฐปรับเปลี่ยนมายึดหลักการบริหารสาธารณะที่ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด พึงพอใจสูงสุด โดยทำงานแบบยึดหลักประสิทธิผลที่มุ่งสู่การบริหารจัดการ การบริการ (service) ที่ดีเน้นการทำงานแบบบูรณาการของผู้นำและทีมงานร่วมกันทำงานเพื่อมุ่งสู่การเป็นเลิศและพัฒนาคุณภาพของภาครัฐราชการ

จากความสำคัญของการจัดการ สามารถสรุปได้ดังนี้ การจัดการทำให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรเป็นไปเพื่อประสิทธิผล การจัดการที่ดีจะช่วยลดค่าใช้จ่ายให้ต่ำสุด การจัดการเป็นไปเพื่อให้สอดคล้องและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ การจัดการก่อให้เกิดการอบรมขัดเกลาทางสังคม การจัดการจะช่วยให้องค์กรมุ่งสู่บริหารจัดการงานอย่างเป็นระบบ มีการค้นคว้า ทดลอง พิสูจน์ได้ด้วยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ศาสตร์ และองค์ความรู้ด้านการจัดการที่ผ่านมา ทำให้เกิดเป็นแนวคิดหรือพาราไดม์ใหม่เกี่ยวกับการจัดการว่าแปรเปลี่ยนไปตามยุคใหม่ที่แปรเปลี่ยนไปตามบริบท และนอกจากนี้การจัดการในปัจจุบันช่วยสะท้อนให้เห็นว่าผู้รับบริการมีความสำคัญและเป็นกลไกที่ทำให้ให้องค์การภาครัฐปรับเปลี่ยนมายึดหลักการบริหารสาธารณะที่ทำให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด



คุณภาพด้านผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของสังคมและประเทศชาติ ทั้งนี้หากสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ย่อมส่งผลถึงความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ



ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันและหลากหลาย ดังนี้
ธีระ รุญเจริญ (2545: 11-12) กล่าวว่า การจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหาร การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษา ประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติจะประสบความสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบปฏิบัติ คือสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดีและ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ทำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546: 8) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนดแบบแผน วิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้อย่างมีระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดี จะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุ จุดมุ่งหมายที่วางไว้ การบริหารงานจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงาน ต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วน ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสติปัญญา ความสามารถ ความถนัดและความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะนำเอา เทคนิค วิธี และกระบวนการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

รุจาภา วงศ์กาฬสินธุ์ (2560: 18) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงภาระงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย นับตั้งแต่คณะครู นักการภารโรง ตลอดจน ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนที่จะต้องมีส่วนร่วมเข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อช่วยให้โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน โดยมีภารกิจหลัก คืองานเกี่ยวกับการเรียนการสอนหรืองานวิชาการและมีภารกิจรอง คืองานสนับสนุนการเรียนการสอน การจัดการครูเข้าสอนได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน

กมลวรรณ นาจ้อย (2561: 11-12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การกำหนด แผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้อย่างมีระบบ ประกอบด้วย การบริหารงาน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงาน ทั่วไป มีการพึ่งพิงงบประมาณจากรัฐและใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้ง คน เงิน เวลา และทรัพย์สิน อย่างอื่น เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นการส่งเสริมกระบวนการในการบริหารจัดการ สถานศึกษาทางด้านงานวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป เพื่อจัดการศึกษา

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 56

ให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานกระบวนการดำเนินงานในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และคณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่นร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาไว้หลายประการ ดังนี้

Haiman. William and Connor. (1985 : 422) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณสมบัติด้านอื่น ๆ อีกหลายด้านจึงจะทำให้บริหารงานบังเกิดผลดีต่อทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดความสามารถย่อมขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใส จากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

Conger. (1989 : 79) เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการวางแผน นโยบายเกี่ยวกับโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอนบุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์ การเงิน และงานธุรการต่าง ๆ

Bass. (1998 : 92) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะเป็นผู้นำที่ต้องรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมดในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554 : 3) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเป็นการบริหารจัดการที่มีระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีบุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบเข้าร่วมดำเนินการ มีรูปแบบ ขั้นตอน กติกาและวิธีดำเนินการ มีทรัพยากรสนับสนุน และมีกระบวนการประเมินผลการศึกษาเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

ครรรชิต มาลัยวงศ์ (2557 : ออนไลน์) กล่าวว่า การบริหารการศึกษามีความสำคัญมาก เพราะการศึกษาของเยาวชนหรือคนในประเทศจะดีหรือเลว จะทำให้คนในประเทศแข่งขันกับคนในประเทศอื่น ๆ ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับการบริหารการศึกษา หรืออีกนัยหนึ่งก็คือขึ้นอยู่กับผู้บริหารการศึกษาของบ้านเมืองนั่นเอง หากประเทศใดได้นักการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความเข้าใจงานด้านการศึกษาและผลกระทบของการศึกษาต่อความก้าวหน้าของประชาชนและประเทศชาติแล้ว ประเทศนั้นก็จะมีความรุ่งเรืองในทางตรงกันข้าม หากประเทศใดไม่มีนักบริหารการศึกษาที่เก่งและทำงานโดยกำหนดความก้าวหน้าและความรุ่งเรืองของประเทศชาติเป็นธงชัยแล้วก็ยากที่ประเทศนั้นจะรุ่งเรือง

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 57

สัมมา รธนินธ์ (2560 : 94) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผน และเทคนิคต่าง ๆ โดยนำทั้งศาสตร์และศิลป์ที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การมาใช้เพื่อทำให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและมีคุณภาพจากสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ของสถานศึกษานั้น ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาการศึกษาของคนในชาติ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารสถานศึกษาและการบริหารการศึกษา คือเป็นกระบวนการที่เป็นภารกิจหน้าที่หลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนและเทคนิคต่าง ๆ เป็นการบริหารจัดการของผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในด้านการศึกษาด้วยวิธีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีขั้นตอน มีกติกา และวิธีการดำเนินการที่สนับสนุนให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้



ด้านการส่งเสริม

มีนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการส่งเสริมของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้ให้ความหมายของการส่งเสริม ดังนี้

ความหมายการส่งเสริม

Mintzberg (2013: 92-103) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลไว้ 5 ประการ ดังนี้

1. กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (Interpersonal roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจและสถานะตำแหน่งแบบเป็นทางการ เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์รวมประสาท (Nerve Center) ขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร (Symbolic or Figurehead) เป็นบทบาทที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหาร เป็นสัญลักษณ์ของหัวหน้าในการใช้หลักเกณฑ์เพื่อกำหนดสังคมขององค์กร แรงจูงใจกฎหมาย และพิธีการในหน้าที่ต่าง ๆ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ประเพณี หรือพิธีการขององค์กร เช่น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการมอบวุฒิบัตรแก่ผู้จบการศึกษา เป็นต้น

1.2 บทบาทเป็นผู้นำองค์กร (Leader) เป็นบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร และการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดสภาพต่าง ๆ เช่น กำหนดงานให้ทำการกระตุ้น ชักถามในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความพร้อมและมีความรับผิดชอบเพื่อการจ้างการฝึกงาน และการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องพยายามที่จะนำความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและองค์กรไปกำหนดเป็นข้อตกลงเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของการดำเนินงาน

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 58

ผู้นำมีบทบาทในการเผยแพร่กิจกรรมที่มีคุณค่าทั้งของผู้บริหารเองและของผู้ใต้บังคับบัญชา อำนาจของผู้บริหารจะปรากฏชัดเจนที่สุดในบทบาทของผู้นำ

1.3 บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (Liaison) ด้วยสถานภาพทำให้ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทการติดต่อกับผู้บริหารระดับเดียวกัน บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องพัฒนาเครือข่ายงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรของตนด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ผู้บริหารต้องใช้เวลาส่วนมากกับการดำเนินงานตามบทบาทเริ่มตั้งแต่การกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง และการดำเนินกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อการดำรงอยู่ของหน่วยงานนั้น ๆ

2. กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ (Informational roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่งในองค์กรของเขา การเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง จะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาข้อมูลพื้นที่จำเป็นของระบบข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันจะส่งผลให้ผู้บริหารเป็นผู้ชำนาญการขององค์กรที่มีคลังข้อมูลที่ดียิ่งที่สุด ประกอบด้วย

2.1 บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (Monitor) บริหารต้องแสวงหาและรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อจะได้พัฒนาองค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กร รับข้อมูลข่าวสารเข้ามาสู่องค์กรในรูปแบบการวิเคราะห์การดำเนินงานภายในองค์กร เหตุการณ์ภายนอกความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงวิเคราะห์สภาพปัญหาและโอกาส เพื่อความเข้าใจในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจอันจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรที่มีคุณค่า พร้อมทั้งรายงานให้บุคคลภายนอกและผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้

2.2 บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (Dissemination) ผู้บริหารต้องนำข้อมูลข่าวสารจากภายนอกเข้าสู่องค์กร และนำข้อมูลข่าวสารภายในจากผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งสู่คนอื่น ๆ ข้อมูลเหล่านี้อาจเป็นข้อเท็จจริงซึ่งผู้บริหารได้รับข้อมูลแบบนี้ได้ง่าย เนื่องจากมีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ ส่วนที่ดีของข้อมูลจะถูกส่งต่ออย่างรวดเร็วไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมหรือข้อมูลที่เป็นลักษณะของค่านิยมอื่น ๆ ซึ่งผู้บริหารจะถ่ายทอดค่านิยมสู่องค์กรเพื่อชี้นำผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

2.3 บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (Spokesperson) ผู้บริหารต้องถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสู่บุคคลภายนอกที่หลากหลาย ผู้บริหารต้องแสดงความสามารถทางสัมพันธ์กับชุมชน ประชาสัมพันธ์องค์กรของตนเอง ดูแลรักษาผู้มีอิทธิพลชั้นนำด้านต่าง ๆ รายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงานแผนงานและนโยบายขององค์กร และส่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3. กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ (Decisional Roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นนักตัดสินใจ (Decision maker) อันสืบเนื่องจากบทบาทสองกลุ่มแรก ประกอบด้วย

3.1 บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและออกแบบควบคุมการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและโอกาสอย่างต่อเนื่อง เมื่อพบสถานการณ์ที่ต้องปรับปรุง ผู้บริหารต้องกำหนดโครงการปรับปรุง โดยจัดลำดับความสำคัญตามการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงที่แท้จริง ผู้บริหารต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการปรับปรุงในระดับใดระดับหนึ่ง มอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามอบอำนาจให้ปฏิบัติงานแทน มอบหมายความรับผิดชอบในการออกแบบภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ หรืออาจให้คำปรึกษาในการออกแบบและงานใหญ่ ๆ หรืออาจต้องขอคำปรึกษาจากผู้บริหารอาวุโส

3.2 บทบาทเป็นผู้ขจัดสิ่งรบกวน (Disturbance handier) เป็นบทบาทของผู้บริหารที่ต้องแก้ปัญหา เมื่อองค์กรเผชิญสิ่งรบกวนหรือความวุ่นวาย มักเกิดจากความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับองค์กรอื่น และการสูญเสียทรัพยากรหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ผู้บริหารต้องจัดลำดับความสำคัญและทุ่มเทความพยายามที่จะขจัดสิ่งเหล่านี้

3.3 บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Allocator) ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในองค์กรตามจุดที่ต้องการ ผู้บริหารต้องควบคุมดูแลระบบโดยอาศัยการจัดสรรทรัพยากร ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรในแนวทางต่าง ๆ โดยการทำให้เวลาของตนเอง การกำหนดโปรแกรมการทำงาน การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่ และโดยการสร้างหรืออนุมัติงบประมาณ

3.4 บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ผู้บริหารรับผิดชอบในการเป็นผู้แทนขององค์กรในฐานะผู้เจรจาที่สำคัญกับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่น เพื่อให้สิ่งที่เป็ประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องกระตุ้นตนเองอยู่เสมอ เมื่อองค์กรเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเจรจาต่อรองกับองค์กรอื่น ผู้บริหารต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในฐานะสัญลักษณ์หรือหัวโขน ผู้ประชาสัมพันธ์และผู้จัดสรรทรัพยากรขององค์กร

Noraini, Bakare, & Sharifah (2015: 479-482) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สรุปเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งด้านสื่ออุปกรณ์ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศให้แก่ครูและนักเรียน
2. การพัฒนาครูด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีแก่ครู

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 60

4. การส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่ครู

Zincirli (2021: 52-66) กล่าวถึง บทบาทและมุมมองของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์โรคโควิด 19 ไว้ ดังนี้

1. เน้นการวางแผนการสอนที่เป็นระบบ ชัดเจน
2. อำนวยความสะดวกสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยสนับสนุนการใช้อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ ครบถ้วน เพื่อตอบสนองความจำเป็นและต้องการของนักเรียนและครู
3. เป็นพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษา ตลอดจนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนแก่ครู สามารถสาธิตการสอนและเป็นตัวอย่างได้
4. เตรียมความพร้อมด้านการฝึกอบรมให้ครูในการใช้คอมพิวเตอร์และเน้นจริยธรรมการใช้อินเทอร์เน็ต

ธีระ รุญเจริญ (2557: 48) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารว่าเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นส่งเสริมให้การบริหารงานในหน้าที่ของผู้บริหารประสบผลสำเร็จ สรุปเป็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ได้ ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 2. เป็นผู้นำในการบริหาร ยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
 3. เป็นผู้นำด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู
 4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ
 5. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน
 6. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน
 7. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในการสร้างสรรค์
 8. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ลงมือทำ และรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนานักเรียนเป็นสำคัญ
 9. เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
 10. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน
- สมนท นาควารี (2559: 24) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์แบ่งเป็น 6 ประการ คือ
1. ด้านการวางแผนจัดการเรียน

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 61

2. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร
3. ด้านการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
4. ด้านการประเมินผล
5. ด้านการรักษาระเบียบวินัย
6. ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

จากการศึกษาแนวคิดสรุปได้ว่า บทบาทด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการใช้แหล่งเรียนรู้ หมายถึงส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย และพัฒนาระบบการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการประสานความร่วมมือกับบุคลากรภายในและองค์กรภายนอก

ความสำคัญการส่งเสริม

มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวเกี่ยวกับความสำคัญของการส่งเสริม ไว้ดังนี้

Haiman, William and Connor. (1985 : 422) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณสมบัติด้านอื่น ๆ อีกหลายด้าน จึงจะทำให้บริหารงานบังเกิดผลดีต่อทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดความสามารถย่อมขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปและยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาและการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

Bass. (1998 : 92) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญมากในฐานะเป็นผู้นำที่ต้องส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในความรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมดในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Conger. (1989 : 79) เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในส่งเสริมและการวางแผนนโยบายเกี่ยวกับโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอนบุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์การเงินและงานธุรการต่าง ๆ

กาญจนิดา กิตติสุบรรณ (2560 : 37) กล่าวว่าความสำคัญของการส่งเสริม คือ กระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ หลังจากการที่บุคคลได้แสดงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการที่จะกระทำพฤติกรรมให้เกิดขึ้นอีกหรือเพิ่มความถี่มากขึ้น

เบญจพร สุขนคร (2565: 43) กล่าวว่าความสำคัญของการส่งเสริม คือการกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล มีการกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างชัดเจน

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 62

สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรพัฒนาตนเองในทุกด้าน จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ และเทคนิคในการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนสำคัญ ในการส่งต่อความรู้ไปยังนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเพื่อนครู เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญในส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อ การจัดการศึกษามาก ซึ่งเป็นผู้วางแผนระบบการทำงานภายในโรงเรียนให้เป็นไปอย่างราบรื่น ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ศิลปวิทยาการ คุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็นศูนย์รวมของ ความศรัทธาและความเลื่อมใสของผู้ร่วมงานเพื่อผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ด้านการสนับสนุน

การสนับสนุนจากผู้บริหาร ซึ่งมีบทบาทเป็นอย่างมากในการวางทิศทาง กำหนดนโยบาย เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเห็นเป้าหมายและปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน นอกจากนี้ ผู้บริหาร ยังมีบทบาทสำคัญในการจัดหาความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่จำเป็น รวมถึงการตัดสินใจ ในประเด็นที่มีความสำคัญ และช่วยผลักดันการแก้ไขอุปสรรคต่างๆ ที่อาจพบเจอระหว่างการ ดำเนินการมีนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานต่าง ๆ ได้กล่าวถึงการสนับสนุน ดังนี้

ความหมายการสนับสนุน

Cobb. (1976) ได้ให้ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมในลักษณะของการช่วยเหลือ โดยให้ความหมายว่า เป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้ตัวเองเชื่อว่ามีบุคคลให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นคุณค่า และทุกช่องตัวเขา นอกจากนี้เขายังรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งมีการติดต่อซึ่งกันและกัน

Barrera. (1982) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความใกล้ชิด การช่วยเหลือโดยสิ่งของแรงงาน การให้คำแนะนำข้อมูลข่าวสาร การให้ข้อมูลป้อนกลับ และการมีส่วนร่วมทางสังคม

Thoits. (1982) ได้ให้ความหมายว่าเป็นการที่บุคคลในเครือข่ายสังคมได้รับการช่วยเหลือด้าน อารมณ์ และสังคม สิ่งของหรือข้อมูล ซึ่งการสนับสนุนนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถเผชิญ และตอบสนอง ต่อความเจ็บป่วยหรือความเครียดได้ในระยะเวลาที่รวดเร็วขึ้น

Kahm, Hubbard, Muhlenkamp and Brown. (1984) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการปฏิสัมพันธ์อย่างมีจุดหมายระหว่างบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง มีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้อาจเกิดเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งอย่าง

Sleight. (1989) ได้ให้ความหมายการผู้สนับสนุน (Sponsorship) หมายถึงความสัมพันธ์ ในทางธุรกิจระหว่างผู้ให้ความช่วยเหลือจากกองทุน แหล่งทรัพยากรหรือบริการ รวมไปถึง ความสัมพันธ์ในลักษณะส่วนบุคคลที่ให้การสนับสนุนแก่กิจกรรมหรือองค์กร โดยนัยแห่งการให้

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 63

การสนับสนุนจะมีความหวังในผลแห่งการให้บางอย่างตามที่ต้องการและอาจมีความเกี่ยวข้องกัน
ผลประโยชน์ในทางในทางพาณิชย์

West & Wallace. (1991); Scott & Bruce. (1994); Amabile, et al. (1996);
Boonyam,(2011) การสนับสนุนนวัตกรรมขององค์กร (Organizational Supportiveness) หมายถึง
การรับรู้ถึงการสนับสนุนของพนักงานในองค์กรที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน การปฏิบัติ
กระบวนการ และพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนให้เกิดการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์
และยอมรับกันว่าเป็นสิ่งสำคัญ โดยวัดจากองค์ประกอบ ดังนี้

1. การสนับสนุนของผู้นำองค์กร คือการรับรู้ของพนักงานว่าผู้นำของตนเป็นแบบอย่างที่ดี
ให้อิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งแสดงออกถึงการมีความตั้งใจ สนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้
จากความผิดพลาดในการทำงาน

2. การสนับสนุนทรัพยากรอย่างเพียงพอ คือการที่พนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่องค์กร
ได้จัดสรรไว้ให้ได้อย่างเหมาะสม

3. การรับรู้ผลงานขององค์กร คือการที่พนักงานรับรู้ได้ว่าผลงานนวัตกรรมที่ตนเอง
หรือทีมงานได้สร้างสรรค์ขึ้น เป็นที่รับรู้และได้รับการยอมรับ และยกย่องหรือได้รับรางวัลจากองค์กร

Jankalova (2014) ได้ให้ความหมายว่าโดยแนวทางในการพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ
จะต้องสอดคล้องกับการบริหารขององค์กรและมีการเชื่อมโยงบุคลากรภายในองค์กรเข้ากับความรู้
ประกอบกับการมีผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กล้าเปิดรับความเปลี่ยนแปลง (transformation)
และส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เกิดแนวความคิดใหม่ สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
โดยไม่จำกัดขอบเขตการเรียนรู้ ทั้งยังพร้อมท้าทายและทดลองสิ่งใหม่อยู่เสมอ

