

เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

สมพร ทะเยี่ยม

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

สมพร ทะเยี่ยม

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

TEACHERS' LEARNING EMPOWERMENT FOR POSITIVE SCHOOL
CLIMATE DEVELOPMENT

SOMPORN TAYIAM

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF EDUCATION
PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY OF EDUCATION
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : เสริมพลังการเรียนรู้ของครูผู้การพัฒนาระบบการศึกษาระบบโรงเรียนเชิงบวก
ชื่อนักศึกษา : สมพร ทะเยียม
ชื่อปริญญา : ศีษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
ปีพุทธศักราช : 2568
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : พระพุทธิวิชฌเมธี, ผศ.ดร.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์


(พระครูศรีวิระคุณสุนทร, ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์:
ประธานกรรมการ


(ผศ.ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


(พระพุทธิวิชฌเมธี, ผศ.ดร.)

กรรมการ


(พระสุธีวิชิตธรรม, ผศ.ดร.)

กรรมการ


(พระมหาศุภชัย สุภกิจโจ, รศ.ดร.)

กรรมการ


(รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตนะ)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

Dissertation Topic : Teachers' Learning Empowerment for Positive School
Climate Development
Student's Name : Somporn Tayiam
Degree Sought : Doctor of Education
Program : Educational Administration
Anno Domini : 2025
Advisor : Phrabuddhivajiramedhi, Asst.Prof.Dr.

Accepted by the Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University in
Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Education
(Educational Administration)

Dean of Faculty of Education 
(Phrakhrusrivirakhunsunthorn, Asst.Prof.Dr.)

Dissertation Committee:
Chairman 
(Asst.Prof.Dr.Paisan Suwanno)

Member (Advisor) 
(Phrabuddhivajiramedhi, Asst.Prof.Dr.)

Member 
(Phrasutheevajiradhamma, Asst.Prof.Dr.)

Member 
(Phramaha Suphachai Suphakicco, Assoc.Prof.Dr.)

Member 
(Assoc.Prof.Dr.Wirot Sanrattana)

บทคัดย่อ

หัวข้อคุณิพนธ์ : เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
 ชื่อนักศึกษา : สมพร ทะเยี่ยม
 ชื่อปริญญา : ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชา : การบริหารการศึกษา
 ปีพุทธศักราช : 2568
 อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : พระพุทธิวิจิรเมธี, ผศ.ดร.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิสัยทัศน์หรือทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกในประเด็นเกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวทางการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา อุปสรรคในการพัฒนา และแนวการประเมิน เพื่อนำองค์ความรู้บรรจุไว้ใน โมดูลการเรียนรู้ สำหรับให้ครูได้นำไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองให้เกิดการเรียนรู้ แล้วครูนำผลการเรียนรู้ไปปฏิบัติให้เกิดผลตามที่คาดหวังต่อไปตามแนวคิด “ความรู้ + การกระทำ = พลัง” ก่อให้เกิดผลผลิตจากการวิจัยที่ถือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่เรียกว่า “โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อ “เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก” ดำเนินการวิจัยโดยใช้ ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองรูปแบบ 1 กลุ่ม ทดสอบก่อนเรียน – ทดสอบหลังเรียน ในโรงเรียนแห่งหนึ่ง มีกลุ่มทดลองเป็นครู 10 คน และนักเรียน 97 คน ผลการวิจัยพบว่า นวัตกรรมทางการศึกษาที่สร้างขึ้นมีคุณภาพตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนด แสดงว่า สามารถที่จะนำเอานวัตกรรมทางการศึกษานี้ไปเผยแพร่ใช้ในโรงเรียนที่เป็นประชากรเป้าหมายได้ทั่วประเทศ

คำสำคัญ : โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง, การเรียนรู้ของครู, บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ABSTRACT

Dissertation Topic : Teachers' Learning Empowerment for Positive School Climate Development
Student's Name : Somporn Tayiam
Degree Sought : Doctor of Education
Department : Educational Administration
Anno Domini : 2568
Advisor : Phrabuddhivajiramedhi, Asst.Prof.Dr.

This research aims to explore the perspectives of scholars and educational institutions regarding a positive school climate, focusing on its definition, significance, characteristics, development approaches, development processes, challenges, and evaluation strategies. The acquired knowledge is then integrated into learning modules for teachers to study and develop themselves, enabling them to apply the learning outcomes to achieve the expected results under the concept of "Knowledge + Action = Power." This research yields an educational innovation called the "Online Self-training Program for Empowering Teachers' Learning to Develop a Positive School Climate." The research follows the Research and Development (R&D) methodology, with the final phase being an experimental study using a One Group Pretest-Posttest design at a selected school. The experimental group consisted of 10 teachers and 97 students. The findings reveal that the developed educational innovation meets the quality criteria in the research hypothesis, indicating that it can be disseminated and implemented in targeted schools nationwide.

Keywords: online self-training program, teachers' learning, a positive school Climate

กิตติกรรมประกาศ

ดุชนิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จได้ด้วยความรู้และความกรุณาอย่างสูงยิ่งจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา พระพุทธิวิจิรเมธี, ผศ.ดร. ที่ได้หล่อหลอม บ่มเพาะหลักวิชาการ หลักการทำงานหลักการดำเนินชีวิต หลักคิด หลักปฏิบัติในการดำเนินการศึกษาวิจัย ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค ข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนถึงกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ ในระหว่างดำเนินการวิจัย ผู้วิจัย รู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาและขอกราบขอบพระคุณในทุกความกรุณาที่อาจารย์มอบให้เป็นอย่างสูงยิ่ง

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน สถาบันที่ ประสิทธิประสาททั้งด้านความรู้ คุณธรรมจริยธรรม ในระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ ได้แก่ พระพุทธิวิจิรเมธี, ผศ.ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา พระ สุธีวชิรธรรม, ผศ.ดร., พระมหาศุภชัย สุกกิจใจ, รศ.ดร., รศ.ดร.วิโรจน์ สารรัตน์ และ ผศ.ดร.วิฑูล ทาชา ที่คอยให้กำลังใจ ให้คำแนะนำ ส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพศาล สุวรรณน้อย ให้ความรู้พื้นฐานด้านการ วิจัย อีกทั้งกรุณาเป็นประธานคณะกรรมการสอบ ให้ความอนุเคราะห์เมตตา ให้คำปรึกษา ตลอดจน ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในเนื้อหางานวิจัย ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณา ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้เป็น อย่างดี ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และคณะครูโรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร ที่ได้อำนวยความสะดวก และเสียสละเวลาให้ความร่วมมือในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ขอขอบคุณ นักศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 9 ทุกท่าน ที่เป็นกัลยาณมิตร ให้กำลังใจช่วยเหลือทุกอย่างด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณนางแต้ว ทะเยียม และ นางสาวสุภัทตรา ทะเยียม นายสาคร ทะเยียม ผู้ซึ่งเป็นมารดาและ น้องสาว น้องชาย ที่ให้กำลังใจ ห่วงใย ดูแล ทำให้ประสบความสำเร็จใน การศึกษาคุณค่าและประโยชน์ของดุชนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกและบูชาพระคุณบุพการี และ บุรพจารย์ทุกท่านที่อยู่เบื้องหลังในการวางรากฐานการศึกษาให้กับผู้วิจัยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สมพร ทะเยียม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	7
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	8
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา.....	9
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	11
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
2 เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
2.1 หลักธรรมเพื่อคุณภาพและความสำเร็จของงานวิจัย.....	15
2.2 การวิจัยและพัฒนา : แนวคิดและแนวปฏิบัติเพื่อการวิจัย.....	20
2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	26
2.4 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมิน บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	101
2.5 บริบทของโรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร – พื้นที่ที่ใช้เป็นกลุ่มทดลอง.....	105
2.6 สภาพปัจจุบันของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่ นวัตกรรมจากการวิจัย.....	120
2.7 กรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาบรรยากาศ โรงเรียนเชิงบวก เพื่อนำนวัตกรรมที่เป็นผลการวิจัยไปใช้.....	133
2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	135
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	145
3.1 ขั้นตอนที่ 1 การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ.....	146
3.2 ขั้นตอนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข.....	148

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.3 ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองในภาคสนาม.....	149
3.4 ขั้นตอนที่ 4 การทดลองในภาคสนาม (Trial).....	155
3.5 ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	157
3.6 การเขียนรายงานผลการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย.....	159
4 ผลการดำเนินการวิจัย.....	160
4.1 ขั้นตอนที่ 1 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ.....	160
4.2 ขั้นตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข.....	162
4.3 ขั้นตอนที่ 3 ผลการสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองในภาคสนาม.....	165
4.4 ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (Trial).....	190
5 โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตัวเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครู	
สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	228
5.1 คู่มือชุดที่ 1 ทักษะเกี่ยวกับนิยามบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	234
5.2 คู่มือชุดที่ 2 ทักษะเกี่ยวกับความสำคัญบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	248
5.3 คู่มือชุดที่ 3 ทักษะเกี่ยวกับลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	264
5.4 คู่มือชุดที่ 4 ทักษะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	285
5.5 คู่มือชุดที่ 5 ทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	326
5.6 คู่มือชุดที่ 6 ทักษะเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียน เชิงบวก.....	343
5.7 คู่มือชุดที่ 7 ทักษะเกี่ยวกับการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	365
5.8 คู่มือประกอบโครงการครุณาความรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	382
6 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	395
6.1 สรุปผลการวิจัย.....	396
6.2 อภิปรายผล.....	400
6.3 ข้อเสนอแนะ.....	408
บรรณานุกรม.....	411
ภาคผนวก.....	418
ภาคผนวก ก หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากครูที่เป็น กลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะเวลาที่ 1.....	419
ภาคผนวก ข รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะเวลาที่ 1.....	421
ภาคผนวก ค หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากครูที่เป็น กลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะเวลาที่ 2.....	423

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 2.....	425
ภาคผนวก จ หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบความสอดคล้องในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู.....	427
ภาคผนวก ฉ รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้องในแบบ ทดสอบผลการเรียนรู้ของครู.....	436
ภาคผนวก ช หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงโรงเรียนเพื่อขออนุญาตทดลองใช้ แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูในโรงเรียน.....	438
ภาคผนวก ซ หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความสอดคล้องในแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	442
ภาคผนวก ฌ รายชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้อง ในแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	450
ภาคผนวก ญ หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงโรงเรียนเพื่อขออนุญาตทดลองใช้ แบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	452
ภาคผนวก ฎ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีของครอนบาคของแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	454
ภาคผนวก ฏ หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษา ที่เป็นพื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง.....	456
ภาคผนวก ฐ รายชื่อของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในโรงเรียนก้องอุดมวิทยาการ.....	458
ภาคผนวก ท ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t-test).....	460
ภาคผนวก ฒ ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียน เชิงบวกของนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การ ทดสอบที (t-test).....	462
ประวัติผู้วิจัย.....	464

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	สังเคราะห์สรุปลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก..... 48
2.2	สังเคราะห์สรุปแนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก..... 72
2.3	กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก..... 103
2.4	แสดงข้อมูลผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาจำแนกรายมาตรฐาน..... 113
2.5	แสดงข้อมูลเปรียบเทียบร้อยละของจำนวนเด็กปฐมวัยที่ผ่านระดับดีขึ้น..... 114
2.6	แสดงข้อมูลผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านออกของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2564..... 115
2.7	แสดงข้อมูลผลการประเมินการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564..... 116
2.8	แสดงข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O - NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2564..... 116
2.9	แสดงข้อมูลผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O - NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2564..... 117
2.10	แสดงร้อยละของนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ ระดับ 3 ขึ้นไป ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564..... 118
2.11	แสดงข้อมูลผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ปีการศึกษา 2564..... 118
2.12	แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษา ครูและบุคลากร นักเรียน และจำนวนห้องเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.... 127
2.13	กรอบแนวคิดเชิงระบบของข้อเสนอทางเลือกเพื่อพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง..... 138
3.1	เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ..... 151
3.2	เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ..... 152
3.3	แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู..... 156
3.4	แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก..... 156
4.1	แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ..... 167
4.2	ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพื่อความตรงเชิงเนื้อหาในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู..... 177
4.3	คะแนนจากการทดลองใช้ (Try-Out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder – Richardson..... 179

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.4 เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ.....	181
4.5 เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ.....	181
4.6 ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และผลการพิจารณาคุณภาพของข้อสอบ รายข้อของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู.....	182
4.7 แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนา และ ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ.....	184
4.8 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโดย พิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยในแต่ละด้านเพื่อความตรงเชิงเนื้อหา ของแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	188
4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบประเมินบรรยากาศ โรงเรียนเชิงบวกจำแนกเป็นรายด้านและทั้งฉบับ.....	190
4.10 ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Pre - test).....	193
4.11 ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post - test).....	197
4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการทดสอบครู ก่อนและหลังการพัฒนา.....	199
4.13 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการพัฒนาเปรียบเทียบ กับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90.....	201
4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียน เชิงบวก กับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา.....	203
4.15 ผลการประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำ “แนวการพัฒนา” (หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม) ไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศ โรงเรียนเชิงบวก.....	209
4.16 ผลการประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.....	213
4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียน เชิงบวกกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างหลังการพัฒนา.....	222
4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการประเมินนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการพัฒนา.....	225

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1	หลักธรรมที่นำมาใช้เพื่อคุณภาพและความสำเร็จในการทำวิจัย..... 20
2.2	ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาตามทักษะของวิโรจน์ สารรัตน์..... 22
2.3	โมเดลการบริหารจัดการโรงเรียนก้องอุดมวิทยา..... 109
2.4	แผนภูมิผลการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย..... 113
2.5	แผนภูมิแสดงจำนวนนักเรียนที่ผ่านระดับดีขึ้นไปจำแนกตามพัฒนาการ 4 ด้าน..... 114
2.6	กราฟเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินการอ่านของนักเรียน..... 115
2.7	แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินการอ่านของนักเรียน..... 116
2.8	แผนภูมิแสดงผลการทดสอบ O – NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6..... 117
2.9	แผนภูมิแสดงผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ O- NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3..... 118
2.10	โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน..... 121
3.1	โครงสร้างของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ใช้ในงานวิจัย..... 145
3.2	ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi ที่ใช้ในงานวิจัย..... 146
3.3	กรอบแนวคิดในการจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง ในงานวิจัยนี้..... 148
4.1	กิจกรรมการสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะที่ 1..... 163
4.2	กิจกรรมการสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะที่ 2..... 164
4.3	กิจกรรมในขั้นตอนการเตรียมการ ก่อนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม..... 191
4.4	กิจกรรมการนำเอาคู่มือไปใช้เพื่อพัฒนาตนเองของครู..... 194
4.5	กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการเพื่อการเรียนรู้ของครู..... 195
4.6	กิจกรรมการชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยให้กับครูที่เป็นกลุ่ม..... 203
4.7	ตัวอย่างกิจกรรมครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก..... 208
4.8	กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการครูนำผลการเรียนรู้ สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก..... 221

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาวะที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดยั้งส่งผลกระทบให้วิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนไปจากอดีตผ่านหลายยุคหลายสมัยซึ่งแต่ละยุคสมัยก็มีความแตกต่างกันไปตามเหตุปัจจัยต่าง ๆ เช่นในปัจจุบันนี้โลกกำลังเปลี่ยนผ่านจากยุค VUCA สู่ยุค BANİ ซึ่ง Jamais Cascio นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกัน ได้กล่าวในงานสัมมนาของ IFTF (Institute of the Future เป็น Think Tank หรือองค์กรเสนอความคิดต่อสังคม) ในปี 2016 BANİ เป็นกรอบคิดในการอธิบายและพยากรณ์ โดยเสนอว่า หลายสิ่งในโลกแตกสลายได้ง่าย (B) และก่อให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างไปทั่วโลก ความเปราะบางนี้มีผลต่อความมั่นคงขององค์กรต่าง ๆ เราเห็นการแตกสลายอย่างง่ายดายในทุกระดับ ปัจจุบันไม่มีอะไรมาประกันความมั่นคงของงานการเปลี่ยนแปลงลักษณะของงานก็ไม่หยุดนิ่ง และสิ่งนี้นำไปสู่ความวิตกกังวล (A) ขององค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้คน ลักษณะไม่เป็นเส้นตรง (N) กล่าวคือสาเหตุและผลที่เกิดขึ้นจะไม่เป็นสัดส่วนที่คงที่บางครั้งสาเหตุเล็กน้อยนำไปสู่ผลใหญ่โตได้ ซึ่งตรงข้ามกับการเปลี่ยนแปลงเชิงเส้นตรง ที่ความสัมพันธ์ของสาเหตุและผลเป็นสัดส่วนคงที่เสมอ (I) หมายถึงไม่สามารถเข้าใจได้ หลายสิ่งที่เกิดขึ้นหรือจะเกิดขึ้นไม่อาจเข้าใจได้ เช่น เหตุใดโรคระบาดในคนที่ติดมาจากสัตว์จึงมีจำนวนมากขึ้นและรุนแรงมาก/ เหตุใดภาวะเศรษฐกิจโลกหลังโควิดจึงเป็นไปอย่างตรงข้ามกับการคาดคะเน/ เหตุใดผลกระทบของเศรษฐกิจเชิงดิจิทัลในด้านการเงินจึงแพร่กระจายเร็วและจะนำชาวโลกไปสู่สวรรค์หรือนรก / ทิศทางของผลกระทบจาก Climate Crisis จะเป็นไปในลักษณะใด ฯลฯ (วารสาร สามโกเศศ, 2565) ในโลกแบบ BANİ การจะฝ่าฟันวิกฤตจำเป็นต้องเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อใช้รับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หลักคิดที่สามารถนำไปปรับใช้เพื่ออยู่กับโลกที่เปราะบาง (B) อยู่ตลอดเวลาคือการมีโครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็งและการมีทักษะฟื้นคืนกลับสู่ความปกติเมื่อล้มเหลว (Capacity and Resilience) เช่น การกระจายอำนาจในโครงสร้างองค์กรในโรงเรียนให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง สำหรับการรับมือกับความกังวล (A) คือการมีความเข้าใจและการมีสติเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ (Empathy and Mindfulness) ผู้บริหารอาจส่งเสริมการดูแลสุขภาพใจของครู นักเรียนและบุคลากรให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ จนสามารถคลายความกังวลลงไปได้ อีกความท้าทายหนึ่งในโลก BANİ คือ การคาดเดาไม่ได้ (N) ผู้บริหารจึงต้องประเมินบริบทพร้อมปรับตัว (Context and Adaptability) ให้สามารถก้าวผ่านและเดินหน้าต่อไปได้ สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารมีข้อมูลเพียงพอสำหรับการประเมินบริบทคือการรับฟังเสียงของผู้ปฏิบัติงาน ผ่านกิจกรรม PLC หรือ เข้าร่วมวงการศึกษาบทเรียน (Lesson Study) และความท้าทายสุดท้ายคือความเข้าใจยาก (I) ของสถานการณ์โลกจำเป็นต้องใช้ความโปร่งใสในการดำเนินงานและการใช้สัญชาตญาณ (Transparency and Intuition) ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แนวทางที่จะทำให้เกิดการเสนอทางออกอย่างหลากหลาย และการตัดสินใจแก้ปัญหาาร่วม คือ การแบ่งปันข้อมูลอย่างโปร่งใสให้กับทีมผู้ปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความมั่นใจในการดำเนินงานท่ามกลาง

ความโกลาหลของโลกที่เราไม่สามารถควบคุมและเข้าใจได้ทั้งหมด (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565) ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อมแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เพราะ ในขณะที่โลกที่เราอาศัยอยู่ในการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับอนาคตของเทคโนโลยี วิธีและสิ่งที่เราสอนในระบบการศึกษาของเราจะถูกเปลี่ยนโฉมใหม่เพื่อให้ทันกับความต้องการที่เพิ่มขึ้นของศตวรรษที่ 21 ความเชื่อมโยงความร่วมมือ และการสร้างสรรค์ร่วมกัน ให้สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลาในขณะที่เราขับเคลื่อนคลื่นแห่งยุคดิจิทัล การเชื่อมต่อการเข้าถึงทั่วโลกก็กลายเป็นเรื่องง่าย ในขณะที่เทคโนโลยีก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง นักเรียนจำเป็นต้องพัฒนาการเรียนรู้ไปพร้อมกับมัน การปรับแต่งสำหรับแนวทางผู้เรียนเป็นอันดับแรกนอกเหนือจากแนวคิดที่เปลี่ยนแปลงไปเกี่ยวกับสิ่งที่ประกอบเป็นห้องเรียนแล้ว แนวคิดของเราเกี่ยวกับวิธีการสอนจะต้องได้รับการปรับโฉมใหม่ด้วย เมื่อการศึกษาเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการในอนาคต บทบาทของครูก็ต้องปรับตัวและเติบโตเช่นกัน (McLaughlin, n.d.) เมื่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียนเป็นไปในเชิงบวกและเกื้อกูลกัน ก็จะส่งเสริมการเติบโตทางวิชาการ อารมณ์ และจิตวิญญาณของนักเรียน บรรยากาศของโรงเรียน สะท้อนให้เห็นถึงมุมมองสะสมของนักเรียนและบุคลากรการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศในโรงเรียนที่เป็นบวกจะเพิ่มอัตราการเข้าเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ส่งเสริมสุขภาพจิตและร่างกายของนักเรียนและการรักษาครูและลดความรุนแรง (1) วัฒนธรรมของโรงเรียนในเชิงบวกรวมกับบรรยากาศในโรงเรียนในเชิงบวก ส่งผลให้มีสภาพแวดล้อมในโรงเรียนในเชิงบวก ดังนั้นสภาพแวดล้อมโดยรวมของโรงเรียนจึงได้รับประโยชน์มากมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาว บรรยากาศของโรงเรียน: 1. วิสัยทัศน์ร่วมกัน 2. ความปลอดภัย 3. ชุมชน 4. วิชาการ และ 5. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (2) วิสัยทัศน์ร่วมกัน คือสิ่งที่โรงเรียนหวังว่าจะทำให้สำเร็จและสะท้อนให้เห็นโดยวัฒนธรรมของโรงเรียน เช่น พันธกิจ พิธีการ และค่านิยม ความปลอดภัย รวมถึงการจัดการความปลอดภัยทางกายและทางอารมณ์และพฤติกรรม (เช่น การแก้ไขข้อขัดแย้ง) ชุมชน หมายถึงคุณภาพของปฏิสัมพันธ์ในโรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระหว่างนักเรียนและบุคลากรผู้สอน นักวิชาการ อ้างถึงบรรยากาศการศึกษาของโรงเรียนและผลกระทบต่อความสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่จับต้องได้ของโรงเรียน เช่น ทรัพยากรที่มีอยู่และเข้าถึงได้ซึ่งช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จด้านการเรียน เมื่อใดเมื่อบริษัทได้รับการจัดตั้งขึ้นในเชิงบวกและสม่ำเสมอ โรงเรียนจะสามารถสนับสนุนและส่งเสริมนักเรียนให้บรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเองได้ดีขึ้น (Camara, 2019)

สำหรับประเทศไทยก็ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน มีการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และบรรยากาศทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นผู้เรียน ให้มีทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครู การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา และการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างความตื่นตัว ให้คนไทยตระหนักถึงบทบาท ความรับผิดชอบ และการวางตำแหน่งของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียอาคเนย์และประชาคมโลก การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และการสร้างระบบการศึกษาเพื่อเป็นเลิศทางวิชาการระดับนานาชาติ (สำนักงาน

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566 - 2570) หมายเหตุที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต การพัฒนาทุนมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ผ่านมาได้มีความพยายามปรับปรุงคุณภาพการศึกษาทุกระดับทั้งการยกระดับมาตรฐานการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการพัฒนานวัตกรรมการเรียน รวมถึงการพัฒนาพื้นที่นวัตกรรมที่เป็นแบบอย่างด้านการศึกษา ทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระควบคู่กับมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น รวมถึงการส่งเสริมภาคีการพัฒนาเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษาและการเรียนรู้มากขึ้น โดยเฉพาะการจัดการอาชีวศึกษาและการอุดมศึกษาในหลายรูปแบบ อาทิ การจัดการศึกษาทวิภาคี สหกิจศึกษา รวมถึงความพยายามในการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยค้นหาเด็กและผู้เรียนที่ด้อยโอกาส และจัดสรรเงินอุดหนุนผ่านกลไกของกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา ได้กำหนดให้รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปีตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รวมถึงรัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้มีการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เอื้อให้การจัดการศึกษามีความคล่องตัวและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงมากยิ่งขึ้น อาทิ พระราชบัญญัติปฐมวัย พ.ศ. 2562 พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 ร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2565) จะเห็นได้ว่าประเทศไทยเองก็พยายามปรับปรุงพัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่านกระบวนการจัดการศึกษาที่ปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกทางการศึกษาให้เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่มีเป้าประสงค์ คือ 1. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่ รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย 2. ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่เสมอภาค มีคุณภาพตามมาตรฐาน สอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 3. เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กตกหล่น และเด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4. ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ได้รับการดูแลความปลอดภัยจากภัยคุกคามรูปแบบ ได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์ สามารถปรับตัวต่อโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำและรองรับวิถีชีวิตใหม่ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี 5. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ 2565) จะเห็นได้ว่าประเทศไทยเองก็ให้ความสำคัญและตื่นตัวในการเปลี่ยนแปลงของโลกและการปรับปรุงพัฒนาระบบการศึกษาให้มีบรรยากาศเชิงบวกที่เอื้อต่อการพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นด้วยวิธีการต่าง ๆ ทั้งกาออกกฎหมาย พระราชบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนถึงแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและเกิดบรรยากาศที่ดีในเชิง

บวกเพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อเตรียมทรัพยากรบุคคลรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

จากที่กล่าวมาข้างต้นแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาและการส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกด้วยการสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ทั้งกระบวนการจัดการศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยี การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การสร้างโอกาส สร้างความปลอดภัย พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับทัศนะของ National Education Association (n.d.), Bransteter (2021), Allgood (2021), Taneja (n.d.), และ Greenblatt (2013) ที่กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกมีความสำคัญที่ส่งผลต่อครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคคลมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของผู้เรียนในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ ครูมีสวัสดิภาพความปลอดภัยในการทำงาน การจัดการชั้นเรียนที่มีคุณภาพ ครูมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้สึกได้ถึงการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในงาน มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพของครู ครูได้รับแรงสนับสนุนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีมีความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างครูกับนักเรียน ครูกับผู้บริหาร นอกจากนั้น บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกยังมีความสำคัญที่ส่งผลต่อนักเรียนที่จะช่วยยกระดับความสามารถของผู้เรียน ในประเด็นต่าง ๆ นักเรียนมีสวัสดิภาพ มีความปลอดภัยที่ดี นักเรียนมีพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น นักเรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน นักเรียนมีขวัญกำลังใจในการเรียน นักเรียนได้รับการยอมรับในความพยายามและความสามารถ นักเรียนมีพฤติกรรมในเชิงบวก

จากทัศนะจากทัศนะของ PrepWorks (n.d.), Grant (ม.ป.ป, Marigold International School (n.d.), Garrick (2019), Prothero (2020) และ Center on Positive Behavioral Interventions & Support (PBIS) (n.d.) ได้กล่าวถึงลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนที่ควรจะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลในทางบวกทั้งต่อผู้เรียนบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและโรงเรียน คือ ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย ผู้เรียนได้รับการให้เกียรติ ผู้สอนให้ความสำคัญกับความเห็นผู้เรียนช่วยผลักดันผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ และได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีการเปิดรับความหลากหลายในวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จ ผู้สอนรู้จักผู้เรียนเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรทุกด้าน มีการเสี่ยงเพื่อสร้างสิ่งใหม่การสรรเสริญชื่นชมดูแลสิ่งแวดล้อมด้วยความคาดหวังสูง มีส่วนร่วมของผู้เรียนและบุคลากร มีความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การเอาใจใส่ต่อวัฒนธรรมในทุกพื้นที่ที่สำนักความรับผิดชอบแบบองค์รวม มีความรับผิดชอบต่อทุกด้าน มีความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง มีความคาดหวังทางการศึกษาที่สูงภายใต้การสนับสนุนที่เข้มแข็ง เปิดรับเสียงสะท้อนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผู้เรียน ผู้สอน ผู้ปกครอง รับรู้ถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

นอกจากนั้น จากการศึกษาแนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากทัศนะของ Woolf (n.d.), Whitaker (n.d.), Lifetouch (n.d.), Raudys (2018), Newman (2021), Freeman (2020), Bohn (2017), Modan (2019), Spainhour (n.d.), และ Gunn (2018) ได้ข้อสรุปว่า ควรมีการเปิดรับและทำตามข้อเสนอแนะจากผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรโรงเรียน เสริมสร้างความปลอดภัยและมั่นคงสำหรับกิจวัตรประจำวันของผู้เรียนในขณะที่อยู่ในโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญ

ของสวัสดิภาพโดยให้การสนับสนุนทางสังคมและอารมณ์แก่ผู้สอน ยึดมั่นในภารกิจและความเชื่อ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม การแจ้งเมื่อมีข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ สร้างความร่วมมือกันในการทำงาน การพัฒนาผู้สอนเพื่อผู้เรียน การเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ กำหนดค่านิยมหลักและพันธกิจ จัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความภาคภูมิใจในโรงเรียน ประกาศความสำเร็จของผู้เรียนและพฤติกรรมเชิงบวกสู่สาธารณะอยู่เป็นประจำ ส่งเสริมบุคลากรด้วยการให้กำลังใจและการมองเห็นคุณค่า พัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีความหมาย ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง สร้างโอกาสของผู้เรียน มองเห็นความสามารถในตัวผู้เรียน สนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก มองเห็นความสามารถในตัวบุคลากร มีการสื่อสารที่ดี และเป็นประจำจากการศึกษาขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากทัศนะ ของ Zakrzewski (2013) มี 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ประเมินสภาพบรรยากาศปัจจุบัน (Current Climate Assessment) 2) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม โดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Shared Vision Creation Starting with Personal Visions) 3) ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมด้วยความสนุกสนาน (Working Together to Carry out the Shared Vision with Fun) Younghans (2018) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ลงทุนกับมนุษย์เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพ (Investing in People, Build Relationships) 2) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Having a Shared Vision) 3) เป็นแบบอย่างและกำหนดทิศทาง (Being a Role Model and Setting the Tone) และ 4) ยกย่อง สรรเสริญ (Praise and Celebration) Shafer (2018) มี 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เรียนรู้จากต้นแบบ (Looking in the Mirror) 2) คัดเลือกบุคลากรอย่างชาญฉลาด (Selecting Staff Wisely) 3) สอนในสิ่งที่อยากให้เห็น (Teaching What in Expectation) 4) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (Broadcasting Vision) 5) ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นรูปธรรม (Making Vision Tangible) และ 6) ปรับโครงสร้างเครือข่ายสังคม (Restructure Social Networks) Encalade (2021) มี 2 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดค่านิยมหลักเพื่อเป็นรากฐานสำหรับการรับมือกับความท้าทายร่วมกัน (Setting Core Values as a Common Foundation to Cope with Challenges) 2) ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเพื่อนำไปสู่โรงเรียนที่เข้มแข็ง (Focusing on Building Strong Relationships for a Strong School) Micallef (2022) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างความสัมพันธ์ (Building Relationships) 2) เป็นแบบอย่างด้านพฤติกรรมเชิงบวก (Modeling Positive Behaviors) 3) ตั้งเป้าหมายที่เป็นการยกระดับความคาดหวังของโรงเรียน (Setting Goals to Elevate School Expectations) 4) กำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียนร่วมกัน (Sharing School's Vision) และ 5) การความขอบคุณต่อบุคคล (Appreciating People)

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้สร้างความตื่นตัวให้กับการจัดการศึกษาและส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียนมากยิ่งขึ้นทั้งในระดับโลกและในระดับประเทศ ที่จะต้องให้ความสำคัญการเรียนรู้ที่เปลี่ยนไปของเทคโนโลยีทางการศึกษาที่เข้ามามีบทบาทมากขึ้น ดังนั้นการจัดบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจึงเป็นสิ่งสำคัญจำเป็นที่จะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นในโรงเรียนของทุกประเทศเพื่อมุ่งให้เกิดพัฒนาในการจัดการศึกษาและการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพทันยุคสมัยและเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทต่อวิธีการเรียนรู้และพฤติกรรมการเรียนรู้ สังคมแห่งการเรียนรู้ ตลอดจนถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านบรรยากาศของโรงเรียนเชิง

บวกที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการทางการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี มีความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเมื่ออยู่ในโรงเรียน

จากกระแสความตื่นตัวและการให้ความสำคัญกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกทั้งในระดับสากลและในประเทศ ทั้งในทัศนะของนักวิชาการและนโยบายของหน่วยงานของรัฐ ดังกล่าวข้างต้น ผนวกกับทัศนะเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีในประเด็นเกี่ยวกับความสำคัญ ลักษณะหรือคุณลักษณะ แนวทางพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนาของเรื่องที่ทำวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า หากนำเอาหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเหล่านั้น มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research & Development : R&D) น่าจะทำให้ได้โปรแกรมออนไลน์ เพื่อพัฒนาครูสู่การพัฒนาผู้เรียนที่มีประสิทธิภาพได้ ด้วยเหตุผลสำคัญ 2 ประการ คือ