จากที่กล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การสนับสนุน หมายถึงการที่บุคคลได้รับความเอาใจใส่
การมองเห็นคุณค่า ได้รับการยกย่อง มีความผูกพันกัน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ
เช่น การให้คำแนะนำ การให้สิ่งของ การประเมินเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้น การให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับ
อุปกรณ์ เครื่องมือ เวลา และความคิด การให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งการให้สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีผลต่อภาวะ
จิตใจ และอารมณ์ คือจะช่วยให้ผู้รับเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่ง
ของกลุ่มหรือสังคม ทำให้สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่มาคุกคามต่อร่างกายหรือจิตใจได้
อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งการสนับสนุนทางสังคมนี้จะเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน
ระหว่างบุคคลเท่านั้น

ความสำคัญด้านการสนับสนุน

มีนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวเกี่ยวกับความสำคัญด้านการสนับสนุน ไว้ดังนี้

Rhoades and Eisenberger (2002) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์กร จะมีผลต่อ
กระบวนการทางจิตใจ ดังนี้ ประการที่หนึ่ง คือ จากบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทน
การสนับสนุนจากองค์กรจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ต้องดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพขององค์กร

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 64

รวมทั้งต้องช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จดังที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ประการที่สอง คือ การดูแล การให้การยอมรับ และการให้ ความเคารพ โดยการสนับสนุนจากองค์การจะช่วย ตอบสนอง ความต้องการด้านอารมณ์ สังคม ซึ่งส่งผลให้พนักงานประพฤติตนเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และร่วมมือกันทำงานไปตามบทบาทหน้าที่ของตน ประการที่สาม คือ การสนับสนุนจากองค์การ จะส่งเสริมความเชื่อในเรื่องความคาดหวังในรางวัลที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อผลงานมากขึ้น ไอเซน เบร์เกอร์ และคณะ ได้กล่าวว่าระดับการสนับสนุนจากองค์การ จะมีผลทำให้พนักงานมีความคาดหวัง ต่อองค์การแตกต่างกันไป รวมทั้งยังส่งผลต่อการขาดงาน การทำความผิด และผลงานของหัวหน้างาน พนักงานจะมีความคาดหวังในรางวัลที่มากขึ้น ถ้าองค์การประสบความสำเร็จดังที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ การแผ่ขยายการรับการสนับสนุนจากองค์การจะต้องได้รับการยอมรับ และการให้ความร่วมมือจาก สมาชิกในองค์การ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะพัฒนาให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ โดยพนักงานจะมีความตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น จากที่กล่าวมาข้างต้นทั้งประสิทธิภาพ ความคาดหวังต่อรางวัล และการตอบแทนองค์การด้วยการทุ่มเทในการทำงานของพนักงานจะเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงาน of พนักงานและทำให้ องค์การประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552 :130) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์การมีผลต่อทัศนคติ ของพนักงานที่มีต่อองค์การ เมื่อบุคลากรได้รับรู้ก็จะส่งผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมที่บุคคลนั้นจะแสดงออกด้วย

มุกชิตา คงกระพันธ์ (2554) กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์การเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนา องค์การให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์การ โดยองค์การต้องดำเนินการทำให้บุคลากร รับรู้ได้ว่าองค์การมองเห็นคุณค่าการเสียสละในการทำงานพร้อมทั้งให้การช่วยเหลือและสนับสนุน ความต้องการขั้นพื้นฐานให้ดี ในรูปแบบของการตอบแทนต่าง ๆ เช่น การให้ความช่วยเหลือ หรือการจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้สำเร็จการจัดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อ การทำงาน การให้โอกาสความก้าวหน้าในงาน และโอกาสการพัฒนาตนเองโดยดำเนินการผ่าน นโยบาย กฎระเบียบต่าง ๆ ขององค์การ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

จากที่กล่าวมาของ การสนับสนุนจากองค์การ สรุปได้ว่า คือการที่พนักงานมีความเชื่อว่า ตนเองได้รับการสนับสนุนจากองค์การให้คุณค่า ให้การยอมรับแก่พนักงาน ส่งเสริม สนับสนุนให้ พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยพนักงานรับการสนับสนุนจากองค์การ ผ่านทางนโยบายและการปฏิสัมพันธ์กับพนักงานในด้านต่าง ๆ อาทิ ค่าจ้างผลตอบแทนสวัสดิการ ความเป็นอยู่ในการทำงาน โอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความมั่นคง ในการทำงาน เป็นต้น

ด้านกิจกรรมสร้างสุขในโรงเรียน

ความหมายกิจกรรมสร้างสุขในโรงเรียน



ความหมายของความสุข

ความสุขเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ความหมายของคำว่า "ความสุข (Happiness)" นั้นเป็นการยากที่หาคำจำกัดความที่ได้ความหมายที่แท้จริง เนื่องจากคำว่า "ความสุข" ในบริบทของแต่ละบุคคล กลุ่ม องค์กร สังคม ประเทศ ต่างมีความหมายที่แตกต่างกัน

Francis (1998) ได้นิยามความสุขว่า เป็นสิ่งที่คงที่ในการแสดงออก การมีอารมณ์ทางบวกจากการมีความสุขจะทำให้เกิดสังคมที่ดี และเป็นธรรมชาติ มีความรื่นรมย์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

Layard (2005) ได้ให้ความหมายของ ความสุข ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่สนุกสนาน เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะคงความรู้สึกดังกล่าวไว้ให้ยาวนาน เป็นความรู้สึกที่ตรงกันข้ามกับความรู้สึกไม่มีความสุข

Manion (2003) ได้ให้ความหมายของ ความสุข ว่าหมายถึง สภาวะที่เต็มไปด้วยความคิดทางบวก มีอารมณ์ ร่าเริงสดใส จิตใจเบิกบาน มีการแสดงออกให้เห็นทางคำพูดและร่างกาย และการแสดงออกที่เต็มไปด้วยพลังสร้างสรรค์และความตื่นตัว

ชินริณี วีระวุฒิวังค์ (2552) กล่าวว่า "ความสุข" เป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตน มองไม่เห็น และจับต้องไม่ได้แต่เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนใฝ่ฝัน และปรารถนาสูงสุดในชีวิต เช่นเดียวกับกับองค์กรที่มีการเติบโตและพัฒนาอย่างยั่งยืน ย่อมต้องมีบรรยากาศแห่งความสุขภายในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นที่และสิ่งยึดเหนี่ยวที่ทำให้คนกับองค์กรเติบโตไปพร้อมกัน การสร้างความสุขภายในองค์กรนั้นต้องเข้าใจธรรมชาติของชีวิตและความต้องการขั้นพื้นฐานของทุกชีวิตในองค์กร กระบวนการพัฒนาคนและสร้างการสื่อสารที่ดีภายในองค์กรพื้นฐานสำคัญเริ่มจากการที่คนในองค์กรสามารถที่จะเปิดใจ เปิดรับต่อความคิดเห็นที่แตกต่าง กล้าเผชิญกับความขัดแย้งหรือการทำทลายความรับผิดชอบ พิจารณา และประเมินสถานการณ์ขององค์กรตามความเป็นจริงเพื่อค้นหาวิธีการใหม่ในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดกับวิธีการเดิมและพร้อมที่จะปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมั่นคง โดยยังคงความมุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าจากภายในสู่การกระทำที่สร้างสรรค์ภายนอกอย่างสม่ำเสมอ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า "ความสุข" หรือ "สุข" ว่า คือความสบายกายสบายใจ หมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก มีการใช้แนวความคิดทางปรัชญา ศาสนา จิตวิทยา ชีววิทยาอธิบายความหมายของความสุข รวมถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความสุข

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 66

วิทยากร เชียงกุล (2548) กล่าวเกี่ยวกับความสุขไว้ว่า "แรงจูงใจในการทำกิจกรรมทุกอย่างของคนแทบทุกคน คือ ทำอย่างไรที่จะได้มาศึกษาไว้และฟื้นฟูความสุข" เพราะคนเราจะมีมีความสุขหรือไม่มีความสุขตัวเราเป็นผู้กำหนด ทุกอย่างในชีวิตคนที่มีความสุขจะมองโลกเป็นที่ ๆ ปลอดภัยมากกว่าเป็นคนตัดสินใจได้เก่งกว่า ให้ความร่วมมือกับคนอื่นได้ง่ายกว่า มีชีวิตที่มีสุขภาพดีมีพลังและความพอใจมากกว่าคนที่ไม่มีความสุข

หัตยา ศรีวิงษ์ (2554) แบ่งความหมายของความสุขเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ให้ความหมายด้านอารมณ์และความรู้สึก สรุปโดยรวมว่า ความสุขเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล จากสภาพของอารมณ์และความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพึงพอใจ และมีความยินดีที่ได้บรรลุถึงอุดมคติหรือความสมหวังในเป้าหมายหลักของชีวิตจากสิ่งต่างๆรอบด้าน และปรารถนาที่อยากจะทำไว้ให้ยาวนาน และกลุ่มที่ให้ความหมายความสุขในด้านการตอบสนองความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนา ให้ความหมายความสุขว่า เป็นความสามารถในการดำเนินชีวิตเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยการแสวงหาและการกระทำในการสร้างสรรค์ของตนเอง โดยบุคคลอื่นให้การยอมรับการกระทำหรือความสำเร็จนั้น นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จากที่กล่าวมา ความสุขโดยทั่วไป หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกที่บุคคลสามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวมจนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจทั้งนี้ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนรวมถึงคุณภาพ "ความสุข" (Quality of Happiness) สามารถประเมินได้จากตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคลซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจความหวังและความสุขของสภาพความเป็นอยู่นั้น ๆ

ความสำคัญกิจกรรมสร้างความสุขในโรงเรียน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวถึง ความสำคัญกิจกรรมสร้างความสุขในโรงเรียน ดังนี้

วิชัย วงศ์ใหญ่ (2542) เสนอว่า กิจกรรมสร้างความสุขในโรงเรียนนั้น นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขจะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ โดยผู้เรียนที่ตอบสนองต่อการใฝ่รู้ การกระทำและการสร้างสรรค์ของตนเอง ใช้ความสามารถในการคิด การใช้เหตุผลเกี่ยวกับการบริโภค การเลือกใช้วัสดุสิ่งของ รวมทั้งทรัพยากรอย่างประหยัดด้วยการอนุรักษ์ และเห็นคุณค่า เป็นบุคคลที่บริโภคด้วยปัญญา การที่ผู้เรียนได้กระทำตามที่ตนสนใจ สามารถเรียนรู้ให้รู้ความจริง บรรลุความดี ความงาม ความรัก อิสรภาพ มีการแบ่งปันซึ่งกันและกัน และประสบความสำเร็จ จะมีความสุขเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สมดุลและมีความสุข

สุชา จันทร์เอม (2543) อธิบายไว้ว่ากิจกรรมสร้างความสุขในโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่นักเรียนเรียนรู้อย่างมีความสุขจะมีลักษณะเป็นคนที่มีความสมหวัง เป็นคนที่สามารถประกอบกิจการงานประสบความสำเร็จตามความปรารถนา มีร่างกายแข็งแรง ปราศจากโรคภัย ไข้เจ็บ ไม่มี

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 67

อารมณ์ขุ่นมัวหรือวิตกกังวลอยู่เสมอ มีอารมณ์มั่นคง มีความอดทน และมีความสามารถต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ ได้ เป็นคนที่ยอมความจริงในชีวิต ทำให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

คันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544) ให้ความเห็นว่า เป็นกิจกรรมนักเรียนที่เรียนรู้อย่างมีความสุข จะมีลักษณะ ดังนี้ 1) ขยันทำการบ้าน 2) ไม่หนีเรียน 3) เกิดความรู้หลังจากการเรียน 4) กระตือรือร้นในการเรียนและ ทำกิจกรรมต่าง ๆ 5) สนใจใฝ่หาความรู้ 6) อยากที่จะเรียนอยู่เสมอ 7) สนุกที่จะได้เรียนรู้ และ 8) กระทำสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จ

จากที่กล่าวมา ความสำคัญกิจกรรมสร้างความสุขในโรงเรียน คือ ความรู้สึกที่ดีที่สุด การมีชีวิตที่สนุกสนาน เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะคงความรู้สึกดังกล่าวไว้ให้ยาวนาน รู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิต คนที่มีความสุขนั้นเป็นคนที่แทบจะ 모르สีกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง และชอบประสบการณ์ใหม่ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลงง่าย และมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดี ๆ ในอนาคต



องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาผู้เรียนทุกระดับ

การพัฒนาผู้เรียน ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545 กำหนดแนวทางการศึกษา โดยยึดหลัก ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญ กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมและเทคโนโลยี ก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันของบุคคล ทำให้เกิดความยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิถีการดำเนินชีวิตให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี มีความสุขบนพื้นฐานของเศรษฐกิจพอเพียงและยั่งยืน จากจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข บนพื้นฐานของความเป็นไทยให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง ค้นพบความสามารถและความถนัดของตนเอง เพื่อการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้ดังนี้

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์ (2550) ให้ความหมาย การพัฒนาในแง่ของพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ โดยเน้นในด้านคุณภาพชีวิตและหลักของความถูกต้องพอดี ซึ่งให้ผลประโยชน์สูงสุด ความกลมกลืน และความเกื้อกูลแก่สรรพชีวิตโดยไม่เบียดเบียน ทำลายธรรมชาติและสภาพแวดล้อม



“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 68

ปกรณัม ปรียากร (2538 : 5) ให้ความหมายการพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538 : 238) ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึงการทำ ความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี

สนธยา พลศรี (2547:2) ให้ความหมาย การพัฒนา คือการเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิด ความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาหมายถึง การพัฒนาคนทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ให้มีการเปลี่ยนแปลงทีละเล็กทีละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์ เป็นที่น่าพอใจ โดยเน้นในด้านคุณภาพชีวิตและหลักของความถูกต้องพอดี ให้ผลประโยชน์สูงสุดแก่กุลแก่ สรรพชีวิตโดยไม่เบียดเบียน ทำลายธรรมชาติและสภาพแวดล้อม

ความหมายของผู้เรียน

มีนักวิชาการศึกษาได้ให้ความหมายของผู้เรียน ดังนี้

กวี วงศ์พุด (2539) กล่าวว่า ผู้เรียน หมายถึงผู้ศึกษาเล่าเรียน ผู้รับการศึกษาจากโรงเรียน หรือผู้ที่มีความสามารถในการกำกับกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้ที่ลุ่มลึกในสาระ (Deep knowledge) สามารถวิเคราะห์ถักทอ (Weaving) ความรู้ และปรับประยุกต์ใช้แก้ไขปัญหา ที่เหมาะสมกับบริบท ของสภาพแวดล้อมรวมทั้ง สร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง

พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก (2546) ให้ความหมาย ผู้เรียน หมายถึงเด็กซึ่งกำลังรับการศึกษา ขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ทั้งประเภทสามัญศึกษาและอาชีวศึกษาหรือเทียบเท่าอยู่ในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้เรียน หมายถึงผู้ศึกษาเล่าเรียนในระดับขั้นพื้นฐานอันได้แก่ ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ทั้งประเภทสามัญศึกษา และอาชีวศึกษา หรือผู้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยไม่คำนึงถึงอายุหรือสถานการณศึกษาอย่างเป็นทางการ เป็นบุคคลที่ ได้รับการให้คำปรึกษาหรือชี้แนะ จากบุคคลที่มีประสบการณ์มากกว่าในสาขาหรืออาชีพเฉพาะ กระทั่งเกิด การเรียนรู้สู่การพัฒนาตนเอง

คุณภาพด้านผู้เรียน

ความหมายคุณภาพด้านผู้เรียน



มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายคำว่าคุณภาพผู้เรียน ดังนี้

ณภิญรัตน์ ทัพขวา (2557: 30) ได้สรุปคุณภาพผู้เรียน หมายถึงคุณลักษณะของผู้เรียนที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีสมรรถนะที่สำคัญตามหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานการศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียนที่กำหนด

ภัคพร บุญเกล้า (2555: 87) กล่าวว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึงผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ครอบคลุมตามความ คาดหวังของหลักสูตรและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) เนื่องมาจากหน่วยงานและบุคคลทุกระดับ ทั้งจากส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นร่วมกับชุมชน จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

สุทธิชัย ผ่านสุวรรณ (2558 : 23) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพผู้เรียนของการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หมายถึงการที่ผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ คือการมีความรู้ตามหลักสูตรและการประยุกต์ใช้ความรู้ การมีคุณธรรมและจริยธรรม การมีทักษะทางการคิด การมีทักษะทางสังคมและการมีทักษะการใช้เทคโนโลยี ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 หมายถึงคุณลักษณะของผู้เรียนที่เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถตามหลักสูตร มีความสามารถในการคิด และมีทักษะชีวิต

สุรียรัตน์ ชำมสาม (2554: 22) ได้สรุปคุณภาพผู้เรียน หมายถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ซึ่งเป็นลักษณะที่สังคมต้องการคือทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ตามมาตรฐานทางการศึกษามีความสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของภาครัฐ และตรงกับความต้องการของสังคมในปัจจุบันและอนาคต

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณภาพผู้เรียน หมายถึงผู้เรียนเกิดคุณลักษณะต่าง ๆ ครอบคลุมตามความคาดหวังของหลักสูตรและบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนด ทั้งด้านผลิต (outputs) และผลลัพธ์ (outcomes) คุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนไทยทุกคนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข มีความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรมและค่านิยม ที่ต้องการให้เกิดขึ้นเมื่อเรียนจบหลักสูตร

ความสำคัญคุณภาพด้านผู้เรียน

มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงความสำคัญคุณภาพด้านผู้เรียน ดังนี้

กุลิตา ทศนพิทักษ์ (2554) การเน้นให้ผู้เรียนรู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่ม สร้างสรรค์ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ได้ทุกสถานที่ ทุกเวลา ผู้เรียนสามารถ เข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลาและสถานที่ ถือเป็นภาระสนับสนุนวิถีชีวิต เพื่อการเรียนรู้สำหรับสังคมไทย

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 70

กระทรวงศึกษาธิการ. (2556) การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีคุณภาพที่พึงประสงค์และ มีความรู้ความสามารถในการสื่อสาร การคิด การแก้ปัญหา มีทักษะชีวิต และมีความสามารถทาง เทคโนโลยีโรงเรียนเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนให้มีศักยภาพ เป็นพลโลก ครูและบุคลากรในสถานศึกษาต้องมีความสนใจ มีเป้าหมาย ในการพัฒนาการจัดการศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้สามารถนำไปพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพด้านผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ และพัฒนา ตนเองได้เต็มตามศักยภาพ สาระสำคัญดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาผู้เรียนแบบ องค์กรรวม ไม่ละเลย ความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนในแต่ละด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญา ทักษะ กระบวนการที่จำเป็นในชีวิต ค่านิยม เจตคติ คุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาด้านอารมณ์และสังคม ของผู้เรียน



ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต

สุขภาพที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อพัฒนาการทุก ๆ ด้านของบุคคลวัยเรียน การเจริญเติบโต และพัฒนาการอย่างมีคุณภาพจึงต้องครอบคลุมถึงการมีสุขภาวะทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม จึงเป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษาที่จะช่วยสร้างเสริมให้ผู้เรียนมีสุขภาพที่ดี สอดคล้อง กับจุดมุ่งหมาย ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มีจุดมุ่งหมาย ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีสุขภาวะทุกมิติ โดยสนับสนุน ให้เด็กเข้าร่วมกิจกรรมทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้มีการเจริญเติบโตและพัฒนาการอย่างมีคุณภาพเป็นการยกระดับคุณภาพ การศึกษา ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ดังนี้

ความหมายสุขภาพกาย

มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายสุขภาพกาย ดังนี้

ชัยสิทธิ์ สุริยจันทร์ และคณะ (2551) ได้ให้ความหมายของสุขภาพกาย หมายถึง สภาพของ ร่างกายที่เจริญเติบโต แข็งแรง สมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ไม่ทุพพลภาพ อวัยวะต่างๆ อยู่ในสภาพ ที่ดีมีความสมบูรณ์ แข็งแรง สามารถทำงานได้ตามปกติ และมีความสัมพันธ์กันทุกส่วนได้เป็นอย่างดี และก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานด้วย

เดชรัตน์ สุขกำเนิด วิชัย เอกพลาการ และปัตตพงษ์ เกษสมบูรณ์ (2545) ได้ให้ความหมาย ของสุขภาพทางกาย หมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางร่างกาย (Physical Wellbeing) คือ ร่างกาย ที่สมบูรณ์ แข็งแรง คล่องแคล่ว มีกำลัง ไม่เป็นโรค ไม่พิการ มีเศรษฐกิจหรือปัจจัยที่จำเป็นพอเพียง ไม่มีอันตราย และมีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 71

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552: ออนไลน์) ให้ความหมายของสุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึงภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขโดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

องค์การอนามัยโลก (2556: 84) สุขภาพกาย หมายถึงการมีร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง คล่องแคล่ว มีพลังกำลังที่ดีและไม่เป็น โรค มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติเหตุ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สุขภาพกาย หมายถึงความสมบูรณ์สมส่วนของอวัยวะทุกส่วน รวมไปถึงความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเจริญเติบโตของร่างกายเป็นไปในอัตราปกติ และมีความสัมพันธ์กับการเจริญด้านอื่น ๆ ร่างกายมีความแข็งแรง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเศรษฐกิจหรือปัจจัยที่จำเป็นพอเพียง และมีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขโดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

ความสำคัญสุขภาพกาย

สุขภาพกายมีส่วนสำคัญกับการปฏิบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้อง การดูแลรักษา การปรับปรุง และการฟื้นฟูสภาพความคิด สภาวะอารมณ์และความรู้สึก ซึ่งมีความสำคัญต่อการวางแผนชีวิตให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีของแต่ละบุคคล สุขภาพกายจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งต่อความเจริญงอกงามและพัฒนาการทุกด้านในตัวบุคคลที่จะนำบุคคลไปสู่ความสุข และความสำเร็จได้ มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงความสำคัญสุขภาพกาย ดังนี้

ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn Internal Medicine (2018, ออนไลน์) คนที่มีสุขภาพดีคือคนที่มีความสุข มีความหวัง และมีพลังกาย พลังใจ สุขภาพจะเป็นเสมือนหนึ่งวิถีทาง อันจะนำบุคคลไปสู่ความสุข และความสำเร็จต่างๆ นานาในชีวิต

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีสุขภาพกายที่ดีมีองค์ประกอบที่สำคัญ กล่าวคือร่างกายมีความแข็งแรง ปราศจากโรค สามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้อย่างปกติสุข บุคคลควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสุขภาพกายให้เหมาะสมกับตนเอง หลีกเลี่ยงโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการกับความเครียดได้อย่างถูกต้อง ทำให้ร่างกายมีภูมิคุ้มกัน จิตใจสงบผ่อนคลายและสามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข

ความหมายสุขภาพจิต



มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายสุขภาพจิต ดังนี้

กมลชนก คงเจริญ (2560) ให้ความหมาย สุขภาพจิต หมายถึงภาวะที่เป็นสุขในการดำเนินชีวิตประจำวันที่เกิดจากความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ จัดการอารมณ์และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับความเครียดและปัญหาต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

กรมสุขภาพจิต (2552) สุขภาพจิต คือสภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการที่บุคคลมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในเผชิญปัญหาและการปรับตัวต่อความเครียด ดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วย ความสมดุลโดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

ชัยสิทธิ์ สุริยจันทร์ และคณะ (2551) ได้ให้ความหมายของสุขภาพจิต หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่น และดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วย ความสมดุลอย่างสุขสบาย รวมทั้งสนองความสามารถของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ และไม่ขัดกับสภาพความเป็นจริงในสังคมที่บุคคลนั้นดำรงชีพอยู่

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ให้ความหมายสุขภาพจิต หรือสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึงภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

องค์การอนามัย โลก (2556: 84) ได้ให้ความหมายของ สุขภาพจิต หมายถึงการมีจิตใจที่เข้มแข็ง มีคุณธรรม มีความสุขรื่นเริงเบิกบานแจ่มใส มีความเมตตากรุณา มีความสุขภาวะจิตใจสงบสบาย ไม่เครียด ไม่รู้สึกถูกบีบคั้น การมีสุขภาวะอันประณีตซึ่งเกิดจากการมีจิตใจสูง การเข้าถึงคุณค่า คุณงามความดีและมีคุณธรรม จิตใจได้สัมผัสความปิติสุข มีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ มีความเอื้อเฟื้อ และลดความเห็นแก่ตัว มุ่งเข้าถึงสิ่งสูงสุดหรือความดีสูงสุด

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่าความหมายสุขภาพจิต หมายถึงความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวให้มีความสุขอยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่น และดำรงชีวิตอยู่ด้วยความสมดุลอย่างสุขสบาย รวมทั้งสนองความสามารถของตนเองในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงได้ โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ และไม่ขัดกับสภาพความเป็นจริงในสังคมที่บุคคลนั้นดำรงชีพอยู่

ความสำคัญสุขภาพจิต

มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงความสำคัญคุณภาพสุขภาพจิต ดังนี้

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มหิตลาธิเบศรรามาธิบดี จักรีนฤพดินทร สยามินทราธิราช บรมนาถบพิตร ทรงรับสั่งเกี่ยวกับความสำคัญของสุขภาพจิต ที่ภูพิงค์ราชนิเวศน์ เมื่อ 15 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2520 ไว้ดังนี้ "สุขภาพจิตและสุขภาพกายนั้นพูดได้ว่า สุขภาพจิตสำคัญกว่า สุขภาพกายเพราะว่าคนไหนที่ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง แต่จิตใจฟั่นเฟือนไม่ได้เรื่อนั้นจะไม่เป็นประโยชน์ ต่องานหรือสังคมแต่อย่างใด ส่วนคนที่สุขภาพกายไม่สู้จะแข็งแรงแต่สุขภาพจิตดีหมายความว่าจิตใจดี รู้จักจิตใจของตัวเองและรู้จักปฏิบัติให้ถูกต้องยอมเป็นประโยชน์ต่อตัวเองและเป็นประโยชน์ต่อสังคมได้ มากในที่สุด สุขภาพจิตที่ดีก็อาจจะพามาซึ่งสุขภาพกายได้ "

ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Chulalongkorn Internal Medicine (2018, ออนไลน์) กล่าวถึงความสำคัญคุณภาพสุขภาพจิตไว้ว่า ผู้มีสุขภาพจิตดี จะสามารถจัดระเบียบชีวิตของตนได้เหมาะสมกับตัวเอง และสังคมทั่วไป ทำให้เกิดความพอใจในชีวิต สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ เป็นคนรู้จักยอมรับความจริงของชีวิต รู้จักควบคุมอารมณ์ตัวเอง ปรับตัวให้เข้ากับสังคม และสิ่งแวดล้อมได้เป็นอย่างดี จึงมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตได้เป็นอย่างมาก

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า สุขภาพจิตมีความสำคัญสูงสุดเนื่องจากส่งผลต่อความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตโดยรวม สุขภาพจิตที่ดีช่วยให้สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้รับมือกับความเครียด ความวิตกกังวล และความท้าทายได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้มีสุขภาพทางอารมณ์ที่ดีขึ้น การดูแลสุขภาพจิตสามารถส่งผลเชิงบวกต่อสุขภาพกาย โดยลดความเสี่ยงของการเจ็บป่วยบางอย่าง และส่งเสริมความเป็นอยู่โดยรวม เมื่อให้ความสำคัญกับสุขภาพจิตจะสามารถสื่อสารกับผู้อื่นในระดับที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น นอกจากนี้จิตใจที่แข็งแรงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับประสิทธิภาพและความสำเร็จสูงสุดในด้านต่างๆ ของชีวิต รวมถึงด้านวิชาการงาน และเป้าหมายในชีวิต

ด้านคุณลักษณะ (ผู้เรียน)

ความหมายของคุณลักษณะ

มีนักวิชาการศึกษาให้ความหมายของคุณลักษณะ ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2554) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะ หมายถึงคุณลักษณะที่สังคมต้องการ ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก



“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 74

กวี วงศ์พุ่ม. (2539). ได้ให้ ความหมายคุณลักษณะ หมายถึงการแสดงการกระทำตามคุณสมบัติของตนเองออกมาให้เห็น

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (กระทรวงสาธารณสุข, 2560-2564) ได้ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตเพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัยมีสุขภาพแข็งแรง เร่งรัดพัฒนาระบบการดูแลเด็กให้มีพัฒนาการที่สมวัย เสริมสร้างความร่วมมือในการดูแลให้เด็ก เจริญเติบโตเต็มศักยภาพแข็งแรง พร้อมทั้งจะเรียนรู้ และการที่ผู้เรียนมีสุขภาพจิตดีจะต้องมีทักษะการปฏิเสธให้ตนเองพ้นจากอันตราย มีวินัย รู้หน้าที่ รับผิดชอบ กระตือรือร้น ให้ความสนใจในการทำงาน มีทักษะการเรียนรู้ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีคุณธรรม มีจิตสำนึกอนุรักษ์ สามารถปรับตัวแก้ปัญหา สร้างสรรค์งานได้ มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและผู้อื่นมีความมั่นคงทางจิตใจ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อยู่ในสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้

การที่บุคคลมีสุขภาพทางจิตดีส่งผลให้สังคมเต็มไปด้วย ความเป็นมิตร ความเมตตา การให้อภัย รู้จักตนเองอย่างแท้จริง บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี ก็สามารถดำเนินชีวิตได้ดี จึงเห็นได้ว่าสุขภาพจิตมีผลโดยตรงต่อจิตใจมนุษย์ การที่คนในสังคมมีสุขภาพจิตดี ย่อมส่งผลต่อสังคมทุกระดับ ดังนี้

1. ระดับสังคมครอบครัว เป็นพื้นฐานสำคัญในสังคม สมาชิกในครอบครัวใดมีสุขภาพจิตดี มักทำให้บรรยากาศในครอบครัวอบอุ่น อยู่กันอย่างรักใคร่ปรองดองสามัคคี มีความเป็นอยู่ราบรื่น ไม่มีปัญหาารบกวนจิตใจ ทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน มีความเข้มแข็ง อดทน แก้ปัญหาต่าง ๆ

2. ระดับสังคมส่วนรวม ในสังคมย่อมมีบุคคลมาจากครอบครัวที่แตกต่างกัน ถ้าหากมีบุคคลที่มีความบกพร่องทางจิตมาอยู่ร่วมกันด้วย ปัญหาต่างๆ อาจตามมาได้ อาทิ เช่น ปัญหาความขัดแย้งทางความคิด ปัญหาการชิงดีชิงเด่น ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาทางเพศ ฯลฯ ถ้าในองค์กร หรือสังคมนั้น มีแต่คนที่มีสุขภาพจิตดี องค์กรหรือสังคมนั้นก็จะมีแต่ความสุขสงบสุข มีความเจริญก้าวหน้า สามารถดำเนินกิจการไปได้ด้วยดี

3. ระดับประเทศชาติ ประเทศใดที่ประชาชนส่วนใหญ่มีสุขภาพจิตดี ประเทศนั้นย่อมสามารถพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าได้ดี เนื่องจากประชาชนเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศชาติ

พรชัย ภาพันธ์ (2548). ได้ให้ ความหมายคุณลักษณะ หมายถึง สิ่งที่ใช้ให้เห็นถึงความดีหรือลักษณะประจำตัวของบุคคล กล่าวคือ เป็น พฤติกรรม ลักษณะท่าที อุปนิสัย คุณสมบัติ ความสามารถ ความรู้ ทักษะและทัศนคติ

พรพรรณ สุทนนท์. (2538). ได้ให้ความหมาย คุณลักษณะ หมายถึงแบบอย่างแห่งพฤติกรรม หรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็นถึงความดีหรือลักษณะประจำของบุคคล

จากที่กล่าวสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้เรียน หมายถึงการทำความดีหรือลักษณะประจำตัวของบุคคล ที่มีคุณลักษณะตามคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก ที่ดีงาม ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 75

อันจะนำไปสู่ความมั่นคงสงบสุขและเจริญก้าวหน้าในการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติเป็นการฝึกและอบรมผู้เรียนให้รู้จักระเบียบข้อบังคับของสังคมให้ผู้เรียนสามารถควบคุมตนเองและอยู่ร่วมกับกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างสงบและมีความสุข



ความสำคัญของคุณลักษณะ

มีนักวิชาการศึกษากล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะ ดังนี้

มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา (2560: 9-10) ได้ให้ความสำคัญไว้ว่า คุณลักษณะที่ดีในด้านร่างกาย จิตใจ ทักษะชีวิต ความเป็นพลเมืองดีและมีความรักในการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

1. มีสุขภาพกายแข็งแรง ได้แก่ รับประทานอาหารถูกสุขลักษณะ ดูแลความสะอาดของร่างกาย และเสื้อผ้า ออกกำลังกายสม่ำเสมอ ไม่สูบบุหรี่ ไม่ดื่มสุรา ร่างกายสมส่วนไม่เป็นโรคอ้วนและบริโภคผักผลไม้อย่างพอเพียง

2. ร่างแข็งแรงมีใจ ได้แก่ มองโลกในแง่ดี และทักทายปราศรัย

3. มีทักษะการปฏิเสธให้ตนเองพ้นจากอันตราย ได้แก่ ปฏิเสธการถูกชักชวนให้ดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่ สิ่งเสพติดอื่น ๆ ปฏิเสธการมีเพศสัมพันธ์ ไม่เล่นการพนันทุกชนิด การตั้งครรภในวัยเรียน และการตายด้วยอุบัติเหตุ

4. อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ได้แก่ ปฏิบัติตามกฎของโรงเรียน รัก และเอื้ออาทรต่อเพื่อน มาโรงเรียนทุกวัน มีการทำกิจกรรมทางกายเป็นประจำ มีความสุขในการดำเนินชีวิต อยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น และอยู่ในชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็ง

5. มีวินัยรู้หน้าที่รับผิดชอบ

6. มีจิตสาธารณะ อนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ชอบอาสา ช่วยเหลือผู้อื่น และประหยัดน้ำประหยัดไฟ

7. กระตือรือร้นให้ความสนใจในการเรียน หมั่นแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ครูประจำวิชา หรืออินเทอร์เน็ต

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณลักษณะผู้เรียน มีสุขภาพกายแข็งแรง ร่างแข็งแรงมีใจ มีทักษะการปฏิเสธให้ตนเองพ้นจากอันตราย อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขมีวินัยรู้หน้าที่รับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ อนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม มีความกระตือรือร้นให้ความสนใจในการเรียน หมั่นแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ เพื่อเป็นการพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นพลเมืองดีของสังคมและประเทศชาติ

ด้านศักยภาพผู้เรียน

ความหมายของศักยภาพผู้เรียน

นักการศึกษาให้ความหมายศักยภาพผู้เรียน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการและนักการศึกษา (2551) ได้ให้ความหมายศักยภาพผู้เรียน หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ที่ผู้เรียนแสดงออกมาในด้านการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ วางแผนการแก้ไขปัญหา เป็นความสามารถในการทำงานทั้งของตนเองหรือร่วมกันเป็นทีมได้ และถ้าผลงานที่เกิดเป็นที่ยอมรับหรือบรรลุตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี แสดงว่าผู้เรียนเป็นผู้ที่มีศักยภาพ ตรงตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มุ่งพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ศักยภาพของผู้เรียน 5 ประการ คือ

1. ความสามารถในการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษา ถ่ายทอดความคิด และทัศนคติของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์และเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

2. ความสามารถในการคิด เป็นความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการคิดอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ การตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม

3. ความสามารถในการแก้ปัญหา เป็นความสามารถในการแก้ปัญหา อุปสรรคต่างๆ และนำไปใช้ป้องกันและมีการตัดสินใจที่ถูกต้องเหมาะสมบนพื้นฐานของหลักเหตุผลที่มีประสิทธิภาพ

4. ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ขจัดปัญหา รู้จักหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม

5. ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เป็นความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีและมีทักษะกระบวนการทางเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาด้านการเรียนรู้ การสื่อสาร การทำงาน การแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์ถูกต้อง เหมาะสมและมีคุณธรรม เพื่อพัฒนาตนเองและสังคม

สรุปได้ว่าศักยภาพของผู้เรียน คือผู้เรียนได้รับความรู้ ทักษะทางด้านความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีตามความสามารถ ความถนัดและความสนใจ มีแรงจูงใจและความพร้อมที่จะเรียนรู้ของผู้เรียน ตามศักยภาพของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกันไปในตามอิทธิพลปัจจัยต่าง ๆ ของผู้เรียน

ความสำคัญของศักยภาพของผู้เรียน

การพัฒนาศักยภาพผู้เรียนมีตัวบ่งชี้ความสำคัญที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ คือ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และตัวบ่งชี้สำคัญจากบริบทและความต้องการของสังคมยุคดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 มีทั้งความรู้ ทักษะวิชาการ

ศจีรัตน์ เมธีสุภาพ และ สมถวิล วิจิตรวรรณ (2562) ให้ความสำคัญของศักยภาพของบุคลากร (Potential) คือความสามารถสูงสุดที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล ความสามารถที่มีอยู่ในปัจจุบันอาจไม่ใช่ความสามารถสูงสุดของบุคคลนั้น การพัฒนาความสามารถจะทำให้เกิดเป็นศักยภาพของบุคคลนั้น ส่วนสมรรถนะเป็นความสามารถที่ประจักษ์ชัดเจนในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่กำหนดความสามารถที่บุคคลแสดงออกมาเป็นความสามารถที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอาจไม่สูงสุดหรือเต็มศักยภาพ บุคคลสามารถทำได้ดีขึ้นกว่าเดิมไปอีกเรื่อย ๆ เมื่อได้แสดงความสามารถอย่างสูงสุดแล้วจึงจะเรียกว่า เต็มศักยภาพ ดังนั้น นิยามของ ศักยภาพเป็นความสามารถสูงสุดที่แอบแฝง หากบุคคลได้รับการส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะ หรือพัฒนาความสามารถ ความสามารถก็จะเข้าไปใกล้ศักยภาพของบุคคลนั้น กระแสของการพัฒนาบุคคลเพื่อให้เต็มศักยภาพปรากฏมากขึ้นในหน่วยงานต่าง ๆ มากมาย โดยการคัดเลือกบุคคลที่มีสัมฤทธิ์ผลสูง มีแนวโน้มว่าเป็นบุคคลที่สามารถพัฒนาได้สูงสุดเต็มศักยภาพ เพื่อให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่สำคัญในอนาคต

ความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนนั้นกล่าวได้ว่า ผู้เรียนคือบุคลากรและกำลังสำคัญในอนาคต ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถและความสนใจเฉพาะตัวที่ต้องได้รับการเตรียมความพร้อม การส่งเสริม สนับสนุนและให้กำลังใจ ด้วยการมุ่งเน้นที่การพัฒนาศักยภาพ เมื่อผู้เรียนได้รับโอกาสในการสำรวจและพัฒนาศักยภาพของตนเอง ก็จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้มากขึ้น กลายเป็นผู้มีส่วนร่วมในการศึกษามากกว่าผู้รับข้อมูล และยังส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการแก้ปัญหา ความมั่นใจช่วยให้พวกเขาตั้งเป้าหมายที่สูงขึ้นและมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ของชีวิต ทำให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณสมบัติที่จำเป็นในการก้าวผ่านความไม่แน่นอนของชีวิต และประสบความสำเร็จในเส้นทางที่พวกเขาเลือก