ประการแรก บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีความสำคัญที่ส่งผลต่อครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคคลมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของผู้เรียน เมื่อครูมีความปลอดภัยในการทำงานย่อมมีการจัดการชั้นเรียนที่มีคุณภาพ ครูมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพครู มีขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้สึกได้ถึงการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในงาน มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพของครู ได้รับแรงสนับสนุน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีมีความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างครูกับนักเรียน ครูกับผู้บริหาร นอกจากนั้น บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกยังมีความสำคัญที่ส่งผลต่อนักเรียนที่จะช่วยยกระดับความสามารถของผู้เรียนด้วย นักเรียนมีความปลอดภัยที่ดี มีพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น นักเรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนมีขวัญกำลังใจในการเรียน ได้รับการยอมรับในความพยายามและความสามารถส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกมากยิ่งขึ้น

ประการที่สอง ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) มีลักษณะสำคัญ คือ มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเอานวัตกรรมไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทศนการงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนการทศนการใหม่ และในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำ - ความรู้เหล่านั้นสู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะทำให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” (วิโรจน์ สารรัตน์, 2561) ซึ่งจากลักษณะสำคัญของการวิจัยและพัฒนาดังกล่าว ผู้วิจัยเชื่อว่าจะสามารถตอบสนองต่อความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัยดังกล่าวข้างต้นอย่างได้ผล เพราะระเบียบวิธีวิจัยนี้จะช่วยพัฒนาโปรแกรมออนไลน์เพื่อพัฒนาครูสู่การพัฒนาผู้เรียนในยุคสังคมดิจิทัลให้เกิดการเรียนรู้และการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในยุคสมัยดิจิทัลในปัจจุบัน มีความสำคัญจำเป็นมากและเป็นเรื่องใหม่ที่ครูผู้สอน (Teachers) จะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ซึ่งมีความสำคัญสำหรับการบริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน (Students) ซึ่งเป็น

เป้าหมายสุดท้าย (Ultimate Goal) ของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะโปรแกรมออนไลน์เพื่อพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ของครูผู้การพัฒนานักเรียนที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาจาก “กลุ่มทดลอง” ที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร ตำบลวังหินลาด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น สามารถนำไปเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์ในกลุ่มประชากร (Population) ซึ่งเป็นเป้าหมายอ้างอิงในการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์หลังการวิจัยและพัฒนา คือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน “ทุกโรงเรียนทั่วประเทศ” ได้ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถนำนวัตกรรมนั้นไปเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้ และยังเป็นโปรแกรมแบบออนไลน์ (Online Program) ที่พัฒนาขึ้นตามยุคสมัยดิจิทัลแบบใหม่ ไม่เป็นโปรแกรมแบบเอกสาร (Document Based Program) แบบยุคสมัยการพิมพ์แบบดั้งเดิม จะยิ่งทวีความเป็นประโยชน์ต่อการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ของประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้อย่างกว้างขวาง อย่างประหยัดอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้มากกว่า

1.2 คำถามการวิจัย

การวิจัย “เสริมพลังการเรียนรู้ของครูผู้การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก” โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เพื่อให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 Ri&Di โดยขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองเพื่อประเมินประสิทธิภาพของคู่มือจากการทดลองใช้จริงในภาคสนาม มีคำถามการวิจัยดังนี้ 1) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการแรก ครูที่เป็นกลุ่มทดลองเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ 2) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการที่สอง นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ และ 3) หลังการตรวจสอบคู่มือประกอบโครงการทั้งสอง ครูที่เป็นกลุ่มทดลองให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้คู่มือมีความถูกต้องสมบูรณ์อะไรอีก

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูผู้การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด

“พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” นี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1.3.1 เพื่อวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 Ri&Di ให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ

1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

1.3.2 เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองจากการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ 1) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการแรก พิจารณาจากครูที่เป็นกลุ่มทดลองเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการที่สอง นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3.3 เพื่อตรวจสอบคู่มือประกอบโครงการทั้งสองให้ทราบถึงข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขทั้งก่อนและหลังการวิจัยเชิงทดลอง

1.4 สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรม (Innovation) ที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนการใหม่ และในปัจจุบันมีทัศนะเชิงทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการศึกษาหรือทางการบริหาร การศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้ว กระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนา เพราะจะทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้นำเสนอในโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่มีคุณภาพ ซึ่งผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดทำคู่มือ ตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ สร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย และทดลองในภาคสนาม จากขั้นตอนต่าง ๆ ของการวิจัย คือ ขั้นตอนการจัดทำคู่มือ ประกอบโครงการ ขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข 2 ระยะ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลอง และขั้นตอนการทดลองในภาคสนาม ซึ่งเป็นขั้นตอนการวิจัยที่เชื่อว่าจะทำให้ได้ผลการวิจัยที่มีคุณภาพ ดังนั้น จึงกำหนดสมมุติฐานการวิจัยว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่ผ่านการทดลองในภาคสนามแล้วจะมีประสิทธิภาพจากผลการประเมิน 2 กรณี ดังนี้

1.4.1 ผลการทดสอบการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการดำเนินงานโครงการที่ 1 มีคะแนนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4.2 ผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากการรับรู้ของของนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 2 มีค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก” นี้เป็นการวิจัยในหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และ 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โดยคาดหวังว่านวัตกรรมทางการศึกษานี้ เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลายขั้นตอนในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3.... Ri&Di แล้วนำไปทดลองใช้ในพื้นที่ที่เป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ ก็สามารถนำไปเผยแพร่ให้กับประชากรที่เป็นพื้นที่เป้าหมายได้ใช้ประโยชน์ในวงกว้างได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับ ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมีกรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดังนี้

1.5.1 ในเชิงวิชาการ มีดังนี้

1.5.1.1 งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งท้าทายต่อการบริหารการศึกษาในศตวรรษใหม่นี้ อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทัศน์ทางการศึกษาที่แตกต่างจากศตวรรษที่ 20 ทุกด้าน ทั้งด้านศาสตร์การสอน หลักสูตร ทักษะการเรียนรู้ ทักษะของครู ทักษะที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บริบทของสถานศึกษา บริบทของห้องเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ บทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา (Churches, 2008; Driscoll, 2022; and Kashyap, n.d.)

1.5.1.2 งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา ที่นักวิชาการให้ความเห็นว่า การบริหารการศึกษาเกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ส่วนกลางถึงระดับสถานศึกษา แต่การ

บริหารการศึกษาระดับสถานศึกษา (คือ โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือชื่อเรียกอื่น ๆ) มีความสำคัญเพราะเป็นฐานปฏิบัติที่จะทำให้การระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้เกิดประโยชน์ที่ใช้งานได้จริง เป็นฐานปฏิบัติที่จะช่วยเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ที่จะส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูที่ถูกต้อง และเป็นฐานปฏิบัติที่จะสร้างอิทธิพลที่ส่งผลต่อนักเรียนให้เติบโตไปสู่เป้าหมายที่กำหนดโดยมีครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Kashyap, n.d.) สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) ซึ่งเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจให้โรงเรียนที่เป็นหน่วยหลักในการจัดการศึกษา (Edge, 2000)

1.5.1.3 การวิจัยนี้ใช้หลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ถือเป็นหลักการที่เป็นจุดเน้นของการบริหารการศึกษา คือ การเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ (The Focus of Educational Administration is the Enhancement of Teaching and Learning) (Amadi, 2008) เป็นกระบวนการช่วยให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูที่ถูกต้อง (Enables the Right Pupils to Receive the Right Education from the Right Teachers) (Dhammei, 2022) เป็นการกระตุ้นการพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับการสอนและการเรียนรู้ (Bamte, n.d.) เป็นไปตามหน้าที่ของการบริหารการศึกษาตามทัศนะของ Amadi (2008) ที่กล่าวถึงหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตร/การสอน (The Curriculum/Instructional Functions) หน้าที่เกี่ยวกับบุคลากร (The Staff Personnel Functions) และหน้าที่เกี่ยวกับนักเรียน (The Student Personnel Functions) และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา คือ เพื่อให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่นักเรียน (To Provide Proper Education to Students) เพื่อให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาวิชาชีพของครู (To Ensure Professional Development among Teachers) และเพื่อความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (To Ensure Qualitative Improvement of Education) (Kashyap, n.d.) อันเนื่องมาจากหลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เป็นหลักการส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้นำทางการศึกษาให้กับครูตามทัศนะของ Speck (1999) และ Seyfarth (1999) ส่งเสริมต่อการทำหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องสนับสนุนคณะครูด้วยการฝึกอบรมและให้คำแนะนำตามทัศนะของ University of Bridgeport (2022) และ Target Jobs (n.d.) และส่งเสริมต่อแนวคิดพัฒนาวิชาชีพของครูที่ให้ความสำคัญต่อการส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ของการศึกษาตามทัศนะของ Gusky (2000) และ Hoy and Miskel (2001)

1.5.2 ในเชิงวิชาชีพ การวิจัยนี้คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภากำหนดตามมาตรฐานด้านความรู้ ในกรณีสามารถพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถนำกระบวนการทางการวิจัย การวัดและประเมินผล ไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาได้ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา และตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในกรณีปฏิบัติโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง และสร้างโอกาสการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (The Teachers Council of Thailand, n.d.)

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

ดังกล่าวในตอนต้นว่าโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาจากงานวิจัยนี้ เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลายขั้นตอนในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 Ri&Di แล้วนำไปทดลองใช้ในพื้นที่ที่เป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ ก็สามารถจะนำไปเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์ในกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) ได้ทั่วประเทศ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนาที่วิจัยและพัฒนาวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมาแล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายในการเผยแพร่นวัตกรรม เมื่อผลจากการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถนำนวัตกรรมนั้นไปเผยแพร่เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์กับกลุ่มประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่ได้ ดังนั้น ในการวิจัยนี้จึงกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1.6.2 พื้นที่ทดลอง (Experimental Area) ในการวิจัยเชิงทดลองเพื่อทดลองใช้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกในภาคสนาม ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อกำหนดโรงเรียนเป็นพื้นที่ทดลอง (Experimental Areas) โดยคำนึงถึงความสะดวกในการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน รวมทั้งความสมัครใจในการให้ความร่วมมือ คือ โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร ตำบลวังหินลาด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เป็นโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.6.3 กลุ่มทดลอง (Experimental Group) ในโรงเรียนที่กำหนดเป็นพื้นที่ทดลอง ดังกล่าวในข้อ 1.6.1 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคำนึงถึงความสมัครใจในการเข้าร่วมเป็นกลุ่มทดลอง เป็นครูจำนวน 10 คน และนักเรียน 110 คน

1.6.4 พื้นที่ของประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย (Target Population for Dissemination of Research Innovation) คือ โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโรงทั่วประเทศ จำนวน 6,882 โรง มีครู 133,063 คน มีนักเรียน 1,794,311 คน

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง หมายถึง สื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม (Social Tool) เพื่อใช้สื่อสารระหว่างกันเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ผ่านทางเว็บไซต์ ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ซึ่งจัดทำในลักษณะเป็น E-program หรือ E-book

1.7.2 คู่มือประกอบโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู หมายถึง ชุดของเนื้อหาที่นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา อุปสรรค และวิธีการเอาชนะอุปสรรค และแนวคิดการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โดยมีชื่อของคู่มือ

วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาที่นำเสนอจำแนกตามแหล่งอ้างอิง แต่ละแหล่งอ้างอิงมีกิจกรรมให้บทวน เช่น การตั้งคำถามให้บทวนความเข้าใจ การแนะนำให้ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ การวิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะในข้อสรุป การตั้งประเด็นให้คิดที่เป็นภาพรวม และรายชื่อเอกสารอ้างอิง

1.7.3 คู่มือประกอบโครงการครุฑนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก หมายถึง ชุดของสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา แนวทางการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับครูใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติใน ระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากครูในลักษณะที่เป็น การสะท้อนผลจากการปฏิบัติ ดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก (2) ปัญหาหรืออุปสรรค (3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค (4) บทเรียนที่ได้รับ และ (5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาที่เห็นว่าจะทำให้การพัฒนาได้ผลดียิ่งขึ้น

1.7.4 เกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของคู่มือต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโครงการพัฒนาการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง โดย **90 ตัวแรก** หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของครูทั้งกลุ่มที่ได้จากการวัดด้วยแบบทดสอบวัดความรู้หลังจากเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง **90 ตัวหลัง** หมายถึง ร้อยละของจำนวนครูที่สามารถทำแบบทดสอบ (วัดความรู้หลังการเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง) โดยสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ทุกวัตถุประสงค์

1.7.5 บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่รู้สึกได้ถึงความสัมพันธ์ในเชิงความร่วมมือและมีคุณค่าระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรของโรงเรียนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การเรียนการสอน รูปแบบ เป้าหมาย ค่านิยม โครงสร้างองค์กร และสิ่งแวดล้อม ที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกที่ดีมีลักษณะที่เหมาะสมกับผู้เรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในโรงเรียน และบริบทของโรงเรียน ในงานวิจัยนี้ได้แยกประเด็นเพื่อประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จำแนกออกเป็น 6 ด้านได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านการเรียนการสอน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจนเหมาะสมสอดคล้องกัน ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

1.7.6 ความปลอดภัย (Safety) หมายถึง มีกฎระเบียบและมาตรการป้องกันเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงทางด้านร่างกายและคำพูดอย่างชัดเจน ความรู้สึกปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกาย ความรุนแรงทางวาจา การล้อเลียน และการถูกกีดกัน การถูกกลั่นแกล้งในโลกออนไลน์ การปล่อยข่าวที่เป็นเท็จ ความรู้สึกมีความสุขกับการเรียนและการทำกิจกรรมที่โรงเรียน ความสามารถหยุดพฤติกรรมก้าวร้าวและรังแกผู้อื่นได้

1.7.7 การเรียนการสอน (Teaching and Learning) หมายถึง การให้คำแนะนำนักเรียนเชิงสร้างสรรค์ความสนใจนักเรียนรายบุคคล ให้นักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน ให้กำลังใจต่อการเสี่ยงเพื่อลองเรียนรู้ทำในสิ่งใหม่ ๆ สอนให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง สร้างความท้าทายในการเรียนรู้ และช่วยให้นักเรียนเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด และส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะทางสังคมหน้าที่พลเมือง

1.7.8 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) หมายถึง การให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังซึ่งกันและกัน มีความเคารพความแตกต่างในตัวเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ข่มขู่ กลั่นแกล้ง ทะเลาะเบาะแว้งและรังแกกัน มีเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเพื่อการสนับสนุนทางวิชาการและการสนับสนุนส่วนบุคคล มีเพื่อนที่ไว้วางใจและสามารถพูดคุยปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา การเป็นที่ปรึกษาที่ดีและมีความยุติธรรมกับทุกคน

1.7.9 สภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment) หมายถึง ความสะอาด สวยงาม และเป็นระเบียบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการสอนที่เพียงพอ มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ชมรม ชุมนุม นักเรียน ครูและบุคลากรทุกคนมีรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน

1.7.10 ความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences) หมายถึง มีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและมีการนำวัดกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย เปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ผู้เรียน มีส่วนร่วม ในการพัฒนาผู้เรียนและมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ มีนโยบายแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายและมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคน นำนักเรียนออกไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสามารถนำนักเรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็วและปลอดภัย

1.7.11 ความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement) หมายถึง มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน และวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอน ผู้ปกครอง และเครือข่าย มีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรม เท่าเทียม ใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับฟังความเห็นจากผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และขจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ใช้วิธีการเชิงรุกในการพัฒนาผู้บริหาร คณะครู บุคลากรทำงานอย่างแข็งขันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับผู้เรียนทุกคน

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 การวิจัยนี้ส่งเสริมต่อแนวคิดการเป็นแผนงานวิจัยและชุดโครงการวิจัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน มีนโยบายส่งเสริมการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภายใต้ร่มหรือกรอบของแผนงาน “การศึกษาศตวรรษที่ 21 (21st Century Education)” โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของการจัดทำแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย มาใช้เป็นการภายในของหลักสูตร โดยเชื่อว่า “การส่งเสริมให้

ทำงานวิจัยเป็นแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาทางวิชาการหรือการนำไปปฏิบัติที่ดีกว่าการทำงานวิจัยในลักษณะเป็นโครงการเดี่ยว” ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังกล่าวของ โยธิน แสงวดี (ม.ป.ป.) อาจารย์ประจำสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ว่าชุดโครงการวิจัยเป็นการกลุ่มรวมของโครงการวิจัยย่อยที่ค้นหาองค์ความรู้ในสิ่งที่เอื้อต่อกันและกันสามารถนำไปใช้ในการผลักดันให้เกิดสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นได้ เป็นชุดความรู้รวมทั้งหมดที่เมื่อบูรณาการกันแล้วจะสามารถได้ความรู้เป็นองค์รวม (Holistic) ที่นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการคิดและประดิษฐ์ตามเป้าหมาย เพราะหากทำโครงการเดี่ยว โครงการเดียวอาจได้แต่ความรู้โดด ๆ นำไปพัฒนาหรือประดิษฐ์ไม่ได้ เพราะขาดองค์ความรู้บางอย่างบางตอนที่ไม่ทราบเพราะไม่ได้ตรวจสอบหรือทำวิจัยดังมีนักศึกษาในหลักสูตร ได้กำหนดประเด็นวิจัยที่อยู่ภายใต้ร่มของการศึกษาศตวรรษที่ 21 ในลักษณะ 1 นักศึกษาต่อ 1 ประเด็นการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งประเด็นที่ใช้ในการวิจัยของผู้วิจัยนี้ก็อยู่ภายใต้ร่มของการศึกษาศตวรรษที่ 21 เช่นกัน

1.8.2 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่ส่งเสริมต่อแนวคิดของแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัย ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ดังทัศนะของ โยธิน แสงวดี (ม.ป.ป.) ที่กล่าวว่าการทำวิจัยแบบแผนงานวิจัยหรือชุดโครงการวิจัยส่วนมากจะเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพราะต้องมีการค้นหาชุดความรู้และการวัดสถานะการเบื้องต้น (Formative Evaluation) ที่มีตัวชี้วัดยืนยัน มีการพัฒนา การสร้าง การทดลองใช้ การวัดและการติดตาม การสังเกตการเปลี่ยนแปลงในตัวชี้วัด และมีการประเมินผล (Summative Evaluation) ตามตัวชี้วัดนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (แตกต่าง เช่น ใช้ t-test เปรียบเทียบ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการปฏิบัติงาน

1.8.3 การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยที่สำคัญต่อแนวคิดการพัฒนาและประยุกต์ (Development) ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังทัศนะของสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2563) ที่กล่าวถึงงานวิจัยพัฒนาและประยุกต์ว่า เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อหาความรู้ใหม่ ๆ และมีวัตถุประสงค์เพื่อนำความรู้นั้นไปใช้อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเป็นการนำเอาความรู้และวิธีการต่าง ๆ ที่ได้จากการวิจัยขั้นพื้นฐานมาประยุกต์อีกต่อหนึ่ง หรือหาวิธีใหม่ ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้ระบุไว้แน่ชัดล่วงหน้า เพื่อสร้างวัสดุ ผลิตภัณฑ์และเครื่องมือใหม่ เพื่อติดตั้งกระบวนการ ระบบและบริการใหม่ หรือเพื่อการปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้นให้ดีขึ้น และตอบสนองต่อแนวคิดการขยายผลงานวิจัย (Implementation) ที่หมายถึงการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปสู่การปฏิบัติ ให้สามารถประยุกต์กับงานหรือขยายผลได้อย่างเหมาะสม

1.8.4 การวิจัยนี้ก่อประโยชน์กับการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ด้วยเหตุผลดังนี้ 1) ในเชิงวิชาการ คือ ให้ความสำคัญกับประเด็นที่เป็นการศึกษาศตวรรษที่ 21 มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษาตามแนวคิดของการบริหารที่ยึดสถานศึกษาเป็นฐาน และใช้หลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปพัฒนานักเรียน” **2) ในเชิงวิชาชีพ** คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภากำหนดตามมาตรฐานด้านความรู้และตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังมีรายละเอียดกล่าวไว้ในหัวข้อ 1.5 ของบทที่ 1 นี้

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย“เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก” โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนานี้ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครูแล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ที่ประกอบด้วยโครงการและคู่มือประกอบโครงการ 2) ประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองจากการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ ระยะแรก คือ การพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และระยะที่สอง คือ ครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก และการตรวจสอบเพื่อให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยและพัฒนา ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อเพื่อการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 หลักธรรมเพื่อคุณภาพและความสำเร็จของงานวิจัย
- 2.2 การวิจัยและพัฒนา : แนวคิดและแนวปฏิบัติที่ใช้ในการวิจัย
- 2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- 2.4 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- 2.5 บริบทของโรงเรียนก้องอุดมวิทยา : พื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง
- 2.6 บริบทของโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย
- 2.7 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาเพื่อนำนวัตกรรมที่เป็นผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในโรงเรียนที่เป็นประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมในงานวิจัย
- 2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 หลักธรรมเพื่อคุณภาพและความสำเร็จของงานวิจัย

ตามที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้กำหนดปรัชญาของมหาวิทยาลัยไว้ว่า “ความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา” (Academic Excellence based on Buddhism) และเนื่องจากในงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่ใช้การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อนำไปใช้พัฒนาครูสู่การพัฒนางานมีกระบวนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1,R2&D2,R3&D3....Ri&Di มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...Then Y และเพื่อตรวจสอบให้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมนั้นด้วย ดังนั้น ในการดำเนินการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีหลักธรรมตามคำสอนในพระพุทธศาสนาที่เป็นข้อคิดและเตือนใจตลอดระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัย โดยเชื่อว่าการนำหลักธรรมที่จะกล่าวถึงมาใช้จะช่วยตอบสนองต่อปรัชญา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยดังกล่าวข้างต้น และช่วยให้การ

ดำเนินงานวิจัยเป็นไปอย่างมีคุณภาพและบรรลุผลสำเร็จได้ จึงขอนำหลักธรรมที่จะเป็นข้อคิดเตือนใจ เพื่อการวิจัยมากล่าวถึงดังนี้

2.1.1 อธิบาท 4

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้เขียนเกี่ยวกับอธิบาท 4 สรุปได้ว่า หลักธรรมที่ไม่เคย ล้าสมัย หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ 4 ประการ ที่ในปัจจุบัน แม้เราจะหลงลืมกันไปบ้างว่า คืออะไร แต่ถ้าหากได้ย้อนรำลึกกันบ้างว่า มีอะไร และคืออะไร จะเห็นได้ว่า หลักธรรมอายุ 2 พันกว่าปี ไม่มีคราวใดที่จะเรียกว่าล้าสมัย 1. ฉันทะ เพราะเหตุว่าทรงรักสิ่งที่ทรงทำ จึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้ 2. วิริยะ คือความพากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ 3. จิตตะ คือความเอาพระทัยจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำเพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้ 4. วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้งคอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2545)

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเอาหลักธรรม อธิบาท 4 อันประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มาใช้ในการทำวิจัย คือ ผู้ทำวิจัยจะต้องดำเนินการวิจัยด้วยความรักความพึงพอใจในงานที่ทำ หมั่นศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงวิธีการเล็งเห็นประโยชน์เห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำ และมีความเพียรพยายามในการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระเบียบวิธีวิจัย และการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความพากเพียรเอาใจใส่ในทุกขั้นตอน ด้วยความละเอียดรอบคอบ คิดทบทวนไตร่ตรองอย่างถี่ถ้วนและทุ่มเทพลังสติปัญญาในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำวิจัยให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

2.1.2 พละ 5

ความหมายและลักษณะของพละ 5 พละ 5 ธรรมอันเป็นกำลัง (Power) คือเป็นกำลังในการปฏิบัติและเป็นกำลังในการประหารอกุศลต่าง ๆ มี 5 ประการคือ 1. สัทธา คือความเชื่อ 2. วิริยะ คือความเพียร 3. สติ คือ ความระลึกได้ 4. สมาธิ คือ ความตั้งจิตมั่น 5. ปัญญา คือ ความรู้ชัดในธรรม 5 อย่างนี้ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อินทรีย์ 5 คือธรรมที่เป็นใหญ่ในกิจของตน 3 ที่เรียกว่า อินทรีย์เพราะมีความหมายว่า เป็นใหญ่ในการกระทำหน้าที่แต่ละอย่าง ๆ ของตน คือเป็นเจ้าการ ในการครอบงำ เสียซึ่งความไร้ศรัทธา ความเกียจคร้าน ความประมาท ความฟุ้งซ่าน และความหลงตามลำ ที่เรียกว่า พละ เพราะมีความหมายว่า เป็นพลังทำให้เกิดความมั่นคง ซึ่งความไร้ศรัทธาเป็นต้น แต่ละอย่างจะเข้าครอบงำไม่ได้ พละหมวดนี้เป็นหลักปฏิบัติทางจิตใจ เพื่อให้ถึงความหลุดพ้นโดยตรงพละ 5 มีลักษณะสำคัญดังนี้สัทธาพละ มีความไม่หวั่นไหว ในความไม่มีศรัทธาวิริยะพละ มีความไม่หวั่นไหว ในความไม่เกียจสติพละ มีความไม่หวั่นไหว ในความไม่ประมาทสมาธิพละ มีความไม่หวั่นไหวไป เพราะความฟุ้งซ่านปัญญาพละ มีความไม่หวั่นไหวไป ในความไม่รู้พละ 5 และ อินทรีย์ 5 เหมือนกัน โดยองค์ธรรม เพียงแต่อธิบายคนละนัย คือ ความเป็นใหญ่และความไม่หวั่นไหว เปรียบเหมือน แม่น้ำ มีเกาะอยู่ตรงกลาง พึงทราบว่ามีน้ำสองสาย ที่แบ่งโดยเกาะตรงกลาง ก็เป็นสายน้ำเดียวกันและก็ ย่อมบรรจบกัน ดังเช่น อินทรีย์ 5 และพละ 5 ประการที่สำคัญ ที่ลืมไม่ได้ คือ อินทรีย์ 5 และพละ 5 ก็คือการอบรมเจริญปัญญาเพื่อบรรลุมรรคผล ในขณะที่อบรมสติปัญญา ก็ชื่อว่าอบรมอินทรีย์ 5 และพละ 5 ด้วย (สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส, 2540)

การทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ พละ ทั้ง 5 มาใช้ในการทำวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นในการดำเนินการ คือ ศึกษาหาความรู้งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนมีความคิดความเชื่อที่มั่นคงเกิดเป็นพลังศรัทธา

ในการทำวิจัย ทุ่มเทพพลังความพากเพียรที่จะดำเนินการตามกระบวนการและขั้นตอนการวิจัยด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ หมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อเอกสาร และตัวบุคคล เพียรพยายามในการประสานงาน ติดต่อสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการด้วยความมีสติรอบคอบให้มากที่สุดป้องกันข้อผิดพลาดที่จะเกิด อีกทั้งต้องมีสติในการดำเนินการ การติดต่อสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันในองค์กรเพื่อจะได้ส่งเสริมช่วยให้งานวิจัยบรรลุผลสำเร็จ ทุกกระบวนการขั้นตอนต้องใช้สติ สมาธิ เพื่อให้เกิดความละเอียดรอบคอบตั้งแต่ การศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระเบียบวิธีวิจัย การกำหนดกรอบการวิจัย เครื่องมือ การเก็บรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้ผลวิจัยออกมาตรงตามความเป็นจริงและนำไปใช้ประโยชน์ได้ ผู้วิจัยต้องทุ่มเทพลังสติ พลังสมาธิ จดจ่ออยู่กับงานที่ทำ เพื่อให้ได้องค์ความรู้อย่างกว้างขวางก่อให้เกิดปัญหาในการทำวิจัยและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำวิจัยได้

2.1.3 สารานิยธรรม 4

สารานิยธรรม หลักสารานิยธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน คือทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่ความเคารพ เพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อการไม่ทะเลาะวิวาทกัน เพื่อความสามัคคีปรองดองกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนั้นมีรายละเอียดหรือองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ 1. เมตตาภาวกรรม หลักธรรมในข้อนี้เป็นการประพฤติที่เหมาะสมที่ควรเป็น สารานิยธรรมที่ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพแก่คนรอบข้าง เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เกื้อกูลกัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 2. เมตตาวจีกรรม ใช้วาจาคำพูดที่เป็นสัมมาทฐิ ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่ศรัทธา และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 3. เมตตาโมหกรรม มีความปรารถนาดี ทำให้เป็นที่เคารพเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 4. การแบ่งปันลาภทั้งหลายที่ได้มาโดยชอบธรรม ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกันเพื่อความสามัคคีกัน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 5. รักษาศีล ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ถูกตมหาและทมิฬครอบงำ เป็นไปเพื่อการมีสมาธิเสมอกันกับเพื่อนทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กันเพื่อ ความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 6. มีจริยทฎฐิ มีความเห็นไปในทางที่ถูกที่ควร เป็นธรรมที่นำมาเพื่อความสันทุกข์ แก่ผู้ปฏิบัติตาม ข้อนี้ก็เป็นสารานิยธรรมที่ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพเป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (อภิชาติ อนันตประยูร, 2558)

การทำวิจัยนี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกผู้วิจัยได้นำเอาหลักธรรมเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศในการทำงานในการอยู่ร่วมกันมาใช้นั้นคือ หลักสารานิยธรรม 6 อันประกอบไปด้วยหลักเมตตาภาวกรรม เมตตาวจีกรรม เมตตาโมหกรรม สาธารณโภคิตา สีสสามัญญตา ทฎฐิสามัญญตา การแสดงออกทางกาย ถึงความมีน้ำใจ ช่วยเหลือหมู่คณะ ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน มีความอ่อนน้อมเคารพให้เกียรติกับเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือคำแนะนำด้วยความรักความหวังดี ใช้คำพูดที่สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใสออกมาจากใจที่มีความรักความปรารถนาดีกับทุกคน ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความรักความสามัคคี ปรารถนาดีต่อกัน ทุกคนมีความเบิกบานใจมีความสุขเมื่ออยู่ร่วมกันทำงานร่วมกัน ด้วยการปฏิบัติเช่นนี้ทำให้การทำวิจัยของผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีมีความราบรื่นเพราะทุกคนต่างมีจิตใจที่ดีต่อกัน

2.1.4 โยนิโสมนสิการ 10

โยนิโสมนสิการ ประกอบด้วย โยนิโส กับ มนสิการ โยนิโส มาจากโยนิ ซึ่งแปลว่าเหตุ ต้นเค้า แหล่งเกิดปัญหา อุบาย วิธี ทาง ส่วนมนสิการ แปลว่า การทำในใจ การคิดคำนึง ใส่ใจ พิจารณา เมื่อ รวมกันเป็นโยนิโสมนสิการ จึงเรียกว่าการทำในใจโดยแยบคาย โยนิโสมนสิการเป็น หลักธรรมภาคปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวันเพื่อประโยชน์สุขแก่ตัวเราเอง และผู้อื่น เป็นการส่งเสริมคุณลักษณะที่ดีในการฝึกอบรมตนอย่างมีสติรู้จักคิดอย่างถูกวิธี คิดอย่างมีระบบ คิดวิเคราะห์ ไม่มองสิ่งต่าง ๆ อย่างผิวเผิน คิดตามเหตุผล และคิดแบบบุคคล ทำให้เรารู้จักเลือกรับรู้อารมณ์ต่าง ๆ ที่มากระทบจากภายนอก และคิดใคร่ครวญพิจารณาอารมณ์นั้น ๆ โยนิโสมนสิการ ไม่ใช่ตัวปัญญา แต่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญญา คือ เกิดสัมมาทิฐิที่สามารถกำจัดอวิชชาโดยตรง และ สกัดหรือบรรเทาตัณหาได้ โยนิโสมนสิการแบ่งได้เป็น 10 วิธีได้แก่ 1) วิธีคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย เป็นการพิจารณาหนทางในการแก้ปัญหา ด้วยการค้นหาสาเหตุและปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กัน 2) วิธีคิดแบบแยกแยะส่วนประกอบ เป็นวิธีคิดแบบวิเคราะห์ 3) วิธีคิดแบบสามัญลักษณ์ เป็นวิธีคิดแบบรู้เท่าทันธรรมดา 4) วิธีคิดแบบอริยสัจจคิดแบบแก้ปัญหา เป็นวิธีคิดตามเหตุผล 5) วิธีคิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ เป็นความเข้าใจในเรื่องหลักการและความมุ่งหมายซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง 6) วิธีคิดแบบเห็นคุณโทษและทางออก เป็นการพิจารณาผลดีและผลเสียไปพร้อม ๆ กัน 7) วิธีคิดแบบคุณค่า คุณค่าเทียบสามารถใช้ในชีวิตประจำวันในการบริโภคใช้สอยปัจจัย 4 8) วิธีคิดแบบเร้าคุณธรรม เป็นวิธีคิดแบบส่งเสริมชักนำไปในทางที่ดีงามและเป็นประโยชน์ 9) วิธีคิดแบบอยู่กับปัจจุบัน เป็นวิธีคิดแบบมีปัจจุบันธรรมเป็นอารมณ์ 10) วิธีคิดแบบวิภาษวาท เป็นการมองความจริงโดยแยกแยะออกให้เห็นแต่ละด้านครบทุกด้าน

วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ เป็นวิธีคิดที่มีประโยชน์ สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน และนำไปประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ ให้กับผู้เรียนคิดแบบสืบสาวเหตุปัจจัย คิดแบบแยกแยะองค์ประกอบคิดแบบสามัญลักษณ์ หรือฝึกให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์อันอิงอาศัยของสรรพสิ่ง ฝึกให้ผู้เรียนรู้จักคิดอย่างถูกวิธี คิดมีระบบและคิดเป็นบุคคล จึงอาจกล่าวได้ว่าการประยุกต์ใช้วิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการเพื่อพัฒนานตนเองและผู้เรียนให้รู้จัก "คิดเป็น ก็เป็นสุข" (พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุตฺร ปยุตฺโต), 2551)

ในการทำวิจัยผู้ทำได้ใช้หลักโยนิโสมนสิการเป็นหลักในการดำเนินการที่จะทำการศึกษาวิจัย เช่น การคิดพิจารณาหาสาเหตุของปัญหาหรือสิ่งที่เกิด คิดวิเคราะห์แยกส่วนประกอบเรื่องราว หรือข้อมูลที่รวบรวมมาได้ คิดแบบสามัญลักษณ์ คิดแบบเท่าทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้นธรรมดาแม้บางครั้งในการดำเนินการวิจัยอาจเกิดปัญหาอุปสรรคขึ้นมาก็ต้องตามติดคิดให้เท่าทันเหตุและผลที่กำลังเกิดแล้วหาวิธีแก้ปัญหาเหล่านั้น โดยใช้ความคิดแบบอริยสัจจ คือ ไตร่ตรองตามเหตุผล เมื่อต้องตัดสินใจเลือกกระทำก็จะต้องคิดเปรียบเทียบค้นหาให้เห็นคุณโทษสิ่งใดเป็นประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์เพื่อให้ได้ทางออกที่ดีประกอบการตัดสินใจ คือต้องคิดพิจารณาหยังทราบถึงผลดีผลเสีย ผลกระทบ และมองให้เห็นคุณค่าในสิ่งที่ทำหรือผลของงานที่ทำ การแก้ปัญหาบางอย่างผู้วิจัยต้องคิดจากข้อมูลที่รวบรวมได้จากความเป็นจริงในปัจจุบัน แต่สุดท้ายผู้วิจัยก็ต้องเร้าให้ทุกคนคิดและทำในสิ่งที่ดีที่เป็นคุณธรรมเพื่อชักนำให้เกิดการพัฒนา หลักโยนิโสมนสิการเป็นการมองให้เห็นความเป็นจริง

เหมาะกับการวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยเพราะเป็นวิธีคิดที่เป็นระบบ ทำให้เกิดความละเอียดถี่ถ้วนในทุกขั้นตอนแห่งการศึกษาวิจัย

2.1.5 สังคหวัตถุ 4

สังคหวัตถุ 4 คือ หลักการสงเคราะห์หรือเรื่องการสงเคราะห์กันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีลักษณะพฤติกรรมที่รู้จักแบ่งปัน รู้จักการให้ เสียสละยินดีในความสุขของผู้อื่น ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไกลเกลียด ความแตกแยกในหมู่คณะบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม ไม่เอาผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย 1) ทาน คือ การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน พระพุทธเจ้ามุ่งที่ธรรมทานมากกว่าอามิสทาน ธรรมทาน ให้การช่วยเหลือแนะนำ ในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ ชี้ช่องทางให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยตนเอง 2) ปิยวาจา คือ การพูดจาน่ารัก นานิยมนับถือ พระพุทธเจ้าทรงเน้นว่าต้องเป็นถ้อยคำไพเราะ อ่อนหวาน ที่ประกอบด้วยสัจจะ คือ ความจริงใจและต้องเกิดประโยชน์แก่ผู้เจรจาด้วย 3) อตถจริยา คือ การบำเพ็ญประโยชน์ ซึ่งหมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์แก่บุคคลอื่น พระพุทธเจ้าเน้นที่โลกัตถจริยา คือการทำคุณประโยชน์ให้แก่บุคคลในวงกว้างไม่จำกัดเฉพาะตนเองและญาติผู้ใกล้ชิด 4) สมานัตตตา คือ ความมีตนเสมอ การรู้จักปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น ร่วมสุขร่วมทุกข์กันได้ เสมอต้นเสมอปลาย (พุทธทาสภิกขุ, 2525).

การทำวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มาใช้เป็นหลักในการทำงาน โดยเริ่มตั้งแต่การเป็นผู้ให้ ให้การเอื้อเฟื้อแบ่งปันความรัก แบ่งปันความรู้ แบ่งปันสิ่งของเครื่องอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมวิจัยและเกี่ยวข้องสถานศึกษา ใช้คำพูดอันเป็นปิยวาจา พูดแต่สิ่งอันเป็นประโยชน์ในการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ด้วยคำพูดที่ไพเราะก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความร่วมมือนอกจากนั้นผู้วิจัยยังได้ใช้หลักอตถจริยาคือการทำตนให้เป็นประโยชน์ ช่วยกิจกรรมต่าง ๆ แก่บุคลากรเพื่อนร่วมงานและชุมชนตลอดด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย ทำให้ได้รับความร่วมมือในการทำวิจัยเป็นอย่างดี

สรุป การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้อาศัยหลักธรรมแห่งความสำเร็จเป็นฐานของใจ ในการดำเนิน ขั้วเคลื่อนก้าวเดินด้วยหลักอิทธิบาท 4 อาศัยหลักพละ 5 เป็นเครื่องเกื้อหนุน คำจูนพลังใจ ความเชื่อมั่นศรัทธา ส่งเสริมให้เกิดพลังความเพียร พลังสติปัญญาสามารถดำเนินการพัฒนาและแก้ปัญหาที่พบด้วยหลักโยนิโสมนสิการ สร้างสรรค์บรรยากาศทำงานร่วมกันโดยใช้หลักสารานิยธรรม 4 ประสานทุกภาคส่วนเข้ามาให้ความร่วมมือในการทำวิจัยจนเป็นผลสำเร็จด้วย หลักสังคหวัตถุ 4 โดยผู้วิจัยเชื่อว่าหากนำมาใช้แล้ว จะส่งผลให้การทำวิจัยมีคุณภาพและประสบผลสำเร็จ รวมทั้งตอบสนองต่อปรัชญาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยที่กำหนดไว้ว่าเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการตามแนวพระพุทธศาสนา (Academic Excellence based on Buddhism) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 หลักธรรมที่นำมาใช้เพื่อคุณภาพและความสำเร็จในการทำวิจัย

2.2 การวิจัยและพัฒนา : ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากมีผู้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาไว้มากมาย มีทั้งส่วนที่เหมือนกัน และส่วนที่ต่างต่างกัน ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงแนวคิดของระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอเสนอ “การวิจัยและพัฒนา : ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการวิจัย” ดังนี้

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดและแนวปฏิบัติเพื่อการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาผลผลิต (Product) ในทางธุรกิจอาจเรียกว่า “ผลิตภัณฑ์” ที่เป็นตัวสินค้า ในทางการศึกษาอาจเรียกว่า “นวัตกรรม” ที่อาจเป็นวัตถุ (Material) หลักการ (Principle) แนวคิด (Concept) หรือทฤษฎี (Theory) ที่สะท้อนให้เห็นถึงเทคนิค กระบวนการ หรือวิธีการเพื่อการปฏิบัติ โดยมีคำอธิบายในรายละเอียดดังนี้

นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนการใหม่ หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังมาอย่างยาวนาน จึงต้องการนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรืออาจเป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยอื่น ๆ แล้วแต่กรณี

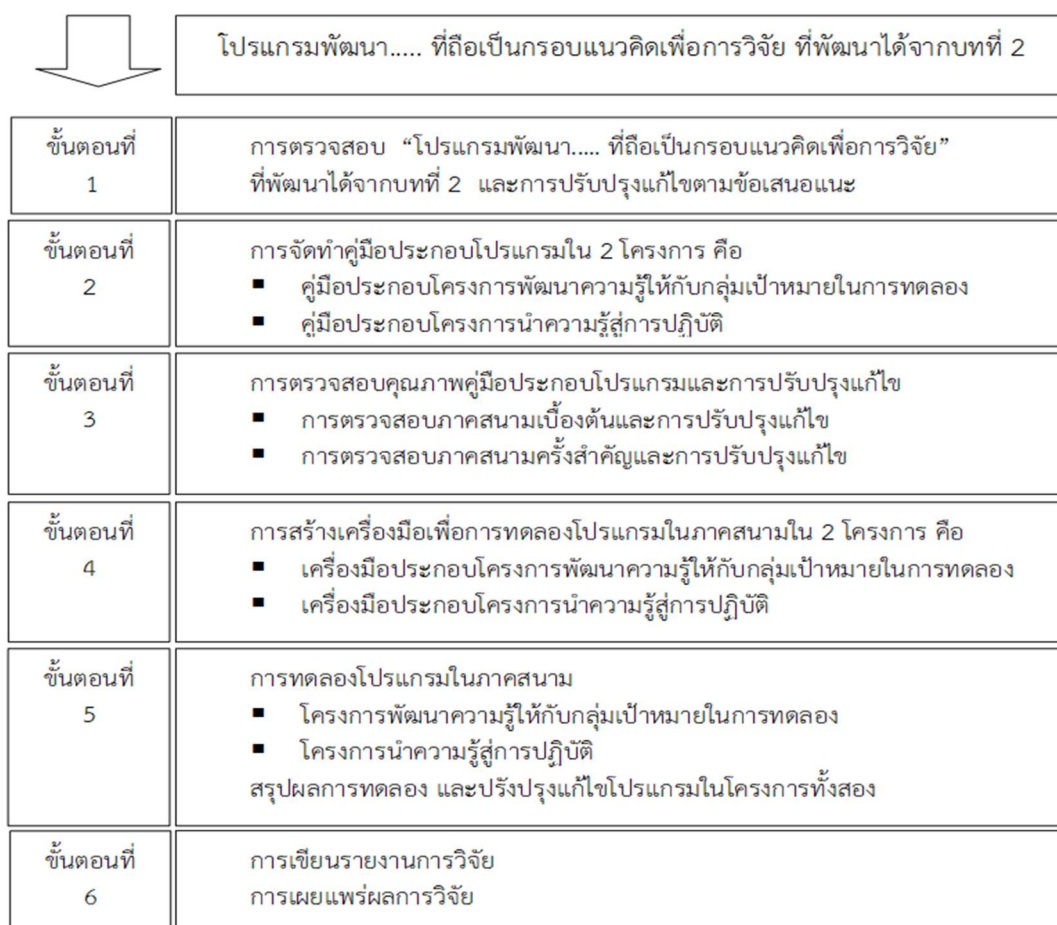
การวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนามจริง มีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...Then Y และเพื่อการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของนวัตกรรมนั้นด้วย จากนั้นจึงนำไป

เผยแพร่ในวงกว้างต่อไป โดยนวัตกรรมนั้นอาจเป็นการนำมาจากที่อื่น (Adopt) หรือมีการปรับมาจากที่อื่น (Adapt) หรือมีการริเริ่มสร้างสรรค์ขึ้นใหม่ (Create)

แนวคิดและขั้นตอนการวิจัยและพัฒนา

ดังกล่าวข้างต้นว่าการวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนานวัตกรรม มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาคนสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานจากเก่าสู่ใหม่ หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวังมาอย่างยืดเยื้อยาวนาน จึงต้องการนวัตกรรมใหม่มาใช้ หรืออาจเป็นผลสืบเนื่องจากปัจจัยอื่น ๆ แล้วแต่กรณี

ในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่า หากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนาเพราะจะทำให้ได้ “โปรแกรมพัฒนา.....” ที่ประกอบด้วยโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมาย และโครงการกลุ่มเป้าหมายนำความรู้สู่การปฏิบัติ ดังนั้น วิธีดำเนินการวิจัย จึงจะเริ่มต้นด้วยการนำเอา “โปรแกรมพัฒนา...ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” นั้น เป็นตัวตั้งต้น ตามด้วยขั้นตอนการวิจัยอื่น ๆ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาตามทักษะของวิโรจน์ สารรัตน์

คำอธิบาย

ขั้นตอนที่ 1

การตรวจสอบกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและการปรับปรุงแก้ไข อาจใช้เกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เช่น ความสอดคล้อง (Congruency) ความถูกต้อง (Accuracy) ความเป็นประโยชน์ (Utility) เป็นต้น ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก คือ

1. การตรวจสอบ “โปรแกรมพัฒนา... ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย” ที่พัฒนาได้จากบทที่ 2 อาจดำเนินการโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีผสมกันตามศักยภาพที่จะทำได้ เช่น 1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งทางวิชาการและทางการปฏิบัติ เป็นใครและจำนวนเท่าไรขึ้นกับเกณฑ์ที่จะกำหนด 2) การอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) เป็นกลุ่มเป้าหมายที่มีจุดมุ่งหมายจะนำโปรแกรมไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์ 3) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Study) เพื่อสอบถามความเห็นจากกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่จะนำโปรแกรมไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์

2. การปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ

ขั้นตอนที่ 2

การจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม ในโครงการอย่างน้อย 2 โครงการ คือ

1. คู่มือประกอบโครงการพัฒนาความรู้ให้กับกลุ่มเป้าหมายในการทดลองเป็นความรู้เกี่ยวกับ “นวัตกรรม” ที่จะพัฒนาขึ้น และความรู้เกี่ยวกับ “งาน” ที่จะให้ปฏิบัติ จึงเป็นโครงการที่มีกิจกรรมเกี่ยวกับการฝึกอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงานต้นแบบ การศึกษาด้วยตนเอง การศึกษาเป็นกลุ่ม หรืออื่น ๆ

2. คู่มือประกอบโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง เป็นคู่มือที่แสดงให้เห็นถึงการวางแผนเพื่อการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีกิจกรรมดำเนินงาน มีการกำหนดระยะเวลาและขอบเขตของเวลา มีการบริหารจัดการ มีการติดตามและประเมินผลที่หลากหลายมิติ

ขั้นตอนนี้ถือเป็นภาระงานที่หนักสำหรับผู้วิจัยต้องใช้เวลาและความพยายามสูง อย่างน้อยก็ประมาณ 1 ภาคเรียน แต่ก็ขึ้นกับผลการทำงานในระยะที่ผ่านมาของผู้วิจัยด้วย หากในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไว้ได้ดีก็จะทำให้ “สารสนเทศ/ความรู้” ที่จะนำมาจัดทำเป็นคู่มือประกอบโปรแกรมที่เพียงพอ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับ “นวัตกรรม” และเกี่ยวกับ “งาน” และขอให้ข้อสังเกตด้วยว่า “คู่มือประกอบโปรแกรม” นี้ อาจเป็นคู่มือที่เป็นเอกสารตามที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป หรืออาจเป็นคู่มือเพื่อ E-Learning เช่น แผ่นซีดีเพื่อศึกษาจากคอมพิวเตอร์ เป็นต้น หรืออาจผสมกันหลากหลายลักษณะ

สำหรับรูปแบบการเขียนโครงการ อาจเป็นรูปแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework) หรือที่เรียกกันสั้น ๆ ว่า Log Frame หรืออาจเป็นรูปแบบปกติ (Traditional) ที่ใช้กันโดยทั่วไปในหน่วยงานราชการ มีหัวข้อเกี่ยวกับหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ของโครงการ เป้าหมาย กิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย ระยะเวลา ทรัพยากร และอื่น ๆ

ขั้นตอนที่ 3

การตรวจสอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข 2 ระยะ ประกอบด้วย 2 กิจกรรมหลัก ซึ่งไม่ตายตัว ผู้วิจัยอาจปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม โดยยึดจุดมุ่งหมายเพื่อการตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข

1. การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้เสียและอื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมกับงานวิจัย จำนวนหนึ่งประมาณ 5-10-15 ราย อาจด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) หรืออื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสม มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมที่อาจใช้เกณฑ์ความสอดคล้อง (Congruency) ความถูกต้อง (Accuracy) ความเป็นประโยชน์ (Utility) เป็นต้น

2. การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Checking and Revision) กับกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้เสีย และอื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสมกับงานวิจัย จำนวนหนึ่งที่ไม่ซ้ำกับข้อ 1 ประมาณ 10-15-20 ราย อาจด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) หรืออื่น ๆ แล้วแต่ความเหมาะสม มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรม ที่อาจใช้เกณฑ์พิจารณาเช่นเดียวกับข้อ 1 คือ ความสอดคล้อง (Congruency) ความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility)

ขั้นตอนที่ 4

การสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม ควรมีแบบประเมิน 6 ประเภท คือ

1. แบบประเมินปฏิกิริยา (Reaction) ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง ในช่วงหลังสิ้นสุดการดำเนินงานของโครงการหนึ่ง ๆ เพื่อดูประสิทธิผลของโครงการและหาข้อบกพร่องในการปรับปรุงแก้ไข โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ การระดมสมอง การถอดบทเรียน หรืออื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Reflection) ตามความเหมาะสม

2. แบบประเมินความรู้ (Knowledge) หลังการดำเนินงานโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลองเพื่อให้ทราบว่ามีความเพียงพอที่จะนำไปสู่การปฏิบัติได้หรือไม่หลังจากมีการดำเนินงานตามโครงการนี้แล้ว อาจใช้เกณฑ์มาตรฐาน 90/90 เป็นตัวชี้วัดว่าผ่านหรือไม่ผ่าน โดย 90 แรกหมายถึงบุคคลนั้น ๆ ทำแบบประเมินความรู้ผ่าน 90% ส่วน 90 หลังหมายถึงทั้งกลุ่มทำแบบประเมินความรู้ผ่าน 90%

3. แบบประเมินการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (From Knowledge into Action) ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลอง ประเมินหลังจากดำเนินงานตามโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติไปแล้วระยะหนึ่ง โดยอาจมีการประเมินเป็นระยะ ๆ หรือเมื่อสิ้นสุดโครงการในตอนท้ายของการวิจัย

4. แบบประเมินการเปลี่ยนแปลง (Change) อาจใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบันทึกข้อมูล ภาพถ่าย หรืออื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติ การเปลี่ยนแปลงในบรรยากาศองค์การ การเปลี่ยนแปลงในเทคนิคหรือวิธีการทำงาน และอื่น ๆ

5. แบบประเมินผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน (Student Learning Outcome) ในกรณีที่โปรแกรมนั้นส่งผลถึงนักเรียนด้วย อาจเป็นแบบประเมินความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทศนคติ หรืออื่น ๆ รวมทั้งความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากการวิจัย แล้วแต่กรณี แต่หากโปรแกรมนั้นไม่ส่งผลถึงนักเรียน ก็ไม่ต้องมีแบบการประเมินนี้

6. แบบประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น เพื่อนำผลจากการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขนวัตกรรมในช่วงท้ายของการวิจัย อาจใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น แบบสัมภาษณ์ แบบสังเกต แบบบันทึก แบบอภิปรายกลุ่ม เป็นต้น

เหตุผลที่สร้างเครื่องมือในขั้นตอนนี้ ก็เพื่อให้ได้เครื่องมือการประเมินที่มีความตรงเชิงเนื้อหา กับโปรแกรมที่ได้รับการตรวจสอบยืนยันแล้วจากขั้นตอนที่ 3 โดยเครื่องมือที่สร้างขึ้นจะต้องมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพเช่นเดียวกับการวิจัยประเภทอื่นด้วยเช่นกัน เช่น การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยการสอบถามความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แล้ววิเคราะห์หาค่า IOC รวมทั้งการนำไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try-out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 5

การทดลองโปรแกรมในภาคสนาม (Trial) มี 2 กิจกรรมหลัก คือ

1. **ดำเนินการทดลองใช้โปรแกรมกับกลุ่มเป้าหมายการทดลองในภาคสนาม** เป็นการวิจัยก่อนทดลอง (Pre-Experiment) หรือกึ่งทดลอง (Quasi-Experiment) รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น แบบกลุ่มควบคุมไม่ได้สุ่มแต่มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (Nonrandomized

Control-Group Pretest-Posttest Design) แบบวิจัยอนุกรมเวลา (Time Series Design) แบบอนุกรมเวลามีกลุ่มควบคุม (Control-Group Time Series Design) เป็นต้น แล้วแต่ความเหมาะสม ผู้วิจัยก็ควรศึกษาระเบียบวิธีวิจัยของรูปแบบที่เลือกนำมาใช้ และมีการดำเนินงานตามระเบียบวิธีวิจัยนั้น ซึ่งการทดลองนวัตกรรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในสาขาบริหารการศึกษา ควรเป็นการทดลองในหน่วยงานหน่วยใดหน่วยหนึ่ง หากเป็นโรงเรียนก็ควรเป็น “โรงเรียนใดโรงเรียนหนึ่ง” เพราะสามารถควบคุมตัวแปรแทรกซ้อนต่าง ๆ ได้ดีกว่าการทดลองกับกลุ่มเป้าหมายที่กระจายในวงกว้าง เช่น ครูหรือผู้บริหารโรงเรียนที่กระจายทั้งเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น การทดลองโปรแกรมในภาคสนามนี้ควรใช้ระยะเวลา 1 ภาคเรียน เพื่อให้มีเวลาเพียงพอต่อการดำเนินงานในโครงการ 2 ประเภท คือ

1.1 โครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลองในระยะเริ่มแรก ในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยควรคำนึงการใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายวิธี ไม่จำกัดเฉพาะเรื่องการฝึกอบรมหรือสัมมนาเท่านั้น เช่น การศึกษาดูงาน การศึกษาร่วมกันเป็นกลุ่ม การระดมสมอง การนำเสนอและการอภิปราย การเป็นพี่เลี้ยง การศึกษาดูงาน เป็นต้น และควรใช้เวลาประมาณ 1 ใน 4 ของเวลาใน 1 ภาคเรียน

1.2 โครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติสืบเนื่องจากโครงการแรก ในอดีตสำหรับศตวรรษที่ 20 ด้วยความเชื่อที่ว่า “Knowledge Is Power” จึงมีอิทธิพลต่อแนวคิดการพัฒนาบุคลากรในกระบวนการวิจัยและพัฒนาด้วย โดยกระทำในสิ่งที่เรียกว่า “Train and Hope” มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความรู้อย่างเดียว แล้วหวังว่าพวกเขาจะนำความรู้นั้นไปสู่การปฏิบัติ โดยที่ผลจากการวิจัยพบว่ามีโอกาสน้อยมากที่จะเป็นเช่นนั้น ดังนั้น การวิจัยและพัฒนาในอดีตและอาจยังมีอยู่บ้างในปัจจุบัน จึงมักจบลงในระยะการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายในการทดลองเท่านั้น แต่ในปัจจุบันสำหรับศตวรรษที่ 21 แนวคิดดังกล่าวได้เปลี่ยนไป จาก “Knowledge is Power” เป็น “Knowledge + Action = Power” หรือ “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” ซึ่งส่งผลต่อการกำหนดแนวคิดในการวิจัยและพัฒนาให้มีโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติด้วย เป็นโครงการที่ผู้วิจัยจะต้องมีการวางแผนล่วงหน้า จัดทำคู่มือประกอบล่วงหน้า มีการกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีกิจกรรมดำเนินงาน มีการบริหารจัดการ มีการติดตามและประเมินผลที่หลากหลายมิติ มีการกำหนดระยะเวลาและขอบเขตของเวลา โดยเวลาที่ใช้ควรประมาณ 3 ใน 4 ของเวลาใน 1 ภาคเรียน

2. สรุปผลการทดลอง และปรับปรุงแก้ไขโปรแกรม โดยการสรุปผลนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อดูว่าโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นนั้นมีคุณภาพส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดในมิติต่าง ๆ ตามเครื่องมือการประเมินที่สร้างขึ้นในขั้นตอนที่ 5 หรือไม่? ในกรณีการปรับปรุงแก้ไขนั้น เป็นการปรับปรุงแก้ไขโปรแกรมโดยพิจารณาข้อมูลจากการนำไปปฏิบัติจริง การสังเกต การบันทึก การสัมภาษณ์ การถอดบทเรียน และอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยใช้ในทุกระยะของการดำเนินการทดลอง

ขั้นตอนที่ 6

การเขียนรายงานการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย การเขียนรายงานผลการวิจัย (บทที่ 4) ควรมีดังนี้

1. ผลการตรวจสอบกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยและการปรับปรุงแก้ไข
2. ผลการจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรม ประกอบด้วย (1) คู่มือประกอบโครงการพัฒนา

ความรู้ของกลุ่มเป้าหมายการทดลอง และ (2) คู่มือประกอบโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ

3. ผลการตรวจสอบโปรแกรมและการปรับปรุงแก้ไข ประกอบด้วย (1) ผลการตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข และ (2) ผลการตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข

4. ผลการสร้างเครื่องมือเพื่อการทดลองในภาคสนาม ประกอบด้วย (1) เครื่องมือสำหรับโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายการทดลอง (2) เครื่องมือสำหรับโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (3) เครื่องมือประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น

5. ผลการทดลองโปรแกรมในภาคสนาม (Trial) เป็นการบรรยายถึงเหตุการณ์ทดลองในภาคสนาม แสดงผลจากแบบประเมินต่าง ๆ ที่ใช้ ประกอบด้วย (1) ผลการทดลองโครงการพัฒนาความรู้ของกลุ่มเป้าหมายการทดลอง (2) ผลการทดลองโครงการนำความรู้สู่การปฏิบัติ (3) ผลการประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น

6. ผลผลิตสุดท้าย (Final Product) จากการวิจัย คือ นวัตกรรมที่เป็น “โปรแกรมพัฒนา...” ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากผลการประเมินข้อบกพร่องของนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้น กรณีการเผยแพร่ผลงานวิจัย อาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น การนำเสนอผลงานวิจัยในการสัมมนาวิชาการ การตีพิมพ์ในวารสาร การจัดพิมพ์คู่มือประกอบโปรแกรมเป็นเอกสารหรือตำรา เป็นต้น

2.3 แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate)

ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่กล่าวว่า การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษามีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้เกิดผลผลิต (Product) ที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปพัฒนาคนสู่การพัฒนางาน (Developing People for Job Development) ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทาย (Challenging New Expectations) ของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ (Changes in The Work Paradigm from Old to New) หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง (Performance that has not Achieved the Expected Results) จึงต้องการนวัตกรรมมาใช้

ในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 นี้ มีแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) ที่ถือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application”

ดังนั้นในงานวิจัยนี้ การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาขึ้นจึงถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญ เพราะจะทำให้ได้เนื้อหา (Content) ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อบรรจุไว้ใน “โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program)” ที่ประกอบด้วยโครงการ

อย่างน้อย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย และโครงการบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้รับสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนา ด้วยกระบวนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..Ridi มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experiment) กับกลุ่มทดลอง (Experimental Group) ที่เป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของนวัตกรรมในลักษณะ If X...Then Y หากพบว่ามีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่านวัตกรรมนั้นมีคุณภาพที่มีผลงานวิจัยรองรับ สามารถนำไปเผยแพร่เพื่อใช้อย่างแพร่หลายในกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) ต่อไป

สำหรับโครงการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย ผู้วิจัยต้องจัดทำคู่มือประกอบโครงการขึ้นมาจำนวนหนึ่ง เป็นคู่มือที่นำเสนอความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่จะพัฒนาขึ้น รวมทั้งโครงการบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้รับสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนา ผู้วิจัยก็ต้องจัดทำคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางให้มีการปฏิบัติของบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งการจัดทำคู่มือประกอบโครงการทั้ง 2 โครงการดังกล่าวนี้ ถือเป็นภาระงานที่ต้องใช้เวลาและความพยายามสูง แต่หากได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องไว้ได้ดีก็จะทำให้มีเนื้อหาหรือองค์ความรู้ที่จะจัดทำเป็นคู่มือประกอบโครงการที่ดีและเพียงพอ

ดังนั้น การศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในหัวข้อ 2.3 นี้ จึงมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้จากทัศนะของนักวิชาการ นักปฏิบัติ หรือนักวิจัย ที่ถือเป็นแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากหลากหลายทัศนะ จากหลากหลายแหล่งทุกมุมโลก อันจะทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่การจัดทำคู่มือประกอบโครงการทั้งสองโครงการของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ในงานวิจัยนี้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแหล่งการศึกษาค้นคว้าจากอินเทอร์เน็ตอันเนื่องจากความเป็นสังคมดิจิทัล (Digital Society) และความเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) ที่องค์ความรู้จากนักวิชาการ นักปฏิบัติ หรือนักวิจัยที่มีชื่อเสียงจากประเทศต่าง ๆ ทุกมุมโลก ได้มีการนำมาเผยแพร่ไว้อย่างสอดคล้องกับกระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 และอย่างหลากหลายที่จะนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ได้อย่างเพียงพอ โดยมีผลการศึกษานโยบายเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) ในเนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ดังต่อไปนี้

หมายเหตุ - เนื้อหาของแหล่งอ้างอิงบางแหล่ง ผู้เขียนใช้สำนวนภาษาสนทนา (Conversation Language) เพื่อให้มองเห็นแนวคิดเชิงปฏิบัติการของผู้เขียนที่ชัดเจน ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยและพัฒนาที่คำนึงถึงนำเนื้อหาสู่การพัฒนาครูให้สามารถเชื่อมโยงความเข้าใจในเนื้อหาสู่การปฏิบัติที่ดี จึงยังคงสำนวนภาษาแบบสนทนานั้นไว้

2.3.1 นิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

INcompassing Education (2022) เป็นหน่วยงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับนักการศึกษา ได้เขียนบทความชื่อ The Distinction between School Climate and School Culture กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน (Social Climate) เป็นการรับรู้ร่วมกันของรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อให้ครูและนักเรียนเกิดความรู้สึกรักในโรงเรียน รวมทั้งความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นอกจากนี้ ความหมายของคำว่าบรรยากาศโรงเรียนยังครอบคลุมไปถึงอิทธิพลของโรงเรียน

ที่มีต่อนักเรียน อันได้แก่ ความหลากหลาย การปฏิบัติการสอน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และผู้เรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) หมายถึง วิธีการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียน และครู ค่านิยม ความเชื่อ และการเสนอความเห็นต่าง ๆ ซึ่งโรงเรียนที่มีบรรยากาศและวัฒนธรรมเชิงบวกจะช่วยส่งเสริมความสามารถด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม คำว่าวัฒนธรรมโรงเรียน และบรรยากาศโรงเรียนมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นทัศนะด้านมานุษยวิทยา ส่วนบรรยากาศโรงเรียนเป็นทัศนะด้านจิตวิทยา โดยวัฒนธรรมประกอบด้วยค่านิยมและแบบแผนของโรงเรียน ในขณะที่บรรยากาศนั้นสัมพันธ์กับพฤติกรรม

Grayson (2016) ภาควิชาการศึกษาของ Intercultural Development Research Association (IDRA) แห่งมหาวิทยาลัย Our Lady of the Lake มีความเชี่ยวชาญในด้านภาวะผู้นำศึกษา (Leadership Studies) การเรียนรู้แบบสองภาษา การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่สอง และการศึกษาพหุวัฒนธรรม ได้เขียนบทความมากมายเกี่ยวกับการศึกษาของผู้เรียน ภาษาอังกฤษ วัฒนธรรม การสอนที่มีคุณภาพ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดย Grayson กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) หมายถึง ความสัมพันธ์ในเชิงความร่วมมือ และมีคุณค่าที่เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร และระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนับว่าเป็นพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมแห่งความรับผิดชอบและการเคารพซึ่งกันและกัน

เนื่องจากโรงเรียนรัฐบาลแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันในเรื่องของการสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนโดยส่วนใหญ่นั้นสะท้อนการสื่อสารทางสังคมที่เกิดขึ้นในกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย ซึ่งความหลากหลายดังกล่าวนี้ไม่ว่าจะอยู่ในชุมชนหรือในโรงเรียนมักจะเริ่มต้นจากการสื่อสารและทัศนะด้านการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น

การสร้างบรรยากาศเชิงบวกแห่งการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นในโรงเรียนประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมในตัวผู้เรียน (การมีความเชื่อและความรู้ด้านการยอมรับผู้อื่น) และสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม (สามารถที่จะสื่อสาร ส่งสารไปยังผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ) โดยผู้บริหารและผู้สอนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายของผู้เรียน และวัฒนธรรม รวมทั้งจิตวิญญาณแห่งการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น นอกจากนี้ยังต้องมีความตระหนักถึงคุณค่าของผู้เรียน ซึ่งลักษณะของความรู้และความเชื่อดังกล่าวนี้อุ้มนและผู้สอนและผู้บริหารจะต้องมีก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติหน้าที่การสอนในชั้นเรียนและก่อนทำหน้าที่ในสถานศึกษาในแต่ละวัน

Darling and Temkin (2014) ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา การพัฒนาทางสังคมและอารมณ์ และบรรยากาศโรงเรียน กล่าวถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกไว้ว่า เมื่อเริ่มต้นปีการศึกษาใหม่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้สอน และบุคลากรของโรงเรียนจะรู้สึกตื่นเต้นและเกิดความคาดหวัง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกดังกล่าวนี้อาจจะค่อย ๆ จางหายไปทีละนิดเพราะภาระงานประจำได้เข้ามามีบทบาทหรือแทนที่ความรู้สึกนี้ ซึ่งจะเป็นอย่างไรหากมีการรวบรวมผลงานในช่วงการเริ่มต้นนี้เพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงในการขับเคลื่อนผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครองตลอดปีการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนรวมทั้งยกระดับความสำเร็จของบุคลากร

โรงเรียนและเขตการศึกษาหลายแห่งทั่วประเทศกำลังให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกโดยอิงจากผลงานวิจัยเพื่อให้มั่นใจว่าจะได้รับประโยชน์จากวิธีการนี้ในเชิง

การศึกษาและพัฒนา ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่เหมาะสมกับผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครอง มีดังนี้

ลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่เหมาะสมกับผู้เรียน

— ผู้เรียนมีส่วนร่วม มีความต้องการไปโรงเรียน มีความพยายามที่จะทำให้ออกมาดี เข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

— ผู้เรียนมีความสัมพันธ์ในเชิงสนับสนุนซึ่งกันและกันกับเพื่อนและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน กล่าวคือ มีทั้งเพื่อนร่วมสถาบันและเพื่อนร่วมชั้นเรียนที่คอยช่วยเหลือกันในเรื่องของการเรียน นอกจากนี้ ผู้เรียนยังไม่หวาดกลัวต่อการถูกรังแก (แต่ในขณะเดียวกันต้องไม่รังแกผู้อื่นด้วยเช่นกัน)