บทที่ 3

การประเมินโรงเรียนแห่งความสุข

1. กรอบการประเมินโรงเรียนแห่งความสุขสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ตารางที่ 2 กรรมการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข



ประเด็น	ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่/ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่/ ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการโรงเรียน	ครู/บุคลากรทางการศึกษา	ผู้เรียน
แนวคิด				
วัตถุประสงค์				

1. การประเมินโรงเรียนแห่งความสุขมีความเชื่อมโยงกับการพัฒนาคุณภาพ การจัดการเรียนรู้ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนซึ่งสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาให้บรรลุถึงเป้าหมายมาตรฐานตัวชี้วัดที่กำหนดต่อการจัดการศึกษาที่เกิดขึ้น (Accountability)

2. การประเมินโรงเรียนแห่งความสุขต้องมีความสอดคล้องกับองค์ประกอบของโรงเรียนแห่งความสุข ด้านการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านพัฒนาระบบการบริหารจัดการ และด้านพัฒนาผู้เรียนทุกระดับ

3. การประเมินโรงเรียนแห่งความสุขต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและตัวชี้วัดโรงเรียนแห่งความสุข ซึ่งประกอบด้วยด้านกายภาพ ด้านครู ด้านผู้บริหาร ด้านผู้เรียน ผลการประเมินต้องบ่งชี้ถึงระดับคุณภาพด้านกายภาพ ด้านครู ด้านผู้บริหาร ด้านผู้เรียน ในระดับดีขึ้นไป

1. โรงเรียนมีแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

2. โรงเรียนขับเคลื่อนองค์ประกอบ มาตรฐานและตัวชี้วัดของโรงเรียนแห่งความสุขนำไปสู่การปฏิบัติ

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา นำไปเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 79

ประเด็น	ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่/ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่/ ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู/บุคลากร ทางการศึกษา	ผู้เรียน
	4. ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุข			
เป้าหมาย	1. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 18 โรงเรียน 2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา 3. ผู้เรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา			
องค์ประกอบ	องค์ประกอบที่ 1 พัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์ประกอบที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาผู้เรียนทุกระดับ			
มาตรฐานตัวชี้วัด	องค์ประกอบที่ 2 พัฒนาระบบ การบริหารจัดการ มาตรฐานที่ 3 คุณภาพด้านผู้บริหาร สถานศึกษา ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านการส่งเสริม ตัวชี้วัดที่ 2 ด้านการสนับสนุน ตัวชี้วัดที่ 2 ด้านกิจกรรมสร้างสุข	องค์ประกอบที่ 1 พัฒนาคุณภาพ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา มาตรฐานที่ 1 คุณภาพ ด้านกายภาพ ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านภายในห้องเรียน ตัวชี้วัดที่ 2 ด้านภายนอก ห้องเรียน ตัวชี้วัดที่ 3 ด้านความสำเร็จวิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ	องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาผู้เรียน ทุกระดับ มาตรฐานที่ 4 คุณภาพ ด้านผู้เรียน ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ตัวชี้วัดที่ 2 ด้านคุณลักษณะ ตัวชี้วัดที่ 3 ด้านศักยภาพ ผู้เรียน	

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 80

ประเด็น	ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่/ รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่/ ศึกษานิเทศก์	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	ครู/บุคลากร ทางการศึกษา	ผู้เรียน
			มาตรฐานที่ 2 คุณภาพด้านครู ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านการจัด การเรียนรู้ ตัวชี้วัดที่ 2 ด้านสมรรถนะ ตัวชี้วัดที่ 3 ด้านการพัฒนาตนเอง	
เกณฑ์การพิจารณาโรงเรียนแห่งความสุข				
เกณฑ์ พื้นฐาน	ดีมาก (Very Good) ดี (Good) พอใช้(Fair) ปรับปรุง (Improvement Required)	ดีมาก (Very Good) ดี (Good) พอใช้(Fair) ปรับปรุง (Improvement Required)	ดีมาก (Very Good) ดี (Good) พอใช้(Fair) ปรับปรุง (Improvement Required)	ดีมาก (Very Good) ดี (Good) พอใช้(Fair) ปรับปรุง (Improvement Required)
วิธีการ ประเมิน	การประเมินโรงเรียนแห่งความสุขเป็นการประเมินเชิงคุณภาพเน้นข้อมูลเชิงประจักษ์ (Evidence Based) ที่สะท้อนผลลัพธ์การดำเนินงาน โดยใช้การตัดสินใจของผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgment) และการตรวจทานผลการประเมิน โดยคณะกรรมการประเมินในระดับเดียวกัน (Peer Review) ให้ครอบคลุมองค์ประกอบโรงเรียนแห่งความสุข โดยมีวิธีการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1) การศึกษาข้อมูลด้านบริบทพื้นฐานของสถานศึกษา 2) การศึกษารายงานผลการประเมินโรงเรียนแห่งความสุขระดับโรงเรียน 3) การลงพื้นที่ตรวจเยี่ยม 			

2. เกณฑ์การประเมินโรงเรียนแห่งความสุข

การประเมินโรงเรียนแห่งความสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อประกาศเกียรติคุณโรงเรียนที่ผ่านการรับรองเป็นโรงเรียนแห่งความสุขในระดับต่าง ๆ และเป็นโรงเรียนต้นแบบที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ กระตุ้นจูงใจให้โรงเรียนพัฒนาเป็นโรงเรียนแห่งความสุข

1. โรงเรียนที่รับการประเมิน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

2. มาตรฐานการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข ประกอบด้วย 4 มาตรฐาน ได้แก่

- | | |
|--|------------------------|
| 1. มาตรฐานด้านกายภาพ | มีทั้งหมด 26 ตัวชี้วัด |
| 2. มาตรฐานด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา | มีทั้งหมด 11 ตัวชี้วัด |
| 3. มาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษา | มีทั้งหมด 5 ตัวชี้วัด |
| 4. มาตรฐานด้านผู้เรียน | มีทั้งหมด 9 ตัวชี้วัด |

3. เกณฑ์การพิจารณาระดับคุณภาพ

คะแนนการประเมินห้องเรียนคุณภาพทุกด้านรวม 208 คะแนน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|-----------|
| ด้านกายภาพ | 108 คะแนน |
| ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา | 44 คะแนน |
| ด้านผู้บริหารสถานศึกษา | 20 คะแนน |
| ด้านคุณภาพผู้เรียน | 36 คะแนน |

4. เกณฑ์การประเมิน มี 4 ระดับ ได้แก่ ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ ระดับปรับปรุง ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| 1. ผ่านเกณฑ์ประเมิน ระดับดีมาก | 4 คะแนน |
| 2. ผ่านเกณฑ์ประเมิน ระดับดี | 3 คะแนน |
| 3. ผ่านเกณฑ์ประเมิน ระดับพอใช้ | 2 คะแนน |
| 4. ผ่านเกณฑ์ประเมิน ระดับปรับปรุง | 1 คะแนน |



“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 82

5. มาตรฐานด้านกายภาพ

(มีประเด็นการประเมินทั้งหมด 26 ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน 104 คะแนน)

ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านกายภาพภายในห้องเรียน

ประเด็นการประเมิน

ตัวชี้วัดที่ 1.1 การจัดโต๊ะเรียนและเก้าอี้ของนักเรียน/การจัดโต๊ะครู/การจัดป้ายนิเทศ/การจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 บุคลิกภาพของครู/พฤติกรรมการสอนของครู/เทคนิคการปกครองชั้นเรียนของครู/ปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน

ตัวชี้วัดที่ 1.3 ระบบไฟฟ้า

ตัวชี้วัดที่ 2 ด้านกายภาพภายนอกห้องเรียน

ประเด็นการประเมิน

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ห้องส้วม

ตัวชี้วัดที่ 2.2 ห้องพยาบาล

ตัวชี้วัดที่ 2.3 ห้องสมุด/ห้องสืบค้นข้อมูล

ตัวชี้วัดที่ 2.4 โรงอาหาร

ตัวชี้วัดที่ 2.5 สนามกีฬา

ตัวชี้วัดที่ 2.6 ภูมิทัศน์

ตัวชี้วัดที่ 2.7 แหล่งเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 3 ความสำเร็จของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

แหล่งที่มาของข้อมูล/วิธีการเก็บข้อมูล (ด้านกายภาพ)

ตัวชี้วัด	แหล่งที่มาของข้อมูล	วิธีการเก็บของข้อมูล
ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านกายภาพภายในห้องเรียน		
1.1 การจัดโต๊ะเรียนและเก้าอี้ของนักเรียน/การจัดโต๊ะครู/การจัดป้ายนิเทศ/การจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน	ห้องเรียน	1. การสังเกต 2. การสัมภาษณ์ 3. แบบประเมิน
1.2 บุคลิกภาพของครู/พฤติกรรมการสอนของครู/เทคนิคการปกครองชั้นเรียนของครู/ปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน	ห้องเรียน	1. การสังเกต 2. การสัมภาษณ์ 3. แบบประเมิน

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 83

ตัวชี้วัด	แหล่งที่มาของข้อมูล	วิธีการเก็บของข้อมูล
1.3 ระบบไฟฟ้า	ห้องเรียน	1. การสังเกต 2. การสัมภาษณ์ 3. แบบประเมิน
ตัวชี้วัดที่ 2 คุณภาพด้านกายภาพภายนอกห้องเรียน		
2.1 ห้องส้วม	1. ความสะอาด 2. ความปลอดภัย	1. การสังเกต 2. การสัมภาษณ์ 3. แบบประเมิน
2.2 ห้องพยาบาล	การใช้ห้องพยาบาล	1. การสังเกต 2. การสัมภาษณ์ 3. แบบประเมิน
2.3 ห้องสมุด	1. ด้านทรัพยากรสารสนเทศ 2. ด้านการบริการ 3. ด้านสภาพแวดล้อม 4. ด้านผู้ให้บริการ	1. การสังเกต 2. การสัมภาษณ์ 3. แบบประเมิน
2.4 โรงอาหาร	1. ความสะอาด 2. สถานที่รับประทานอาหาร และบริเวณทั่วไป 3. ความปลอดภัย	1. การสังเกต 2. การสัมภาษณ์ 3. แบบประเมิน
2.5 สนามกีฬา	1. ความสะอาด 2. ความปลอดภัย	1. การสังเกต 2. การสัมภาษณ์ 3. แบบประเมิน
2.6 ภูมิทัศน์	1. ความสะอาด 2. ความปลอดภัย	1. การสังเกต 2. การสัมภาษณ์ 3. แบบประเมิน
2.7 แหล่งเรียนรู้	1. ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้ 2. ด้านสถานที่	1. การสังเกต 2. การสัมภาษณ์ 3. แบบประเมิน

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 84

ตัวชี้วัด	แหล่งที่มาของข้อมูล	วิธีการเก็บของข้อมูล
ตัวชี้วัดที่ 3 ความสำเร็จของวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (BEST PRACTICE)		
ความสำเร็จ ของวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (BEST PRACTICE)	วิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (BEST PRACTICE)	สถานที่/เอกสาร/ภาพถ่าย/ รางวัล/การสังเกต/ การสัมภาษณ์

เกณฑ์การประเมิน (มาตรฐานด้านกายภาพ)

ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านกายภาพภายในห้องเรียน

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
1.1 การจัดโต๊ะเรียนและเก้าอี้ของนักเรียน/การจัดโต๊ะครู/การจัดป้ายนิเทศ/การจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน				
การจัดโต๊ะเรียน และเก้าอี้ของ ผู้เรียน	1. ขนาดเหมาะสมกับ วัยผู้เรียน 2. ทำกิจกรรม ได้คล่องตัว 3. สามารถเคลื่อนย้าย เปลี่ยนรูปแบบที่นั่ง เรียน 4. นั่งมองเห็นกระดาน ได้ชัดเจน อยู่ห่างจาก กระดาน ไม่น้อยกว่า 3 เมตร	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
การจัดโต๊ะครู	1. อยู่ในจุดที่เหมาะสม 2. มีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย 3. สภาพโต๊ะ และเก้าอี้อยู่ในสภาพ พร้อมใช้งาน 4. ความสะอาด ของโต๊ะและเก้าอี้	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 85

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
การจัดป้ายนิเทศ	<p>1. จัดตกแต่งออกแบบให้สวยงาม น่าดู สร้างความสนใจให้แก่ผู้เรียนในรูปแบบที่หลากหลาย</p> <p>2. จัดเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับบทเรียน หรือเสริมความรู้ให้แก่ผู้เรียน</p> <p>3. จัดให้ใหม่ อยู่เสมอ สอดคล้องกับเหตุการณ์สำคัญ หรือวันสำคัญต่าง ๆ ที่ผู้เรียนเรียนรู้และควรรู้</p> <p>4. จัดติดผลงานของผู้เรียนและแผนภูมิ แสดงความก้าวหน้าในการเรียนของผู้เรียน</p>	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 1 ข้อ
การจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน	<p>1. มีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>2. มีการจัดหนังสือ/แบบเรียนอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย</p> <p>3. มีมุมจัดเก็บอุปกรณ์ทำความสะอาดที่เหมาะสม</p>	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 4 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 2 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 86

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
	4.มีผู้เก็บสื่อ การเรียนการสอน เป็นระเบียบ เป็นสัดส่วน สะดวกต่อ การหยิบใช้ 5. กระดานและสื่อ อุปกรณ์มีสภาพพร้อม ใช้งาน			
2. บุคลิกภาพของครู/พฤติกรรมการสอนของครู/เทคนิคการปกครองชั้นเรียนของครู/ปฏิสัมพันธ์ ในห้องเรียน				
บุคลิกภาพของครู	1. ครูแต่งกายสุภาพ สะอาด และเหมาะสม อยู่เสมอ 2. ใช้ภาษาสุภาพ และ เป็นแบบอย่างที่ดี 3. ครูยิ้มแย้มแจ่มใส และมีความสุข กับการสอนอยู่เสมอ 4. ครูมีความตรงต่อ เวลา และรับผิดชอบ งานในหน้าที่	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
พฤติกรรม การสอนของครู	1. ใช้เทคนิค การเสริมแรงที่เหมาะสม 2. ใช้คำถามกระตุ้น ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ 3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียน แสดงความคิดเห็น และยอมรับฟัง	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 87

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
	ความคิดเห็น 4. ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและทำงานเป็นกลุ่ม 5. ใช้เทคนิคการสอนอย่างหลากหลาย			
เทคนิคการปกครองในชั้นเรียน	1. ใช้หลักประชาธิปไตย โดยให้ความสำคัญต่อผู้เรียนเท่าเทียมกัน 2. มีความเสมอภาคให้อิสระ ยุติธรรม 3. สร้างความไว้วางใจให้กับผู้เรียน 4. แสดงความเอาใจใส่ ความสนใจแก่ผู้เรียน	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 1 ข้อ
ปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน	1. ครูและผู้เรียนต่างมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 2. ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ซักถามครู ให้ความเป็นกันเองแก่ผู้เรียน 3. ให้ผู้เรียนมีอิสระ และมีความสบายใจ 4. การทำกิจกรรมบรรยากาศภายในห้องเรียน	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 88

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
3. ระบบไฟฟ้า				
ระบบไฟฟ้า	1. มีการตรวจสอบปลั๊กไฟ 2. มีการติดตั้งสายดิน 3. มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันไฟรั่ว 4. มีการตรวจสอบอุปกรณ์ไฟฟ้าเป็นประจำทุกภาคเรียน 5. มีการเปลี่ยนอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ชำรุดหรือเก่า	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 1 ข้อ

ตัวชี้วัดที่ 2 ภายนอกห้องเรียน

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
ตัวชี้วัดที่ 2.1 ห้องส้วม				
ความสะอาด	1. มีความสะอาดน่าใช้ 2. มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการใช้งาน 3. ฝาผนังของห้องส้วมไม่มีรอยขีดเขียน ทุกห้อง 4. ปราศจากกลิ่นไม่พึงประสงค์	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 89

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
ความปลอดภัย	1. สภาพประตู กลอน มีความ แข็งแรง 2. ระบบน้ำ และ อุปกรณ์ มีสภาพ พร้อมใช้งาน 3. มีความปลอดภัย 4. มีแสงสว่าง พอเพียงทุกห้อง	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
ตัวชี้วัดที่ 2.2 ห้องพยาบาล				
การใช้บริการห้อง พยาบาล	1. เจ้าหน้าที่ประจำ ห้องพยาบาล มีความรู้ ความสามารถ 2. มีเครื่องมือ ยา เวชภัณฑ์เพียงพอ กับความต้องการ 3. บรรยากาศ ของห้องพยาบาล มีความเหมาะสม ต่อการพักผ่อน 4. ความสะอาด ของห้องพยาบาล	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
ตัวชี้วัดที่ 2.3 ห้องสมุด				
ด้านทรัพยากร สารสนเทศ ห้องสมุด	1. มีหนังสือ ตำรา ผลงานทางวิชาการ 2. มีทรัพยากร สารสนเทศทันสมัย	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 90

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
	3. มีคอมพิวเตอร์ เพื่อการสืบค้น 4. การจัดการระบบ หมวดหมู่ทรัพยากร สารสนเทศ ได้อย่างเหมาะสม			
ด้านการบริการ ห้องสมุด	1. มีบริการ คอมพิวเตอร์ เพื่อการค้นคว้า 2. มีระยะเวลา การยืม-คืนเหมาะสม กับการให้บริการ 3. เวลาที่ให้บริการ (เวลาเปิด - ปิด) เหมาะสม 4. มีบริการแนะนำ หนังสือใหม่	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
ด้านสภาพแวดล้อม ห้องสมุด	1. สภาพแวดล้อม เอื้ออำนวย ต่อการค้นคว้า และ อ่านหนังสือ 2. มีที่นั่งจัดไว้ อย่างเป็นระเบียบ เพียงพอ พร้อมให้บริการ 3. จัดเรียงหนังสือ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 91

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
	และทรัพยากร สารสนเทศบนชั้น ถูกต่องค้ันหาง่าย 4. มีการจัดมุมเข้า ใช้บริการห้องสมุด			
ด้านผู้ให้บริการ ห้องสมุด	1. มีครูหรือ เจ้าหน้าที่ให้บริการ ตลอดเวลา 2. บริการด้วย ความถูกต้องและ รวดเร็ว 3. ไบหน้ายิ้มแย้ม แจ่มใสในการให้ บริการ 4. ให้คำแนะนำใน การสืบค้นข้อมูล ต่าง ๆ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
ตัวชี้วัดที่ 2.4 โรงอาหาร				
ความสะอาด โรงอาหาร	1. มีความสะอาด ไม่มีกลิ่น 2. มีที่จัดเก็บอุปกรณ์ มิดชิดทุกจุด 3. มีระบบกำจัด เศษอาหาร 4. ผู้ประกอบการ แต่งกาย และ ประกอบอาหาร ถูกสุขลักษณะ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 92

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
สถานที่ รับประทานอาหาร และบริเวณทั่วไป โรงอาหาร	1. โต๊ะ เก้าอี้ สะอาดแข็งแรง 2. โต๊ะ เก้าอี้ จัดเป็นระเบียบ 3. มีการระบาย อากาศที่ดี 4. มีจุดเก็บภาชนะ ที่ใช้แล้วอย่าง เหมาะสม	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
ความปลอดภัย โรงอาหาร	1. มีแสงสว่าง พอเพียง 2. โต๊ะเก้าอี้ มั่นคง แข็งแรง 3. มีประตู/ฝาผนัง/ แผงกั้นแข็งแรง ปลอดภัยจากสัตว์ ต่างๆ 4. วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า อยู่ในสภาพ พร้อมใช้งาน	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
ตัวชี้วัดที่ 2.5 สนามกีฬา				
ความสะอาด สนามกีฬา	1. บริเวณมีความ สะอาดปลอดภัย 2. วัสดุ อุปกรณ์ กีฬามีความสะอาด 3. สนามกีฬาอยู่ใน สภาพพร้อมใช้งาน	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 93