— ผู้เรียนรู้สึกกล้าที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้สอนหรือบุคลากรสายสนับสนุนเมื่อยามจำเป็นทั้งในด้านสังคมและการเรียน

— มาตรการทางวินัยขึ้นอยู่กับนโยบายที่กำหนดขึ้นมา ซึ่งต้องมีความยุติธรรมและเหมาะสมกับผู้เรียนทุกคน รวมไปถึงกระบวนการร้องเรียนต่าง ๆ

— จรรยาบรรณของโรงเรียนและความชัดเจนทางวินัยได้รับการพิจารณาว่าเป็นโอกาสทางการเรียนรู้ ไม่ใช่ปัจจัยที่กีดกันนักเรียน กล่าวคือ ทุกคนในสังคมโรงเรียน เช่นผู้อำนวยการ ผู้สอน บุคลากรสายสนับสนุน เจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรโรงเรียน พนักงานขับรถ บุคลากรทางการกีฬา เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา เป็นต้น ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและต่อเนื่องตลอดปีเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก

— ผู้เรียนที่ประสบกับภาวะการเรียนรู้บกพร่อง หรือปัญหาด้านจิตเวชที่ประสบกับวิกฤตการเงินซึ่งส่งผลต่อความสามารถของผู้เรียนในด้านสมาธิ หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ควรได้รับการสนับสนุน โดยที่โรงเรียนร่วมกับพันธมิตรหรือเครือข่ายควรมีระบบการจัดการและจัดเตรียมแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวนี้อย่างเหมาะสม

ลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่เหมาะสมกับผู้ปกครอง

— ผู้ปกครองและผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้ปกครองควรรู้ว่าผู้สอนมีใครบ้างในช่วงกิจกรรมเปิดบ้าน (Open House) และงานประชุมผู้ปกครอง หรือการนัดหมายเพื่อเข้าพบรายบุคคล และผู้ปกครองสะดวกใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้สอนเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน

— ผู้ปกครองเข้าใจนโยบายของโรงเรียน และทราบว่ามีนโยบายต่าง ๆ มาจากวิธีการเชิงสนับสนุน ซึ่งมีเป้าหมายในการปลูกฝังพฤติกรรมที่เหมาะสมและทักษะการแก้ปัญหาสำหรับผู้เรียน รวมทั้งการลดแนวปฏิบัติที่ไม่เกี่ยวข้องออกไปให้ได้มากที่สุด

— ผู้ปกครองพูดคุยกับผู้เรียนเกี่ยวกับโรงเรียนเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ก่อนเป็นอันดับแรก นอกจากนั้น เมื่อมีปัญหาอะไรก็ตามเกิดขึ้น ผู้ปกครองสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางวินัยเพื่อให้การช่วยเหลือด้วยความยุติธรรมและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่เหมาะสมกับบุคลากรของโรงเรียน

— บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนและตอบสนองความต้องการได้หลายระดับ

— บุคลากรใช้วิธีการสื่อสารสองทางกับผู้ปกครองและบุคลากรอื่น ๆ เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษารวมทั้งความต้องการของผู้เรียนและเหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งจากทางครอบครัวและทางโรงเรียนที่อาจส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียน

— บุคลากรมีพื้นที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความเหมาะสมและมีส่วนสนับสนุนในการเรียนการสอน

— บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติตามมาตรการสำหรับการจัดการและรับมือกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทั้งในด้านวิชาการ พฤติกรรม จิตใจ และสังคม

— บุคลากรมีแหล่งทรัพยากรที่สามารถสนับสนุน ช่วยเหลือในกรณีที่ผู้เรียนมีความต้องการเกินกว่าทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นการช่วยเหลือในรูปแบบของทีม พี่เลี้ยง การจัดการ และการบริการ

— บุคลากรสื่อสารกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือทีมผู้บริหารโรงเรียน (เช่น ผู้อำนวยการ หัวหน้า และกรรมการสถานศึกษา) เกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

— อาคารเรียนเพียงพอ บุคลากรรวมไปถึงผู้เรียนและฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนร่วมมือกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้สามารถใช้งานได้ยาวนานที่สุด

— ผู้เรียนและบุคลากรรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในโรงเรียน ผู้ปกครองรู้สึกไว้วางใจในการส่งบุตรหลานมาเรียนที่โรงเรียน

— ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เชิงบวกในโรงเรียนจากการไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ สัญชาติ ความสามารถ อัตลักษณ์ทางเพศ ศาสนา และฐานะทางครอบครัว

— โรงเรียนมีช่องทางสำหรับผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องในกรณีที่ปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นเพื่อหาทางออกร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม

Kostyo, Cardichon, and Darling-Hammond (2018) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านนโยบายการศึกษา กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง “ความรู้สึกของโรงเรียน” กล่าวคือ โรงเรียนมีความปลอดภัยและส่งเสริมผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครองหรือไม่ ซึ่งบรรยากาศเชิงบวกที่เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นสะท้อนให้เห็น “รูปแบบ เป้าหมาย ค่านิยม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเรียนการสอน และโครงสร้างองค์กร” ของโรงเรียน โดยการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Learning หรือ SEL) นั้นเป็นรูปแบบที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ซึ่งการส่งเสริมความสามารถทางอารมณ์และสังคมช่วยให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง “ได้รับและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทักษะที่จำเป็นเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถจัดการกับอารมณ์ ตั้งเป้าและบรรลุเป้าหมายเชิงบวก รู้สึกและแสดงความเห็นใจต่อผู้อื่น พัฒนาและคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์เชิงบวก และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ” นอกจากนี้ บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม เพราะการพัฒนาความสามารถทางอารมณ์และสังคมของผู้เรียนและบุคลากรจะช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีขึ้น

บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกสามารถประเมินได้ด้วยระบบตรวจสอบและปรับปรุงโดยการสำรวจผู้เรียนและลงพื้นที่จริง เช่น การใช้แบบประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เรียกว่า School

Quality Reviews ซึ่งคณะผู้ประเมินจะดำเนินการสังเกตการณ์ห้องเรียนและการบริหารจัดการโรงเรียนโดยภาพรวม รวมทั้งรับการสะท้อนผลจากผู้ปกครองและผู้นำโรงเรียนเพื่อเตรียมตัวสำหรับขั้นตอนต่อไปเพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการผู้เรียนดีขึ้น การตรวจสอบโดยทั่วไปจะประเมินด้านความปลอดภัยของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครอง บรรยากาศการเรียนการสอน และปัจจัยภายในองค์กร เช่น คุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวก หรือสภาพพร้อมใช้งานของทรัพยากร โดยการสำรวจยังสามารถที่จะประเมินระดับการสนับสนุนของโรงเรียนด้านการพัฒนาทางอารมณ์และสังคมแก่ผู้เรียน เช่น สนับสนุนโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการแก้ปัญหา ความขัดแย้งกับเพื่อน ดังนั้น การจำแนกผลเป็นกลุ่มย่อยจึงมีความสำคัญเพราะประสบการณ์ของผู้เรียนแต่ละคนนั้นแตกต่างกันมากแม้ว่าจะอยู่ในโรงเรียนเดียวกันก็ตาม

การประเมินทักษะทางอารมณ์และสังคมของผู้เรียนแต่ละคนมีวัตถุประสงค์เพื่อการยกระดับคุณภาพโรงเรียนโดยการสำรวจและการใช้เครื่องมือสังเกตการณ์ผู้สอน เช่น การประเมินโดยใช้เกณฑ์ Rubrics หรือการประเมินสมรรถนะ สำหรับการสำรวจนั้นจะช่วยให้ในการประเมินว่าผู้เรียนรู้สึกหรือผู้สอนรับรู้หรือไม่ นอกจากนี้ยังช่วยในการประเมินว่าผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่จะควบคุมอารมณ์และความเข้มแข็งของตนเองหรือไม่ (การตระหนักรู้ตนเอง) สามารถที่จะต่อสู้หรืออดทนเมื่อรู้สึกท้อแท้ได้หรือไม่ (การบริหารตนเอง) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและเรียนรู้จากแนวคิดและประสบการณ์ของผู้อื่นหรือไม่ (การตระหนักรู้ทางสังคม) และมีความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การแก้ปัญหาคือความขัดแย้งต่าง ๆ (ทักษะด้านความสัมพันธ์) อย่างไรก็ตาม มีนักวิจัยหลายท่านแนะนำว่าข้อมูลที่ได้จากการประเมินเหล่านี้ไม่ควรนำไปใช้กับบริบทที่มีผลกระทบสูง เช่น การกำหนดลักษณะของโรงเรียน เพราะการประเมินระดับผู้เรียนนั้นสามารถบิดเบือนได้ภายใต้สภาวะที่มีผลกระทบสูง ซึ่งจะเพิ่มความกดดันแก่ผู้เรียนหรือผู้เกี่ยวข้องต่อการรายงานที่อาจไม่ตรงไปตรงมาเกี่ยวกับการรับรู้ตนเองหรือการรับรู้ผู้อื่น อย่างไรก็ตามข้อมูลเหล่านี้เหมาะกับการนำไปใช้ในจุดประสงค์ของการปรับปรุงและพัฒนามากกว่า

การประเมินบรรยากาศโรงเรียนช่วยให้เข้าใจมากขึ้นถึงแนวปฏิบัติสำคัญของโรงเรียนที่มักจะถูกมองข้าม รวมทั้งช่วยส่งสัญญาณจากภาครัฐสู่ระดับอำเภอและโรงเรียนที่มีการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกที่นักเรียนรู้สึกปลอดภัยเป็นสำคัญ ซึ่งประเด็นนี้ช่วยให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมโรงเรียนในเชิงบวกด้วยการปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมด้านสังคม อารมณ์ และวิชาการ ซึ่งการวิเคราะห์ผลแบบจำแนกอาจนำไปสู่โอกาสในการช่วยเหลือและสนับสนุนนักเรียนกลุ่มย่อยที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุดและเผชิญผลกระทบอย่างมากเป็นพิเศษ นอกจากนี้ การตระหนักถึงบรรยากาศของโรงเรียนยังช่วยให้นักการศึกษาสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นยิ่งขึ้นสำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง

National School Climate Center (n.d.) เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัยที่ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของพลเมือง อารมณ์และสังคม ตลอดทั้งการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกคนด้วยแนวทางที่หลากหลาย ซึ่งองค์กรนี้ได้เขียนบทความที่ชื่อว่า บรรยากาศโรงเรียนคืออะไรและทำไมจึงสำคัญ (What is School Climate and why is it Important?) โดยในเนื้อหาของบทความได้ให้ทัศนะไว้ว่า เราทุกคนจดจำช่วงเวลาในวัยเด็กได้เมื่อรู้สึกปลอดภัยเป็นพิเศษ (หรือไม่ปลอดภัย) ตอนอยู่ในโรงเรียน หรือเมื่อเรารู้สึกผูกพันกับผู้ใหญ่ที่มีความเอาใจใส่ (หรือมี

ความรู้สึกโดดเดี่ยวอย่างตระหนก) และเมื่อเรารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ที่มีความหมาย (หรือไม่ก็ตาม) ซึ่งบรรยากาศเหล่านี้เป็นความทรงจำวัยเรียนที่เรายังคงจำภาพได้อย่างชัดเจน ทั้งความทรงจำที่ดีและไม่มี และไม่แปลกเลยที่ประสบการณ์เหล่านี้ต่างมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการพัฒนา

อย่างไรก็ตาม บรรยากาศโรงเรียนเป็นสิ่งที่กว้างกว่าประสบการณ์ของคน ๆ หนึ่ง กล่าวคือ เมื่อมีการทำงานร่วมกัน กระบวนการกลุ่มจะเกิดขึ้นซึ่งจะมากกว่ากิจกรรมที่ดำเนินการเพียงคนเดียว ซึ่งการประเมินบรรยากาศโรงเรียนโดยภาพรวมนั้นประกอบด้วยด้านสำคัญในการใช้ชีวิตในโรงเรียน เช่น ความปลอดภัย สัมพันธภาพ การเรียนการสอน และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ความรู้สึกที่มีต่อการอยู่ในโรงเรียนและกระบวนการกลุ่มที่ใหญ่ขึ้นจะช่วยปรับปรุงในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งงานวิจัยด้านการศึกษายืนยันว่าบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การป้องกันความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาผู้เรียนในเชิงบวก

สรุป จากทัศนะของ INcompassing Education (2022), Grayson (2016), Darling and Temkin (2014), Kostyo, Cardichon, and Darling-Hammond (2018), และ National School Climate Center (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สรุปนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) ได้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่รู้สึกได้ถึงความสัมพันธ์ในเชิงความร่วมมือและมีคุณค่าระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรของโรงเรียนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนสะท้อนให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การเรียนการสอน รูปแบบเป้าหมาย ค่านิยม โครงสร้างองค์กร และสิ่งแวดล้อม ที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกที่ดีมีลักษณะที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในโรงเรียน และบริบทของโรงเรียน

2.3.2 ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

National Education Association. (n.d.) สหภาพแรงงานที่ใหญ่ที่สุดของสหรัฐอเมริกาได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนไว้ว่า บรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียนถือเป็นเป้าหมายหลักแห่งการปฏิรูปโรงเรียนและการปรับปรุงผลลัพธ์ในเชิงพฤติกรรม วิชาการ และจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่มีบรรยากาศเชิงบวกมักประสบปัญหาด้านวินัยผู้เรียนรวมทั้งพฤติกรรมก้าวร้าว รุนแรง และการพักการเรียนของผู้เรียนที่น้อยมาก นอกจากนี้งานวิจัยยังพบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนและการใช้สารเสพติด การข่มเหงรังแก และการคุกคามในระดับที่ต่ำ ซึ่งนอกเหนือไปจากการลดความเสี่ยงของผู้เรียนแล้ว บรรยากาศโรงเรียนยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนในเชิงบวก เช่น บรรยากาศโรงเรียนที่เป็นมิตรมีความสัมพันธ์กับการแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการเรียนรวมทั้งมีสภาพจิตใจที่ดีขึ้น ดังนั้น โรงเรียนที่มีการส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมักจะไม่ค่อยมีปัญหาการขาดเรียนของผู้เรียนและปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ นอกจากนี้ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกยังส่งผลดีต่อผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ซึ่งมีงานวิจัยรายงานว่า ผู้สอนที่ได้รับการสนับสนุนจากคณะผู้บริหาร จะมีระดับความสัมพันธ์และความเป็นกัลยาณมิตรที่สูงขึ้น ในขณะเดียวกัน โรงเรียนที่ผู้สอนมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาจะรู้สึกว่าได้รับแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร นอกจากนี้ การสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้เรียนและผู้สอนยังช่วยให้ผลลัพธ์ทางการเรียนและพฤติกรรมออกมาในทิศทางที่ดีขึ้น

Bransteter (2021) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาภาวะผู้นำ รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาด้านการศึกษา กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อผู้สอนและนักเรียน ดังนี้

ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีต่อผู้สอน

ทุกคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของความพิเศษบางอย่าง และต้องการมีสังคม ซึ่งข้อความนี้เป็นเรื่องจริงสำหรับคนเป็นครู งานวิจัยได้พิสูจน์ให้เห็นว่าผู้สอนมีอิทธิพลที่สุดต่อความสำเร็จของผู้เรียน ในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผู้สอนในด้านต่อไปนี้

- สวัสดิภาพ
- ระดับการคงอยู่ในอาชีพครู
- การจัดการชั้นเรียน
- ขวัญกำลังใจ
- ความรู้สึกแห่งการบรรลุเป้าหมาย
- ความสมัครใจเข้าร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพ
- ความรู้สึกแห่งการได้รับแรงสนับสนุน

ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีต่อผู้เรียน

วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อทั้งผู้สอนและนักเรียน ซึ่งในความเป็นจริงแล้ววัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกช่วยในการยกระดับความสามารถของผู้เรียนโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมเชิงบวกที่นำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและนักเรียน โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะช่วยให้ผู้สอนเกิดแรงจูงใจพร้อมทั้งเป็นส่วนหนึ่งกับนักเรียนในระหว่างการเรียนรู้การสอนและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้สอนและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องยังมีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนของผู้เรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนในลักษณะนี้มีอิทธิพลต่อผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

- ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- สวัสดิภาพ
- ระดับของการได้รับการยอมรับในความพยายาม
- ระดับของกำลังใจ

ประเภทของวัฒนธรรมโรงเรียน

บทความใน Education World ได้มีการจำแนกวัฒนธรรมโรงเรียนออกเป็น 2 ประเภท

1) วัฒนธรรมโรงเรียนเชิงลบ ได้แก่

- วัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน
- มีแบบแผนที่สนับสนุนความเฉื่อย ไม่กระตือรือร้น
- กล่าวโทษ ตำหนิผู้เรียนที่ไม่ประจักษ์ความก้าวหน้า
- ไม่สนับสนุนการทำงานแบบร่วมมือ
- ขนาดมนุษย์สัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

2) วัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ได้แก่

- ความไว้วางใจ กล่าวคือ โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะเกิดความไว้วางใจในระดับสูง เช่น ผู้สอนไว้วางใจผู้อำนวยการในการรับเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจสำคัญ และผู้อำนวยการ

ไวใจและให้อิสระแก่ผู้สอนในชั้นเรียน

- ค่านิยมร่วม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และพฤติกรรม
- ความปลอดภัยทางสังคม อารมณ์ และกายภาพ
- ความร่วมมือและการแก้ปัญหา
- การปรับปรุง พัฒนาที่ต่อเนื่อง
- การเพิ่มแรงจูงใจของบุคลากรและผู้เรียน
- เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน ควรพิจารณาว่าใครมี

อิทธิพลต่อวัฒนธรรมโรงเรียนสูงสุด

ความสำคัญของผู้บริหารที่มีต่อวัฒนธรรมโรงเรียน

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอิทธิพลสูงสุดต่อวัฒนธรรมโรงเรียนรวมทั้งการกำหนดทิศทางของวัฒนธรรมในหลายรูปแบบ ดังนี้

- รูปแบบวาจา กล่าวคือ คำพูดของผู้บริหารหรือผู้นำโรงเรียน มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อวัฒนธรรมโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนยังสามารถให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียนตามที่ตั้งใจเอาไว้โดยการเสริมแรงและกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ

- รูปแบบอวัจนภาษาหรือการกระทำ ท่าทาง และการแสดงสีหน้า (ร้อยละ 93 ของการสื่อสารจะอยู่ในรูปของอวัจนภาษา ดังนั้น ควรให้ระวังในเรื่องของการใช้ภาษากายและการแสดงสีหน้า)

- รูปแบบพฤติกรรมต้นแบบ เชิงบวก หรืออื่น ๆ กล่าวคือ การกระทำสำคัญกว่าคำพูด ซึ่งการสื่อสารทางอวัจนภาษาและอวัจนภาษาของผู้บริหารต้องมีความสอดคล้องกันในขณะที่มีการสร้างวัฒนธรรมอันเข้มแข็ง จากทั้งสามองค์ประกอบ หากขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไป หมายความว่าผู้อำนวยการกำลังสูญเสียองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมไป นั่นคือ ความน่าเชื่อถือ

Allgood (2021) ผู้ก่อตั้งและที่ปรึกษาด้านการศึกษาสำหรับผู้บริหารแห่งบริษัท Avenue E Advisors และได้เขียนบทความชื่อ ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมห้องเรียนเชิงบวก (The importance of Positive School Climate and Classroom Culture) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า รัฐบาลกลางสหรัฐได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเกือบ 122 พันล้านดอลลาร์สหรัฐเพื่อเป็นทุนการศึกษาในอนาคตแก่โรงเรียนล่วงหน้าสามปี ภายใต้ทุน American Rescue Plan Elementary and Secondary School Emergency Response (ARP ESSER) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งที่สุดถึงวิธีการนำงบประมาณดังกล่าวไปบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้สอน ผู้เรียน และผู้ปกครอง

อย่างไรก็ตาม การจัดการที่ชาญฉลาดและเรียบง่ายที่สุดสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำได้คือการให้ความสำคัญกับความคิด จิตใจ และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนบนพื้นฐานสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

พลังที่เกิดขึ้นในบรรยากาศเชิงบวก

บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงบวกของผู้เรียน บุคลากร และทั้งระบบ ดังนี้

- ระดับการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและบุคลากรที่สูงขึ้น
- อัตราการลาออกของครูผู้สอนลดลง
- พฤติกรรมความรุนแรงและการข่มเหงรังแกลดลง
- ผลลัพธ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

โรงเรียนที่ตระหนักถึงความสำคัญของบรรยากาศเชิงบวกนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยด้านกายภาพและอารมณ์รวมทั้งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูผู้สอน นอกจากนี้ ผู้เรียนยังเกิดความรู้สึกเชื่อใจครูผู้สอนรวมถึงผู้บริหารโรงเรียนเมื่อต้องการขอความช่วยเหลือ

แนวทางสนับสนุนที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

- โรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยทางสังคม อารมณ์ และกายภาพสำหรับผู้เรียน

- กฎระเบียบ แบบแผนมีความชัดเจน
- มีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- ความคาดหวังและการสนับสนุนสำหรับการเรียนรู้ในระดับสูง
- ความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปเป็นมืออาชีพ
- ตอบสนองต่อวินัยผู้เรียนอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม

นโยบายและหลักสูตรของโรงเรียนที่สนับสนุนแนวทางดังกล่าวนี้มีส่วนช่วยให้โรงเรียนเกิดบรรยากาศเชิงบวก อย่างไรก็ตาม ท้ายที่สุดแล้วขึ้นอยู่กับครูผู้สอน ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องว่ามีวิธิดำเนินการในแต่ละวันอย่างไร ดังนั้น บุคลากรโรงเรียนทุกคนควรเข้าใจและยอมรับบทบาทของตนเองในการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่ได้รับการสนับสนุนรวมทั้งมีทักษะ ความสามารถที่จะอยู่ในบทบาทนั้น

เริ่มต้นโดยการสนับสนุนครูผู้สอน

ครูผู้สอนต้องรู้สึกว่าได้รับการฝึกฝนที่เพียงพอและมีผู้บริหารสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง โดยครูผู้สอนแต่ละคนสามารถรับรู้ได้ถึงประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ทักษะ และแรงสนับสนุนที่จำเป็นต่อการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่สามารถช่วยให้ครูผู้สอนและผู้เรียนได้รับผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในแต่ละวัน

อย่างไรก็ตาม ครูผู้สอนยังต้องรับรู้ถึงประสิทธิภาพโดยรวม นั่นคือ ความเชื่อที่ว่าการร่วมงานมีทักษะและค่านิยมเดียวกัน เมื่อไหร่ที่ครูผู้สอนไม่รับรู้ถึงสิ่งดังกล่าวนี้ ความเสี่ยงต่อการหมดไฟและอัตราการลาออกจะสูงขึ้นอย่างแน่นอน ซึ่งอาจเป็นการสูญเสียบุคลากรครูผู้สอนที่ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่กำลังประสบปัญหาขาดแคลนอัตราากำลังครูผู้สอนสูงสุด

การให้ความสำคัญกับผู้เรียน

ผู้เรียนจำเป็นต้องทราบว่าครูผู้สอนหรือผู้บริหารคนไหนที่ผู้เรียนสามารถไว้วางใจ ใจดี และเสมอต้นเสมอปลายไม่ว่าผู้เรียนจะประสบกับอุปสรรคอะไรมาบ้างในแต่ละวัน ซึ่งจากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า แม้ว่าครูผู้สอนที่เป็นคนเอาใจใส่ผู้เรียนจะมีผลต่อชีวิตของผู้เรียน แต่การสร้างบรรยากาศเชิงบวกสำหรับครูผู้สอนและผู้เรียนทุกคนจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นเล็กน้อย ถ้าต้องการให้ผู้เรียนเชื่อมั่นและรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในสถานศึกษา ผู้เรียนจะต้องได้รับความสงบ มั่นคง และการได้รับเกียรติจากครูผู้สอน นอกจากนี้ ผู้เรียนต้องรับรู้ได้ว่าเพื่อนทุกคนได้รับการปฏิบัติและดูแลอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้เป็น การสร้างความไว้วางใจที่นำไปสู่การพัฒนาและเป็นการลดระดับความวิตกกังวลและความท้าทายต่าง ๆ ดังนั้น ความสุขุมและสม่ำเสมอเป็นคุณลักษณะที่ดีของครูผู้สอน

รวมทั้งการทำงานร่วมกันของผู้สอนช่วยให้เกิดพื้นที่ปลอดภัยและมีส่วนร่วมสำหรับผู้เรียน

Taneja (n.d.) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ผู้พัฒนาหลักสูตรดิจิทัล นักเขียน นักพูดที่มากประสบการณ์ และเป็นเจ้าของบทความที่ชื่อ ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน (The importance of school culture) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนว่า งานวิจัยจำนวนมากในแวดวงการศึกษาชี้ให้เห็นข้อเท็จจริงว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจะดีขึ้นและอุปสรรคทางการศึกษาจะลดลง หากผู้บริหารโรงเรียนและผู้สอนปฏิบัติงานตามแบบแผนอย่างเคร่งครัด ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนมีการให้คำนิยามในหลายรูปแบบ แต่ ณ ที่นี้จะให้มุ่งเน้นไปที่วิธีปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ สิ่งที่ต้องปฏิบัติตาม วิธีการปฏิบัติต่อกัน ค่านิยมที่บ่งบอกพฤติกรรม วิธีการสร้างต้นแบบทางพฤติกรรม ซึ่งวิธีการเหล่านี้เป็นพลังหลักที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถเรียนรู้ ปรับปรุง ออกแบบวิสัยทัศน์และภารกิจระยะยาว รวมทั้งมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่ผู้เรียนไปจนถึงผู้ปกครอง ซึ่งวิธีการบางอย่างสามารถนำไปปรับใช้ในโรงเรียนได้ด้วยรูปแบบดังต่อไปนี้

- สร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนทุกคน รวมทั้งการช่วยเหลือผู้เรียนด้อยโอกาสและเรียนรู้ช้า

- ชื่นชมและแสดงความขอบคุณในการอุทิศตนของผู้สอนและบุคลากรสายสนับสนุน

- มองหาโอกาสในการปรับปรุงสมรรถนะการสอนของผู้สอนอยู่ตลอดเวลา

- ใช้ภาษาที่เป็นการสนับสนุนและแสดงความหวัง

- จัดให้มีพื้นที่สำหรับผู้สอนที่สามารถพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ (ที่ปราศจากความกลัวและสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา)

- สนับสนุนแนวทางการสอนด้วยการวิจัยและข้อมูลที่ทันสมัย รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้เข้ากับสิ่งที่กำลังดำเนินการอยู่

รูปแบบข้างต้นสามารถนำไปปรับใช้ได้ โดยวิธีการที่สำคัญที่สุดคือการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงในโรงเรียนระหว่างผู้สอนและผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีความน่าเชื่อถือและบริหารงานด้วยค่านิยม ไม่ใช่ข้อตาด นอกจากนี้ควรมีการนำค่านิยมไปใช้กับทัศนคติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน และใช้ภาษาที่เป็นการสนับสนุนและแสดงความหวัง รวมทั้งมีการนำค่านิยมไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงานในทีมและพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์กับทุกคนโดยไม่ถือคติ รวมไปถึงแสดงความชื่นชมและยอมรับในผลงานที่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจะเข้าร่วมหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพที่อยู่ในความสนใจของผู้สอน สำหรับคุณค่าแห่งมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น ความรัก การให้เกียรติ ความเข้าใจ ความไวใจ ความเมตตา และการปฏิบัติที่ถูกต้องนั้น ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมที่เป็นการส่งเสริมให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานั้นสามารถเอาตัวรอดและประสบความสำเร็จได้

Greenblatt (2013) กรรมการบริหารของ The Mayor's Fund for Philadelphia กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนาว่า เราทุกคนอยากให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จสูง ที่ซึ่งนักเรียนรู้สึกท้าทาย มีอิสระในการคิดเชิงสร้างสรรค์ ได้รับแรงสนับสนุนจากผู้สอน ที่ที่มากกว่าคะแนนสอบ และที่ที่พวกเขาสามารถเดินตามความหวังและความฝัน และเราสามารถสานความหวังและความฝันให้กับพวกเขาได้ นักปฏิรูปการศึกษาใช้เวลาและงบประมาณมหาศาลเพื่อสร้างโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง แต่เราอาจจะมองข้ามสิ่งที่ผลการวิจัย

พยายามจะบอกเรา นั่นคือ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกสัมพันธ์กับการพัฒนาเด็กและเยาวชนเชิงบวก รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพและระบบป้องกันความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อัตราการสำเร็จการศึกษาที่เพิ่มขึ้น และการดำรงรักษาครูในระบบ ซึ่งผลเหล่านี้เป็นสิ่งที่เราคาดหวังในโรงเรียนสมรรถนะสูงหรือไม่

ในช่วงปีที่ผ่านมา ฉันได้ใช้เวลาอยู่กับการจัดการบรรยากาศเชิงบวกให้กับโรงเรียนทั้งเขต ฉันมักจะนึกถึงคำพูดที่เคยได้พูดไว้กับผู้อำนวยการโรงเรียน School District of Philadelphia ซึ่งผู้อำนวยการได้พยายามปรับปรุงบรรยากาศภายในโรงเรียนตนเอง และในระหว่างที่ได้พูดคุยกันนั้น ฉันได้เน้นย้ำเรื่องสิ่งที่จะต้องมีการสร้างสิ่งแวดล้อมเชิงบวก ความปลอดภัยและความมั่นคง ซึ่งผู้อำนวยการได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกนั้น “ไม่ใช่เรื่องยากอะไร ใคร ๆ ก็ทำได้” เพียงแค่สร้างวัฒนธรรมแห่งการเอาใจใส่

โรงเรียนหลายแห่งในเมืองฟิลาเดลเฟีย (Philadelphia) มีการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเอาใจใส่ เช่น ฉันเคยได้มีโอกาสไปเยี่ยมโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่งที่ได้นำเอาแนวปฏิบัติเชิงสมานฉันท์ที่เรียกว่า Restorative Practices ไปใช้เป็นปีแรก ซึ่งฉันก็พบว่าชั้นเรียนมีการใช้กลยุทธ์วงสนทนาเชิงสมานฉันท์หรือที่เรียกว่า Restorative Circles ในการหารือเกี่ยวกับนโยบายการมาสายของโรงเรียน โดยผู้เรียนได้มีการอภิปรายอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของการมาสายนี้ร่วมกับผู้สอน ซึ่งในการอภิปรายร่วมกันนั้นได้มีการตั้งคำถามว่า ทำไมนโยบายนี้จึงมีความสำคัญและช่วยแก้ปัญหาการมาเรียนสาย และในวันถัดมา ฉันสังเกตเห็นว่าในวงสนทนานั้นมีเจ้าหน้าที่สองคนและนักเรียนหญิงสี่คนกำลังประชุมกันเกี่ยวกับปัญหาการชกต่อยกัน ในระหว่างวงสนทนานั้น พวกเขากล่าวถึงสาเหตุที่นำไปสู่การชกต่อย ความรู้สึกของผู้ร่วมและผู้เห็นเหตุการณ์ สิ่งสูญเสียและได้รับจากการชกต่อย โดยในตอนท้าย นักเรียนกลุ่มนี้ยอมรับว่าพวกเขาไม่จำเป็นต้องเป็นเพื่อนกัน อย่างไรก็ตาม ได้มีการขอโทษและบอกว่าพวกเขาจะไม่ชกต่อยกันอีก

นอกจากนี้ ฉันยังได้มีโอกาสไปที่โรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่งในเมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกา ซึ่งโรงเรียนแห่งนี้ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Learning หรือ SEL) มาอย่างยาวนานและเข้มงวด ซึ่งในเด็กวัยเตรียมอนุบาลได้มีการพูดคุยเกี่ยวกับ SEL ถึงวิธีการรับรู้ความรู้สึกของพวกเขา รวมไปถึงวิธีการสงบสติอารมณ์ และการให้ความสนใจ ส่วนในชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้มีการพูดคุยเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเมื่อเผชิญกับความหวาดกลัว โกรธ หรืออารมณ์เสีย ซึ่งพบว่าโรงเรียนได้สร้างศูนย์สันติภาพ (Peace Center) เพื่อใช้เป็นสถานที่ที่ผู้เรียนได้เข้ามาใช้บริการเมื่อรู้สึกได้รับผลกระทบทางอารมณ์ พร้อมทั้งเชิญครูสักคนให้ไปทำหน้าที่ตรงศูนย์นั้นเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการสงบสติอารมณ์

อีกหนึ่งโรงเรียนที่ได้มีโอกาสไปเยี่ยมได้มีการสร้างกิจกรรมที่เรียกว่า การประชุมเช้า (Morning Meeting) ขึ้นโดยที่ผู้สอนทุกคนในแต่ละอาคารเรียนได้รับผิดชอบให้ประชุมร่วมกับกลุ่มผู้เรียน ซึ่งในหนึ่งกลุ่มจะประกอบด้วยผู้เรียนที่มาจากระดับชั้นต่าง ๆ เพื่อเข้าร่วมประชุมทุกเช้าวันจันทร์เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในช่วงสัปดาห์และวันหยุดเสาร์อาทิตย์ที่ผ่านมา ซึ่งกลุ่มเหล่านี้นำไปสู่การช่วยเหลือ แก้ปัญหา และยินดีกับความสำเร็จร่วมกัน

แต่ที่จริงแล้ว การสร้างบรรยากาศเชิงบวกไม่ใช่เรื่องยากสักเท่าไร เพราะเป็นแนวคิดที่เรียบง่ายซึ่งสำคัญต่อการรับรู้ถึงความต้องการทางสังคมและอารมณ์ของผู้เรียน รวมไปถึงให้พื้นที่ที่ปลอดภัยเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถจัดการ เข้าใจ และใจเย็น นอกจากนี้ยังพบว่าในการสร้าง

บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนั้นภาวะผู้นำมีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้ และต้องใช้เวลาในการสร้างพัฒนา ให้ความรู้ และผลักดันรูปแบบในการจัดการปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านสังคม อารมณ์ และกายภาพสำหรับผู้เรียน

ผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรต้องมีเวลาสำหรับประเมินบรรยากาศปัจจุบันของโรงเรียน จากนั้นทำการกำหนดมาตรฐานและความคาดหวังของโรงเรียนร่วมกัน หากต้องการความช่วยเหลือทางเขตต้องจัดเตรียมเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมเพื่อสนับสนุนในด้านนี้ อย่างไรก็ตามความต้องการในการพัฒนาด้านความยืดหยุ่น ความกล้าหาญ และสติปัญญายังมีความสำคัญ แม้ว่าผู้สอนจะมีจิตวิญญาณแห่งการดูแลเอาใจใส่และความรักอยู่แล้วก็ตาม นอกจากนี้ ร้อยละ 24 ของอัตราความยากจน กล่าวคือ พ่อต้องโทษจำคุก การอยู่ในชุมชนที่ไม่ปลอดภัย ทำให้เด็กในเมืองฟิลาเดลเฟียมาโรงเรียนด้วยความเครียดและหวาดวิตก ซึ่งผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจถึงผลกระทบเหล่านี้ว่ามีอิทธิพลต่อความสามารถของเด็กในการเรียนรู้ การฟัง และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนอย่างไร ดังนั้นผู้สอนต้องมีทักษะการแก้ปัญหาทั้งหมดก่อน ระหว่าง และหลังจากที่เกิดปัญหาขึ้นด้วยวิธีการเชิงบวก นอกจากนี้ ผู้สอนต้องสามารถเข้าถึงและได้รับการสนับสนุนจากนักให้คำปรึกษา นักสังคมสงเคราะห์ และนักจิตวิทยาเมื่อจำเป็น รวมทั้งต้องการแรงสนับสนุนที่สามารถอธิบายต่อผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมในด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติตนโดยไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการลงโทษผู้เรียนเมื่อพวกเขาแสดงพฤติกรรมตามธรรมชาติต่อสถานะที่เหนือการควบคุม

การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกนั้น “ไม่ใช่เรื่องยากอะไร ใคร ๆ ก็ทำได้” ตามที่ผู้อำนวยการได้กล่าวไว้ นั่นถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นภารกิจที่ยากและใช้เวลา แต่การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมั่นคงภายใต้พื้นฐานแห่งการสื่อสารและความน่าเชื่อถือนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ

สรุป จากทัศนะของ National Education Association (n.d.), Bransteter (2021), Allgood (2021), Taneja (n.d.), และ Greenblatt (2013) ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกมีความสำคัญที่ส่งผลต่อครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของผู้เรียนในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ครูมีสวัสดิภาพความปลอดภัยในการทำงาน
2. ครูมีการจัดการชั้นเรียนที่มีคุณภาพ
3. ครูมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพครู
4. ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน
5. ครูรู้สึกได้ถึงการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในงาน
6. ครูมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาด้านวิชาชีพของครู
7. ครูได้รับแรงสนับสนุน
8. เกิดความสัมพันธ์ที่ดีมีความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างครูกับนักเรียน ครูกับผู้บริหาร

นอกจากนั้น บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกยังมีความสำคัญที่ส่งผลต่อนักเรียนที่จะช่วยยกระดับความสามารถของผู้เรียน ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. นักเรียนมีสวัสดิภาพ มีความปลอดภัยที่ดี
2. นักเรียนมีพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น

3. นักเรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน
4. นักเรียนมีขวัญกำลังใจในการเรียน
5. นักเรียนการได้รับการยอมรับในความพยายามและความสามารถ
6. นักเรียนมีพฤติกรรมในเชิงบวก

2.3.3 ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก

PrepWorks (n.d.) เป็นกลุ่มที่ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการผู้เรียนที่ต้องการเข้าศึกษาต่อยังมหาวิทยาลัยระดับแนวหน้า พร้อมทั้งยังผลิตครูรับจ้างสอนพิเศษ (Tutors) กว่า 150 คน ซึ่งส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกเพื่อสนับสนุนผู้เรียนสู่ความสำเร็จด้วยทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการเรียนรู้ต่าง ๆ สมาธิ และทักษะการพูดต่อหน้าสาธารณะ โดย PrepWorks ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก ดังนี้

1. ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย (Students' Feeling Safe)

นอกจากความรู้สึกปลอดภัยทางกายภาพแล้ว โรงเรียนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจด้วย ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกช่วยให้ผู้เรียนยอมรับความแตกต่างได้โดยไม่ต้องเผชิญกับการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น โรงเรียนที่มีมาตรการป้องกันพฤติกรรมการข่มเหงรังแกและความขัดแย้งต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยและได้รับการปกป้อง

2. ผู้เรียนได้รับการให้เกียรติ (Students Respected)

ผู้เรียนต้องรู้สึกมีตัวตนและมีคุณค่าและได้รับเกียรติโดยผู้สอนต้องไม่มองว่าผู้เรียนเป็นใครหรือเรียนเก่งแค่ไหน นอกจากนี้ ผู้เรียนที่ได้รับความชื่นชมในผลงานและการแสดงออกทางความคิดมักจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการจัดกระบวนการเรียนรู้ กล่าวคือ ผู้เรียนกลุ่มนี้จะมีความกล้าแสดงออก ไม่รู้สึกเขินอายเมื่อทำผิดพลาด และกล้าที่จะเสี่ยง

3. ผู้สอนให้ความสำคัญกับความเห็นผู้เรียน (Seeing Students' Input as Important)

ความแตกต่างในชั้นเรียนส่งผลให้ผู้เรียนบางคนอาจต้องการวิธีการหรือมีความสนใจในการเรียนที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้สอนที่เอาใจใส่ต่อความคิดเห็นและความต้องการของผู้เรียนจะสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้และการเรียนรู้จะกลายเป็นประสบการณ์เชิงบวกและประทับใจเมื่อผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าร่วม

4. ผู้สอนผลักดันผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ (Pushing to Achievement)

ผู้เรียนต้องมีโอกาสได้ท้าทายความสามารถตนเองพร้อมทั้งได้รับแรงสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บทเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ต้องตรงตามเป้าหมายนั้นคือ สูงกว่าระดับความสามารถที่ผู้เรียนจะทำได้ด้วยตัวเองเพียงเล็กน้อย และไม่ยากจนผู้เรียนรู้สึกท้อใจ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้ช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนแก่ผู้เรียนเพราะเป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าเชื่อถือ

5. ผู้เรียนทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (Treating Students Equally)

โรงเรียนควรกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังที่สามารถบังคับใช้กับผู้เรียนทุกคนได้ หากพบว่ามีสิทธิพิเศษในห้องเรียนโดยไม่มีเหตุผล ผู้เรียนอาจไม่พอใจและรู้สึกว่าเป็นการไม่ให้เกียรติ นอกจากนี้ ความรู้สึกที่ขัดแย้งระหว่างผู้เรียนและผู้สอนถือว่าเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวก

6. เปิดรับความหลากหลายในวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Welcoming Different Forms of Success)

โรงเรียนที่มุ่งเน้นแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอาจทำให้ผู้เรียนเครียดกับคะแนนสอบและผลการเรียนมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การละเลยที่จะพัฒนาในด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ การปรับปรุง เช่น ในด้านสังคมหรือความคิดสร้างสรรค์ที่ได้รับการเสริมแรงทางบวกสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคตได้ ยิ่งไปกว่านั้น ผู้เรียนยังได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับจุดแข็งของตนเองและได้รับการส่งเสริมจนประสบความสำเร็จ

7. ผู้สอนรู้จักผู้เรียนเป็นอย่างดี (Knowing about Students Well)

ความสัมพันธ์ที่มีความหมายช่วยพัฒนาการเรียนให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความสนใจและความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นผู้สอนจึงต้องรู้จักตัวตนผู้เรียนพร้อมทั้งสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาได้ด้วยความสามารถของตนเองโดยไม่รู้สึกว่าจะต้องแข่งขันกับผู้อื่นจนเป็นการบั่นทอนกำลังใจตนเอง

8. ความสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน (Classroom Positive Rapport)

รูปแบบการสื่อสารที่ง่ายและตรงไปตรงมาในชั้นเรียนระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง นับว่ามีความสำคัญมากต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวก กล่าวคือ บรรยากาศในชั้นเรียนควรมีทั้งบรรยากาศแห่งการชื่นชมในความสำเร็จและสนับสนุนความก้าวหน้ารวมถึงการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีหลักการและเป็นประโยชน์ โดยผู้เรียนจะแสดงออกถึงการให้เกียรติต่อความเห็นของผู้อื่น ในขณะเดียวกันทุกคนต่างก็ให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวกช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจภายใน รวมไปถึงมีความมั่นใจ และทักษะต่าง ๆ ดังนั้น ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่านี้ไม่ใช่แค่ด้านวิชาการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรักในการเรียนรู้และทัศนคติที่ผู้เรียนมีต่อชั้นเรียนด้วย

Grant (n.d.) ผู้ที่อยู่ในวงการการศึกษามากกว่า 30 ปี และเป็นอดีตผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ได้นำเสนอบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวกไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Goals and Vision)

เมื่อปัจเจกบุคคลมีอำนาจที่จะเป็นเจ้าของเป้าหมายของตน วัฒนธรรมของโรงเรียนจึงเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยขณะที่แต่ละคนเรียนรู้วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียน ความสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่จึงเกิดขึ้นโดยมีเป้าหมายในการสร้างและแสวงหาความสำเร็จเพื่อโรงเรียน ไม่ใช่การแสวงหาความสำเร็จเพื่อชั้นเรียนหรือฝ่ายของตนเองเท่านั้น นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ทุกคนตั้งแต่ทีมผู้บริหารไปจนถึงบุคลากรสายสนับสนุน ร่วมกันคิดและทำความเข้าใจ กล่าวคือ ทุกคนรู้ว่าเป้าหมายคืออะไรและเกี่ยวข้องอย่างไรกับการบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และแต่ละคนเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Collegiality)

วัฒนธรรมของโรงเรียนจะได้รับการสนับสนุน หากบุคลากรทุกคนมีความสนิทสนมกันโดยความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นจากความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ สายสัมพันธ์ทางวิชาชีพที่มีอยู่ในทีมบุคลากรนั้นต้องเข้มแข็งพอที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้

นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานยังนำไปสู่ความสำเร็จของการเป็นเจ้าของ วัตถุประสงค์ และความปรารถนาาร่วมกัน ทั้งนี้ ไม่มีใครทำงานเพื่อตัวเอง ไม่มีใครถูกทอดทิ้ง บุคลากรทุกคนรู้สึกอบอุ่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม

3. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Continuous Improvement and Lifelong Learning)

ผู้ที่อยู่ในวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกตระหนักรู้เป็นอย่างดีว่ามักจะมีโอกาสที่สามารถพัฒนาได้อยู่เสมอ ซึ่งโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอยู่ในทุกมิติของการใช้ชีวิตในโรงเรียนและไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในหลักสูตรการเรียนรู้เท่านั้น บุคลากรต้องมองว่าตนเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและสามารถช่วยอำนวยความสะดวกผู้อื่นในการเรียนรู้ภายในโรงเรียนได้ ซึ่งการเรียนรู้จำเป็นเป็นส่วนสำคัญของเส้นทางการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ซึ่งช่วยให้บุคลากรทุกคนต่างก็ประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับที่แตกต่างกันออกไป

4. การเสี่ยง (Risk Taking by Trying Something New)

พื้นที่แห่งการเสี่ยงมักจะเป็นพื้นที่สำหรับผู้สอนและผู้มีระดับสูงมีอิสระ มีความกล้า และมีความสุขในการทำงานแต่ละวัน นั่นคือ การได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ และแต่ละคนค้นพบเส้นทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาเพิ่มศักยภาพของตนให้สูงขึ้น ซึ่งรูปแบบวัฒนธรรมเช่นนี้ส่งผลให้ทุกคนรับเอาชุดกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มาใช้ ดังนั้น ความผิดพลาดจึงไม่ใช่ความล้มเหลวแต่เป็นแหล่งเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งในการทดลองใช้แนวคิดตลอดจนความคิดริเริ่มและการทดลองวิธีใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ นั้น บุคลากรและผู้บริหารโรงเรียนจะได้เรียนรู้ว่าอะไรบางอย่างที่ได้ผลหรือไม่ได้ผล จนกระทั่งได้วิธีการหรือรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

5. การสรรเสริญชื่นชม (Celebration and Humor)

ความสำเร็จ (ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่) ในวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกจะได้รับความชื่นชมและสรรเสริญ ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าเมื่อเรารู้สึกดีต่อตัวเองและความสำเร็จของเราได้รับการยอมรับ เราจะมีความสุขกับตนเองและยังสามารถปรับปรุงวิธีการคิดของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เรามีโอกาสที่จะเข้าสู่ภาวะลื่นไหล (State of Flow) และเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดของตนเอง ดังนั้น การสรรเสริญความสำเร็จของทีมและตัวบุคคลจึงเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาทีมสมรรถนะสูง

Marigold International School (n.d.) เป็นโรงเรียนสี่เหลี่ยมที่มีโครงสร้างพื้นฐานอันทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกีฬาและบริหารจัดการภายใต้แนวคิดที่ต้องการให้ผู้เรียนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ได้กล่าวถึงบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก ไว้ด้วยกัน 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นอันดับแรก (Prioritizing School Culture)

เป็นที่ทราบกันดีว่า นักเรียนได้เรียนรู้มากกว่าสิ่งที่สอนในชั้นเรียน ซึ่งในความเป็นจริงแล้วนักเรียนส่วนใหญ่มีทักษะชีวิตเพิ่มขึ้นเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนคนอื่นในโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนต้องควบคุม ดูแลวัฒนธรรมของโรงเรียนในทุกการสนทนาและปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

2. ดูแลสิ่งแวดล้อมด้วยความคาดหวังสูง (A nurturing Environment with High Expectations)

วัฒนธรรมของโรงเรียนไม่ได้เกิดขึ้นหรือหายไปโดยบุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่เป็น

ผลงานจากความร่วมมือทั้งโรงเรียนที่อุทิศตนด้วยการทำงานเป็นทีมและความสนใจที่คล้ายกัน อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมบุคลากรในด้านการรักษาสีงแวดล้อมนั้นต้องขับเคลื่อนโดยการพัฒนา แต่ต้องมั่นใจว่าการส่งเสริมในด้านดังกล่าวเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่าย

3. การมีส่วนร่วมของผู้เรียนและบุคลากร (Effective Engagement of Students and Staff)

รายงานการสำรวจความคิดเห็นของ Gallup ในปี 2018 เปิดเผยว่า ผู้เรียนที่เข้ามามีส่วนร่วมมักมีแนวโน้มที่จะมองโลกในแง่ดีต่ออนาคตมากกว่าผู้เรียนที่ไม่ได้มีส่วนร่วมถึง 4.5 เท่า นอกจากนี้ วัฒนธรรมโรงเรียนมีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้เรียนและผู้สอนในระดับที่สูงขึ้น กล่าวคือ มีสิ่งแวดล้อมเชิงบวกหรือดีขึ้นเมื่อเทียบกับโรงเรียนที่ไม่มีการส่งเสริมในด้านนี้

4. ความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (A commitment to Lifelong Learning)

เมื่อมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ควรมีการเผยแพร่และแลกเปลี่ยน ค่านิยม ความเชื่อ และความรู้ในทุกระดับอย่างเหมาะสม ซึ่งวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรรู้สึกเต็มใจที่จะเข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้สอนที่ขอบตั้งคำถาม ข้อสงสัย จะช่วยให้รับรู้ได้ว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเรียนมาก่อนได้ เนื่องจากการได้รับความรู้ถือเป็นขั้นตอนหลักและสำคัญที่สุดในกระบวนการนี้

5. ความรับผิดชอบต่อกทุกด้าน (A Sense of Responsibility)

Harvard Business Review ได้กล่าวถึงปัจจัยทางวัฒนธรรมไว้ว่า วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งสามารถขับเคลื่อนผลลัพธ์เชิงบวกภายในองค์กรได้โดยอาศัยความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและกลยุทธ์ที่น่าเชื่อถือ ดังนั้น ผู้นำในอนาคตควรได้รับการสนับสนุนในด้านวัฒนธรรมและกลยุทธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

Garrick (2019) ผู้เชี่ยวชาญในวงการศึกษามีประสบการณ์มากมายทั้งการเป็นผู้สอนที่ปรึกษา นักพัฒนาหลักสูตร และผู้บริหารสถานศึกษา ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ดังนี้

1. การเอาใจใส่ต่อวัฒนธรรมในทุกพื้นที่ (Attention to Culture)

นอกจากการเรียนรู้ในชั้นเรียนแล้ว ผู้เรียนยังสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากมายนอกห้องเรียน ในขณะที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนเกิดจากธรรมเนียม หน้าที่หรืองานประจำ และปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ดังนั้น การให้ความสนใจกับปัจจัยเหล่านี้ในรูปแบบที่สามารถสะท้อนถึงภารกิจและค่านิยมสังคมทั้งในและนอกห้องเรียนจึงเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่วัฒนธรรมเชิงบวก

วิสัยทัศน์ร่วมและความคาดหวังสูงนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงเรียน นอกจากนี้ วัฒนธรรมร่วมของโรงเรียนสามารถเกิดขึ้นได้หากคณาจารย์ บุคลากร และผู้เรียนมีส่วนร่วมและยอมรับวัฒนธรรมโรงเรียนของตนเอง ยิ่งไปกว่านั้น ความเข้าใจที่ว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อผลลัพธ์และการรักษาวัฒนธรรมนั้นเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกทุกคนนับว่าเป็นกุญแจสำคัญต่อการได้มาซึ่งผลลัพธ์เชิงบวกและยั่งยืน

2. การรักษาสีงแวดล้อมด้วยความคาดหวังสูง (A Nurturing Environment with High Expectations)

วัฒนธรรมไม่ได้เกิดขึ้นจากคนใดคนหนึ่ง แต่เกิดจากกลุ่มคนที่ร่วมกันสร้างขึ้นมา ดังนั้นการส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกร่วมกันดูแลสภาพแวดล้อมจึงไม่ใช่แค่การขับเคลื่อนด้านการพัฒนา แต่

ยังช่วยให้รับรู้ถึงระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก นอกจากนี้ วัฒนธรรมโรงเรียนยังเกี่ยวข้องกับมุมมองและภูมิหลังของสมาชิกรวมถึงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่แสวงหาทุกโอกาสเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เป้าหมาย และจุดแข็งของผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง เป็นการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นต่อสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและดีต่อสุขภาพ นอกจากนี้ การส่งเสริมที่ตัวบุคคลเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับผู้เรียนรวมไปถึงการตั้งความหวังที่ชัดเจนและตรงเป้าหมาย

3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้เรียน (Engaged Staff, Engaged Students)

การสำรวจความคิดเห็นของ Gallup ในปี 2018 พบว่าผู้เรียนที่มีส่วนร่วมจะมองเห็นอนาคตตนเองมากกว่าผู้เรียนที่ไม่ได้มีส่วนร่วมถึง 4.5 เท่า นอกจากนี้ การศึกษาของ Cardwell สะท้อนถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม โดยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของผู้เรียนขึ้นอยู่กับระดับการสนับสนุนที่ผู้เรียนได้รับจากผู้สอน เพราะโรงเรียนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและบุคลากรถือว่าเป็นคุณลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ยิ่งไปกว่านั้น ผู้สอนที่ได้รับการสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรและทักษะต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนถือว่าเป็นพันธมิตรสำคัญที่สุดในการปฏิรูปการศึกษา

4. ความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (A commitment to Lifelong Learning)

ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำจะส่งผลในวงกว้างที่สุดหากการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกระดับ กล่าวคือ ทุกคนในโรงเรียนควรรู้สึกว่าได้รับแรงผลักดันให้เข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติที่เป็นต้นแบบการเรียนรู้จะมาพร้อมกับวัฒนธรรมของโรงเรียนเชิงบวก ดังนั้น วัฒนธรรมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และโรงเรียนที่มีการสะท้อนผลเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียนและบุคลากรอยู่อย่างต่อเนื่องมักจะสามารถคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมเชิงบวกอยู่เสมอ

5. สำนึกความรับผิดชอบแบบองค์รวม (Holistic Sense of Responsibility)

เมื่อปัจจัยทางวัฒนธรรมมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และภาวะผู้นำ วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรเชิงบวก ดังนั้นการเลือกและพัฒนาผู้นำสำหรับอนาคตจำเป็นต้องมีกลยุทธ์และวัฒนธรรมที่ก้าวหน้า ซึ่งการรักษาวัฒนธรรมเป็นหน้าที่รับผิดชอบของทุกคนที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมนั้น ๆ นอกจากนี้ วัฒนธรรมยังช่วยหล่อหลอมความสัมพันธ์ที่คณาจารย์ บุคลากร ครอบครัวยุติธรรม และผู้บริหารร่วมกันสร้างขึ้น โดยโรงเรียนที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริงนอกเหนือจากการแบ่งงานกันโดยทั่วไปแล้ว ยังมีการขอความร่วมมือจากสมาชิกทุกคน ดังนั้น ความรับผิดชอบร่วมต่อความสำเร็จขององค์กรควรเป็นไปอย่างเสมอภาค

Prothero (2020) ผู้ประกาศข่าวประจำรัฐเท็กซัสแห่งสำนักข่าว Education Week อธิบายเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวกไว้ 4 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง (Building Strong Relationships)

ความสัมพันธ์เชิงบวกและมั่นคงระหว่างบุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครองเป็นปัจจัยสนับสนุนด้านบรรยากาศของโรงเรียน โดยผู้เรียนจะรู้สึกเป็นที่รู้จักและได้รับการดูแลเมื่ออยู่ในโรงเรียน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่หลายโรงเรียนกำลังพยายามทำอยู่

ความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยและได้รับการยอมรับใน

โรงเรียนเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนาความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับมือกับประสบการณ์อันเลวร้ายในวัยเด็กอีกด้วย

การสร้างความสัมพันธ์สามารถทำได้โดยอาศัยกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น ผู้สอนทักทายผู้เรียนแต่ละคนก่อนเข้าชั้นเรียน ทำแบบสอบถามรายวันเพื่อให้รู้ว่าผู้เรียนรู้สึกอย่างไร สำหรับในระดับประถมศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถ "วนซ้ำ" ห้องเรียนโดยให้ผู้สอนอยู่กับผู้เรียนกลุ่มเดิมเป็นเวลาหลายปี ส่วนในระดับมัธยมศึกษาชั้นนั้นสามารถที่จะจัดทำระบบการให้คำแนะนำเพื่อเปิดโอกาสให้มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนซึ่งอาจเป็นรายวันหรือรายสัปดาห์เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเรียนรู้การทำงานเป็นทีม

นอกจากกลุ่มผู้เรียนแล้ว ผู้สอนยังเป็นอีกคนกลุ่มหนึ่งที่ได้รับประโยชน์จากความสัมพันธ์นี้ กล่าวคือ ความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้สอนและผู้เรียนช่วยให้ครูรู้สึกถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการได้รับแรงสนับสนุนที่มากขึ้น นอกจากนี้ ผู้ปกครองรู้สึกสะดวกใจมากขึ้นเมื่อต้องการขอรับการสนับสนุนจากโรงเรียนเพื่อบุตรหลานของตน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นกับผู้ปกครองได้ด้วย เปิดรับความคิดเห็นอย่างจริงจังเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินงานของโรงเรียน ไม่ว่าจะด้วยการขอให้ครูประสานกับผู้ปกครองเพื่อพูดคุยในรูปแบบไม่เป็นทางการหรือแจกแบบสำรวจไปยังแต่ละครอบครัว

นอกจากนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มคณาจารย์ เช่น การพบปะกับบุคลากรในช่วงเวลาสั้น ๆ ของการประชุมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันเข้มแข็ง วิธีการสร้างเสริมสัมพันธ์ภาพง่าย ๆ อย่างเช่น วงสนทนาแห่งการขอบคุณ (Gratitude Circle) ที่ซึ่งเปิดโอกาสแก่สมาชิกทุกคนได้พิจารณาถึงความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานในช่วงที่ผ่านมา และเพื่อเป็นการขอบคุณอีกฝ่ายสำหรับการช่วยเหลือและความปรารถนาดี

2. ความคาดหวังทางการศึกษาที่สูงภายใต้การสนับสนุนที่เข้มแข็ง (High Academic Expectations with Strong Supports)

อีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศในโรงเรียนเชิงบวก คือ ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีความคาดหวังสูงในตัวผู้เรียนทุกคน โดยผู้สอนสามารถช่วยผู้เรียนในการตั้งเป้าหมายสำคัญทางการศึกษาและส่งเสริมวัฒนธรรมทางการศึกษาให้เข้มแข็ง

อย่างไรก็ตาม ความคาดหวังไม่ใช่แค่การที่ผู้สอนบอกกับผู้เรียนให้มาโรงเรียนหรือเดินตามความฝัน แต่โรงเรียนต้องมีเครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังที่ตั้งไว้กับผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ความคาดหวังสูงที่ขาดการสนับสนุนจะส่งผลให้ผู้เรียนประสบความล้มเหลวและขาดความมั่นใจ

ดังนั้น การสนับสนุนผู้เรียนที่ประสบปัญหาด้านการเรียนต้องไม่ขึ้นอยู่กับว่าผู้เรียนสะดวกใจพอหรือไม่ที่จะขอความช่วยเหลือ หรือผู้สอนเป็นผู้รับภาระในการติดตามผู้เรียนเองทั้งหมด

3. ความคาดหวังที่มั่นคงต่อพฤติกรรมและวินัยสำหรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Consistency in Expectations for Behavior and Discipline for Misbehavior)

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกโดยเกิดจากกฎระเบียบซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้สอนนำมาใช้ อย่างไรก็ตาม โรงเรียนต้องมีความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับพฤติกรรม พร้อมทั้งต้องสอนให้ผู้เรียน

เข้าใจถึงวิธีปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวัง และสามารถรับรู้ได้เมื่อผู้เรียนปฏิบัติตาม

ในโรงเรียนที่มีบรรยากาศเชิงบวกนั้น ผู้อำนวยการ ผู้สอน และบุคลากรจะให้ความสำคัญกับการป้องกัน กล่าวคือ กฎระเบียบที่นำมาใช้ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมเพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์และเคารพศักดิ์ศรีของผู้เรียน

ระเบียบวินัยควรเหมาะสมกับระยะพัฒนาการและพฤติกรรมของผู้เรียน รวมทั้งมีแนวปฏิบัติสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมทั้งต้องมั่นใจว่าผู้เรียนทุกคนจะสามารถปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้ได้

ระเบียบวินัยของโรงเรียนสามารถปรับปรุงได้โดยอาศัยกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์และการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก

Francis Huang รองศาสตราจารย์แห่ง The University of Missouri และผู้เชี่ยวชาญด้านบรรยากาศโรงเรียนกล่าวว่า ไม่ว่าโรงเรียนจะใช้กลยุทธ์ใดก็ตามในการจัดการปัญหาด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การบังคับใช้กฎระเบียบยังเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้เรียนไม่ว่าจะมีสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา และมีสภาวะร่างกายแบบใดก็ตาม นอกจากนี้ยังเสนอแนะว่า “หากกฎระเบียบไม่มีความเสมอภาค ผู้เรียนจะรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรม จนนำไปสู่การทำลายกฎระเบียบเหล่านั้น”

เพื่อให้กฎระเบียบของโรงเรียนเกิดความเสมอภาค ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรเริ่มต้นด้วยการพิจารณาถึงข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบวินัยเพื่อให้เข้าใจถึงทิศทางและกระบวนการอ้างอิงวินัย

ขั้นตอนต่อไปคือการสอบถามผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครองโดยตรง ซึ่งสามารถทำได้ทั้งในรูปแบบของการสอบถามรายคนหรืออาจจะทำเป็นแบบสำรวจที่ไม่ระบุชื่อผู้ตอบ เพื่อสอบถามผู้เรียนว่ากฎระเบียบที่นำมาใช้ในโรงเรียนนั้นมีความเสมอภาคและยุติธรรมหรือไม่

การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกี่ยวกับกฎระเบียบอาจกลายเป็นความขัดแย้งที่สำคัญระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ดังนั้น ผู้อำนวยการต้องสื่อสารไปยังบุคลากรเพื่อให้เข้าใจถึงความคาดหวังใหม่ พร้อมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมแก่บุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับวิธีการนำกฎระเบียบใหม่ไปใช้

4. การเปิดรับเสียงสะท้อนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง (Regular Collection of Feedback for Future Adjustments)

ความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง รวมไปถึงแรงสนับสนุนและความคาดหวังทางวิชาการที่สูงบวกกับกฎระเบียบที่เหมาะสมช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมและรักษาบรรยากาศโรงเรียนมักจะได้รับผลสะท้อนกลับมาว่าโรงเรียนกำลังเผชิญและอยู่ในสภาวะเช่นไร

วิธีการพื้นฐานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสะท้อนดังกล่าวสามารถทำได้โดยการสำรวจจากผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครองประมาณ 2-3 ครั้งต่อปีโดยการใช้แบบสอบถาม

นอกจากข้อมูลด้านกฎระเบียบ วินัย การเข้าชั้นเรียน คะแนนสอบ และข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มเล็ก (Small Focus Group) แล้ว ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมโรงเรียนและแนวทางการปรับปรุง

หากผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่มีข้อมูล จะไม่สามารถรับรู้ได้เลยว่าจะต้องปรับปรุงอะไรบ้างและกำลังอยู่ห่างจากเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลช่วยให้เห็นถึงจุดอ่อนที่จำเป็นต้องเร่งแก้ไขและสามารถสะท้อนผลได้ว่าแนวทางที่นำมาใช้ในการแก้ไขนั้นได้ผลและช่วยให้

บรรยากาศโรงเรียนดีขึ้นหรือไม่ นอกจากนี้ ข้อมูลยังช่วยให้ทราบถึงปัญหาในเรื่องความไม่เท่าเทียมของผู้เรียน เช่น การรับรู้ว่ามีผู้เรียนเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งถูกพักการเรียนในอัตราที่สูงขึ้นหรือรู้สึกได้รับการช่วยเหลือจากผู้สอนลดลงหรือไม่

อย่างไรก็ตาม ผู้เรียนแต่ละคนจะมีประสบการณ์ในโรงเรียนที่แตกต่างกัน รวมทั้งการรับรู้ว่าสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียนมีผลต่อการเรียน และที่สำคัญ ข้อมูลควรได้รับการเผยแพร่ในรูปแบบการประชุมบุคลากร ผู้ปกครอง และจดหมายข่าวเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบและความสำคัญของการสร้างและรักษาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

Center on Positive Behavioral Interventions & Support (PBIS) (n.d.) ซึ่งเป็นศูนย์ที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือสถานศึกษา เขต และรัฐในสหรัฐอเมริกาในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบในการใช้วิธีการหลายระดับ (Multi-Tiered Approach) เพื่อสนับสนุนด้านสังคม อารมณ์ และพฤติกรรม ได้เขียนบทความชื่อ คุณกำหนดบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้หรือไม่ (Can you identify positive school climate?) และได้ให้ทัศนะด้วยภาษาสนทนาว่า บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกเป็นอีกหนึ่งแง่มุมสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในแต่ละปีการศึกษา ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนที่มีการผสมผสานทรัพยากรทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้นั้นนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมไปถึงการดำรงรักษาครูในระบบ การส่งเสริมสุขภาพกายและใจ และการรับรู้ของสาธารณะ

ผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครองต่างมองว่าโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จทั้งชั่วคราวและระยะยาว ซึ่งลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกสามารถจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มสำคัญ ดังนี้

1. ผู้เรียน กับ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Students and Positive School Climate)

เมื่อโรงเรียนมีบรรยากาศเชิงบวก บุคคลกลุ่มแรกที่สามารถรับรู้ได้คือ ผู้เรียน นอกจากนี้ความรู้สึกปลอดภัยทางร่างกายช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับเพื่อน และผู้เรียนกับผู้สอน ยิ่งไปกว่านั้น บรรยากาศเชิงบวกยังช่วยส่งเสริมการเข้าร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และการขอความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรค

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศด้วยการใช้กฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเสมอภาคต่อผู้เรียน ซึ่งประสบการณ์ทางวินัยนับว่าเป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้และพัฒนา นอกจากนี้ ผู้เรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ จะได้รับความช่วยเหลือหรือสนับสนุนโดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ของโรงเรียน

2. ผู้สอน กับ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Teachers and Positive School Climate)

ผู้สอนที่อยู่ในบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกมักจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนและมีการสื่อสารแบบสองทางกับผู้ปกครองอยู่เสมอ นอกจากนี้ ห้องเรียนยังมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน และผู้สอนสามารถเข้าถึงทรัพยากร สื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ รวมทั้งยังมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับทีมผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระต่าง ๆ

การดำรงรักษาครูในระบบสำหรับโรงเรียนที่มีบรรยากาศเชิงบวกนั้นมีอัตราที่สูงขึ้นเนื่องจากผู้เรียนและผู้บริหารมองว่าคณาจารย์เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าของโรงเรียน นอกจากนี้ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการจัดการกับ

ความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ พฤติกรรม หรือสังคม ยิ่งไปกว่านั้น บรรยากาศเชิงบวกภายในโรงเรียนยังช่วยสนับสนุนบุคลากรในรูปแบบการทำงานเป็นทีม ระบบพี่เลี้ยง รวมไปถึงการจัดการและการบริการ

3. ผู้ปกครอง กับ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Families and Positive School Climate)