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
	4. มีผู้รับผิดชอบ ทำความสะอาด			
ความปลอดภัย สนามกีฬา	1. มีการจัดวาง อุปกรณ์กีฬา อย่างมั่นคงแข็งแรง 2. มีการจัดเก็บ อุปกรณ์กีฬา อย่างเป็นระเบียบ และเหมาะสม 3. มีครูหรือบุคลากร ควบคุมดูแล การใช้ งานอุปกรณ์กีฬา 4. มีผู้รับผิดชอบ ดูแลอุปกรณ์กีฬา	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
ความสะอาดและ ความสวยงามของ ภูมิทัศน์	1. มีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย 2. ปลอดภัยทุกจุด 3. มีผู้รับผิดชอบ เขตพื้นที่ดูแล ความสะอาด 4. มีการจัดตกแต่ง อย่างสวยงาม	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
ความปลอดภัย ภูมิทัศน์	1. มีการจัดวาง วัสดุ/อุปกรณ์ เป็นหมวดหมู่ 2. ไม่เป็นแหล่ง เพาะพันธุ์สัตว์ร้าย ต่างๆ ทุกจุด	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 94

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
	3. ใช้วัสดุ อุปกรณ์ ได้เหมาะสมกับการใช้งาน 4. มีผู้รับผิดชอบดูแลจัดเก็บวัสดุ อุปกรณ์			
ตัวชี้วัดที่ 2.7 แหล่งเรียนรู้				
ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้	1. นักเรียนมีความกระตือรือร้นในการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน 2. นักเรียนได้รับประสบการณ์จากการใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน 3. นักเรียนได้ลงมือปฏิบัติงานจริงจากแหล่งเรียนรู้ 4. นักเรียนได้รับรู้ข้อมูลที่ถูกต้องจากการเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 1 ข้อ
ด้านสถานที่การใช้แหล่งเรียนรู้	1. สถานที่สะอาดและมีความเหมาะสม 2. การจัดสภาพแวดล้อม	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 95

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
	มีความสวยงาม และเหมาะสม ต่อการเรียนรู้ 3. พื้นที่ในการจัด การเรียนการสอน มีความเพียงพอ 4. มีสื่อที่หลากหลาย จากแหล่งเรียนรู้			

ตัวชี้วัดที่ 3 ความสำเร็จของ Best Practice

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
จุดเด่น เอกลักษณ์ อัตลักษณ์	1. ความเป็นตัวตน ที่เหมาะสมกับ บริบทของ สถานศึกษา/ 2. มีการระบุ เอกลักษณ์ ของสถานศึกษา ในเอกสารต่าง ๆ 3. มีโครงการ/ กิจกรรมที่ตอบสนอง โรงเรียนแห่งความสุข 4. ความสำเร็จของวิธี ปฏิบัติที่เป็นเลิศ โรงเรียนแห่งความสุข	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

6. มาตรฐานด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา

(มีประเด็นการประเมิน 11 ตัวชี้วัด นำหนักคะแนน 44 คะแนน)

ตัวชี้วัดที่ 1 การจัดการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 1.1 กระบวนการจัดการเรียนรู้

ประเด็นการประเมิน

- 1) กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

ตัวชี้วัดที่ 2 สมรรถนะ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 การพัฒนาผู้เรียน

ประเด็นการประเมิน

- 1) การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม
- 2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต
- 3) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ



ตัวชี้วัดที่ 2.2 การบริหารจัดการชั้นเรียน

ประเด็นการประเมิน

- 1) การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน
- 2) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา
- 3) การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

ตัวชี้วัดที่ 3 การพัฒนาตนเอง

ประเด็นการประเมิน

- 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
- 2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
- 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

แหล่งที่มาของข้อมูล/วิธีการเก็บข้อมูล (ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา)

ตัวชี้วัด	แหล่งที่มาของข้อมูล	วิธีการเก็บของข้อมูล
ตัวชี้วัดที่ 1 การจัดการเรียนรู้		
การจัดการเรียนรู้	1. พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. การใช้แหล่งเรียนรู้ของครู	1. การสังเกต 2. แบบประเมิน

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 97

ตัวชี้วัด	แหล่งที่มาของข้อมูล	วิธีการเก็บของข้อมูล
ตัวชี้วัดที่ 2 สมรรถนะ		
1. การพัฒนาผู้เรียน 2. การบริหารจัดการชั้นเรียน	1. พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ในห้องเรียน 2. บรรยากาศในชั้นเรียน	1. การสังเกต 2. แบบประเมิน
ตัวชี้วัดที่ 3 การพัฒนาตนเอง		
การพัฒนาตนเอง	วุฒิบัตร/เกียรติบัตร	1. ตรวจสอบวุฒิบัตร 2. เกียรติบัตร

เกณฑ์การประเมิน (ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา)

ตัวชี้วัดที่ 1 การจัดการเรียนรู้

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
ตัวชี้วัดที่ 1.1 กระบวนการจัดการเรียนรู้				
กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของโรงเรียน 2. เน้นสร้างแรงจูงใจผู้เรียน 3. มีกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้แสวงหาความรู้ 4. จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการโดยเชื่อมโยงกับชีวิตจริงของผู้เรียน	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 98

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน บูรณาการ ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างสร้างสรรค์	<p>1. ครูทุกคนใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน</p> <p>2. ครูจัดกระบวนการเรียนรู้บูรณาการโดยใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน</p> <p>3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการนำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน</p> <p>4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้เรียนสืบค้นข้อมูลแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน</p>	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 99

ตัวชี้วัดที่ 2 บุคลิกภาพ

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
ตัวชี้วัดที่ 2.1 การพัฒนาผู้เรียน				
การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม	1. มีการสอดแทรก คุณธรรมจริยธรรม แก่ผู้เรียน ในการจัดการ เรียนรู้ในชั้นเรียน 2. มีการจัดกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ ผู้เรียนมีส่วนร่วม 3. มีการจัดทำ โครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ ผู้เรียน 4. การมีส่วนร่วม ของชุมชน ฯลฯ ในการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
การพัฒนาทักษะ ชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต	1. จัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการดูแล ตนเอง 2. ส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีทักษะ ชีวิตในการเรียนรู้ การทำงาน	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
	การอยู่ร่วมกัน ในสังคมอย่าง มีความสุข 3. จัดกิจกรรม สร้างความสุข ทั้งสุขภาพกาย และสุขภาพจิต 4. รู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง ของสังคมปัจจุบัน			
การจัดระบบดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพ	1. ผู้เรียน ครู และ ผู้ปกครองมีส่วน ร่วมในการดูแล ช่วยเหลือผู้เรียน รายบุคคล 2. มีการนำข้อมูล ผู้เรียนไปใช้ ช่วยเหลือ/พัฒนา ผู้เรียนทั้งด้าน การเรียนรู้และ ปรับพฤติกรรม เป็นรายบุคคล 3. มีการจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริม การป้องกันแก้ไข ปัญหาของผู้เรียน อย่างทั่วถึง	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
	4. ส่งเสริมให้ ผู้เรียนปฏิบัติตน อย่างเหมาะสม กับค่านิยมที่พึงงาม			
ตัวชี้วัดที่ 2.2 การบริหารจัดการชั้นเรียน				
การจัดบรรยากาศ ที่ส่งเสริม การเรียนรู้ ความสุข และความปลอดภัย ของผู้เรียน	1. จัดสภาพแวดล้อม ภายในห้องเรียน และ ภายนอกห้องเรียน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างครูกับ ผู้เรียน 3. จัดกิจกรรม ที่ส่งเสริมการ เรียนรู้ในห้องเรียน อย่างมีความสุข 4. มีการตรวจสอบ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในห้องเรียน ให้พร้อมใช้ และ ปลอดภัยอยู่เสมอ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
การจัดทำข้อมูล สารสนเทศและ เอกสารประจำชั้น เรียน/ ประจำวิชา	1. จัดทำข้อมูล สารสนเทศ ของนักเรียน เป็นรายบุคคล	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
	2. เอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 3. มีการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนา 4. มีการส่งต่อข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ			
การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	1. ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกาข้อตกลงในชั้นเรียน 2. มีการแก้ปัญหา/พัฒนาผู้เรียนด้านระเบียบวินัย 3. มีการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 4. มีการประเมินกำกับดูแลชั้นเรียนและนำผลที่ได้ไปใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนา	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 1 ข้อ

ตัวชี้วัดที่ 3 การพัฒนาตนเอง

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
ตัวชี้วัดที่ 3.1 การพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ/จรรยาบรรณวิชาชีพครู				
การศึกษา ค้นคว้า ความรู้ ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการ และวิชาชีพ	1. ศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ให้กับ ตนเอง 2. แสวงหาโอกาส ในการพัฒนา ตนเองด้วยการ เข้าร่วมประชุม/ สัมมนา/อบรม 3. การศึกษาดูงาน 4. เป็นผู้นำ/ คณะทำงาน ทางวิชาการ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
การสร้าง องค์ความรู้ และนวัตกรรม ในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ	1. มีการรวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ในการสร้างองค์ ความรู้ 2. นำองค์ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ ทันสมัย 3. จัดทำนวัตกรรม เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ 4. มีการเผยแพร่ นวัตกรรม	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
การแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และ สร้างเครือข่าย	1.แลกเปลี่ยน เรียนรู้กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเอง 2.พัฒนางาน ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ 3.ถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 4.มีการขยายผล โดยสร้างเครือข่าย การเรียนรู้	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

7. มาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษา

(มีประเด็นการประเมิน 5 ตัวชี้วัด นำหนักคะแนน 20 คะแนน)

ตัวชี้วัดที่ 1 การส่งเสริม

ตัวชี้วัดที่ 1.1 การส่งเสริมด้านบุคลากร

ประเด็นการประเมิน

ส่งเสริมบุคลากรให้มีการการพัฒนา

ตัวชี้วัดที่ 1.2 การส่งเสริมด้านผู้เรียน

ประเด็นการประเมิน

ส่งเสริมให้ได้เรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ

ตัวชี้วัดที่ 2 ด้านการสนับสนุน

ตัวชี้วัดที่ 2.1 การสนับสนุนด้านงบประมาณ

ประเด็นการประเมิน

สนับสนุนงบประมาณการจัดกิจกรรม



ตัวชี้วัดที่ 2.2 การสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

ประเด็นการประเมิน

การจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ

ตัวชี้วัดที่ 3 ด้านกิจกรรมสร้างสุข

ประเด็นการประเมิน

กิจกรรมการบริหารจัดการตามบริบทของผู้บริหาร

แหล่งที่มาของข้อมูล/วิธีการเก็บข้อมูล (ด้านผู้บริหารสถานศึกษา)

ตัวชี้วัด	แหล่งที่มาของข้อมูล	วิธีการเก็บของข้อมูล
ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านการส่งเสริม		
1. การส่งเสริมด้านบุคลากร 2. การส่งเสริมด้านผู้เรียน	หนังสือราชการ/เกียรติบัตร/ ภาพถ่ายเอกสารชั้นเรียน/ โครงการกิจกรรมต่าง ๆ หนังสือราชการ/ภาพถ่าย/อื่น ๆ	สัมภาษณ์ /สังเกต/ผลงานที่เกิดขึ้น
ตัวชี้วัดที่ 2 ด้านการสนับสนุน		
1. การสนับสนุนด้าน งบประมาณ	แผนปฏิบัติการประจำปี วุฒิบัตร รางวัล โล่ หรือ อื่น ๆ เอกสารที่ได้รับการสนับสนุน	สัมภาษณ์ /สังเกต/ผลงานที่เกิดขึ้น
2. การสนับสนุนสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ	1. แผนพัฒนาโรงเรียน อาคาร เรียนและบริเวณโรงเรียน 2. คำสั่งปฏิบัติงาน 3. แบบสำรวจความพึงพอใจ การจัดบรรยากาศภายในโรงเรียน 4. บันทึกซ่อมแซม ปรับปรุง อาคารสถานที่	สัมภาษณ์ /สังเกต/ผลงานที่เกิดขึ้น

ตัวชี้วัด	แหล่งที่มาของข้อมูล	วิธีการเก็บของข้อมูล
ตัวชี้วัดที่ 3 กิจกรรมสร้างสุข		
กิจกรรมการบริหารจัดการตามบริบทของผู้บริหาร	การนำเสนอกิจกรรมสร้างสุขในรูปแบบของตนเองใช้เวลาประมาณ 20 นาที/แผ่นพับ/power point/หรือสื่อการนำเสนออื่น	สัมภาษณ์ /สังเกต/ผลงานที่เกิดขึ้น



“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 107

เกณฑ์การประเมิน (ด้านผู้บริหาร)

ตัวชี้วัดที่ 1 ด้านการส่งเสริม

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
การส่งเสริม ด้านบุคลากร	1. ส่งเสริมบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนา ตนเอง 2. ส่งเสริมการสร้าง ขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากร 3. ส่งเสริมการขอมือ และขอเลื่อน วิทยฐานะ ของบุคลากร 4. ส่งเสริมการเข้า ร่วมการแข่งขัน/ การประกวด ด้านวิชาการ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ
การส่งเสริมด้าน ผู้เรียน	1. ส่งเสริมให้มี การจัดกิจกรรม ในกาพัฒนา ตามความถนัด และความสนใจ 2. ส่งเสริมระบบ ดูแลช่วยเหลือ นักเรียน 3. ส่งเสริมการ ยกระดับคุณภาพ ผู้เรียน	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 108

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
	4. จัดเวทีให้ผู้เรียน ได้แสดง ความสามารถ อย่างหลากหลาย			

ตัวชี้วัดที่ 2 ด้านการสนับสนุน

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
การสนับสนุน ด้านงบประมาณ	1. สนับสนุน และ อำนวยความสะดวก สะดวกในการ จัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินงาน ด้านวิชาการ 2. สนับสนุน และอำนวยความสะดวก สะดวกในการจัดสรร งบประมาณในการ ดำเนินงานด้าน กิจกรรมของผู้เรียน 3. สนับสนุน และ อำนวยความสะดวก สะดวกดำเนินงาน ด้านการจัดทำสื่อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการ พิจารณาได้ 1 ข้อ

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 109

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
	4. สนับสนุนและอำนวยความสะดวก สะดวกในการจัดสรรงบประมาณ ในการเข้าร่วมการแข่งขัน/การประกวดต่าง ๆ			
การสนับสนุนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ	1. สนับสนุนอาคารสถานที่ที่เหมาะสมกับบริบท 2. จัดสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพที่มีความปลอดภัย 3. เสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้ ผู้เรียนและบุคลากร ในสถานศึกษาอยู่อย่างมีความสุข 4. เสริมสร้างผู้เรียนครูและบุคลากร ในสถานศึกษาอยู่อย่างมีความสุข	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 3 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 2 ข้อ	ปฏิบัติตามรายการพิจารณาได้ 1 ข้อ



ตัวชี้วัดที่ 3 ด้านกิจกรรมสร้างสุข

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
กิจกรรมสร้างสุข	มีกิจกรรมสร้างสุขที่เป็นแนวทางในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเกิดความสุขอย่างยั่งยืนมากกว่า 4 รายการ	มีกิจกรรมสร้างสุขที่เป็นแนวทางในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเกิดความสุขอย่างยั่งยืนมากกว่า 3 รายการ	มีกิจกรรมสร้างสุขที่เป็นแนวทางในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเกิดความสุขอย่างยั่งยืนมากกว่า 2 รายการ	มีกิจกรรมสร้างสุขที่เป็นแนวทางในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้โรงเรียนเกิดความสุขอย่างยั่งยืนมากกว่า 1 รายการ

8. มาตรฐานคุณภาพด้านผู้เรียน

(มีประเด็นการประเมิน 9 ตัวชี้วัด น้ำหนักคะแนน 36 คะแนน)

ตัวชี้วัดที่ 1 สุขภาพกายและสุขภาพจิต

ตัวชี้วัดที่ 1.1 ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์กรมอนามัยกำหนด

ประเด็นการประเมิน

- 1) ผลการประเมินน้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์กรมอนามัย
- 2) โครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อส่งเสริม แก้ไขเกี่ยวกับน้ำหนัก ส่วนสูงของผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ 1.2 ผู้เรียนได้รับการประเมินภาวะซึมเศร้า

ประเด็นการประเมิน

- 1) ผลการประเมินภาวะซึมเศร้า
- 2) โครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อป้องกันภาวะซึมเศร้าของผู้เรียน

ตัวชี้วัดที่ 2 คุณลักษณะ

ตัวชี้วัดที่ 2.1 ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมสะท้อนคุณลักษณะที่ดี

ประเด็นการประเมิน

- 1) ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อาทิ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ พุดจาไพเราะ อ่อนน้อม หน้าที่ยิ้มแย้ม แจ่มใส ร่าเริง แสดงความเคารพ กล่าวทักทายผู้อื่นและพฤติกรรมอื่นๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 111

- 2) ผู้เรียนมีระเบียบวินัยในการร่วมกิจกรรมต่างๆ
- 3) มีโครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
- 4) พฤติกรรมความสุขที่ผู้เรียนแสดงออกขณะเรียนรู้ เช่น การยิ้ม หัวเราะ กล้าถาม กล้าตอบ กล้าแสดงความคิดเห็น ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเพื่อน มีทักษะการใช้เทคโนโลยี มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การทำงานหรืองานอาชีพ

ตัวชี้วัดที่ 3 ศักยภาพการเรียนรู้

ตัวชี้วัดที่ 3.1 วัดแนวความสามารถพิเศษ

ประเด็นการประเมิน

ผู้เรียนมีแนวความสามารถพิเศษ

แหล่งที่มาของข้อมูล/วิธีการเก็บข้อมูล (ด้านผู้เรียน)

ตัวชี้วัด	แหล่งที่มาของข้อมูล	วิธีการเก็บข้อมูล
ตัวชี้วัดที่ 1 สุขภาพกายและสุขภาพจิต		
ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์กรมอนามัยกำหนด	1. แบบบันทึกน้ำหนัก ส่วนสูงของผู้เรียน	พิจารณาข้อมูลน้ำหนักส่วนสูงของผู้เรียนแต่ละระดับชั้น
	2. ร่องรอย หลักฐานโครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อส่งเสริม/แก้ไขเกี่ยวกับน้ำหนัก ส่วนสูงของผู้เรียน	ประเมินร่องรอย หลักฐาน
ผู้เรียนได้รับการประเมินภาวะซีมเศร้า	1. แบบประเมินภาวะซีมเศร้า	พิจารณาข้อมูลจากแบบประเมิน
	2. ร่องรอย หลักฐานโครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อป้องกันภาวะซีมเศร้าของผู้เรียน	ประเมินร่องรอย หลักฐาน

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 112

ตัวชี้วัด	แหล่งที่มาของข้อมูล	วิธีการเก็บข้อมูล
ตัวชี้วัดที่ 2 คุณลักษณะ		
ผู้เรียนแสดงพฤติกรรม สะท้อนคุณลักษณะที่ดี	1. พฤติกรรมผู้เรียน	สังเกตพฤติกรรม
	2. ร่องรอย หลักฐานโครงการหรือกิจกรรมที่ โรงเรียนดำเนินการส่งเสริมคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้เรียน	ประเมินร่องรอย หลักฐาน
	3. ร่องรอย หลักฐานโครงการหรือกิจกรรม ที่โรงเรียนดำเนินการส่งเสริมศักยภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียนด้านความสุข อาทิ ด้านดนตรี นาฏศิลป์ ทัศนศิลป์ ทักษะอาชีพ กีฬา ฯลฯ	ประเมินร่องรอย หลักฐาน
ตัวชี้วัดที่ 3 ศักยภาพการเรียนรู้		
วัดแนวความสามารถพิเศษ	1. พฤติกรรมผู้เรียน 2. ข้อมูลจากระบบสำรวจแนวความสามารถ พิเศษด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์	สังเกตพฤติกรรม สำรวจแนวความสามารถพิเศษ



“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 113

เกณฑ์การประเมิน (ด้านผู้เรียน)

ตัวชี้วัดที่ 1 สุขภาพกายและสุขภาพจิต

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
ตัวชี้วัดที่ 1.1 ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์กรมอนามัยกำหนด				
ผลการประเมิน น้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์ กรมอนามัย	ผู้เรียน ร้อยละ 80-100 มีผลการประเมิน น้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์ กรมอนามัยกำหนด	ผู้เรียน ร้อยละ 70-79 มีผลการประเมิน น้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์ กรมอนามัยกำหนด	ผู้เรียน ร้อยละ 60-69 มีผลการประเมิน น้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์ กรมอนามัยกำหนด	ผู้เรียน ร้อยละ 0-59 ผลการประเมิน น้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์ กรมอนามัยกำหนด
โครงการ หรือกิจกรรม ที่โรงเรียน ดำเนินการ เพื่อส่งเสริม แก้ไขสุขภาพกาย ของผู้เรียน	มีโครงการ หรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการ เพื่อส่งเสริม แก้ไข สุขภาพกายของ ผู้เรียน มากกว่า 4 รายการ	มีโครงการ หรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการ เพื่อส่งเสริม แก้ไข สุขภาพกายของ ผู้เรียน มากกว่า 3 รายการ	มีโครงการ หรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการ เพื่อส่งเสริม แก้ไข สุขภาพกายของ ผู้เรียน มากกว่า 2 รายการ	มีโครงการ หรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการ เพื่อส่งเสริม แก้ไข สุขภาพกายของ ผู้เรียน มากกว่า 1 รายการ
ผลการประเมิน ภาวะซีมีเศร้า	ผู้เรียนร้อยละ 80-100 ได้รับการประเมิน ภาวะซีมีเศร้า	ผู้เรียนร้อยละ 70-79 ได้รับการประเมิน ภาวะซีมีเศร้า	ผู้เรียนร้อยละ 60-69 ได้รับการประเมิน ภาวะซีมีเศร้า	ผู้เรียนร้อยละ 0-59 ได้รับการประเมิน ภาวะซีมีเศร้า
โครงการหรือ กิจกรรม ที่โรงเรียน ดำเนินการ เพื่อป้องกันภาวะ ซีมีเศร้าของผู้เรียน	มีโครงการ หรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการ เพื่อ ป้องกันภาวะซีมีเศร้า ของผู้เรียนมากกว่า 4 รายการ	มีโครงการ หรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการ เพื่อ ป้องกันภาวะซีมีเศร้า ของผู้เรียนมากกว่า 3 รายการ	มีโครงการ หรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการ เพื่อ ป้องกันภาวะซีมีเศร้า ของผู้เรียนมากกว่า 2 รายการ	มีโครงการ หรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการ เพื่อ ป้องกันภาวะซีมีเศร้า ของผู้เรียนมากกว่า 1 รายการ

ตัวชี้วัดที่ 2 คุณลักษณะ

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
ตัวชี้วัดที่ 2.1 ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมสะท้อนถึงคุณลักษณะที่ดี				
ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ดี 1. มีจิตอาสา จิตสาธารณะ 2. พุดจาไพเราะ อ่อนน้อม 3. หน้าตายิ้มแย้ม แจ่มใส ร่าเริง 4. การแสดง ความเคารพ กล่าวทักทายผู้อื่น 5. พฤติกรรมสะท้อนให้เห็นถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	ผู้เรียนส่วนมาก มีมนุษยสัมพันธ์ดี แสดงออก อย่างชัดเจน 5 พฤติกรรมขึ้นไป	ผู้เรียนส่วนมาก มีมนุษยสัมพันธ์ดี แสดงออก อย่างชัดเจน 4 พฤติกรรมขึ้นไป	ผู้เรียนส่วนมาก มีมนุษยสัมพันธ์ดี แสดงออก อย่างชัดเจน 3 พฤติกรรมขึ้นไป	ผู้เรียนส่วนมาก มีมนุษยสัมพันธ์ดี แสดงออก อย่างชัดเจน 2 พฤติกรรมขึ้นไป
ผู้เรียนมีระเบียบวินัยในการร่วมกิจกรรมต่างๆ 1. การเข้าแถวเคารพธงชาติ 2. การรับประทานอาหารกลางวัน 3. การเดินแถวเข้าห้องเรียน 4. การเข้าแถวชื่อของ 5. การวางรองเท้า	ผู้เรียนส่วนมากแสดงพฤติกรรม การมีระเบียบวินัยในการร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน 5 พฤติกรรมขึ้นไป	ผู้เรียนส่วนมากแสดงพฤติกรรม การมีระเบียบวินัยในการร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน 4 พฤติกรรมขึ้นไป	ผู้เรียนส่วนมากแสดงพฤติกรรม การมีระเบียบวินัยในการร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน 3 พฤติกรรมขึ้นไป	ผู้เรียนส่วนมากแสดงพฤติกรรม การมีระเบียบวินัยในการร่วมกิจกรรมต่างๆ อย่างชัดเจน 2 พฤติกรรมขึ้นไป

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 115

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
มีโครงการ หรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับ การส่งเสริม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของ ผู้เรียน 1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ 2. ซื่อสัตย์ 3. มีวินัย 4. ใฝ่เรียนรู้ 5. อยู่อย่างพอเพียง 6. มุ่งมั่นการทำงาน 7. รักความเป็นไทย 8. มีจิตสาธารณะ	มีโครงการ หรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับ การส่งเสริม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ของผู้เรียนตั้งแต่ 8 ข้อขึ้นไป	มีโครงการ หรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับ การส่งเสริม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ของผู้เรียน 7 ข้อ	มีโครงการ หรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับ การส่งเสริม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ของผู้เรียน 6 ข้อ	มีโครงการ หรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ดำเนินการเกี่ยวกับ การส่งเสริม คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ของผู้เรียน 5 ข้อ
มีพฤติกรรม ความสุขที่ผู้เรียน แสดงออกขณะ เรียนรู้ เช่น 1. การยิ้ม หัวเราะ 2. กล้าถาม กล้าตอบ 3. กล้าแสดงความคิดเห็น 4. ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเพื่อน 5. มีทักษะการใช้ เทคโนโลยี	ผู้เรียนส่วนมากแสดง พฤติกรรม สะท้อนถึงความสุข ในการเรียนรู้ตั้งแต่ 7 พฤติกรรมขึ้นไป	ผู้เรียนส่วนมากแสดง พฤติกรรม สะท้อนถึงความสุข ในการเรียนรู้ ตั้งแต่ 6 พฤติกรรมขึ้นไป	ผู้เรียนส่วนมากแสดง พฤติกรรม สะท้อนถึงความสุข ในการเรียนรู้ ตั้งแต่ 5 พฤติกรรมขึ้นไป	ผู้เรียนส่วนมากแสดง พฤติกรรม สะท้อนถึงความสุข ในการเรียนรู้ ตั้งแต่ 4 พฤติกรรมขึ้นไป

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 116

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
6. มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ 7. มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น การทำงานหรืองานอาชีพ				

ตัวชี้วัดที่ 3 ศักยภาพการเรียนรู้

รายการประเมิน	ระดับคะแนน			
	4 (ดีมาก)	3 (ดี)	2 (พอใช้)	1 (ปรับปรุง)
ตัวชี้วัดที่ 3.1 วัดแนวความสามารถพิเศษ				
ผู้เรียนมีแนวความสามารถพิเศษ ดังนี้ 1. แนวผู้นำ 2. แวนักคิด 3. แนวสร้างสรรค์ 4. แวนักวิชาการ 5. แวนักคณิตศาสตร์ 6. แวนักวิทยาศาสตร์ 7. แวนักภาษา 8. แวนักกีฬา 9. แวนักดนตรี 10. แวนักศิลปิน	ภาพรวมของผู้เรียนในสถานศึกษามีแนวความสามารถพิเศษ ตั้งแต่ 10 แวน ขึ้นไป	ภาพรวมของผู้เรียนในสถานศึกษามีแนวความสามารถพิเศษ ตั้งแต่ 9 แวน ขึ้นไป	ภาพรวมของผู้เรียนในสถานศึกษามีแนวความสามารถพิเศษ ตั้งแต่ 8 แวน ขึ้นไป	ภาพรวมของผู้เรียนในสถานศึกษามีแนวความสามารถพิเศษ ตั้งแต่ 7 แวน ขึ้นไป

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 117

แบบบันทึกคะแนนการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลโรงเรียนแห่งความสุข
(สำหรับคณะกรรมการรายบุคคล)

โรงเรียน.....สหวิทยาเขต.....

มีประเด็นการประเมินทั้งหมด 51 ตัวชี้วัด คะแนนเต็ม 204 คะแนน

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน	
			คะแนนที่ได้	ระดับคุณภาพ
มาตรฐานด้านกายภาพ (เต็ม 108 คะแนน)				
1	การจัดโต๊ะเรียนและเก้าอี้ของผู้เรียน	4		
2	การจัดโต๊ะครู	4		
3	การจัดป้ายนิเทศ	4		
4	การจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน	4		
5	บุคลิกภาพของครู	4		
6	พฤติกรรมการสอนของครู	4		
7	เทคนิคการปกครองชั้นเรียนของครู	4		
8	ปฏิสัมพันธ์ ในห้องเรียน	4		
9	ระบบไฟฟ้า	4		
10	ความสะอาดของห้องส้วม	4		
11	ความปลอดภัยของห้องส้วม	4		
12	การใช้บริการห้องพยาบาล	4		
13	ด้านทรัพยากรสารสนเทศห้องสมุด	4		
14	ด้านการบริการห้องสมุด	4		
15	ด้านสภาพแวดล้อมห้องสมุด	4		
16	ด้านผู้ให้บริการห้องสมุด	4		
17	ความสะอาดโรงอาหาร	4		
18	สถานที่รับประทานอาหารและบริเวณทั่วไป ของโรงอาหาร	4		

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 118

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน	
			คะแนนที่ได้	ระดับคุณภาพ
19	ความปลอดภัยโรงอาหาร	4		
20	ความสะอาดสนามกีฬา	4		
21	ความปลอดภัยสนามกีฬา	4		
22	ความสะอาดและความสวยงามของภูมิทัศน์	4		
23	ความปลอดภัยของภูมิทัศน์	4		
24	ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้	4		
25	ด้านสถานที่การใช้แหล่งเรียนรู้	4		
26	จุดเด่น เอกลักษณะ อัตลักษณ์ Best Practice	4		
สรุปคะแนนมาตรฐานด้านกายภาพ				-
คะแนนร้อยละ (คะแนนมาตรฐานด้านกายภาพที่ได้ x 100)/104)				
มาตรฐานด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (เต็ม 44 คะแนน)				
1	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4		
2	ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและ ภายนอกบูรณาการในการจัดการเรียนรู้อย่าง สร้างสรรค์	4		
3	การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม	4		
4	การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และ สุขภาพจิต	4		
5	การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพ	4		
6	การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน	4		
7	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสาร ประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	4		
8	การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	4		

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 119

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน	
			คะแนนที่ได้	ระดับคุณภาพ
9	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	4		
10	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์และวิชาชีพ	4		
11	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	4		
สรุปมาตรฐานด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา				-
คะแนนร้อยละ (คะแนนมาตรฐานด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ x 100)/44)				
มาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษา (เต็ม 20 คะแนน)				
1	ส่งเสริมด้านบุคลากร	4		
2	ส่งเสริมด้านผู้เรียน	4		
3	สนับสนุนงบประมาณ	4		
4	สนับสนุนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ	4		
5	กิจกรรมสร้างสุข	4		
สรุปมาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษา				
คะแนนร้อยละ (คะแนนมาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ 100)/20)				
มาตรฐานด้านผู้เรียน (เต็ม 36 คะแนน)				
1	ผลการประเมินน้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์กรมอนามัย	4		
2	โครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อส่งเสริม แก้ไขสุขภาพกายของผู้เรียน	4		
3	ผลการประเมินภาวะซีมีเศร้า	4		
4	โครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อป้องกันภาวะซีมีเศร้าของผู้เรียน	4		
5	ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4		

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 120

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน	
			คะแนนที่ได้	ระดับคุณภาพ
6	ผู้เรียนมีระเบียบวินัยในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	4		
7	มีโครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4		
8	มีพฤติกรรมความสุขที่ผู้เรียนแสดงออกขณะ เรียนรู้	4		
9	ผู้เรียนมีแวວความสามารถพิเศษแต่ละแวວ	4		
	สรุปมาตรฐานด้านผู้เรียน			
	คะแนนร้อยละ (คะแนนมาตรฐานด้านผู้เรียนที่ได้ x 100)/36)			
	สรุปทั้งหมด			

สรุปผลการประเมินคุณภาพ

ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ ระดับปรับปรุง

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

* หมายเหตุ เกณฑ์ระดับคุณภาพ มีเกณฑ์ดังนี้

ระดับดีมาก	คะแนนร้อยละตั้งแต่	80 -100	ของแต่ละมาตรฐาน
ระดับดี	คะแนนร้อยละตั้งแต่	65 - 79	ของแต่ละมาตรฐาน
ระดับพอใช้	คะแนนร้อยละตั้งแต่	50 -64	ของแต่ละมาตรฐาน
ระดับปรับปรุง	คะแนนต่ำกว่าร้อยละ	50	ของแต่ละมาตรฐาน

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 121

แบบบันทึกคะแนนผลการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลโรงเรียนแห่งความสุข
(ระดับสถานศึกษา)

โรงเรียน.....สหวิทยาเขต.....

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คณะกรรมการ					ผลการประเมิน	
			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	ร้อยละ
1	มาตรฐานด้านกายภาพ	104							
2	มาตรฐานด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา	44							
3	มาตรฐานด้านผู้บริหาร สถานศึกษา	20							
4	มาตรฐานด้านผู้เรียนทุกระดับ	36							
	รวมคะแนน	204							

สรุปผลการประเมิน.....

ระดับทอง ระดับเงิน ระดับทองแดง ชมเชย

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ
(.....)

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ
(.....)

*เกณฑ์การพิจารณาโรงเรียนแห่งความสุข

1. การคำนวณ

$$\text{โรงเรียนแห่งความสุข} = \frac{\text{คะแนนประเมินที่ได้ทั้งหมด} \times 100}{\text{คะแนนเต็ม}}$$

2. การผ่านเกณฑ์การตัดสิน

ระดับทอง	คือ	ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ 80.99 % ขึ้นไป
ระดับเงิน	คือ	ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ 70.99-79.99 %
ระดับทองแดง	คือ	ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ 60.99-69.99 %
ชมเชย	คือ	ผลการประเมินผ่านเกณฑ์ต่ำกว่า 60.99 %

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม.พะเยา หน้า 123

แบบสรุปละเอียดผลการประเมินการเพื่อคัดเลือกสถานศึกษารับรางวัลโรงเรียนแห่งความสุข
ประจำปีงบประมาณ 2567

ที่	ชื่อสถานศึกษา	คณะกรรมการ					ผลการประเมิน		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	ร้อยละ	ลำดับที่
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
...									
18									

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ
(.....)

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ
(.....)

บทที่ 4

แนวทางการติดตาม สรุป และรายงานผลโรงเรียนแห่งความสุข

แนวทางการติดตาม สรุปผลการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลเพื่อการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข จำเป็นต้องใช้วิธีผสมผสานระหว่างการเก็บข้อมูลจากเอกสารหรือหลักฐานต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ แบบบันทึก แบบประเมิน การสุ่มตรวจสอบผู้เรียนและการสำรวจตามสภาพจริง ประเภทข้อมูล ร่องรอย เอกสารหลักฐานของโรงเรียนที่ผู้ประเมินสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ในการประเมินตามองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 พัฒนาคูณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ด้านกายภาพในห้องเรียน ได้แก่

- 1.1 การจัดโต๊ะเรียนและเก้าอี้ของนักเรียน/การจัดโต๊ะครู/การจัดป้ายนิเทศ/การจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน
- 1.2 บุคลิกภาพของครู/พฤติกรรมการสอนของครู/เทคนิคการปกครองชั้นเรียนของครู/ปฏิสัมพันธ์ ในห้องเรียน
- 1.3 การจัดวางวัสดุ/อุปกรณ์/เครื่องใช้ไฟฟ้า/การเดินสายไฟตามมาตรฐาน

2. ด้านกายภาพภายนอกห้องเรียน ได้แก่

- 2.1 ห้องส้วม
- 2.2 ห้องพยาบาล
- 2.3 ห้องสมุด/ห้องสืบค้นข้อมูล
- 2.4 โรงอาหาร
- 2.5 สนามกีฬา
- 2.6 ภูมิทัศน์
- 2.7 แหล่งเรียนรู้



3. ความสำเร็จของวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

- 3.1 จุดเด่น ความเป็นตัวตนที่ของสถานศึกษา
- 3.2. เอกลักษณ์ ลักษณะของสถานศึกษาที่สะท้อนภาพรวมของสถานศึกษา
- 3.3. อัตลักษณ์ ลักษณะของผู้เรียนที่สะท้อนตัวตนของสถานศึกษา

4. การจัดการเรียนรู้

4.1 กระบวนการจัดการเรียนรู้

- 4.1.1 กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

4.1.2. ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอก

4.2 สมรรถนะ

4.2.1 การพัฒนาผู้เรียน

1. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม
2. การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต
3. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

4.2.2 การบริหารจัดการชั้นเรียน

1. การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน
2. การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา
3. การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

4.3 การพัฒนาตนเอง

- 4.3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม องค์กรความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
- 4.3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
- 4.3.3 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

องค์ประกอบที่ 2 พัฒนาระบบบริหารจัดการ

1. การส่งเสริม

- 1.1 การส่งเสริมด้านบุคลากร ส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 1.2 การส่งเสริมด้านผู้เรียน ส่งเสริมให้ได้เรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ

2. การสนับสนุน

- 2.1 การสนับสนุนด้านงบประมาณ สนับสนุนงบประมาณการจัดกิจกรรม

3. กิจกรรมสร้างสุข

- 3.1 จัดกิจกรรมการบริหารจัดการ เพื่อให้โรงเรียนเกิดความสุข

องค์ประกอบที่ 3 พัฒนาผู้เรียนทุกระดับ

1. สุขภาพกายและสุขภาพจิต

- 1.1 ผู้เรียนมีน้ำหนัก ส่วนสูงตามเกณฑ์กรมอนามัยกำหนด
 1. ผลการประเมินน้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์กรมอนามัย
 2. โครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อส่งเสริม แก้ไขเกี่ยวกับน้ำหนัก

ส่วนสูงของผู้เรียน

- 1.2 ผู้เรียนได้รับการประเมินภาวะซีมเศร้า
 1. ผลการประเมินภาวะซีมเศร้า

2. โครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อป้องกันภาวะซึมเศร้าของผู้เรียน

2. คุณลักษณะ

1. ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมสะท้อนคุณลักษณะที่ดี
2. ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อาทิ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ พุดจาไพเราะ อ่อนน้อม หน้าที่ ยิ้มแย้ม แจ่มใส ร่าเริง แสดงความเคารพ กล่าวทักทายผู้อื่นและพฤติกรรมอื่นๆ ที่สะท้อนให้เห็นถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
3. ผู้เรียนมีระเบียบวินัยในการร่วมกิจกรรมต่างๆ
4. มีโครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน
5. พฤติกรรมความสุขที่ผู้เรียนแสดงออกขณะเรียนรู้ เช่น การยิ้ม หัวเราะ กล้าถาม กล้าตอบ กล้าแสดงความคิดเห็น ทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเพื่อน มีทักษะการใช้เทคโนโลยี มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดีต่อการศึกษาระดับที่สูงขึ้น การทำงานหรืองานอาชีพ