ผู้ปกครองมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกเช่นกัน กล่าวคือ การสนับสนุนจากผู้ปกครองในด้านเป้าหมายเชิงพฤติกรรมของบุคลากรและโรงเรียนนั้นส่งผลต่อการใช้ชีวิตของผู้เรียนในขณะอยู่กับครอบครัวของตนเอง ซึ่งผู้ปกครองจะทำงานร่วมกับคณาจารย์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุตรหลานและมีการสื่อสารแบบสองทางกับโรงเรียนอยู่เสมอ นอกจากนี้ ผู้ปกครองยังสนับสนุนนโยบายด้านระเบียบวินัยของโรงเรียนและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกและเหมาะสมในขณะอยู่ที่บ้านกับครอบครัว

หากโรงเรียนและผู้ปกครองทำงานร่วมกันในการสนับสนุนทั้งทางวิชาการและพฤติกรรม ผู้เรียนจะรู้สึกได้ถึงความมั่นคงและปลอดภัย

4. โรงเรียน กับ บรรยากาศเชิงบวก (The School Community and Positive School Climate)

ความมั่นคงและความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนมีบรรยากาศเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อผู้เรียนอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย สะอาด และสะดวกสบาย ผู้ปกครองจะรู้สึกมั่นใจต่อการส่งบุตรหลานมาเรียนที่โรงเรียน นอกจากนี้ คณาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ จะรู้สึกมีกำลังใจและพึงพอใจกับงานของตนเอง

อีกหนึ่งองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกคือ การยอมรับและการเคารพความแตกต่าง ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรม เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรือแม้กระทั่งรสนิยมทางเพศ ความรู้ความสามารถ และฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกสะดวกใจที่จะบอกเล่าปัญหาที่พบเจอเมื่ออยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก

สรุป จากทัศนะของ PrepWorks (n.d.), Grant (ม.ป.ป), Marigold International School (n.d.), Garrick (2019), Prothero (2020) และ Center on Positive Behavioral Interventions & Support (PBIS) (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สังเคราะห์ได้ถึงลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 สังเคราะห์สรุปลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	Prepworks	Grant	Marigold	Garrick	Prothero	PBIS
บรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก เป็นบรรยากาศที่ทำให้						
1. ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย (Students' Feeling Safe)	✓				✓	✓
2. ผู้เรียนได้รับการให้เกียรติ (Students Respected)	✓	✓			✓	✓
3. ผู้สอนให้ความสำคัญกับความเห็นผู้เรียน (Seeing Students' Input as Important)	✓				✓	✓
4. ผู้สอนผลักดันผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ (Pushing to Achievement)	✓			✓	✓	✓
5. ผู้เรียนทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (Treating Students Equally)	✓					✓
6. เปิดรับความหลากหลายในวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Welcoming Different Forms of Success)	✓				✓	✓
7. ผู้สอนรู้จักผู้เรียนเป็นอย่างดี (Knowing about Students Well)	✓				✓	✓
8. มีความสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน (Classroom Positive Rapport)	✓			✓	✓	✓
9. มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Goals and Vision)		✓				
10. ปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Continuous Improvement and Lifelong Learning)		✓	✓	✓	✓	
11. มีการเสี่ยงเพื่อสร้างสิ่งใหม่ (Risk Taking by Trying Something New)		✓				
12. การสรรเสริญชื่นชม (Celebration and Humor)	✓	✓				
13. ดูแลสิ่งแวดล้อมด้วยความคาดหวังสูง (A nurturing Environment with High Expectations)			✓	✓		
14. มีส่วนร่วมของผู้เรียนและบุคลากร (Effective Engagement of Students and Staff)	✓		✓	✓	✓	
15. มีความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (A commitment to Lifelong Learning)		✓	✓	✓		
16. มีความรับผิดชอบต่อกทุกด้าน (A Sense of Responsibility)			✓	✓		

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	Prepworks	Grant	Marigold	Garrick	Prothero	PBIS
17. การเอาใจใส่ต่อวัฒนธรรมในทุกพื้นที่ (Attention to Culture)			✓	✓		
18. การรักษาสีสิ่งแวดล้อมด้วยความคาดหวังสูง (A Nurturing Environment with High Expectations)				✓		
19. สำนึกความรับผิดชอบแบบองค์รวม (Holistic Sense of Responsibility)			✓	✓		
20. มีความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง (Building Strong Relationships)	✓	✓		✓	✓	
21. มีความคาดหวังทางการศึกษาที่สูงภายใต้การสนับสนุนที่เข้มแข็ง (High Academic Expectations with Strong Supports)					✓	
22. มีความคาดหวังที่มั่นคงต่อพฤติกรรมและวินัยสำหรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Consistency in Expectations for Behavior and Discipline for Misbehavior)					✓	
23. เปิดรับเสียงสะท้อนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง (Regular Collection of Feedback for Future Adjustments)					✓	
24. ผู้เรียนรับรู้ถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Students and Positive School Climate)	✓			✓	✓	✓
25. ผู้สอนรับรู้ถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Teachers and Positive School Climate)	✓			✓	✓	✓
26. ผู้ปกครองรับรู้ถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Families and Positive School Climate)					✓	✓
27. โรงเรียนรับรู้ถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวก (The School Community and Positive School Climate)	✓			✓	✓	✓

2.3.4 แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

Woolf (n.d.) ผู้ร่วมก่อตั้งและผู้บริหารสูงสุดแห่งบริษัท Woke Pharmaceuticals Pty Ltd ประเทศออสเตรเลีย กล่าวถึงวิธีการส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกในระหว่างการเรียนรู้แบบผสมผสานหรือแบบทางไกลด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนา ดังนี้

1. เปิดรับและทำตามข้อเสนอแนะจากผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรโรงเรียน (Gathering and Acting on Feedback from Students, Families, and School Staff)

บรรยากาศของโรงเรียนขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรของโรงเรียน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อปีการศึกษาด้วยคำถามดังต่อไปนี้

- ผู้เรียนมีส่วนร่วมในหลักสูตรออนไลน์มากน้อยเพียงใด และมีวิธีการจัดการกับปฏิสัมพันธ์ที่จำกัดที่มีต่อเพื่อนและครูได้อย่างไร
- ผู้สอนต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างในการนำเสนอเนื้อหาที่มีคุณภาพสูง และผู้สอนรู้อะไรบ้างเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในรูปแบบผสมผสานหรือบูรณาการ
- ผู้ปกครองเป็นอย่างไรบ้างช่วงนี้ ต้องการอะไรมากที่สุด มีคำถามหรือข้อเสนอแนะอะไรเกี่ยวกับการเรียนของบุตรหลานหรือไม่
- แต่ละฝ่ายในโรงเรียนช่วงนี้เป็นอย่างไรบ้าง มีส่วนไหนของระบบที่เป็นประโยชน์หรือเป็นอุปสรรคต่อผู้เรียนและผู้ปกครองบ้าง

1. เสริมสร้างความปลอดภัยและมั่นคงสำหรับกิจวัตรประจำวันของผู้เรียนในขณะที่อยู่ในโรงเรียน (Creating Safe and Consistent Routines for Students)

การสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนั้นไม่ใช่เรื่องที่ต้องมาเสียเวลาคิดค้นใหม่ ยกเว้นรูปแบบและวิธีการที่มีประสิทธิภาพและวิธีปรับเพื่อให้เข้ากับการนำไปใช้งานจริง

กิจวัตรประจำวันช่วยให้ผู้เรียนรู้ว่าจะต้องคาดหวังอะไร ซึ่งการสนับสนุนที่ปลอดภัยเหมาะสม และน่าเชื่อถือในขณะที่อยู่ในโรงเรียนช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ในขณะเดียวกันก็สร้างความยืดหยุ่นและความปลอดภัยทางอารมณ์และสังคมต่อทุกคนในโรงเรียน

แนวคิดที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงออกทางความคิด มีดังนี้

- สร้างบรรทัดฐานการเรียนรู้ทางไกลสำหรับโรงเรียน รวมทั้งขอให้ผู้เรียนสะท้อนประสบการณ์การเรียนรู้ทางไกลและพูดคุยเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ช่วยให้รู้สึกมีความสุข มีส่วนร่วม และสบายใจมากขึ้น
- กำหนดรูปแบบและกิจวัตรที่ปลอดภัย เช่น การประกาศออนไลน์ตอนเช้า การเขียนบันทึก จดหมายข่าวทางอีเมลหรือวิดีโอรายสัปดาห์หรือรายวัน
- จัดสรรเวลาเพื่อเข้าพบผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการใช้ห้องประชุมกลุ่มย่อย การประชุมเสมือนจริงแบบตัวต่อตัว หรือใช้แบบฟอร์ม "ตรวจวัดทางอารมณ์" ออนไลน์เพื่อสอบถามว่าผู้เรียนรู้สึกอย่างไร และต้องการความช่วยเหลือจากใคร
- เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน และ "อยู่ด้วยกัน" แบบเสมือนจริง นอกจากนี้ โครงการกลุ่ม ห้องเรียนออนไลน์กลุ่มย่อย และการศึกษานอกสถานที่เสมือนจริง (Virtual Field Trip) ช่วยสร้างสิ่งกระตุ้นทางสังคมบางอย่างที่อาจขาดหายไปสำหรับผู้เรียน

- ชี้แจงบทบาทและความรับผิดชอบของที่ปรึกษาในช่วงการเรียนรู้ทางไกลเพื่อให้แนวทางที่ชัดเจนสำหรับเจ้าหน้าที่และบุคลากรสำหรับผู้เรียนในการขอความช่วยเหลือ

3. จัดลำดับความสำคัญของสวัสดิภาพโดยให้การสนับสนุนทางสังคมและอารมณ์แก่ผู้สอน (Prioritizing Adult Well-Being by Providing Social and Emotional Supports for Educators)

สวัสดิภาพของผู้สอนและบุคลากรไม่ใช่ปัญหาใหม่ แต่การแพร่ระบาดของโรคได้นำไปสู่ภาวะตึงเครียดและวิตกกังวลแก่เหล่าคุณจารย์

ผู้สอนไม่สามารถให้การช่วยเหลือได้หากมีผู้มาขอร้องให้ทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามสร้างศักยภาพและจัดหาพื้นที่ให้ผู้สอนได้ฝึกฝนในเรื่องของการดูแลตนเอง การส่งเสริมผู้สอนในด้านการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (SEL) มีความสำคัญที่สุดต่อการรักษาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

Whitaker (n.d.) ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลแห่งบริษัท BrainWare Safari มีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมผู้เรียนในด้านทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางการเรียนรู้ กล่าวถึง 10 องค์ประกอบในการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โดยบางประเด็นมีการอ้างอิงงานของบุคคลอื่นด้วย ดังนี้

1. ยึดมั่นในการกิจและความเชื่อ (Being on a Mission and Beliefs)

สิ่งที่โรงเรียนต้องมีความชัดเจนคือ ภารกิจ วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย ความเชื่อ และวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ ตำรา หัวใจหมาย ป้ายประกาศ เป็นต้น ล้วนแล้วสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนคืออะไรและอยากจะเป็นอะไร โดยนโยบายและกระบวนการที่พัฒนาขึ้นมาเป็นลายลักษณ์อักษรต้องได้รับการทบทวนใหม่ทุกปีเพื่อให้โรงเรียนทันต่อโลกอยู่เสมอ

2. บรรยากาศที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม (Climate Comforting the Environment)

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้สถานที่ได้รับการบำรุงรักษาเป็นอย่างดี สะอาด เพื่อให้การจรรจามีความคล่องตัว มีแสงสว่างและอุณหภูมิอากาศที่เหมาะสม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม Marian Diamond (1999) นักประสาทวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย (University of California) ได้นำเสนอประเด็นที่เด่นชัดในงานวิจัยว่า สภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์ส่งผลให้เยื่อหุ้มสมองมีการก่อตัวและหนาขึ้น ซึ่งช่วยให้สมองมีการเติบโตและพัฒนาขึ้น โดยสภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์ประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังนี้

- สถานที่ที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียนทั้งทางกายภาพและอารมณ์
- สถานที่ที่มีแรงสนับสนุนทางอารมณ์เชิงบวก
- ชั้นเรียนกระตุ้นทุกประสาทสัมผัส (แต่ไม่จำเป็นต้องพร้อมกันทั้งหมดทีเดียว)
- มีบรรยากาศที่ไม่กดดันและเครียดจนเกินไป
- มีความท้าทายที่ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป
- มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในกิจกรรมที่สำคัญและหลากหลาย
- ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสนใจด้านต่าง ๆ ทั้งด้านจิตใจ กายภาพ สุนทรีย์ภาพ

สังคม และอารมณ์

- มีบรรยากาศที่ส่งเสริมด้านการแสวงหาความรู้และความสนุกสนานในการเรียน

- เป็นผู้เรียนที่มีส่วนร่วมมากกว่าการนั่งฟังหรือดู
- ความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์มีลักษณะเปิดเผย เชื่อใจ ให้เกียรติ และมองเห็นคุณค่า

3. การแจ้งเมื่อมีข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ (Staying in the Loop)

รูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ซึ่งครอบคลุมไปถึงเว็บไซต์ อีเมล โทรศัพท์ จดหมายข่าว ประกาศผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นต้น ภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนสามารถเกิดขึ้นได้หากผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสังคมรับรู้ถึงเหตุการณ์ในเชิงบวกทั้งหมดที่เกิดขึ้นในโรงเรียน Adam (2014) ที่ปรึกษาด้านการศึกษา กล่าวว่า “หากโรงเรียนไม่มีการสื่อสาร สังคมจะคิดค้นคำตอบเอง และคำตอบนั้นอาจจะเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกหรือลบก็ได้ ดังนั้นควรมีการจัดการด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ”

4. เป็นผู้นำทาง (Leading the Way)

ควรเปิดโอกาสให้ผู้สอนนำบทบาทการเป็นผู้นำมาใช้ในโรงเรียน เช่น การเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้ช่วยด้านการพัฒนาวิชาชีพ และผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ซึ่งนอกจากผู้สอนแล้ว ผู้เรียนเองยังสามารถนำบทบาทการเป็นผู้นำใช้ได้เช่นกัน เช่น การเป็นทูตวัฒนธรรมโรงเรียน คณะกรรมการสภานักเรียน และการเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในกิจกรรมต่าง ๆ

5. ร่วมมือกันในการทำงาน (Collaboration)

ความคาดหวังเชิงพฤติกรรมต้องได้รับการส่งเสริมจากบุคลากรและผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการผู้เรียน ซึ่งข้อความหนึ่งในหนังสือเรื่อง *A Biological Brain in a Cultural Classroom* แต่งโดย Sylwester (2000) กล่าวว่า เป้าหมายหลักควรจะเปลี่ยนจากการจัดการชั้นเรียนไปเป็นการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เรียนและผู้สอนเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ตื่นเต้น หลากหลายที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้เรียน

6. รักการเรียนรู้ (Love of Learning)

สถานศึกษาที่มีเป้าหมายหลักในการปลูกฝังผู้เรียนให้รักการเรียนนั้นจะสามารถเตรียมผู้เรียนเพื่ออนาคตที่ดีขึ้นได้ ซึ่งสามารถทำได้โดยอาศัยผู้สอนเป็นต้นแบบรวมทั้งสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียนโดยใช้ “หลักการ 4Cs ได้แก่ Collaboration (การทำงานร่วมกับผู้อื่น) Communication (การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ) Creative Thinking (ความคิดสร้างสรรค์) และ Critical Thinking (การคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ)” (Miller, 2017, Pg. 176)

ผู้เรียนต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับบทเรียนว่ามีความหมายและสำคัญต่อตนเองอย่างไร นอกจากนี้ การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อโลกแห่งความเป็นจริง ดังนั้น ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนจึงมาจากการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและการตั้งความหวังสูงสำหรับผู้เรียนและบุคลากร

7. ช่วยผู้เรียนสร้าง “กรอบความคิดแบบเติบโต” (Helping Students Create “Growth Mindset”)

Dweck (2015) นักจิตวิทยาแห่ง Stanford University กล่าวว่า การสอนโดยกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จะช่วยสร้างแรงจูงใจและศักยภาพ กล่าวคือ ผู้เรียนมีความเข้าใจว่าความสามารถในการเรียนรู้ไม่มีความตายตัว ซึ่งผู้เรียนมีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงความสามารถทางปัญญาได้ นอกจากนี้ Dweck ยังพบว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ซึ่ง

กรอบแนวคิดแบบเติบโตไม่ใช่แค่การใช้ความพยายามเท่านั้น แต่ผู้เรียนต้องรู้จักนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้และขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในยามจำเป็น นอกจากนี้ ผู้เรียนยังสามารถที่จะเข้าใจว่าข้อผิดพลาดต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้และไม่ใช้ความล้มเหลว แต่เปรียบเสมือนหนทางที่ช่วยนำไปสู่ความสำเร็จ

8. มีความรู้ด้านการทำงานของสมอง (Knowing How the Brain Works)

ทั้งผู้สอนและผู้เรียนต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสมองของมนุษย์และการทำงานของสมอง เมื่อผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ของสมอง และวิธีการเรียนรู้ของสมอง ผู้เรียนจะสามารถควบคุมกระบวนการเรียนรู้ได้ดีขึ้น

“ผู้สอนต้องมีความรู้พื้นฐานเพื่อที่จะเข้าใจ ประเมิน และสามารถนำประสาทวิทยาแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งความรู้ด้านนี้ช่วยให้ผู้สอนมีความรู้มากขึ้นเพื่อนำไปพัฒนาการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสุข เพลิดเพลินในการเรียน” (Willis, 2017)

9. การพัฒนาผู้สอนเพื่อผู้เรียน (Teacher Development for Students)

เมื่อได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมโรงเรียนต่าง ๆ คำถามแรกที่เกิดขึ้นคือ คำถามเกี่ยวกับโครงการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งโรงเรียนที่มีงบประมาณจำนวนมากสำหรับการพัฒนาวิชาชีพมักจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ โรงเรียนมีความเชื่อว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) และการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียนได้

นอกจากการเข้าร่วมการประชุมทั่วไป การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาแล้ว โรงเรียนยังจัดโครงการพัฒนาวิชาชีพภายในองค์กร (In-House PD) ในรูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การดูแลกันและกัน การสังเกตการณ์ และอื่น ๆ แต่ที่สำคัญไปกว่านั้น โรงเรียนได้จัดสรรเวลาระหว่างวันทำงานเพื่อให้ผู้สอนได้พบปะกันพูดคุยกันว่าแต่ละชั้นเรียนทำกิจกรรมอะไรบ้าง และให้ผู้สอนได้ประเมินผลกระทบที่ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียน

10. การเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ (Care)

นักเรียนมีความเคารพและเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมชั้น ซึ่งการเรียนรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางสังคมและอารมณ์และความสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะอยู่ในลำดับแรกสุด โดยโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมักจะยอมรับความหลากหลายทางเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม

Lifetouch (n.d.) บริษัทผลิตและเผยแพร่ภาพถ่ายโรงเรียนและหนังสือประจำปีสำหรับผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง กล่าวถึงเคล็ดลับการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ด้วยกัน 12 ประการ ดังนี้

1. กำหนดค่านิยมหลักและพันธกิจ (Addressing Core Values and Mission)

การเพิกเฉยหรือความสับสนอาจเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรและผู้เรียนขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับค่านิยมที่พึงจะมี

ค่านิยมคือข้อความที่สรุปความคาดหวังสำหรับพฤติกรรมของบุคลากรและผู้เรียน รวมทั้งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการศึกษาและพฤติกรรม และได้รับอิทธิพลจากค่านิยมของเขตการศึกษาหรือโรงเรียนในภาพกว้าง ซึ่งพันธกิจ (หรือที่เรียกว่า คำกล่าวถึงวิสัยทัศน์) จะเป็นการประกาศเพื่อให้สังคมรับทราบถึงจุดประสงค์และภารกิจหลักของโรงเรียน

การกำหนดพันธกิจและค่านิยมหลักของโรงเรียน สามารถทำได้ดังขั้นตอนต่อไปนี้

- ออกกำหนดการประชุมร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารเขตสถานศึกษา บุคลากร ผู้สอน ผู้ปกครอง และผู้นำนักเรียน

- วิเคราะห์ SWOT เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม

- จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายและสิ่งที่โรงเรียนต้องการจะดำเนินการให้สำเร็จ

- ตัดทอน กระชับให้เหลือประโยคเดียวที่เป็นการรวมเอาวัตถุประสงค์หลัก กลุ่มเป้าหมาย และการจำแนกค่านิยม (ซึ่งจะได้มาซึ่งพันธกิจ) เข้าไว้ด้วยกัน

- เขียนค่านิยม 5 ถึง 10 ประการที่เป็นการสนับสนุนพันธกิจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน และจะคงอยู่ไปตลอดหลายปีการศึกษา

- ตรวจสอบและสรุปพันธกิจและค่านิยมร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. เพิ่มค่านิยมไปยังหลักสูตรปกติ (Adding Values into Regular Curriculum)

สร้างแผนการสอนที่เหมาะสมกับระดับชั้น พร้อมทั้งคำอธิบายให้ผู้เรียนทราบว่าโรงเรียนจะเป็นอย่างไรหากผู้เรียนดำรงไว้ซึ่งค่านิยมหลักและพันธกิจ นอกจากนี้ ค่านิยมควรเป็นส่วนหนึ่งหรือแทรกไว้ในตราประจำโรงเรียน เพลง เครื่องหมาย และยานพาหนะอื่น ๆ เพื่อเป็นการย้ำเตือนทุกคนเกี่ยวกับเป้าหมายที่มีร่วมกัน

3. จัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความภาคภูมิใจในโรงเรียน (Holding Assemblies to Create Togetherness, Teamwork, and School Pride)

การนำบุคลากรและผู้เรียนทุกคนมาทำกิจกรรมร่วมกันสามารถสร้างพลังงานเชิงบวกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในด้านความบันเทิง การศึกษา การประกาศ การเฉลิมฉลอง เป็นต้น Academic Entertainment.com แนะนำว่า “การทำกิจกรรมร่วมกันจะช่วยจุดประกายจิตวิญญาณของโรงเรียน ปลุกฝังความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับโอกาสที่ดีจากทางโรงเรียน” ซึ่งถือว่าเป็นโอกาสที่ดีที่ได้ทำงานร่วมกันและเป็นการเริ่มต้นค่านิยมและพันธกิจใหม่

4. ส่งเสริมผู้เรียนรุ่นพี่ให้คำปรึกษาแก่รุ่นน้อง (Encouraging Older Students to Mentor Younger Students)

การให้รุ่นพี่เป็นที่ปรึกษาแก่รุ่นน้องนับว่าเป็นวิธีการที่ดีในการสร้างมิตรภาพและเพิ่มศักยภาพในตัวผู้เรียน

ข้อความของ Brian Gatens ที่กล่าวในเว็บไซต์ของ Concordia University ระบุว่า “การให้รุ่นพี่ได้มีบทบาทเป็นที่ปรึกษาแก่รุ่นน้องถือว่าเป็นวิธีที่ดี และกิจกรรมการให้คำปรึกษาโดยอาศัยผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะมีประโยชน์ต่อทั้งโรงเรียนเพราะสามารถเชื่อมโยงนักเรียนกลุ่มต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันได้” ซึ่งคำแนะนำสำหรับการให้คำปรึกษา มีดังนี้

- มอบหมายให้รุ่นพี่เป็น “บัดดี้” หรือพี่เลี้ยงแก่รุ่นน้องเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับค่านิยมเชิงบวกและความภูมิใจของโรงเรียน

- เชิญรุ่นพี่มาร่วมอภิปรายในชั้นเรียนของรุ่นน้องเกี่ยวกับค่านิยมโรงเรียนในรูปแบบการอภิปรายกลุ่มเล็ก หรือการนำเสนอหน้าชั้นเรียน

- ประกาศและให้รางวัลต่อหน้ารุ่นน้องเมื่อรุ่นพี่ทำกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก

5. ประกาศความสำเร็จของผู้เรียนและพฤติกรรมเชิงบวกสู่สาธารณะอยู่เป็นประจำ (Recognizing Student Achievements and Positive Behavior Regularly and Publicly)

การประกาศความสำเร็จของผู้เรียนคนใดคนหนึ่งต่อหน้าเพื่อน ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความพยายามที่นำไปสู่ความสำเร็จ และเป็นการแสดงความชื่นชม งานวิจัยกล่าวว่าการให้รางวัลเพียงแค่เล็ก ๆ น้อย ๆ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจได้ อีกทั้งยังเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือสำหรับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

- การแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าในตัวผู้เรียนสามารถทำได้หลายรูปแบบ ดังนี้
- การประกาศให้ทราบทั้งโรงเรียน
- การมอบประกาศเกียรติคุณแห่งความสำเร็จ
- การจัดแสดงผลงานนักเรียนในพื้นที่อันสมควรดีศรี
- การมอบรางวัลที่จับต้องได้ เช่น บัตรของขวัญที่ ลูกอม หรือรางวัลที่ราคาไม่สูงมาก
- การสะสมคะแนนเพื่อรับรางวัลชิ้นใหญ่
- สิทธิพิเศษต่าง ๆ เช่น การรับประทานอาหารกลางวันกับผู้อำนวยการ การเพิ่มช่วงเวลาเล่นในช่วงพักกลางวัน ที่จอดรถพิเศษ (สำหรับนักเรียนมัธยมปลาย) หรืออาจจะเป็นบัตรอนุญาตสำหรับการไปรับประทานอาหารกลางวันนอกสถานที่
- การโทรศัพท์หรือส่งอีเมลล์คำชื่นชมไปยังผู้ปกครอง

6. ส่งเสริมบุคลากรด้วยการให้กำลังใจและการมองเห็นคุณค่า (Supporting Staff with Encouragement and Recognition)

มนุษย์ทุกคนควรได้รับคำชื่นชม ไม่ใช่แค่ระดับเยาวชนเท่านั้น ซึ่งมีการศึกษาเกี่ยวกับลูกจ้างในสหรัฐอเมริกา ที่ตีพิมพ์ในนิตยสารออนไลน์ของ Psychology Today ระบุว่า 83% ของลูกจ้างกล่าวว่า คุณค่าในผลงานหมายถึงการบรรลุความสำเร็จมากกว่าการได้รับรางวัลหรือของขวัญ นอกจากนี้ 76% ของลูกจ้างได้รับแรงจูงใจจากคำชมของเพื่อนร่วมงาน และ 88% ได้รับแรงจูงใจจากคำชมของผู้จัดการ

นอกจากนี้ การทำงานร่วมกับคนในวัยหนุ่มสาวบางครั้งรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่หนักและเหนื่อยแต่ไม่มีใครมองเห็นคุณค่า ในขณะเดียวกัน ผู้สอนหลายคนพบว่างานที่ทำนั้นมีคุณค่า และการรักษาระดับแรงจูงใจและความกระตือรือร้นนั้นเป็นเรื่องท้าทาย

ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลที่ผู้สอนมีปฏิริยาที่ดีต่อการเสริมแรงเชิงบวก และมักต้องการแรงสนับสนุนและกำลังใจจากผู้บริหาร ผู้เรียน และสมาชิกทุกคนเพื่อให้มีแรงผลักดันในการทำงาน

ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดทิศทางได้โดยการรับฟังและให้ความสนใจกับความคิดเห็นของบุคลากร และเต็มใจให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น

Vaughan Cruickshank นักการศึกษาได้ให้คำแนะนำไว้ใน The Conversation.com ว่า “การตระหนักถึงอิทธิพลเชิงบวกที่มีต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้ผู้สอนมีระดับความยืดหยุ่นและความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะช่วยให้อยู่ในสภาวะที่สามารถรับมือกับความท้าทายในรูปแบบต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถดำรงอยู่ต่อในวิชาชีพครูได้นานขึ้น” ซึ่งการเห็นคุณค่าในงานของผู้สอนยังส่งผลดีต่อคนอื่น ๆ ในโรงเรียนอีกด้วย

7. สอนบุคลากรให้มีความรู้ทางภาษาและวิธีดำเนินงาน (Teaching Staff Specific Language and Actions)

นิสัยและกิจวัตรอาจเปลี่ยนแปลงได้ยาก และบุคลากรอาจไม่รู้ว่าควรทำหรือพูดอย่างไรเพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ดังนั้น ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) สำหรับบุคลากรและเขียนหนังสือคู่มือที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยมหลัก รวมทั้ง ตอบคำถามที่พบบ่อย ๆ และให้คำแนะนำที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมโรงเรียนให้ดีขึ้นและมีคุณค่ามากขึ้น Robyn Jackson ที่ปรึกษาด้านการศึกษา กล่าวว่า “หากกำหนดรูปแบบการทำงานให้สัมพันธ์กับค่านิยม พันธกิจ และวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมย่อมสามารถทำได้”

8. จัดการพฤติกรรมการข่มเหงรังแก (Maintaining Zero Tolerance for Bullying)

ความรู้สึกลดลงของผู้เรียนและความรู้สึกสบายใจที่ได้เป็นตัวเองโดยปราศจากความกลัวต่อการข่มเหงรังแกนำไปสู่บรรยากาศแห่งความผ่อนคลาย ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้สามารถเกิดขึ้นได้โดยการกำหนดแนวทางและคำแนะนำที่ชัดเจนเพื่อขจัดพฤติกรรมของการข่มเหงรังแก Stop Bullying.gov กล่าวว่า “เมื่อมีพฤติกรรมการข่มเหงรังแกเกิดขึ้น ผู้ใหญ่จะมีปฏิกิริยาที่ไม่เห็นด้วยทันที ซึ่งงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าปฏิกิริยานี้สามารถหยุดพฤติกรรมการข่มเหงรังแกได้ นอกจากนี้ บุคลากรสถานศึกษาสามารถช่วยป้องกันพฤติกรรมดังกล่าวนี้ได้ด้วยการกำหนดและบังคับใช้กฎระเบียบและนโยบายที่ชัดเจนว่าผู้เรียนควรจะมีวิธีการปฏิบัติต่อกันอย่างไร” ซึ่งกลวิธีที่สามารถทำได้ ได้แก่ การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงการต่อต้านพฤติกรรมการข่มเหงรังแก โดยการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดการข่มเหงรังแก และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายของโรงเรียนและการบังคับใช้

หากพฤติกรรมการข่มเหงรังแกไม่ได้รับแก้ไขโดยตรง นักเรียนอาจคิดว่าเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ ซึ่ง Stop bullying.gov ได้ให้เคล็ดลับสำหรับการสอนในเรื่องพฤติกรรมการข่มเหงรังแก ดังนี้

- จัดทำโครงการวิจัยเพื่อให้เกิดเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของพฤติกรรมการข่มเหงรังแก วิธีการป้องกัน และวิธีการตอบสนองของผู้เรียนต่อพฤติกรรมดังกล่าว

- จัดเวทีการนำเสนอระดับโรงเรียน และ/หรือ จัดการอภิปรายระดับชั้นเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการข่มเหงรังแก

- จัดทำโครงการเขียนเชิงสร้างสรรค์ (เช่น บทกลอน ละครสั้น หรือทัศนศิลป์) ในหัวข้อการป้องกันพฤติกรรมการข่มเหงรังแก

9. ปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย (Following Discipline for Students' Feeling of Security)

มีนักการศึกษาเพียงไม่กี่คนที่สนุกกับการทำงานด้านการบังคับใช้ระเบียบวินัย อย่างไรก็ตาม ผู้เรียนทุกคนจะต้องปฏิบัติตามกฎอย่างเท่าเทียมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนในเชิงบวก และรักษาสีธรรมในการเรียนรู้ของทุกคน ซึ่งการบังคับใช้กฎระเบียบที่ดำเนินการไม่เป็นระบบจะส่งผลกระทบและเสียหายต่อวัฒนธรรมโรงเรียน Milwaukee Teachers' Education Association ได้ให้แนวทางการบังคับใช้วินัยอย่างเป็นธรรม ดังนี้

- ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเท่าเทียม ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
- ให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำผิดได้เล่าเหตุการณ์ในมุมมองของตนเอง

- ให้เหตุผลเมื่อต้องตัดสินใจลดโทษ
- อย่าเปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดของผู้เรียน
- แสดงความขอโทษหากผู้เรียนได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- การลงโทษต้องสอดคล้องกับระดับความผิดและบทลงโทษต้องมีความชัดเจน

10. จัดการกับแหล่งที่ก่อให้เกิดพิษภัย (Addressing Source of Toxicity)

Ronald E. Riggio ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำได้กล่าวในนิตยสารออนไลน์ของ Psychology Today ไว้ว่าสังคมการทำงานที่เป็นพิษภัย (Toxic Workplace) เป็นสถานที่ที่มีพฤติกรรม การข่มเหงรังแก มีแนวโน้มความก้าวหน้าที่ในระดับต่ำ และคนพยายามที่จะไม่ทำผิด วิจารณ์หรือเสนอแนะความเห็นเนื่องจากกลัวการถูกโจมตีหรือลงโทษ ลูกจ้างไม่ได้รับความสำคัญหรือถูกมองข้ามในด้านผลงานต่าง ๆ จนทำให้ขาดแรงจูงใจและยากที่จะประสบความสำเร็จ

ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำทุกวิถีทางเพื่อกำหนดและแก้ไขปัญหาลักษณะหรือปัญหาที่บั่นทอนจิตวิญญาณของผู้เรียนและบุคลากร Alexa Epitropoulos กล่าวใน ASCD.com ไว้ว่าสัญญาณของความเป็นพิษภัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มีดังนี้

- ขาดจุดประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมที่ชัดเจน
- ขาดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และ/หรือหลีกเลี่ยงการพูดคุยที่อาจจะทำให้เกิดความ

ลำบากใจ

- การลงโทษ (การเสริมแรงทางลบ) มากกว่าการเล็งเห็นคุณค่า (การเสริมแรงทางบวก)
- เน้นกฎเกณฑ์มากกว่าคนหรือภารกิจ
- ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นมิตรระหว่างบุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครอง
- ช่องทางการสื่อสารไม่ชัดเจนและไม่เป็นทางการ
- การสนทนาที่ควบคุมโดยคนกลุ่มเล็ก ๆ
- เอาตัวเองเป็นที่ตั้งมากกว่าการใช้รูปแบบความร่วมมือ

11. ยอมรับความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย (Acknowledgement of Different Learning Styles and Creation of Inclusive Environment)

ในรายงานของ National Center for Learning Disabilities ปี พ.ศ. 2560 พบว่า เด็ก 1 ใน 5 คนในสหรัฐอเมริกา กำลังเผชิญกับปัญหาการเรียนรู้และสมาธิ ซึ่งจากตัวเลขดังกล่าวเป็นเหตุผลที่นักการศึกษาที่เชี่ยวชาญด้านสติปัญญาต้องเร่งดำเนินการเพื่อให้ทราบถึงปัญหาน้อยาลึกซึ่งรวมทั้งพัฒนาแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องและจัดคอยติผู้เรียนและบุคลากร Mimi Corcoran ประธานกรรมการบริหารแห่ง National Center for Learning Disabilities แนะนำว่า “เด็กที่มีปัญหาด้านการเรียนรู้และสมาธิจะฉลาดพอ ๆ กับเพื่อน หากได้รับการสนับสนุนที่พอเหมาะก็จะสามารถประสบความสำเร็จในระดับสูงได้ แต่ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขแต่เนิ่น ๆ ด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้พัฒนาการเรียนรู้ของเด็กจำนวนมากอยู่ในสถานะตกต่ำ”

12. ขอความช่วยเหลือจากผู้ปกครอง (Asking Parents for Support)

นักการศึกษาส่วนใหญ่ทราบอยู่แล้วว่ามีงานวิจัยจำนวนมากพบความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครอบครัวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน งานวิจัยที่อ้างโดย National Education

Association พบว่าผู้เรียนที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนมักจะได้รับประโยชน์ดังนี้

- ได้เกรดที่สูงขึ้น
- ได้คะแนนสอบสูงขึ้น
- มีทักษะทางสังคมที่สูงขึ้น
- มีผลรายงานทางพฤติกรรมที่ดีขึ้น
- สามารถปรับตัวให้เข้ากับโรงเรียนได้ง่ายขึ้น
- มีโอกาสมากขึ้นในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

แนวทางที่สามารถทำได้ เช่น การให้ผู้ปกครองเข้ามามีบทบาทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาสาสมัครในชั้นเรียน เจ้าหน้าที่ตรวจตรารถประจำทางหรือโรงทางเดิน หรือพี่เลี้ยงในกิจกรรมทัศนศึกษา ซึ่งบทความตอนหนึ่งใน Waterford.org กล่าวว่า “ผู้สอนที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมักจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนได้อย่างลึกซึ้ง”

Rauds, J. (2018) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดหลักสูตรและจัดทำสื่อเครื่องมือในการเรียนรู้ กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ด้วยกัน 11 วิธี ดังนี้

1. พัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีความหมาย (Creating Meaningful Parent Involvement)

การสื่อสารต้องมีความชัดเจนและตรงไปตรงมากับผู้ปกครองเพื่อไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด และยังเป็นการจัดความรู้สึกไม่ไว้วางใจหรือการเป็นศัตรูได้

หากต้องการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมของโรงเรียน ควรมีเวทีเพื่อให้ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมในชั้นเรียนหรือหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งควรมีการสอบถามผู้ปกครองเกี่ยวกับความหวังหรือความกังวลเกี่ยวกับการเรียนของบุตรหลาน นอกจากนี้ ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นมากกว่าการประชุมผู้ปกครองและครู รวมทั้งมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่ครูและผู้ปกครองสามารถหารือเกี่ยวกับการบ้าน ทักษะการเรียนรู้ และการสอบ

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างมีความหมายยังช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเชิงบวกระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง นอกจากนี้ยังสามารถขอให้ผู้ปกครองเป็นคณะกรรมการจัดงานหรือเข้าร่วมการระดมทุนของโรงเรียนได้เช่นกัน

การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาสำหรับผู้ปกครองยังสามารถช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการศึกษาของบุตรหลาน และเป็นสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

เช่น โรงเรียน Hollibrook Elementary ในเมือง Spring Branch รัฐ Texas ของสหรัฐอเมริกาได้สร้างมหาวิทยาลัยผู้ปกครอง (Parent University) เพื่อให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง

2. ยกย่องในความสำเร็จและพฤติกรรมเชิงบวก (Celebrating Personal Achievement and Good Behavior)

การยกย่อง ชมเชยจะต้องนอกเหนือไปจากคำว่า “ดีมาก เก่งมาก” ซึ่งการเอ่ยชื่นชมจะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกว่าได้รับการใส่ใจเป็นพิเศษ ทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาและบุคลากรต่างมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในวัฒนธรรมโรงเรียนด้านนี้

หนึ่งในวิธีการในการเสริมแรงทางบวกจากบุคลากรคือการกำหนดเป้าหมายสำหรับจำนวนคำชมเชยที่แต่ละคนจะต้องให้รายวันหรือรายสัปดาห์ โดยสนับสนุนให้ผู้สอนชมเชยในสิ่งที่ผู้เรียนแต่ละคนทำได้

ตัวอย่างกิจกรรมยกย่อง เชิดชูความสำเร็จของผู้เรียน เช่น ในกรณีของโรงเรียน Waresboro Elementary ได้จัดกิจกรรมประกาศยกย่องนักเรียน 17 คนที่มีความเป็นเลิศในด้าน "การเรียนรู้ ความสำเร็จ ความเป็นผู้นำ และการเสียสละ"

การเชิดชูความสำเร็จของผู้เรียนสามารถจัดให้ดูยิ่งใหญ่เท่าที่จะทำได้ เช่น โรงเรียน Joyce Elementary School เมือง Detroit ได้จัดพิธีเชิดชูเกียรติผู้เรียนโดยการมอบเหรียญรางวัลเพื่อเป็นการยกย่องในความสำเร็จ พิธีดังกล่าวนี้ มีทั้งสมาชิกของโรงเรียนและจากชุมชนกว่าหลายร้อยคนเข้าร่วม

3. สร้างบรรทัดฐานโรงเรียนที่นำไปสู่ค่านิยม (Establishing School Norms to Build Values)

กฎของโรงเรียนและชั้นเรียนควรมีความชัดเจนสำหรับผู้เรียนทุกคน และควรมีการบังคับใช้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าต้องสร้างกฎขึ้นมาสำหรับทุกสถานการณ์ แต่ให้สร้างบรรทัดฐานของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าเชิงบวกในชั้นเรียนซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถที่จะเรียนรู้ว่าอะไรที่ควรหรือไม่ควรทำ และทำไมถึงควรทำหรือไม่ควรทำ เช่น ในการตั้งกฎเกี่ยวกับการเคี้ยวหมากฝรั่ง การใช้ขวดน้ำ หรือการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า ควรตั้งกฎชั้นเรียนโดยใช้ข้อความว่า “กรุณาให้เกียรติคนรอบข้าง” บรรทัดฐานเหล่านี้ควรมีทุกอาคารเรียนทั้งภายในและภายนอกอาคารเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำไปปรับใช้ได้

4. ตั้งกฎระเบียบที่เหมาะสม (Setting Consistent Discipline)

กฎระเบียบต้องมีการปรับปรุงเมื่อเกิดสถานการณ์ของการไม่ปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม ระเบียบวินัยที่หลากหลายสามารถช่วยกระตุ้นวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกได้

วิธีแก้ไขปัญหาด้านกฎระเบียบที่เหมาะสม คือ ใช้วิธีการเชิงรุก เช่น การควบคุมตัวผู้เรียนหลังจากกระทำพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จะช่วยให้ผู้เรียนคนนั้นได้กระทำผิดบางอย่าง แต่การลงโทษโดยการให้ทำกิจกรรมบางอย่างนั้นจะเป็นการสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ควรทำ

ตัวอย่างเช่น สมมติว่าผู้เรียนคนหนึ่งก่อเหตุทะเลาะวิวาทมีการทำร้ายร่างกายเพื่อน การลงโทษทางวินัยจะต้องให้ผู้เรียนคนนั้นเขียนจดหมายขอโทษถึงเพื่อนที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำร้ายร่างกาย

สำหรับการลงโทษด้วยการให้ทำกิจกรรมบางอย่างจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรับผิดชอบต่อการกระทำที่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกัน ความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับศิลปะการจัดการชั้นเรียนเป็นสิ่งสำคัญต่อวัฒนธรรมของโรงเรียนด้านการเคารพซึ่งกันและกันและการปฏิบัติตามกฎ สิ่งสำคัญที่สุดคือ ทุกคนในโรงเรียนต้องรับรู้และเข้าใจถึงกฎระเบียบ กล่าวคือ เมื่อผู้เรียนทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและบทลงโทษสำหรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของโรงเรียน

5. เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่อยากจะเห็นในโรงเรียน (Modeling Expected Behaviors in School)

สิ่งสำคัญที่ต้องทำคือ รายการคุณลักษณะและค่านิยมที่อยากจะเห็นในตัวผู้สอนและผู้เรียน

ซึ่งสามารถเริ่มต้นได้จากเบื้องต้น กล่าวคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างทางพฤติกรรมที่
ต้องการจะเห็นในโรงเรียนให้ได้

6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง Supporting Students' Engagement in Beneficial Ways)

เมื่ออยู่ในโรงเรียน นอกจากการเรียนรู้ทางโลกแล้ว ผู้เรียนยังได้มีโอกาสพัฒนาทักษะทาง
สังคมและเรียนรู้วิธีการเป็นผู้ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จ

โรงเรียนที่สนับสนุนผู้เรียนในด้านการพัฒนาทักษะทางสังคมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือ
ในอนาคหลังจากสำเร็จการศึกษา

หนึ่งในวิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการพัฒนาทักษะทางสังคม คือ การเรียนรู้
ทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Learning หรือ SEL) ดังนั้น ผู้สอนควรได้รับการ
สนับสนุนด้านการจัดกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนที่หลากหลาย เช่น ความเห็นอกเห็นใจ
ความเชื่อมั่น การให้เกียรติ ความห่วงใย และการสร้างอารมณ์ขึ้น

ในบทสรุปการวิจัยด้าน SEL ในโรงเรียนประถมศึกษา นักวิจัยพบว่าหลักสูตร SEL ช่วยให้
ผู้เรียนตัดสินใจภายใต้หลักศีลธรรม รักษาความสัมพันธ์เชิงบวก ตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายของ
โรงเรียนและครอบครัว และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งหลักสูตรนี้ช่วยให้ผู้เรียนประสบ
ผลสำเร็จด้านการเรียน รวมทั้งลดปัญหาการใช้สารเสพติดและปัญหาทางอารมณ์ได้

7. จัดกิจกรรมที่ให้ความสนุกสนานกับครูและนักเรียน (Providing Creative and Funny Activities and Traditions for Students and Teachers)

ในหนึ่งปีการศึกษาควรจะมีช่วงเวลาแห่งความสนุกสนานที่ให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกัน
และสร้างกำลังใจแก่กันและกัน นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีในชั้นเรียน เพื่อเป็นรางวัลหรือเสริมการ
เรียนรู้ เป็นวิธีที่ประหยัดต้นทุนในการจัดการเรียนรู้เชิงบวกสำหรับนักเรียนในชั้นเรียน รวมทั้งการจัด
กิจกรรมในโอกาสพิเศษ เช่น วันแรกของการเปิดเทอม หรือวันแรกของเดือน

Powerschool (2022) ผู้ให้บริการซอฟต์แวร์ระบบคลาวด์ชั้นนำสำหรับการศึกษาระดับ
อนุบาลถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย (K-12) ในอเมริกาเหนือได้นำเสนอวิธีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียน
เชิงบวกไว้ 5 แนวทาง ดังนี้

1. ใช้ข้อมูลโรงเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมาย (Using School Data for Goal Setting)

- ในการวางแผนและดำเนินงานจำเป็นต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องเกี่ยวกับวัฒนธรรม
ของโรงเรียน ซึ่งสามารถใช้แบบสำรวจในการวัดระดับความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็น
ประโยชน์ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ต่อไป

- ในฐานะผู้นำโรงเรียน ควรจะเข้าไปสังเกตพฤติกรรมและการปฏิบัติการสอน และใช้
ข้อมูลนี้เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าต้องดำเนินการเก็บข้อมูลอะไรอีกบ้าง

2. ให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม (Teacher and Administrator Engagement)

- ส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วม นั่นคือ ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและการสอนโดยอาศัยความ
ร่วมมือจากบุคลากรโรงเรียนในด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและความคาดหวังทางวิชาการ

- ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนผู้สอน เช่น การพัฒนาและการสนับสนุนทาง
วิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพที่จะทำงานด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมของโรงเรียน

- มีวิธีการสนองตอบที่เหมาะสมทั้งกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ โดยอาศัยแผนภูมิหรือแผนภาพที่มีการกำหนดและระบุพฤติกรรมไว้อย่างชัดเจน หรืออาจจะใช้เมทริกซ์เพื่อช่วยในการกำหนดวิธีการสนองตอบที่เหมาะสมต่อพฤติกรรมนั้น ๆ

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Advocating for Parental Involvement)

- มีรูปแบบการสื่อสารที่ชัดเจนและตรงไปตรงมาเกี่ยวกับพ่อแม่และผู้ปกครอง หากมีการใช้แนวปฏิบัติในช่วงของการเรียนรู้เสมือนจริง ควรจะสนับสนุนให้ผู้สอนใช้แนวปฏิบัติเหล่านั้นต่อไปและมีการโทรศัพท์ติดต่อหาผู้ปกครองหรือนำบันทึกที่เขียนด้วยลายมือให้ผู้ปกครองได้อ่าน นอกจากนี้ การเชื่อมโยงประสบการณ์ในโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในครอบครัวช่วยสร้างความมั่นคงแก่ผู้เรียน รวมทั้งความคาดหวังในการเรียนรู้

- ส่งเสริมให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการศึกษาของผู้เรียน เช่น การเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาโยบายและแนวทางปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งรวมถึงการเสนอข้อคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจ และการมีบทบาทด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับวัฒนธรรมของโรงเรียน

- การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองช่วยยกระดับการสนับสนุนจากภายนอก รวมทั้งช่วยในการสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้เรียน ในขณะที่การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมจะช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปกครอง

4. ให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วม (Student Involvement)

- การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้ปกครองเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาการมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับโรงเรียนจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกปลอดภัยและอุ่นใจที่ได้เข้าไปยังโลกแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้เรียนยังรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนและประสบความสำเร็จมากขึ้น

- รับฟังแนวคิดใหม่ ๆ (รับความเสี่ยง) และให้ความสนใจกับความความเห็นของผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนอาจมีแนวคิดที่เป็นการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแผนต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก

- ภาวะผู้นำสามารถเป็นประสบการณ์เชิงบวกได้ผ่านค่ายกย่องและรางวัล นอกจากนี้ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจจะสนับสนุนให้ผู้สอน บุคลากร และผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าการกระทำเชิงบวกมีอะไรบ้างเพื่อที่จะได้ส่งเสริมการกระทำนั้นด้วยการชื่นชม ยกย่อง ซึ่งผู้เรียนทุกคนอยากได้ยินคำชม เช่น “ดีมาก” “เก่งมาก” ซึ่งคำชื่นชมดังกล่าวนี้มีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

5. ตั้งความหวังให้ชัดเจน (Setting Clear Expectations)

- กำหนดกฎระเบียบของโรงเรียนและชั้นเรียนในเชิงบวกที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัฒนธรรมของโรงเรียน กฎระเบียบและความคาดหวังเหล่านี้ควรได้รับการเน้นย้ำด้วยวาจาและสื่อสารไปยังผู้ปกครอง นอกจากนี้ ผู้เรียนยังได้รับการคาดหวังให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อนำไปสู่พื้นที่การเรียนรู้เชิงบวก และได้รับรางวัลรวมทั้งคำชมเมื่อมีการปฏิบัติตาม ยิ่งไปกว่านั้น การเสริมแรงทางบวกช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง

- มีบทลงโทษหรือแนวทางการรับมือที่เหมาะสม สำหรับพฤติกรรมเชิงลบ รวมทั้งมีการใช้ระบบการติดตามเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบังคับใช้บทลงโทษ ลักษณะพฤติกรรมเชิงลบ และเพื่อพิจารณาว่ามีรูปแบบหรือแนวทางจัดการสำหรับข้อมูลที่ได้มาหรือไม่

- จัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามได้ในกรณีที่ต้องเก็บข้อมูลพฤติกรรมผู้เรียนและทำการตัดสินใจหรือให้รางวัล ซึ่งนับว่าเป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมที่นำไปสู่วัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก

กระบวนการปรับปรุงบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนเริ่มต้นด้วยการรู้ว่าจะต้องปรับเปลี่ยนอะไรบ้าง การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจจะช่วยให้ได้มาซึ่งทิศทางเชิงกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ซึ่งการมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมยังแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนและผู้ปกครองมีคุณค่าอย่างไร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแนวทางในการสนับสนุน พร้อมทั้งวิสัยทัศน์โรงเรียนที่ชัดเจนเพื่อให้กระบวนการง่ายขึ้น ในส่วนของผู้สอนนั้น มีวิธีการที่หลากหลายที่สามารถนำไปใช้ในการสนับสนุนทางวัฒนธรรม ได้แก่ การสร้างความน่าเชื่อถือ การให้ความช่วยเหลือ และการสร้างพื้นที่ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยแผนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอาจแตกต่างกันไป แต่แนวทางข้างต้นสามารถนำไปปรับใช้เพื่อส่งเสริมในด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้

วัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกจะใช้เวลาค่อนข้างนานในการพัฒนา ดังนั้นขอให้ใช้ความอดทนเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนต้องอาศัยแผนการที่ผู้สอนสามารถปฏิบัติตามได้ขึ้นเรียน แม้กระทั่งในอาคารพลศึกษา และโรงอาหาร รวมทั้งต้องมีความคาดหวังเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการเรียนรู้วิธีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกนั้นคือช่วยให้ผู้เรียนผู้สอนและบุคลากรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมสำหรับทุกคน

Freeman (2020) ที่ปรึกษาด้านการศึกษาที่มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมกล่าวถึงกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกด้วยภาษาสนทนาไว้ดังนี้

1. มีความชัดเจนและเสมอต้นเสมอปลาย (Being Clear and Consistent)

ความเสมอต้นเสมอปลายถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญกว่าพรสวรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพต้องมีความสามารถในการอธิบายเกี่ยวกับหน้าที่และการจัดการลำดับงานให้เข้าใจง่ายและชัดเจน

สร้างแผ่นตารางทำการ (Spreadsheet) เพื่อจัดทำร่างเกี่ยวกับหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย ชั่วโมงสอน การวางแผนเวลา การประชุมข้อมูลของทีม การสื่อสารกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องหน้าที่ และความรับผิดชอบอื่น ๆ

นอกจากนี้จะต้องมีคำอธิบายในแต่ละวันและกำหนดความคาดหวังในแต่ละรายการกิจกรรม โดยให้ผู้สอนเป็นผู้อธิบายความคาดหวังด้วยคำพูดของตนเอง รวมทั้งให้เหตุผลในแต่ละกิจกรรม “หน้าที่และการจัดลำดับงานที่ชัดเจน หมายถึง ความมุ่งหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการจัดระเบียบและช่วยให้ผู้สอนมีสมาธิกับการสอน”

2. แสดงออกในสิ่งที่เป็นเชิงบวก (Narrating the Positive)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้มแข็งต้องเล็งเห็นถึงสิ่งที่เป็นเชิงบวก และใช้ทุกโอกาสในการแสดงความชื่นชมบุคลากร รวมทั้งเป็นแบบอย่างในการนำคุณค่าทางวัฒนธรรมเหล่านี้เข้ามาสู่ชั้นเรียน รวมทั้งสละเวลาและให้ความสนใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับวัฒนธรรมของบุคลากร ดังนั้น เพื่อดำรงไว้ซึ่งวิสัยทัศน์ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอธิบายให้เห็นถึงการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์

3. แสดงเจตนาเชิงบวก (Assuming Positive Intent)

ในการสื่อสารถือเป็นอีกหนึ่งหน้าที่สำคัญ และต้องแสดงเจตนาเชิงบวกโดยที่ไม่นำไปสู่การเข้าใจผิด ซึ่งส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในการสื่อสารทางอีเมล

ในการสื่อสารต้องให้ความสนใจว่าผู้ที่เราสื่อสารด้วยมาจากไหน มากกว่าการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นที่มีต่อสถานการณ์นั้น ๆ

อย่างไรก็ตาม การสื่อสารแบบเจอหน้ากันจะช่วยปรับปรุงวิธีการและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. แก้ไขการกระทำเชิงลบทันที (Addressing Negative Actions Immediately)

ปัญหาพฤติกรรมเชิงลบที่อาจขัดกับวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขึ้นมาสามารถจัดการได้โดยการปรึกษาหารือกันเพียงแค่ 5 นาทีเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางแก้ไข หรืออาจมีการวางแผนเพื่อทำการชี้แจงอย่างตรงไปตรงมากับผู้สอนถึงพฤติกรรมที่อยากให้มีการปรับปรุง

แสดงเจตนาเชิงบวกโดยมีช่วงเวลาสั้น ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สอนได้อธิบายถึงอุปสรรคที่มีต่อการบรรลุวิสัยทัศน์

ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับขั้นตอนการบรรลุเป้าหมาย จากนั้นถามผู้สอนว่าทำไมขั้นตอนนี้ถึงมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าและวิสัยทัศน์โรงเรียน และปิดท้ายด้วยคำพูดเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงและความรู้สึกเชิงบวก

สุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่รับผิดชอบหน้าที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งโอกาสที่สำคัญที่สุดจะเกิดขึ้นต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจแก่คณาจารย์ในการกิจประจำด้านวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกในการยกระดับความก้าวหน้าด้านวิชาการรวมทั้งด้านอารมณ์และสังคม

Bohn (2017) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ การเรียนรู้ทางวิชาชีพ การศึกษา และวิทยาศาสตร์ ผู้ซึ่งคลุกคลีในแวดวงการศึกษามากกว่า 17 ปี กับบทบาทของการเป็นที่ปรึกษาด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้อำนวยการและผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญหลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์ ผู้บริหารในระดับมหาวิทยาลัย และครูสอนวิชาวิทยาศาสตร์ ได้แนะนำวิธีสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ด้วยกัน 4 แนวทาง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในตัวผู้สอน (Teacher Leadership)

สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำสำหรับคณาจารย์โดยอาศัยจุดแข็งของทุกคนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน โดยจะต้องศึกษา สังเกตเพื่อให้เห็นถึงจุดแข็งของผู้สอนและค้นหาวิธีการเชิงสร้างสรรค์และเหมาะสมเพื่อที่จะใช้ทักษะอ่อน (Soft Skill) และทักษะแข็ง (Hard Skill) ในการยกระดับผู้สอนและบทบาทหน้าที่สำหรับสิ่งแวดล้อมโรงเรียน ซึ่งโอกาสในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นนับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งความก้าวหน้าและโอกาส Harris (2003) กล่าวว่า โอกาสที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributive Leadership) (ตรงข้ามกับภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน หรือ Delegated Leadership) จะนำไปสู่วัฒนธรรมที่ผู้สอนรู้สึกมีอำนาจและยอมรับได้กับการผลสะท้อนจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรเวลาและแหล่งทรัพยากรสำหรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิธีจัดฝึกอบรมด้านการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหัวข้อการฝึกอบรมที่ไม่ค่อยได้รับความสนใจเท่าไร อย่างไรก็ตาม ความเข้าใจของผู้สอนเกี่ยวกับวิธีการให้และรับการสะท้อนผลที่มีประสิทธิภาพโดยปราศจากอคติทางอารมณ์จะนำไปสู่การสร้างรากฐานสำคัญสำหรับวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก

2. โอกาสของผู้เรียน (Student Opportunities)

หากพิจารณาถึงวัฒนธรรมโรงเรียนแล้ว การรับรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับโรงเรียนนั้นมีอิทธิพลทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อทุกมิติตั้งแต่พฤติกรรมผู้เรียนไปจนถึงแรงจูงใจของผู้สอน ดังนั้นในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้เรียนและสร้างแนวทางเฉพาะที่เอื้อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทบาทใหม่ ๆ อย่างเช่น การใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่ในการสร้างชมรมการเรียนรู้ด้วยการบริการสังคม (Service Learning Club) เพื่อเป็นการส่งเสริมทักษะทางสังคมของผู้เรียน นอกจากนี้ อาจมีการรับสมัครผู้เรียนที่ต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการใช้โอกาสในการเรียนรู้ด้วยการบริการสังคมโดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) เพื่อเป็นบริบทการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ ซึ่งผลที่ได้ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในโรงเรียนสูงขึ้น ความสามารถทางอารมณ์และสังคมสูงขึ้น การรับรู้ทางสังคมโดยเพื่อนดีขึ้น และมีการรับรู้เกี่ยวกับความภาคภูมิใจของโรงเรียน

3. การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning)

แนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยภาวะผู้นำของครูผู้สอนและโอกาสในการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้น การสอนและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และความก้าวหน้าสำหรับทุกคน ตัวอย่างการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เช่น การประชุมผู้ปกครอง การฝึกอบรมครูผู้สอน ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และการให้คำปรึกษา ซึ่งตัวอย่างเหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางของกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ตลอดจนวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด นอกจากนี้ ยังมีอีกหนึ่งแนวคิดสำหรับผู้บริหาร นั่นคือ การจัดประชุมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) ซึ่ง DuFour and Eaker (2009) พบว่า หากมีการจัดทำ PLC ที่มีประสิทธิภาพ PLC จะนับว่าเป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่ทรงพลังที่สุด เพราะผู้บริหารสามารถจัดทำโครงสร้างเฉพาะสำหรับ PLC โดยให้ความสำคัญกับการสอนและการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ รายสัปดาห์ โดยอาศัยแบบบันทึกจุดแข็งของผู้สอนซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สอนที่มีทักษะเฉพาะด้าน PLC ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการอภิปราย ซึ่งนับว่าเป็นวิธีการบูรณาการความเป็นผู้นำของผู้สอนร่วมกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความร่วมมือจากเครือข่ายโรงเรียนทั้งหมด (Community Engagement)

ความร่วมมือจากเครือข่ายโรงเรียนทั้งหมดช่วยให้ได้ตัวแทนที่มีความหลากหลายทางด้านทักษะ ความสามารถ และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายโรงเรียนสามารถทำได้ตั้งแต่การจัดกิจกรรมวันอาชีพ (Career Day) เพื่อเฉลิมฉลองให้กับทุกคน ไปจนถึงการเปิดรับสมัครอาสาสมัครชั้นเรียน และการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองร่วมเป็นคณะกรรมการในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมกันทั้งเครือข่ายจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่ทุกคนรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์กับเอกชนและองค์กรต่าง ๆ จะส่งผลดีต่อวัฒนธรรมโรงเรียนไม่ว่าจะเป็น โอกาสด้านต่าง ๆ เช่น การบริการแบบครบวงจรสำหรับผู้เรียนและครอบครัวเมื่อยามจำเป็น การสนับสนุนทางการเงิน และอาสาสมัคร

การปรับปรุงวัฒนธรรมของโรงเรียนไม่ได้มีรูปแบบตายตัว ทุกโรงเรียนมีวัฒนธรรม แนวปฏิบัติ การพัฒนา และความเชื่อที่หลากหลายและสัมผัสได้ ซึ่งการสร้างเชื่อมั่นในวัฒนธรรมเชิง

บวกประกอบด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการนำทักษะความสามารถออกมาใช้ รวมไปถึงการสร้างโอกาสและจุดเน้นที่ชัดเจนด้านการเรียนรู้และความก้าวหน้าทั้งสำหรับผู้ใหญ่และสำหรับเด็กในวัยเรียน

Modan (2019) นักข่าวที่มีประสบการณ์ด้านสื่อดิจิทัลและงานเขียน ได้เสนอแนวทาง 7 ประการสำหรับการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับการเดินทางของทุกคน (Valuing Everyone's Journey)

“การสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกเริ่มต้นจากการให้ความสำคัญกับความพยายามของทุกคนที่อยู่ในวัฒนธรรมนั้น ยิ่งรู้ว่ามีผลงานชิ้นเยี่ยมเกิดขึ้นในพื้นที่ เรายิ่งต้องยอมรับและเห็นคุณค่ากับผลงานของคนนั้น และสื่อสารหรือแจ้งเกี่ยวกับผลงานนี้ไปยังผู้ที่ไม่ได้อยู่ตรงนั้นว่ากำลังเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้น ดังนั้นจึงเป็นโอกาสที่ดีที่เราจะได้จัดสภาพแวดล้อมที่ทุกคนสามารถแสดงศักยภาพและผลงานของตนเองได้อย่างเต็มที่

เรามักจะปกป้องสิ่งที่เราสร้างขึ้น ดังนั้นการให้ความสำคัญกับทุกคนในวัฒนธรรมของเราจึงทำให้เกิดการเป็นเจ้าของร่วมกันในทุกมิติขององค์กร”

2. หลีกเลี่ยงข้อความเชิงลบ (Avoiding Negative Messaging)

“จุดเริ่มต้นที่ดีคือการมองไปที่ผนังหรือกำแพงและมองเห็นว่ามีข้อความอะไรติดไว้บ้าง อย่างเช่น ‘ห้ามทำ....’ หรือ ‘ไม่อนุญาตให้นักเรียน.....’ ซึ่งในโรงเรียนของเราจะไม่อนุญาตให้ติดป้ายที่มีข้อความเชิงลบ ดังนั้น บนผนังหรือกำแพงจะมีข้อความเหล่าปรากฏอยู่ เช่น ใช้ข้อความ 'Keep walking' (กรุณาเดินต่อไปเรื่อย ๆ) แทนการใช้ข้อความ 'No standing' (ห้ามยืนบริเวณนี้) หรือ 'Thanks for putting your cell phone away' (ขอบคุณที่เก็บโทรศัพท์เข้าที่ให้เรียบร้อย) แทนการใช้ข้อความ 'No cell phones allowed' (ไม่อนุญาตให้ใช้โทรศัพท์มือถือ) ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในชั้นเรียน โถงทางเดิน หรือทางเข้า ทุกคนควรจะรู้สึกว่าเป็นเจ้าของสถานที่

การใช้ป้ายที่ไม่มีเนื้อหาเชิงลบนับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่มีการสื่อสารเชิงบวก ความเชื่อเกี่ยวกับผู้เรียนและโรงเรียนนั้นถูกสื่อสารออกไป ไม่ใช่แค่สิ่งที่เราพูดเท่านั้น แต่ยังรวมถึงวิธีที่เราพูดอีกด้วย”

3. สนับสนุนด้านความเสี่ยง (Encouraging Risk Taking)

“หากต้องการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกสำหรับนวัตกรรมภายในโรงเรียน จะต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะสนับสนุนและให้รางวัลสำหรับความกล้าเสี่ยงแก่บุคลากรและนักเรียน หากความเสี่ยงหรือแนวคิดใหม่ได้รับการอนุมัติให้ทำ สิ่งที่มาตามคือจะต้องมีการสนับสนุนเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ แต่หากไม่ได้รับการอนุมัติให้ทำ จะต้องมีการยอมรับว่าความเสี่ยงหรือแนวคิดดังกล่าวนี้อาจไม่ประสบผลสำเร็จเพราะอะไร ซึ่งผู้เรียนเองกำลังเตรียมพร้อมที่จะเข้าสู่อนาคตที่ต่างไปจากที่เราเผชิญมา ดังนั้นโรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาและก้าวไปข้างหน้าโดยเริ่มจากวัฒนธรรมที่สร้างขึ้นมากในทุกอาคารเรียน”

4. ต้นแบบพฤติกรรมที่คาดหวังจากผู้อื่น (Expected Behavioral Model from Others)

“เรากำหนดทิศทางผ่านคำพูดและการกระทำ และควรใช้ทุกโอกาสเพื่อสร้างต้นแบบทางพฤติกรรมที่เราคาดหวังจากผู้อื่น ซึ่งวัฒนธรรมเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครอง อย่างไรก็ตามปฏิสัมพันธ์เหล่านั้นจะต้องเป็นไปในเชิงบวก สร้างแรงบันดาลใจและกำลังใจ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพจะต้องผู้เข้าใจถึงอิทธิพลของคำพูดและการกระทำในการสร้างวัฒนธรรมที่เป็นรากฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับที่สูงขึ้นสำหรับผู้เรียน”

5. สนับสนุนผู้อื่นและสร้างอารมณ์ขัน (Supporting Others and Maintaining a Sense of Humor)

“สมาชิกทุกคน รวมไปถึงคณาจารย์ และบุคลากรจะต้องเกิดความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนที่มาจากความสามารถในด้านการเป็นผู้นำมืออาชีพที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม ความก้าวหน้า และความเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งผู้สอนและผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนมักจะแสวงหาวิธีการเพื่อให้ผู้เรียนอยากมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์และเชิงบวก นอกจากนี้ ต้องมีแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมเพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านการอบความคิดแบบเติบโต การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้สอนและเพื่อน รวมทั้งการส่งเสริมความปลอดภัยทางอารมณ์ที่จำเป็นเพื่อให้ผู้เรียนมีสมาธิกับการเรียน และที่สำคัญอย่างลึ้มสร้างบรรยากาศเชิงบวก นั่นคือ การมีอารมณ์ขัน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสุขสนทนากับการเรียนจนรู้สึกประทับใจ”

6. ทำน้อยแต่ให้ผลระยะยาว (Doing the Little Things That Go a Long Way)