3. ศักยภาพการเรียนรู้

วัดแนวความสามารถพิเศษ ผู้เรียนมีแนวความสามารถพิเศษ

การเก็บข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลตามองค์ประกอบที่เป็นร่องรอย เอกสารหลักฐาน ของโรงเรียนที่ผู้ประเมินใช้ในการประกอบพิจารณา
2. โรงเรียนจัดเตรียมร่องรอย เอกสาร หลักฐานตามองค์ประกอบของคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข เพื่อรับการประเมินจากคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ผู้ประเมินประสานงานกับผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือผู้เกี่ยวข้องเพื่อขอข้อมูลประกอบที่เป็นร่องรอย เอกสารหลักฐาน ของโรงเรียน ตามเกณฑ์ประเมินคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข
4. คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข เข้าประเมินและตรวจเยี่ยม ร่องรอย เอกสารหลักฐาน พร้อมทั้งการสัมภาษณ์ การสังเกต จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยวิธีการ ดังนี้
 - 4.1 สุ่มตรวจสอบครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เรียน เพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุมทุกด้าน
 - 4.2 สสำรวจสภาพจริงในการเก็บข้อมูลทางกายภาพ การประเมินตามสภาพจริง เช่น การสำรวจสภาพแวดล้อมในโรงเรียน การสำรวจสุขภาพิบาล โรงอาหาร จุดบริการน้ำดื่ม ห้องส้วม ห้องพยาบาล ห้องเรียน เป็นต้น

2. ขั้นตอนการประเมินโรงเรียน การสรุปรายงานและการรับรองผล

ขั้นตอนการประเมินโรงเรียน แบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้

1. ขั้นเตรียมการ เป็นขั้นตอนก่อนเข้าประเมินโรงเรียน ดังนี้

1.1 โรงเรียน 18 โรงเรียนในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยาเข้าร่วมโครงการโรงเรียนแห่งความสุข

1.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข

1.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดปฏิทินที่เข้าประเมินและตรวจเยี่ยมโรงเรียนแห่งความสุข จำนวน 18 โรงเรียน

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสร้างความเข้าใจให้กับคณะกรรมการการประเมิน เกี่ยวกับการประเมิน เกณฑ์การประเมิน และเครื่องมือการประเมิน ให้มีแนวทางเดียวกัน

1.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเตรียมความพร้อมในการจัดเตรียมเอกสาร เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน ศึกษาเส้นทาง ระยะทางการเดินทาง งบประมาณ ฯลฯ

2. ขั้นประเมินโรงเรียน เป็นขั้นตอนเข้าประเมินโรงเรียน ดังนี้

2.1 คณะกรรมการเข้าประเมินและตรวจเยี่ยมโรงเรียนแห่งความสุข ตามกำหนดปฏิทินตามวันเวลาที่นัดหมาย โดยมีขั้นตอนการประเมิน ดังนี้

- ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา นำเสนอข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียน

- ผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ในการรับการประเมินแต่ละองค์ประกอบ

- ประธานคณะกรรมการประเมินแนะนำคณะกรรมการประเมิน ชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการประเมินและนัดหมายเวลาในการสรุปผลการประเมินเบื้องต้น

- คณะกรรมการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบตามองค์ประกอบ มาตรฐาน และตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์จากเอกสาร หลักฐาน สอบถาม สัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้องและข้อมูลจากการสำรวจจริง

- คณะกรรมการประเมินวิเคราะห์ข้อมูลจากสิ่งที่พบเห็นจากการประเมินตามองค์ประกอบ มาตรฐาน และตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ และประชุมภายในคณะกรรมการโดยผู้รับผิดชอบนำเสนอข้อมูล และคณะกรรมการร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางเพื่อประกอบการตัดสินใจ

- ประธานคณะกรรมการประเมินหรือผู้รับผิดชอบโดยนำเสนอผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบ มาตรฐาน และตัวชี้วัดและสรุปภาพรวม

3. ขั้นตอนการสรุปผลการประเมินโรงเรียน เป็นขั้นตอนสุดท้ายหลังจากการประเมินเสร็จสิ้น จะต้องสรุปรายงานทุกครั้ง ดังนี้

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 128

1. คณะกรรมการประเมินสรุปผลการประเมินเบื้องต้น ภายหลังจากการประเมินเสร็จสิ้น ณ วันที่ประเมินโรงเรียน โดยคณะกรรมการสรุปผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบ มาตรฐาน และตัวชี้วัด ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อนำไปปรับปรุงให้เป็นไปตามเกณฑ์คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข
2. หลังจากเสร็จสิ้นการประเมินแต่ละโรงเรียน คณะกรรมการประเมินสรุปผลการประเมินตามเกณฑ์ของคู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข
3. โรงเรียนจัดส่งเอกสารฉบับสมบูรณ์ และส่งสรุปรายงานการประเมินในภาพรวม ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สรุปผลการดำเนินงานภาพรวม
4. คณะกรรมการประเมิน สรุปผลการประเมินโรงเรียนแห่งความสุขในภาพรวม และตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารรายงาน ซึ่งโรงเรียนเป็นผู้จัดทำเอกสารหลังจากดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะเรียบร้อยแล้ว
5. คณะกรรมการสรุปผลการประเมินอย่างเป็นทางการ โดยแบ่งระดับผลการประเมิน ดังนี้ระดับ ยอดเยี่ยม ดีมาก ดี และพอใช้
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศรายชื่อโรงเรียนที่ผ่านการประเมิน เพื่อรับรางวัลโรงเรียนแห่งความสุข

3. กิจกรรมดำเนินการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข

ระดับ	การดำเนินการ	ระยะเวลา
เขตพื้นที่การศึกษา	1. เผยแพร่ คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข	ธันวาคม 2566
	2. ประเมินมาตรฐานโรงเรียนแห่งความสุข	มิถุนายน - กันยายน
	3. จัดกิจกรรมนำเสนอผลงานที่ประสบความสำเร็จ	กันยายน
สถานศึกษา	1. ชับเคลื่อนโรงเรียนแห่งความสุขโดยใช้คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข	มกราคม - มีนาคม
	2. รับการประเมินมาตรฐานโรงเรียนแห่งความสุข	มิถุนายน - กันยายน
	3. นำเสนอผลงานที่ประสบความสำเร็จ	กันยายน

4. รายงานผลโรงเรียนแห่งความสุข

รูปแบบการเขียนรายงานผล

1. ส่วนประกอบรายงาน

- 1.1 ปกนอก
- 1.2 ปกรอง (กระดาษเปล่าสีขาว)
- 1.3 ปกใน (เหมือนปกนอกทุกประการแต่ใช้กระดาษขาว)
- 1.4 คำนำ
- 1.5 สารบัญ (อาจจะมีสารบัญตาราง และตารางรูปภาพ)
- 1.6 เนื้อหา
- 1.7 บรรณานุกรม หรือแหล่งอ้างอิง
- 1.8 ภาคผนวก (ในที่นี้ให้รอคำสั่งจากครูว่าจะให้ใส่อะไรในภาคผนวก)
- 1.9 ปกรองหลัง (กระดาษเปล่าสีขาว)
- 1.10 ปกหลัง

2. การจัดระยะขอบกระดาษ (ก้นหน้า – ก้นหลัง)

2.1 ก้นหน้า	ระยะขอบเท่ากับ	3.81 cm
2.2 ก้นหลัง	ระยะขอบเท่ากับ	2.54 cm
2.3 ขอบบน	ระยะขอบเท่ากับ	3.81 cm
2.4 ขอบล่าง	ระยะขอบเท่ากับ	2.54 cm

3. รูปแบบของปก

ปกจะประกอบด้วยข้อความ 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ชื่อรายงานผลการดำเนินงานโรงเรียนแห่งความสุข

ส่วนที่ 2 ชื่อโรงเรียนผู้จัดทำ

ส่วนที่ 3 เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

หมายเหตุ

ข้อความทั้ง 3 ส่วน ให้มีการเว้นระยะห่างของแต่ละส่วนให้เท่า ๆ กัน

ข้อความส่วนที่ 1 อาจมีขนาดอักษรที่ใหญ่กว่าข้อความส่วนอื่น ๆ

ข้อความในส่วนที่ 2 – 3 ควรใช้ขนาดอักษรที่เท่ากัน

ตั้งตัวอย่างรูปแบบของปกรายงานดังนี้

ตัวอย่างปกรายงาน

รายงานผลการดำเนินงานโรงเรียนแห่งความสุข

จัดทำโดย

โรงเรียน.....

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ

ข้อความที่อยู่ในเล่มรายงาน

1. คำนำ มีรูปแบบดังนี้



คำนำ ○
○
รายงาน..... ○
.....
.....
โรงเรียน.....

2. สารบัญ มีรูปแบบดังนี้

สารบัญ	
เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ชื่อเรื่องรายงาน	1
หัวข้อย่อย
หัวข้อย่อย
.....
บรรณานุกรม หรือแหล่งอ้างอิง
ภาคผนวก

3. เนื้อหา ของเรื่องรายงาน มีข้อกำหนดดังนี้

- ข้อความที่เป็นชื่อเรื่อง (มักจะอยู่ที่หน้าแรกของเนื้อหารายงาน) **จัดกึ่งกลางหน้ากระดาษ**
- ใช้ฟอนต์ TH Sarabun PSK ขนาด 16 สำหรับข้อความปกติดลอดทั้งเล่มรายงาน เฉพาะ

หัวข้อเป็นตัวหนา

- ในการขึ้นย่อหน้าใหม่ไม่ต้องเว้นบรรทัด แต่จะใช้วิธีการกั้นหน้าเข้ามา ใช้ single space ทั้งเอกสาร

- สำหรับหัวข้อต่างๆจะใช้ฟอนต์ แบบตัวหนา สำหรับหัวข้อใหญ่เช่น 1 2 ใช้ขนาด 20 หัวข้อ

รอง เช่น 1.1 1.2 2.1 ใช้ขนาด 18 และหัวข้อย่อย เช่น 1.1.1 2.1.1 ใช้ขนาด 16

1. ข้อความที่เป็นหัวข้อย่อย ใช้ ชิดซ้าย เหมือนกันทั้งฉบับ
2. ข้อความที่เป็นเนื้อหา หรือเนื้อเรื่องใช้ เหมือนกันทั้งฉบับ
3. รูปแบบอักษรให้ใช้แบบเดียวกันทั้งฉบับ
4. สีอักษร โดยทั่วไปและแบบเป็นทางการจะใช้สีดำ
5. เนื้อหาในบางส่วนจำเป็นต้องมีรูปภาพมาประกอบเพื่อจะได้มองเห็นได้ชัดเจน

มากขึ้น ซึ่งจะต้องใช้รูปภาพที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหารายงาน

6. ข้อความเนื้อหาในแต่ละหัวข้อ ให้ขึ้นต้นบรรทัดใหม่และมีการย่อหน้า
7. ในส่วนของการย่อหน้าให้ย่อหน้าเท่ากันทั้งฉบับ
8. ข้อความเนื้อหาที่เป็นการจัดเรียงลำดับเลขข้อ หรือเลขข้อย่อยก็ควรใช้ในรูปแบบ

ที่เหมือนกันและจัดย่อหน้าให้เท่ากัน ย่อหน้าเป็นระดับชั้นที่ถูกต้องด้วย

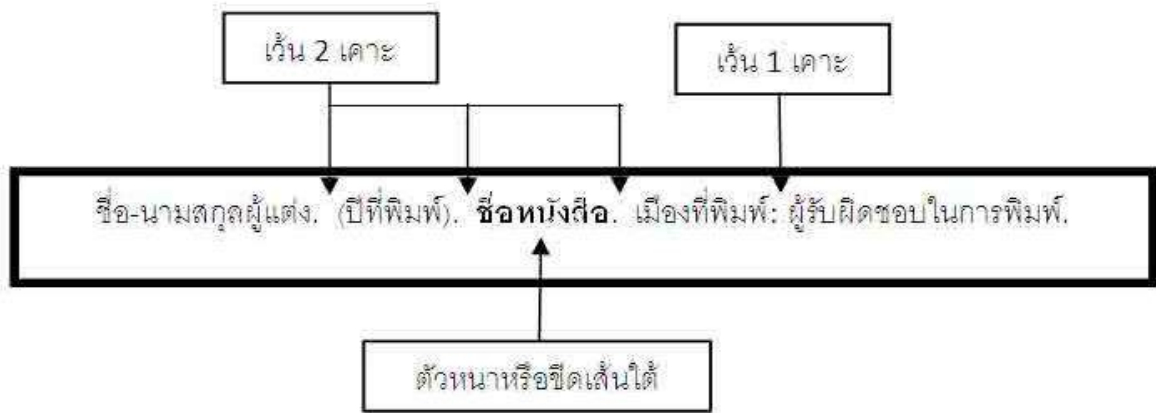
9. ให้ใส่เลขหน้าในรายงานด้วยเพื่อจัดทำสารบัญ โดยจัดวาง และใช้รูปแบบเดียวกัน

ทั้งฉบับ

ตัวอย่างเนื้อหารายงาน

ชื่อเรื่อง	ชื่อเรื่อง
<p>หัวข้อ 1...</p> <p>ข้อความเนื้อหา</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>หัวข้อ 1...</p> <p>1.ข้อความเนื้อหา.....</p> <p>.....</p> <p>1.1</p> <p>1.2</p> <p>2.....</p> <p>2.1</p> <p>2.2</p> <p>หัวข้อ 2.....</p>
<p>หัวข้อ 2....</p> <p>ข้อความเนื้อหา</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

การเขียนบรรณานุกรม



ตัวอย่าง

คุณากร จันทร. (2557). การใช้เครื่องมือการเกษตร. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีการพิมพ์.

บรรณานุกรม

- กมลชนก คงเจริญ. (2560). *การเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตในนักศึกษามหาวิทยาลัยโดยใช้กระบวนการกลุ่มพัฒนาตามแนวคิดมนุษยนิยม*. สารนิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กมลวรรณ นาजू. (2561). *ภาวะผู้นำและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษากำแพงเพชรเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.*
- กรมสุขภาพจิต. (2550). *อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง)*. นนทบุรี: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมสุขภาพจิต. (2552). *แผนยุทธศาสตร์กรมสุขภาพจิต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (2553 - 2554)*. กรุงเทพฯ: บริษัทละม่อนจำกัด.
- กรมสุขภาพจิต. (2552). *อีคิว: ความฉลาดทางอารมณ์ (ฉบับปรับปรุง)*. นนทบุรี: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมสุขภาพจิต. (2559). *สุขภาพจิตคืออะไร*. <https://www.dmh.go.th/faq/mentalhealth.asp>. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2566
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2558). *คู่มือการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ 2558*. นนทบุรี : สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). *แนวทางการพัฒนา การวัดและประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงสาธารณสุข. (2559). *แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. คณะกรรมการ อำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กระทรวงสาธารณสุข.
- กัลญู เพชรภรณ์. *เอกสารประกอบการสอนวิชาคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2539). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: พี. เค. อินเตอร์พริ้นส์

- กอบวิทย์ พิริยะวัฒน์ .(2563). *เอกสารประกอบบรรยาย หัวข้อ “การจัดทำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice). กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.*
- กาญจนิดา กิตติสุบรรณ.(2560). *ระบบการเรียนรู้แบบเสริมแรงทางบวกร่วมกับเทคนิควิซวลไลเซชันเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแก้ปัญหาและความภาคภูมิใจในตนเองตามคุณลักษณะสมรรถภาพาร์ม เมอร์. วิทยานิพนธ์ ค.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- กิ่งแก้ว ภูทองเงิน. (2561). *รูปแบบการพัฒนาครูตามแนวคิดชุมชนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างจิตสาธารณะของนักเรียน ระดับประถมศึกษา. ปริญญาโท ค.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- กิติพงษ์ เจนจบ (2556). *การศึกษาความพร้อมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1, วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม: พิษณุโลก.*
- กุลิดา ทศนพิทักษ์. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครูผู้สอนกับความรู้เกี่ยวกับการจัดการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.*
- กุลิดา ทศนพิทักษ์. (2546). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านครูผู้สอนกับความรู้เกี่ยวกับการจัดการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของครูในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.*
- กุลิสรา จิตรชญาวนิช. (2562). *การจัดการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2557). *เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา : http://www.drkanchit.com/general_articles/articles/general_24.html. วันที่ 27 พฤศจิกายน 2566.*
- คำหมาน คนโค. (2542). *ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ : การพัฒนาวิชาชีพครูตามแนวทางของ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.*
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ. (2556). *123 สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. กรุงเทพฯ: ศูนย์องค์กรสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.*
- ชนิกา ตู๋จินดา. (2552). *Happy 8 Workplace ความสุข 8 ประการในที่ทำงาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2555, จาก <http://www.thaihealth.or.th/node/12827>.*
- ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช. (2550). *การออกแบบการเรียนรู้ ด้วยกระบวนการ Backward Design. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.*

- ชัยวิชิต เขียรชนะ (2010). *เข็มทิศการประเมิน Evaluation compass*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์
อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- ชาวเรศ ใจทัต. (2559). *การพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอนโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียง สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ
วิทยานิพนธ์ กศ.บ., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.*
- ชินริณี วีระวุฒิวงศ์ (2552). *BIOGRAPHY การศึกษาชีวประวัติ เพื่อก้าวสู่เส้นทางแห่งความหมาย.*
กรุงเทพฯ : สถาบันบ่มเพาะจิต สู่การแปรเปลี่ยนสังคม.
- ชูชัย สมितिไกร. (2552). *การสรรหาคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ:
วี.พรินท์ (1991).
- ณภิญรัตน์ ทัพขวา. (2557). *การมีส่วนร่วมของโรงเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียน
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.*
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2549). *การพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรที่ CEO อยากรู้*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์
เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2551). *การบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- เดชรัต สุขกำเนิด, วิชัย เอกพลากร, และปัดพงษ์ เกษสมบูรณ์. (2545). *เอกสารชุด: การประเมินผล
กระทบทางสุขภาพ เล่มที่ 2 เรื่อง “แนวความคิดการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ” เพื่อปฏิรูประบบ
สุขภาพ*. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- ตุลยา ธีรวิโรจน์ (2562). *สภาพและแนวทางการพัฒนาครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดบุรีรัมย์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏ
บุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ทรศณีย์ วรหาคำ. (2561). *การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์
ประดิษฐาราม สังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม., สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย คำปวง. (2561). *การพัฒนาครูแบบองค์รวมโดยการเทียบเคียงสมรรถนะ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.,
มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- ธเนศ ขำเกิด. (2561). *การจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน*. วารสารมิตรครู 33,
(ธันวาคม 2532), 40 – 41.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา หลักการ การประยุกต์ และกรณีศึกษา*.

กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2545). “รายงานวิจัยสภาพและปัญหาการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย,” เอกสารในการสัมมนา เรื่อง การกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา: บริหารโดยโรงเรียนเป็นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ธีระ รุญเจริญ. (2557). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : บริษัท เอ็กเปอร์เน็ท จำกัด.

นรินทร์ แจ่มจำรัส. (2549). การพัฒนาองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.

นัชกร ทองเกิด (2549). ความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.บ., นครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช

นารินทร์ รัทวิจิตรกุล. (2560). การพัฒนาวิชาชีพครู. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 11(1), 21-33

นรินทร์ จงวุฒิเวศน์.(2550). กลาพัฒนากร.กรมการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพฯ: บริษัท ร้า ไทยเพรส จำกัด.

นิศารัตน์ รอมวงษ์. (2549). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน เครื่องโรงพยาบาลกรุงเทพ ภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.

บัณฑิต อินทร์ชื่น. (2526). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

บุรชัย ศิริมหาสาคร.(2548). การจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ BEST PRACTICE. สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.

เบญจพร สุคนธร.(2565). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.

ปกรณ ปรียากร. (2538). ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิช.

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. (2538). พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.

ปฎิคม พงษ์ประเสริฐ. (2550). การศึกษาจัดสภาพแวดล้อมและการบริการในโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2529). การบริการและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย. กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์.