“ความเป็นผู้นำเป็นภาวะที่สามารถเป็นเจ้าของบรรยากาศและวัฒนธรรมในทุก ๆ ด้าน และยังมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ดังนั้น สิ่งที่ไม่ควรทำเลยคือ การจัดประชุม การจัดทำแผนอย่างละเอียดร่วมกัน หรือการระบุในสิ่งที่บุคลากรจะต้องทำในการเปลี่ยนบรรยากาศ แต่สิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องทำคือ สิ่งเล็ก ๆ ที่สามารถทำได้ง่าย ๆ ทุกวัน ไม่จำเป็นต้องทำอะไรที่ซับซ้อนยุ่งยาก เช่น ทำงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ให้กำลังใจผู้อื่น การใช้ (รักษา) คำพูด ไม่แบ่งแยกชนชั้นจากตำแหน่งงาน และกล่าว ‘ขอบคุณ’ ง่าย ๆ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะต้องทำด้วยความจริงใจและสม่ำเสมอ”

7. หาโอกาสทักทายผู้อื่น (Making Time to Greet Others)

“ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องพยายามทุกวิถีทางเพื่อทักทายกับนักเรียนในตอนเช้าและช่วงเลิกเรียนทุกวัน และต้องเป็นหนึ่งในคนแรก ๆ ที่ผู้เรียนเห็น จากนั้นให้ทักทายผู้เรียนด้วยคำว่า สวัสดี พร้อมกับ ยิ้มทักทาย แปะมือกัน (High Five) และ/หรือ กอด และเรียกชื่อผู้เรียน วิธีการนี้เป็นตัวอย่างของการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคลากรและผู้เรียนเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นมิตร อาจจะขอให้ผู้สอนแต่ละห้องทักทายเด็ก ๆ บริเวณหน้าประตูก่อนเข้าชั้นเรียนด้วยรูปแบบเดียวกันหรือรูปแบบที่คิดขึ้นมาเอง ซึ่งเป็นวิธีที่ช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของโรงเรียนและได้รับการต้อนรับที่ดีจากโรงเรียน”

Spainhour (n.d.) ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษที่มีประสบการณ์ด้านการสอนและความเป็นผู้นำกว่าทศวรรษ ได้เสนอแนวทางสำหรับสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งไว้ด้วยกัน 5 กลยุทธ์ด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนา ดังนี้

1. จัดลำดับความสำคัญสำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Prioritizing Parent Involvement)

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีความสำคัญต่อโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน ซึ่งพ่อแม่ ผู้ปกครองสามารถเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

- ส่งเสริมค่านิยมและกฎระเบียบของโรงเรียน

- ช่วยพัฒนาหลักสูตรที่จำเป็น
- เป็นพี่เลี้ยงในโรงเรียนหรือสนามเด็กเล่น
- ปรับทัศนคติของผู้เรียน
- ช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานของครูสอน

โรงเรียนสามารถเชิญผู้ปกครองเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการเป็นอาสาสมัคร เป็นหนึ่งในคณะกรรมการ เป็นผู้นำในการระดมทุน และช่วยฝึกสอนกีฬา และถ้าเป็นไปได้โรงเรียนอาจจะเชิญผู้ปกครองมาเยี่ยมชมโรงเรียนภายใต้นโยบายเปิดประตู (Open-Door Policy) เพื่อช่วยให้เกิดความรู้สึกถึงการได้รับการต้อนรับ เป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความคิดเห็น และการเป็นเจ้าของ

2. ยกย่องในความสำเร็จของผู้สอน (Celebrating Teacher Success)

เหนือสิ่งอื่นใด การป่าวประกาศถึงความสำเร็จของครูไม่ว่าจะใหญ่หรือเล็กนั้นถือเป็นเรื่องที่น่าสนุกเพราะคงไม่มีใครไม่อยากจะได้รับการสรรเสริญ ยกย่อง เช่น การส่งอีเมลไปหาครูที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครองของนักเรียนในชั้นภายในสองสัปดาห์แรกของการเรียนการสอน หรือในระหว่างการประชุมวันจันทร์ช่วงเช้าอาจจะประกาศชื่อครูที่วิ่งทำเวลาดีที่สุดในระยะ 5 กม. ในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ที่ผ่านมา หรือฝากจดหมายที่เขียนด้วยลายมือพร้อมข้อความสั้น ๆ เพื่อเป็นการชื่นชมผู้สอนที่วางแผนและประสบความสำเร็จในการลงพื้นที่ชุมชนด้วยคำว่า “ยอดเยี่ยม” “สุดยอดมาก” “เก่งมาก” หรือเลี้ยงกาแฟหรืออาหารในช่วงเริ่มต้นแต่ละไตรมาสหรือช่วงเริ่มต้นการสอบในแต่ละฤดู

3. เสนอทางเลือกที่เป็นไปได้และเมื่อไหร่ก็ได้ (Providing Choice Whenever Possible)

ผู้สอนแต่ละท่านทราบดีอยู่แล้วถึงความสำคัญของการเสนอทางเลือกแก่ผู้เรียน ซึ่งทางเลือกในชั้นเรียนช่วยสร้างพลังแห่งความสำเร็จ และช่วยในด้านการจัดการพฤติกรรม แรงจูงใจภายใน และวัฒนธรรมชั้นเรียน

อย่างไรก็ตาม ผู้สอนเองก็ต้องการทางเลือกด้วยเช่นกัน ผู้สอนบางคนผ่านประสบการณ์มาอย่างหลากหลาย ในขณะที่บางคนเองยังใหม่ต่อวิชาชีพนี้อยู่ ซึ่งหนึ่งในวิธีการที่เด่นชัดที่สุดในการแสดงความเคารพความต่างระหว่างบุคลากร คือ การเสนอทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนาทางวิชาชีพ ในขณะเดียวกัน การเรียนรู้ทางวิชาชีพบางอย่างอาจเป็นที่ต้องการของเขตการศึกษาหรือที่ผู้สอนทุกคนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ แต่ก็มีการเรียนรู้อีกหลายอย่างที่ควรได้รับการปรับให้เหมาะสมตรงตามความต้องการและความสนใจของผู้สอน

อีกหนึ่งวิธีการแห่งความสำเร็จ นั่นคือ การเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพหรือทำหน้าที่เป็นต้นแบบเพื่อช่วยให้กลยุทธ์การสอนหรือเทคนิคการจัดการชั้นเรียนเด่นชัดขึ้น

4. ลงทุนในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Investing in the Physical Space)

บรรยากาศของโรงเรียนโดยรวมมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและขวัญกำลังใจของบุคลากร ดังนั้น ควรพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

ภายนอกโรงเรียน (Outside The School)

รักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของพื้นที่ ถนน และถังขยะ

โถงทางเดิน (Hallways)

รักษาความสะอาดของพื้นทางเดิน ความเรียบร้อยสวยงามของบอร์ดหรือกระดานข่าว พร้อมทั้งจัดบอร์ดแสดงความยินดีกับความสำเร็จของนักเรียนหรือครู

ห้องเรียน (Classrooms)

จัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบ สะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอ โต๊ะเก้าอี้สามารถเคลื่อนย้ายสะดวกในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และมีวัสดุอุปกรณ์ครบครัน

พื้นที่ทำงานของครู (Teacher Workspace)

มีความสะดวกสบาย เอื้อต่อการทำงานร่วมกันหรือส่วนตัว มีวัสดุอุปกรณ์ครบครันพร้อมทั้งมูมกาแฟและอาหารว่าง

การรักษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนเป็นวิธีที่ดีในการทำให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม หรืออาจจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดสวนหรือตกแต่งสถานที่เพื่อให้มีพื้นที่งานเล็ก ๆ คอยดูแลบำรุงรักษาโรงเรียนอยู่เป็นประจำ

5. ส่งเสริมและจูงใจให้เกิดนวัตกรรม (Encouraging and Incentivizing Innovation)

หากโรงเรียนให้คุณค่ากับนวัตกรรมอย่างแท้จริง วัฒนธรรมของโรงเรียนก็จะเป็นหนึ่งในความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่การเรียนรู้การสอนในสภาพแวดล้อมเชิงบวก

การส่งเสริมนวัตกรรมสามารถทำได้โดยการจัดหาพื้นที่หรือบริเวณเพื่อให้ผู้สอนได้ทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่น้อยที่สุดเพื่อให้ผู้สอนมีเวลามากพอสำหรับการระดมความคิด ซึ่งผู้สอนสามารถใช้บริเวณหรือพื้นที่ดังกล่าวนี้สำหรับการวางแผนการสอนแบบช่วยเหลือผู้เรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะทางและความต้องการเชิงพฤติกรรม

อีกหนึ่งแนวทางในการส่งเสริมนวัตกรรมคือการเชิญผู้สอนเพื่อร่วมเสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการมีส่วนร่วม ปัญหาด้านขวัญและกำลังใจ ความไม่สงบที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ปัญหาห้องสมุดมีสภาพชำรุดทรุดโทรม เป็นต้น ซึ่งไม่ว่าปัญหาจะเล็กหรือใหญ่ ครูผู้สอนเปรียบเสมือนทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้เข้มแข็ง

Gunn (2018) ผู้ออกแบบหลักสูตร ผู้ฝึกสอนงานด้านการสอน และนักการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในนครนิวยอร์ก (New York City) กล่าวถึงวิธีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ด้วยกัน 8 แนวทาง ดังนี้

1. ดำเนินพันธกิจตามวิสัยทัศน์ (Living Vision Mission)

ทุกโรงเรียนควรมีพันธกิจเฉพาะของตนที่มีเนื้อหาเชื่อมโยงถึงความเชื่อ ค่านิยม และจุดมุ่งหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และโรงเรียนควรมีการทบทวนและไตร่ตรองเกี่ยวกับพันธกิจอยู่เรื่อย ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าทุกคนยังคงดำเนินงานตามพันธกิจอยู่ จากหนังสือ *How to Help Your School Thrive Without Breaking the Bank* ของ John G. Gabriel and Paul C. Farmer มีเนื้อหาตอนหนึ่งกล่าวไว้ว่า “วิสัยทัศน์คือเป้าหมายของโรงเรียนซึ่งคาดหวังว่าจะได้เห็นในอนาคต ส่วนพันธกิจนั้นเป็นภาพรวมที่แสดงถึงขั้นตอนที่วางแผนไว้เพื่อมุ่งสู่อนาคต อย่างไรก็ตาม วิสัยทัศน์นั้นจะเป็นข้อความที่กระชับและจำง่าย ในขณะที่พันธกิจนั้นข้อความและคำอธิบายที่ยาวกว่า” เมื่อวิสัยทัศน์และพันธกิจแทรกอยู่ในแนวปฏิบัติของโรงเรียน และเมื่อผู้เรียน บุคลากร เจ้าหน้าที่ และสมาชิกทุกคนยึดมั่นในพันธกิจที่มีร่วมกัน จะช่วยให้โรงเรียนเกิดสัมพันธภาพที่เหนียวแน่นที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันได้

2. ใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับผู้สอนและผู้เรียน (Embracing Social-Emotional Learning for Teachers and Students)

โรงเรียนอาจจะไม่ได้ใช้เพียงแค่หลักการ 3Rs เท่านั้น แต่จะต้องมีชั้นเรียนที่สามารถเป็นสถานที่ที่สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านความคิด ร่างกาย และจิตใจ หากโรงเรียนสามารถบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (SEL) ไว้ในชั้นเรียนและหลักสูตร จะช่วยให้ผู้เรียนและบุคลากรตระหนักถึงอารมณ์ ความท้าทาย ความเครียด และความบอบซ้ำ รวมทั้งช่วยสร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ทางวิชาการ จากการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมในโรงเรียนประถมศึกษา โดย The Pennsylvania State University และ Robert Wood Johnson Foundation พบว่า “SEL เป็นหลักสูตรที่ช่วยส่งเสริมผลลัพธ์ทางการเรียนรู้และพฤติกรรมทางสังคมเชิงบวก และยังเป็นหลักสูตรที่ช่วยลดปัญหาด้านพฤติกรรม การใช้สารเสพติด และภาวะบีบคั้นทางอารมณ์”

3. ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Fostering the Culture of Resilience)

วัฒนธรรมแห่งการฟื้นตัวสามารถสร้างขึ้นได้โดยเริ่มจากกลุ่มผู้นำ นั่นคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการตอบสนองและรับมือกับความเครียด ความล้มเหลว และความขัดแย้ง ซึ่งทั้งผู้เรียนและบุคลากรจะดูแบบอย่างจากกลุ่มผู้นำโรงเรียนในด้านการปฏิบัติ ปรับตัว และรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

Elle Allison กล่าวถึง ความสามารถในการฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Resilience) ในวารสาร The Resourceful School ไว้ว่า “เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่โน้มน้าวใจให้แต่ละคนกล้าที่จะกลับมาเผชิญกับความผิดพลาด ซึ่งผู้นำที่สามารถปรับตัวได้กับสถานการณ์ที่ยากลำบากต่าง ๆ ได้จะสามารถพัฒนาและก้าวไปข้างหน้าต่อไปได้ นอกจากนี้ ผู้นำที่มีความสามารถในการฟื้นตัวจะสามารถสนองตอบหรือรับมือได้ดีเยี่ยมต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาแม้ว่าจะกำลังปฏิบัติภารกิจสำคัญขององค์กรมากมายอยู่ ณ ขณะนั้นก็ตาม” อย่างไรก็ตาม อาจเกิดแนวคิดเชิงลบขึ้นได้ง่ายเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ยากลำบากขึ้น

4. มีการสื่อสารที่ดี และเป็นประจำ (Effective and Regular Communication)

เมื่อผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครองในด้านการรับรู้ข่าวสาร และการมีสิทธิมีเสียงในโรงเรียน จะช่วยให้โรงเรียนเกิดวัฒนธรรมของการไม่แบ่งแยก รวมทั้งช่วยในการจัดความรู้สึกไม่ไว้วางใจ และความเป็นปรปักษ์ ในหนังสือ *How to Say the Right Thing Every Time: Communicating Well With Students, Staff, Parents, and the Public* ซึ่งแต่งโดย Robert D. Ramsey กล่าวว่า “ผู้นำโรงเรียนที่มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ผู้ปกครองและเครือข่ายโรงเรียนสามารถเข้าใจและนำไปสู่การสนับสนุนในสิ่งที่โรงเรียนกำลังดำเนินการอยู่ และกระบวนการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม หากการสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ มีการให้ข้อมูลผิด ๆ มีการตีความและความเข้าใจที่ผิดอาจทำให้ระบบการขับเคลื่อนไม่สามารถเดินหน้าต่อไปได้” ดังนั้น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และการใช้ประโยชน์จากกลุ่มความร่วมมือที่เข้มแข็งของโรงเรียนก่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมที่ทรงพลังและแข็งแกร่ง

5. มองเห็นความสามารถในตัวบุคลากร (Recognizing the Awesome in Staff)

ทุกคนอยากทำผลงานให้ออกมาดี บุคลากรทุกคนต่างก็ทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลลัพธ์และมอบประสบการณ์ที่ดีที่สุดสำหรับผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของบุคลากรเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ การแสดงความยกย่องผลงาน ความพยายาม และความสำเร็จช่วยให้ผู้อื่นได้เกิดการรับรู้และแสดงความชื่นชมร่วมกัน Dr. John Paul Sanchez ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการภาวะผู้นำ กล่าวว่า “การให้คุณค่ากับความพยายามในการทำงานไม่เพียงแต่จะได้รับการยอมรับจากผู้อำนวยการสถานศึกษาเท่านั้น แต่ควรจะเป็นส่วนหนึ่งในวัฒนธรรมการมองเห็นคุณค่าจากทุกคน”

6. มองเห็นความสามารถในตัวผู้เรียน สนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (Recognizing the Awesome in Students: Positive Behavior Interventions and Supports)

การสนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (Positive Behavior Interventions and Support หรือ PBIS) เป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดี ไม่เน้นการลงโทษ ซึ่ง National Education Association (NEA) กล่าวว่า “PBIS ช่วยปรับปรุงวัฒนธรรมทางสังคมและบรรยากาศเชิงพฤติกรรมของชั้นเรียนและโรงเรียนที่จะนำไปสู่สมรรถนะการเรียนรู้ที่ดีขึ้น เมื่อไหร่ที่มีการเปลี่ยนจุดเน้นทางวัฒนธรรมของโรงเรียนจากการลงโทษสำหรับการไม่ปฏิบัติตามไปสู่การเห็นคุณค่าและยกย่องพฤติกรรมเชิงบวกและความสำเร็จ เมื่อนั้นจะสามารถก้าวพ้นแนวปฏิบัติภายใต้รูปแบบที่เป็นเชิงลบได้ นี่คือเหตุผลที่กระบวนการลงโทษทางวินัยส่งผลให้เด็กรู้สึกไม่พอใจ เกลียดชัง และท้ายที่สุดอาจถึงขั้นถูกจองจำโดยเฉพาะนโยบายความอดทนอดกลั้นเป็นศูนย์ (Zero Tolerance Policy)” จากข้อมูลของ 7 Mindsets ซึ่งเป็นบริษัทที่ทำการวิจัยและจัดฝึกอบรมสำหรับการสอนทักษะทางสังคมและอารมณ์และทักษะชีวิตในโรงเรียน กล่าวว่า PBIS ช่วยให้ช่วยให้โรงเรียนสามารถลดความรู้สึกเกลียดชังของผู้เรียนลงได้ด้วยการเลียงคำถามที่ว่า “คุณทำอะไรผิด” แต่ควรใช้คำถามว่า “คุณทำอะไรถูก”

7. ทำให้ชื่อของโรงเรียนและสมาชิกในโรงเรียนเป็นที่รู้จัก (Making School's Brand and Members Visible)

บุคคลภายนอกที่เดินเข้ามาในโรงเรียนควรจะมองเห็นและสัมผัสได้ทันทีถึงวัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยใช้ภาพถ่ายของบุคลากร ผู้เรียน หรือข้อความที่แสดงถึงความเชื่อของโรงเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอน หรือการแสดงผลงานนักเรียนบนผนัง หรือแม้กระทั่งการแสดงข้อความที่กล่าวถึงพันธกิจโรงเรียนที่ชัดเจน

นักวิจัยจาก University of Salford ได้ทำการวิจัยผู้เรียน 3,766 คน และชั้นเรียนจำนวน 100 กว่าห้องในสหราชอาณาจักร พบว่า แสง สี อุณหภูมิ และอากาศที่บริสุทธิ์มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนยังขึ้นอยู่กับชั้นเรียนที่เป็นระเบียบ มีการจัดแสดงผลงานนักเรียน และที่นั่งสามารถเคลื่อนย้ายง่าย ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนและบุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นเจ้าของเมื่อเดินทางมาถึงโรงเรียน

8. ทุกคำพูดและการกระทำเชิงบวกมีความสำคัญ (Focusing on Every Positive Word and Action)

การคิดเชิงลบนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั่วไปและแทรกอยู่ในวัฒนธรรมโรงเรียน รวมทั้งในปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทุกคน ซึ่งผู้เรียนมองผู้บริหารโรงเรียนและผู้สอนเพื่อเป็นต้นแบบของความเห็นอกเห็นใจ ความเมตตา และความเป็นผู้ใหญ่

สรุป จากทัศนะของ Woolf (n.d.), Whitaker (n.d.), Lifetouch (n.d.), Raudys (2018), Newman (2021), Freeman (2020), Bohn (2017), Modan (2019), Spainhour (n.d.), และ Gunn (2018) ดังกล่าวข้างต้น สังเคราะห์ได้ถึงแนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่เป็น หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม ได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 สัณเคราะห์สรุปแนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

แนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม)	Woolf	Whitaker	Lifetouch	Raudys	Powerschool	Freeman	Bohn	Modan	Spainhour	Gunn
1. เปิดรับและทำตามข้อเสนอแนะจากผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรโรงเรียน (Gathering and Acting on Feedback from Students, Families, and School Staff)	✓		✓	✓	✓		✓	✓		
2. เสริมสร้างความปลอดภัยและมั่นคงสำหรับกิจวัตรประจำวันของผู้เรียนในขณะที่อยู่ในโรงเรียน (Creating Safe and Consistent Routines for Students)	✓	✓	✓							
3. จัดลำดับความสำคัญของสวัสดิภาพโดยให้การสนับสนุนทางสังคมและอารมณ์แก่ผู้สอน (Prioritizing Adult Well-Being by Providing Social and Emotional Supports for Educators)	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓
4. ยึดมั่นในภารกิจและความเชื่อ (Being on a Mission and Beliefs)		✓	✓	✓	✓	✓				✓
5. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม (Climate Comforting the Environment)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
6. การแจ้งเมื่อมีข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ (Staying in the Loop)		✓	✓					✓		✓
7. เป็นผู้นำทาง (Leading the Way)		✓	✓	✓			✓	✓		
8. ร่วมมือกันในการทำงาน (Collaboration)		✓	✓		✓	✓	✓		✓	
9. รักการเรียนรู้ (Love of Learning)		✓								
10. ช่วยผู้เรียนสร้าง “กรอบความคิดแบบเติบโต” (Helping Students Create “Growth Mindset”)		✓							✓	
11. มีความรู้ด้านการทำงานของสมอง (Knowing How the Brain Works)		✓								
12. การพัฒนาผู้สอนเพื่อผู้เรียน (Teacher Development for Students)	✓	✓	✓		✓		✓			
13. การเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ (Care)		✓	✓				✓	✓		✓
14. กำหนดค่านิยมหลักและพันธกิจ (Addressing Core Values and Mission)		✓	✓			✓				✓
15. สร้างบรรทัดฐานโรงเรียนที่นำไปสู่ค่านิยม (Establishing School Norms to Build Values)		✓	✓	✓						

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม)	Woolf	Whitaker	Lifetouch	Raudys	Powerschool	Freeman	Bohn	Modan	Spainhour	Gunn
16. ดำเนินพันธกิจตามวิสัยทัศน์ (Living Vision Mission)		✓	✓			✓				✓
17. เพิ่มค่านิยมไปยังหลักสูตรปกติ (Adding Values into Regular Curriculum)			✓	✓						
18. จัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความภาคภูมิใจ ในโรงเรียน (Holding Assemblies to Create Togetherness, Teamwork, and School Pride)			✓	✓	✓		✓			✓
19. ส่งเสริมผู้เรียนรุ่นพี่ให้คำปรึกษาแก่รุ่นน้อง (Encouraging Older Students to Mentor Younger Students)		✓	✓							
20. ประกาศความสำเร็จของผู้เรียนและพฤติกรรมเชิงบวกสู่สาธารณะอยู่เป็นประจำ (Recognizing Student Achievements and Positive Behavior Regularly and Publicly)	✓		✓	✓				✓		
21. ส่งเสริมบุคลากรด้วยการให้กำลังใจและการมองเห็นคุณค่า (Supporting Staff with Encouragement and Recognition)			✓	✓		✓			✓	✓
22. สอนบุคลากรให้มีความรู้ทางภาษาและวิธีดำเนินงาน (Teaching Staff Specific Language and Actions)		✓	✓				✓			
23. จัดการพฤติกรรมการข่มเหงรังแก (Maintaining Zero Tolerance for Bullying)	✓		✓							
24. ปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย (Following Discipline for Students' Feeling of Security)	✓		✓							
25. จัดการกับแหล่งที่ก่อให้เกิดพิษภัย (Addressing Source of Toxicity)			✓							
26. ยอมรับความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย (Acknowledgement of Different Learning Styles and Creation of Inclusive Environment)			✓							
27. พัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีความหมาย (Creating Meaningful Parent Involvement)	✓		✓	✓	✓		✓	✓		
28. ตั้งกฎระเบียบที่เหมาะสม (Setting Consistent Discipline)			✓	✓						
29. เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่อยากจะเห็นในโรงเรียน (Modeling Expected Behaviors)		✓		✓				✓		

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

แนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม)	Woolf	Whitaker	Lifetouch	Raudys	Powerschool	Freeman	Bohn	Modan	Spainhour	Gunn
30. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง (Supporting Students' Engagement in Beneficial Ways)	✓	✓	✓	✓	✓		✓			
31. ใช้ข้อมูลโรงเรียนเพื่อตั้งเป้าหมาย (Using School Data for Goal Setting)					✓					
32. จัดกิจกรรมที่ให้ความสนุกสนานกับผู้เรียนและครูสอน (Providing Creative and Funny Activities and Traditions for Students and Teachers)			✓	✓				✓		
33. ให้ครูสอนและผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม (Teacher and Administrator Engagement)	✓	✓			✓		✓			
34. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Advocating for Parental Involvement)	✓		✓	✓	✓		✓			
35. ให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วม (Student Involvement)	✓	✓		✓	✓					
36. ตั้งความหวังให้ชัดเจน (Setting Clear Expectations)					✓					
37. มีความชัดเจนและเสมอต้นเสมอปลาย (Being Clear and Consistent)						✓				
38. แสดงเจตนาเชิงบวก (Assuming Positive Intent)		✓	✓			✓				✓
39. แก้ไขการกระทำเชิงลบทันที (Addressing Negative Actions Immediately)			✓			✓		✓		
40. เสริมสร้างภาวะผู้นำในตัวผู้สอน (Teacher Leadership)		✓					✓			
41. สร้างโอกาสของผู้เรียน (Student Opportunities)	✓		✓	✓			✓		✓	
42. มีการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning)		✓	✓				✓			
43. ความร่วมมือจากเครือข่ายโรงเรียนทั้งหมด (Community Engagement)							✓			
44. หลีกเลี่ยงข้อความเชิงลบ (Avoiding Negative Messaging)						✓		✓		
45 สนับสนุนด้านความเสี่ยง (Encouraging Risk Taking)								✓		
46. ต้นแบบพฤติกรรมที่คาดหวังจากผู้อื่น (Expected Behavioral Model from Others)		✓		✓		✓		✓		

ตารางที่ 2.2 (ต่อ)

[illegible]

2.3.5 ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

Zakrzewski (2013) ผู้อำนวยการแห่งศูนย์ Greater Good Science Center ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศเชิงบวกไว้ 3 ขั้นตอนด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประเมินสภาพบรรยากาศปัจจุบัน (Current Climate Assessment) อันดับแรกต้องรู้ก่อนว่าจะต้องเริ่มต้นจากตรงไหนเพื่อให้จะได้รู้ว่าจะไปต่ออย่างไร ส่วนบุคลากรที่มีท่าที่ไม่กระตือรือร้นในการสร้างบรรยากาศเชิงบวก ให้สอบถามดูว่ามีประสบการณ์ใดบ้างที่พวกเขามีและพอจะเป็นประโยชน์ได้ เพื่อให้พวกเขารู้สึกว่ามีความสำคัญ นอกจากนี้ จะต้องรับฟังความเห็นจากทุกคน เช่น ผู้สอน บุคลากร เจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ผู้เรียน และผู้ปกครอง แม้กระทั่งรับฟังเสียงของตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม โดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Shared Vision Creation Starting with Personal Visions) งานวิจัยได้แนะนำว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเกี่ยวกับบรรยากาศที่ต้องการจะให้เกิดขึ้นสามารถทำได้โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกคน อย่างไรก็ตาม Peter Senge ผู้อำนวยการแห่ง Society for Organizational Learning กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมจะต้องมาจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล มิเช่นนั้นแล้ว ความยึดมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมจะไม่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ Senge ได้ให้คำนิยามกับวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal Vision) ว่าเป็น “จุดหมายปลายทาง หรือภาพในอนาคตที่ต้องการจะให้เป็น” ซึ่งมีอยู่ในค่านิยม ความสนใจ และแรงบันดาลใจของบุคคล เช่น วิสัยทัศน์ส่วนตัวบุคคลที่ต้องการให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีบรรยากาศเชิงบวกทั้งทางสังคมและอารมณ์สำหรับทุกคนซึ่งเกิดจากความเชื่อข้างในที่ว่ามนุษย์สามารถเรียนรู้ได้ดีหากอยู่ในสภาพแวดล้อมเชิงบวก

ขั้นตอนที่ 3 ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมด้วยความสนุกสนาน (Working Together to Carry out the Shared Vision with Fun) การสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกเป็นกระบวนการที่ไม่มีวันสิ้นสุดแต่ทำแล้วสนุก อย่างไรก็ตาม หากพบว่าโรงเรียนเริ่มต้นช้า สามารถนำหนึ่งในแนวคิดต่อไปนี้ไปใช้การสร้างแรงจูงใจที่นำไปสู่การเสริมสร้างอารมณ์ทางบวก

-“**การพูดลับหลัง (Behind Your Back)**” เป็นกิจกรรมการนินทาสนุก ๆ ที่สามารถทำได้ง่าย ๆ ก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนการสอนหรือก่อนการประชุมบุคลากร โดยแบ่งเป็นกลุ่มละ 3 หรือ 4 คนตามความเหมาะสม กำหนดให้สมาชิกหนึ่งคนของกลุ่มหันหลังให้สมาชิกกลุ่มที่เหลือ และให้สมาชิกที่เหลือผลัดกันพูดในสิ่งดีเกี่ยวกับสมาชิกคนที่หันหลัง เช่น คุณลักษณะเด่น จุดแข็ง การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งอาจจะกำหนดเวลาให้หนึ่งหรือสองนาทีตามความเหมาะสม หลังจากหมดเวลา ให้สลับกับคนที่เหลือไปเรื่อย ๆ จนกว่าสมาชิกทุกคนมีโอกาสได้ยินเพื่อนร่วมงานหรือร่วมชั้นเรียนพูดคุยกกัน (ในเชิงบวก) เกี่ยวกับตนเองลับหลัง ซึ่งหนึ่งในสมาชิกของสถาบัน Greater Good Summer Institute for Educators กล่าวว่า การจัดกิจกรรมนี้ก่อนการประชุมบุคลากรโรงเรียนช่วยให้ความไม่พอใจที่ค้างคากันมานานระหว่างบุคลากรด้วยกันได้รับการคลี่คลาย

-**บอร์ดแสดงคำขอบคุณ (Gratitude Board)** จัดให้มีสถานที่ที่สามารถให้ทุกคนแปะกระดาษโน้ตแสดงคำขอบคุณซึ่งกันและกันไว้บริเวณโถงทางเดินและห้องพักรุ เพราะคำขอบคุณช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกแก่กันและกัน และยังเป็นการเพิ่มคุณค่าในตัวบุคคลซึ่งเป็นลักษณะที่ต้องมีในบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

Younghans (2018) ผู้อำนวยการโรงเรียน Little Tor Elementary School แห่งเมือง Rockland County รัฐนิวยอร์ก (New York) สหรัฐอเมริกา ได้ให้คำแนะนำถึงขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ลงทุนกับมนุษย์เพื่อสร้างสัมพันธภาพ (Investing in People, Build Relationships)

ความสัมพันธ์อาจเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนเนื่องจากเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความเห็นอกเห็นใจ การเห็นคุณค่าในตัวผู้เรียนและบุคลากรสามารถซึ่งจะนำไปสู่ผลดีในหลายด้าน เช่น ความพยายามที่สูงขึ้น ขยันและตั้งใจมากขึ้น และมีความสุขในสิ่งที่ทำมากขึ้น นอกจากนี้ การเอาใจใส่ของผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จมากขึ้นทั้งในด้านการเรียนและพฤติกรรม (Lewis, Schaps & Watson, 1996) ดังนั้น บุคลากรทุกคนควรส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียนและกับบุคลากรด้วยกันเอง

ขั้นตอนที่ 2 มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Having a Shared Vision)

อีกหนึ่งปัจจัยในการสร้างหรือรักษาวัฒนธรรมเชิงบวกของโรงเรียนคือการมีวิสัยทัศน์โรงเรียนร่วมกัน กล่าวคือ บุคลากรและผู้เรียนต้องรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เสมอภาคกันภายใต้ความหลากหลาย ซึ่งการสร้างกฎของโรงเรียนและชั้นเรียน ความคาดหวัง และการมีภาวะผู้นำที่จะปฏิบัติตามระเบียบวินัยสามารถนำไปสู่ความไว้วางใจและการสนับสนุน กล่าวคือ บุคลากรจะรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนางาน และเกิดความเชื่อมั่นว่ากฎระเบียบได้รับการปฏิบัติตามและมีการบังคับใช้อย่างเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 เป็นแบบอย่างและกำหนดทิศทาง (Being a Role Model and Setting the Tone)

นอกจากแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการสอนแล้ว การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างนับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญต่อความเข้าใจในทุกสิ่งอย่างในโรงเรียน ดังนั้น แบบอย่างจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อพฤติกรรมต่าง ๆ กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรควรเป็นแบบอย่างเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เอาเป็นแบบอย่างจากพฤติกรรมและวิธีการจัดการกับตนเองในสถานการณ์ประจำวัน เช่น แสดงให้ผู้เรียนเห็นถึงความใจดี ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใย และการเห็นคุณค่าผู้อื่น ซึ่งผลตอบแทนจากการลงทุนนั้นอาจได้มาซึ่งกลุ่มผู้เรียนเรียนที่รู้จักการให้เกียรติทุกคนไม่ว่าจะเป็น คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ บุคลากร และที่สำคัญที่สุดคือ การให้เกียรติเพื่อนตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 ยกย่อง สรรเสริญ (Praise and Celebration)

การยกย่องสรรเสริญนั้นสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือชัยชนะไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ การประกาศถึงความสำเร็จนั้นเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ทำให้คน ๆ นั้นรู้สึกมีคุณค่า ซึ่งมีวิธีการที่หลากหลายที่ผู้บริหารหรือผู้สอนสามารถนำไปใช้ในการยกย่อง สรรเสริญ เช่น การเขียนโน้ตแสดงความชื่นชม การมอบประกาศเกียรติคุณ กระดานข่าว การโทรศัพท์ไปยังผู้ปกครอง หรือจดหมายข่าวของโรงเรียนหรือชั้นเรียน วิธีการดังกล่าวล้วนเป็นช่องทางที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าในตัวผู้เรียน และ/หรือบุคลากรที่สามารถนำไปสู่ความภาคภูมิใจในตนเองได้

Shafer (2018) อติตนักเขียนแห่ง Usable Knowledge ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ด้วยกัน 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้จากต้นแบบ (Looking in the Mirror) ผู้นำถือว่าเป็นบุคคลต้นแบบสำคัญต่อองค์กร