- ปรีชญา เวสารัชช. (2554). *หลักการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- ปรีชา กองจินดา. (2549). *แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2546). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
- พจน์ เพชรบุรณิน. (2528). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- พนัส หันนาดิษฐ์. (2548). *การบริหารบุคคลในโรงเรียน*. กรุงเทพฯ : พิมพ์.
- พรชัย ภาพันธ์ (2548). *พฤติกรรมของนักเรียนตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- พรพรรณ สุทนต์. (2538). *คุณลักษณะและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเมืองในเขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พระธีรภิสุทธิ์ สารธมโม. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมาธิในการเรียนของนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนนวมินทราชินูทิศ สตรีวิทยา พุทธมณฑล เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.บ., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พิมพ์ดี เดชะคุปต์ และพรทิพย์ แข็งขัน. (2551). *สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังกัดที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- พิมพ์ดี เดชะคุปต์ (2559). *บรรยากาศการเรียนการสอน:ปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการสอน*. วารสารมิตรครู. 32(12), 10-14.
- ภัคพร บุญเกล้า. (2555). *ยุทธวิธีพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กโดยใช้ปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ใน เขตตรวจราชการที่ 13*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ภูวดล แก้วมณี. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมตั้งใจเรียนวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (ฝ่ายมัธยม) เขตวัฒนา จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- มยุรี สิงห์โทราช. (2559). *ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา. จันทบุรี.
- มิญช์มนัส วรรณมรินทร์ สलगสิงห์. (2564). *รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬารามราชวิทยาลัย บุรีรัมย์, 7(5), 29-36*

- มุกิตา คงกระพันธ์. (2554). การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- มูลนิธิสถาบันวิจัยระบบการศึกษา. (2560). เครื่องมือพัฒนาสู่ความเป็นโรงเรียนสุขภาวะ. มหาสารคาม: บริษัทสารคามการพิมพ์ จำกัด.
- ยนต์ ชุ่มจิต. (2541). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พรินติงเฮาส์.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560), ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก.
- รัตนา บรรณาธรรม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของข้าราชการสำนักอนามัย. กรุงเทพฯ, วารสารวิชาการสาธารณสุข ปีที่ 28(5), 915-924.
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ :นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
- รุจภา วงศ์กาฬสินธุ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- วโรช ไชยวงศ์ (2558). โครงการการศึกษาวิเคราะห์ดัชนีและเกณฑ์มาตรฐานประกันคุณภาพของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เสนอ ส่วนประกันคุณภาพ สำนักบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรัตน์ อินทร์คัมพร. (2546). การส่งเสริมการเกษตรกับการพัฒนาชนบท. เชียงใหม่: ภาควิชาส่งเสริมและเผยแพร่การเกษตรคณะเกษตรศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2552). องค์กรและการจัดการ. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- วิจารณ์ พานิช. (2554). วิธีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ตาปลาพับลิเคชั่นจำกัด.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: เลิฟแอนด์ลิฟ เพรส.
- วิชัย ประสิทธิ์วุฒิเวชช์. (2542). การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น:สถานศึกษาที่ท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : เซ็นเตอร์ ดิสคัฟเวอรี.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2542). พลังการเรียนรู้ : ในกระบวนการสรรคนใหม่. SP PRINTING PARTNERSHIP. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสนส์.
- วิชัย วงศ์ใหญ่. (2542). กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสนส์.

- วิจิต เทพประสิทธิ์. (2559). *กายศาสตร์กับการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในห้องเรียนคอมพิวเตอร์*
บทความงานวิจัย. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วิญญูชนยนต์ ชุ่มจิต. (2541). *ความเป็นครู*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : พรินติงเฮาส์.
- วิทยากร เชียงกุล. (2548). *เรียนรู้ไว้ใช้สมองอย่างมีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พรินติ้ง
แอนด์พับลิชชิ่ง.
- วิภา ร่วมโพธิ์. (2557). *การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ โรงเรียนในกลุ่มบางละมุง 2 สังกัดสำนักงาน*
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, จันทบุรี.
- ศจีรัตน์ เมธีสุภาพ และ สมถวิล วิจิตรวรรณ. (2562). *ศักยภาพบุคลากรในองค์กร: การประเมินและ*
พัฒนา. สยามวิชาการ (ปีที่ 20 เล่มที่ 2). (ฉบับที่ 35 สิงหาคม 2562 - ธันวาคม 2562).
- ศมนกร นาควารี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับ*
ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2544). *การเรียนรู้อย่างมีความสุข : สารเคมีในสมองกับความสุขในการเรียนรู้*.
กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ชินดิเคต จำกัด.
- ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2544). *ความบกพร่องในการเรียนรู้หรือแอลดี:ปัญหาการเรียนรู้ที่แก้ไขได้*. กรุงเทพฯ :
สยามสปอร์ต ชินดิเคต จำกัด.
- ศิริ ถิอาสนา. (2557). *เทคนิคการจัดการคุณภาพแนวใหม่ : แนวคิด หลักการสู่การบริหารจัดการคุณภาพ*
สถาบันบัณฑิตพัฒนาบริหารศาสตร์.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- สมยศ นาวิกาน. (2540). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สมิต อาชวนิจกุล. (2534). *การพัฒนาตนเอง*. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สมิต อาชวนิจกุล. (2543). *การชนะใจตนเอง*. กรุงเทพฯ : เยลโล่การพิมพ์.
- สัมมา ธรนิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2556). *มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*,
กรุงเทพฯ : ศูนย์องค์กรสุขภาพ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541). *แนวทางการจัดทำผลงานทางวิชาการสำหรับ*
ข้าราชการครู สปช. กรุงเทพฯ : ศุภสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหาร ในชุดฝึก*
อบรมผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง เล่มที่ 1. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2543). *การปฏิรูปการเรียนรู้สำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). *แนวทางการจัดสภาพแวดล้อม ชั้นมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 1-3*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมจุฬารณการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). *รายงานการสังเคราะห์แนวคิดและวิธีการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมจุฬารณการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564)*. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2549). *คู่มือครูเพื่อพัฒนาจิตพิสัยในระบบการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). *ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *เข้าใจสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับประชาชน และเข้าใจหลักสูตรฐานสมรรถนะอย่างง่าย ๆ ฉบับครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี่ จำกัด.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2562). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ.2562)*.
- สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. (2557). *คู่มือการจัดระบบการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ราชูปถัมภ์.
- สำเริง พันธุ์ผัก .(2541). *การศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในวิธีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดปทุมธานี*. ปริญญาโท คศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สิรินภา จงท่ามา. (2560). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนเอกชนในกำกับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1*. ววิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. BASELEARNING*. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้น.

- สุชา จันท์เอม. (2543). *จิตวิทยาเด็ก*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- สุทธิชัย ผ่านสุวรรณ. (2558). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยคุณภาพครูที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของนักเรียน ในช่วงต้นของศตวรรษที่ 21*. วิทยานิพนธ์ ด.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรพงษ์ มาลี. (2549). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะในประมวลสาระชุดวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สุริพร แก้วโพธิ์. (2561). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สุริพันธ์ เสนานุช. (2557). *Visionary Leadership: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. กรุงเทพฯ: สถาบันรางวัลคุณภาพแห่งชาติ.
- สุริรัตน์ ข้ามสาม. (2554). *กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ คลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- หทัยา ศรีวงษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานความสามารถในการทำงานและบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรพันธ์ ประสิทธิ์รัตน์. (2545). *รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนิสิตคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. กรุงเทพฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อรวรรณ กิมะพันธ์. (2542). *“การศึกษานอกโรงเรียน”การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏจันทรเกษม.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). *Competency Dictionary. (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซนเตอร์ จำกัด.
- ฮูและดันแคน Hough & Duncan, (1970: 144) *การศึกษาระบบการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ของพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น*. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย.

- Amabile, T.M. (1988). *A model of creativity and innovation in organizations*. In B.M. Staw and L.L.Cummings (eds). *Research in Organization Behavior*. 123-167. Greenwich, CT: JAI Press.
- Bass, B.M. (1998). *Transformational Leadership : Industrial, Military, and Educational Impact*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. *Behavioral Sciences*, 81, 531-535.
- Boonyam, T. (2011). *The Multi-level Causal Factors Influencing Individual and Group Innovative Behavior for Making Product Innovations in Thai Private Companies*. Dissertation, (Ph.D.), Srinakharinwirot University, Bangkok.
- Cobb, S. (1976). *Social Support as a Moderated of Life Stress, Psychosomatic Medicine*. 38(5), 300-314.
- Conger, J.A. (1989). *The Charismatic Leader : Behind the Mystique of Exceptional Leadership. COVID-19 Pandemic Process. Malaysian online Journal of Educational Technology*, 9(2), 52-66.
- Drucker, Peter F. (1998). “*The Coming of the New Organization.*” In *Harvard Business Review Education Programmer: A Case at Higher Learning Institutions. International Journal of Social Science and Humanity*, 5(5), 479-482.
- Francis, L. J. (1998). *Happiness is a thing called stable extraversion: A further examination of the relationship between the Oxford Happiness Inventory and Eysencks dimensional model of personality and gender. J Personality Individual Differences*, 26(1), 5-11.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw - Hill Book.
- Gorton, A.R. (1983). *School Leadership and Administration*. Cambridge: Dubuque,Iowa: Wm. C. Brown Company.
- Haiman, T.S, William, G and Connor, E. (1985). *Management*. 4th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Haiman, Theo. Scott, William. G. & Connor, Patrick. E. (1985). *Management*. 4th ed. Boston: Harper and Row.

- Herbert A. (1976). *Administration Behavior : A study of Decision-Making Processes in* Houghton Mifflin.
- Hubbard, P., Muhlenkamp, A.F., & Brown, N. (1984). *The relationship between support and individual innovation in the workplace.* Academy of Management Journal, 37(3), 580- 607.
- Kamonchanok Kongcharoen. (2017). *Enhancement of psychological well - being among university students through humanistic growth group (Master's thesis).* Chiang Mai University, ChaingMai.
- Kaplan, B. H., Cassel, J. C. and Gore, S. (1977) *Social support and health, Medical Care.*15 (5) p 50-51.
- Manion. (2003). *Joy at work : Creating a positive workplace.* 33, 652-655.
- McClelland, D. C. (1975). *A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle.* Boston: Mober.
- Medicine (2018, ออนไลน์). <http://forum.cumedicine.org/index.php?topic=3363.0>
- Mintzberg, H. (2013). *Simply Managing: What Managers Do and Can Do Better.* New York: Harper and Row.
- Noraini, H.H, Bakare, K.K., & Sharifah, S. (2015). *The Roles of Administrators in Distance Education Programmer: A Case at Higher Learning Institutions.* International Journal of Social Science and Humanity, 5(5), 479-482.
- Noraini, H.H, Bakare, K.K., & Sharifah, S. (2015). *The Roles of Administrators in Distance on Knowledge Management.* pp. 1-19. Boston : Harvard Business School Publishing.
- Peterson, T. (2011). *Innovation in action: Leading by example.* EDTECH, 9(3), 49-51.
- Rhoades, L., and Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support.* Journal of Applied Psychology, 87.
- R. Layard. (2005). *Happiness: Lessons from a New Science.* London: Penguin Books 2005. 310 pp.

- San Francisco: Jossey-Bass. Haiman, Theo. Scott, William. G. & Connor, Patrick. E. (1985). Management. 4th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Scott, S.G., & Bruce, R. A. (1994). *Determinants of innovative behavior: A path model of selfcare practice*. Nursing Research, 33(4), 266-269.
- Sleight, S. (1989). *Sponsorship: What it is and how to use it*. London: McGraw-Hill. *Social Psychology*, 21, 303-315.
- Stoner, A.F., & Wankel, C. (1986). Management. 3rd ed. New Delhi: Prentice – Hall.
- Taylor, T. A. (2002). *Examination of leadership practices of principals identified as servant Leaders*. Dissertation Abstract International, 65(5) : 1661.
- Thoits, P. A. (1982). *Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress*. Journal of Health and Social Behavior, 23(2), 145–159.
- UNESCO Bangkok. (2016). *Happy School A Framework for Learner Well-being in the Asia-Pacific* Retrieved from. <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002441/244140e.pdf> 2017, April 10
- WHO. (2018). *Ageing and Life Course*. Retrieved from <http://www.who.int/ageing/en/Liu>,
- World Health Organization (WHO) (1948). *Constitution of the World Health Organization*. Geneva: WHO.
- World Health Organization (WHO) (2000). *The world health report 2000: Health systems improving performance*. Geneva: WHO.
- Zincirli, Muhammed. (2021). *School Administrators' views on Distance Education during the COVID-19 Pandemic Process*. Malaysian online Journal of Educational Technology, 9(2), 52-66.

ภาคผนวก

เครื่องมือในการประเมินโรงเรียนแห่งความสุข

- แบบบันทึกคะแนนการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลโรงเรียนแห่งความสุข (สำหรับคณะกรรมการรายบุคคล)
- แบบบันทึกคะแนนผลการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลโรงเรียนแห่งความสุข (ระดับสถานศึกษา)
- แบบสรุปคะแนนผลการประเมินการเพื่อคัดเลือกสถานศึกษารับรางวัลโรงเรียนแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ 2567

แบบบันทึกคะแนนการคัดเลือกสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลโรงเรียนแห่งความสุข
(สำหรับคณะกรรมการรายบุคคล)

โรงเรียน.....สหวิทยาเขต.....

มีประเด็นการประเมินทั้งหมด 51 ตัวชี้วัด คะแนนเต็ม 204 คะแนน

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมิน	
			คะแนนที่ได้	ระดับคุณภาพ
มาตรฐานด้านกายภาพ (เต็ม 108 คะแนน)				
1	การจัดโต๊ะเรียนและเก้าอี้ของผู้เรียน	4		
2	การจัดโต๊ะครู	4		
3	การจัดป้ายนิเทศ	4		
4	การจัดมุมต่าง ๆ ในห้องเรียน	4		
5	บุคลิกภาพของครู	4		
6	พฤติกรรมการสอนของครู	4		
7	เทคนิคการปกครองชั้นเรียนของครู	4		
8	ปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน	4		
9	ระบบไฟฟ้า	4		
10	ความสะอาดของห้องส้วม	4		
11	ความปลอดภัยของห้องส้วม	4		
12	การใช้บริการห้องพยาบาล	4		
13	ด้านทรัพยากรสารสนเทศห้องสมุด	4		
14	ด้านการบริการห้องสมุด	4		
15	ด้านสภาพแวดล้อมห้องสมุด	4		
16	ด้านผู้ให้บริการห้องสมุด	4		
17	ความสะอาดโรงอาหาร	4		
18	สถานที่รับประทานอาหารและบริเวณทั่วไปของโรงอาหาร	4		
19	ความปลอดภัยโรงอาหาร	4		
20	ความสะอาดสนามกีฬา	4		
21	ความปลอดภัยสนามกีฬา	4		

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 148

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน	
			คะแนนที่ได้	ระดับคุณภาพ
22	ความสะอาดและความสวยงามของภูมิทัศน์	4		
23	ความปลอดภัยของภูมิทัศน์	4		
24	ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้	4		
25	ด้านสถานที่การใช้แหล่งเรียนรู้	4		
26	จุดเด่น เอกลักษณะ อัตลักษณ์ Best Practice	4		
สรุปคะแนนมาตรฐานด้านกายภาพ				-
คะแนนร้อยละ (คะแนนมาตรฐานด้านกายภาพที่ได้ x 100)/104)				
มาตรฐานด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา (เต็ม 44 คะแนน)				
1	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4		
2	ครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและ ภายนอกบูรณาการในการจัดการเรียนรู้อย่าง สร้างสรรค์	4		
3	การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม	4		
4	การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และ สุขภาพจิต	4		
5	การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพ	4		
6	การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน	4		
7	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสาร ประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	4		
8	การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	4		
9	การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตาม องค์ ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	4		
10	การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการ พัฒนาองค์และวิชาชีพ	4		

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 149

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน	
			คะแนนที่ได้	ระดับคุณภาพ
11	การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย	4		
สรุปมาตรฐานด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา				-
คะแนนร้อยละ (คะแนนมาตรฐานด้านครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้ x 100)/44)				
มาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษา (เต็ม 20 คะแนน)				
1	ส่งเสริมด้านบุคลากร	4		
2	ส่งเสริมด้านผู้เรียน	4		
3	สนับสนุนงบประมาณ	4		
4	สนับสนุนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ	4		
5	กิจกรรมสร้างสุข	4		
สรุปมาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษา				
คะแนนร้อยละ (คะแนนมาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้ 100)/20)				
มาตรฐานด้านผู้เรียน (เต็ม 36 คะแนน)				
1	ผลการประเมินน้ำหนัก ส่วนสูง ตามเกณฑ์กรมอนามัย	4		
2	โครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อส่งเสริม แก่สุขภาพกายของผู้เรียน	4		
3	ผลการประเมินภาวะซีมีเศร้า	4		
4	โครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเพื่อป้องกันภาวะซีมีเศร้าของผู้เรียน	4		
5	ผู้เรียนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	4		
6	ผู้เรียนมีระเบียบวินัยในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ	4		
7	มีโครงการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์	4		
8	มีพฤติกรรมความสุขที่ผู้เรียนแสดงออกขณะเรียนรู้	4		
9	ผู้เรียนมีแววความสามารถพิเศษแต่ละแวว	4		

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 150

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	ผลการประเมิน	
			คะแนนที่ได้	ระดับคุณภาพ
	สรุปมาตรฐานด้านผู้เรียน			
	คะแนนร้อยละ (คะแนนมาตรฐานด้านผู้เรียนที่ได้ x 100)/36)			
	สรุปทั้งหมด			

สรุปผลการประเมินคุณภาพ

ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ ระดับปรับปรุง

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

“คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข” สพม. พะเยา หน้า 151

แบบบันทึกคะแนนผลการประเมินสถานศึกษาเพื่อรับรางวัลโรงเรียนแห่งความสุข
(ระดับสถานศึกษา)

โรงเรียน.....สหวิทยาเขต.....

ที่	รายการประเมิน	คะแนน เต็ม	คณะกรรมการ					ผลการประเมิน	
			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	ร้อยละ
1	มาตรฐานด้านกายภาพ	104							
2	มาตรฐานด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา	44							
3	มาตรฐานด้านผู้บริหาร สถานศึกษา	20							
4	มาตรฐานด้านผู้เรียนทุกระดับ	36							
	รวมคะแนน	204							

สรุปผลการประเมิน.....

ระดับทอง ระดับเงิน ระดับทองแดง ชมเชย

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ
(.....)

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ
(.....)

แบบสรุประเมินผลการประเมินการเพื่อคัดเลือกสถานศึกษารับรางวัลโรงเรียนแห่งความสุข
ประจำปีงบประมาณ 2567

ที่	ชื่อสถานศึกษา	คณะกรรมการ					ผลการประเมิน		
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	รวม	ร้อยละ	ลำดับที่
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
...									
18									

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ
(.....)

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ
(.....)

คณะผู้จัดทำ
คู่มือแนวทางพัฒนาโรงเรียนแห่งความสุข

ที่ปรึกษา

นายนิเวช อินสุวอ

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

นางสาวขวัญนา เตโชวีรกุล

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

คณะทำงาน

นางอุไร จันทร์ช่างเพ็ญ

ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และ

ประเมินผลการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ดร.นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

นางสาวจามจรี สมฤทธิ์

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

นางสาวรัชมณีนันท์ อภิวัฒน์ภิญโญ

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

นางสาวญาณิ เชื้อเมืองพาน

ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ดร.รุจิรา กองจันทร์

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนจุนวิทยาคม

นายกฤศ วงศ์เรือง

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนพะเยาพิทยาคม

นายฉัตรภรณ์ วงศ์ดุขฎีกาล

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนพะเยาประสานวิทย์

นางนาคยา อินตะสาร	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพากกว๊านวิทยาคม
นางสาวฤชตา จันตะคาด	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเชียงคำวิทยาคม
นางอรพิน เมืองมูล	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนจุนวิทยาคม
นางอ้อมใจ จันทรกิเลน	ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงเจนวิทยาคม

บรรณาธิการกิจ

นางอุไร จันทรชางเพ็ญ	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
ดร.นิธิวัฒน์ อินทสิทธิ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
นางสาวจามจรี สมฤทธิ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
นางสาวรัมภณัฐ อภิวัฒน์ภิญโญ	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
นางสาวยุภาณี เชื้อเมืองพาน	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา

ออกแบบปกและรูปเล่ม

นางสาวสุจิตรา ปัญสุวรรณ	นักวิชาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
-------------------------	--



WWW.SESAPY.GO.TH

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพะเยา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ

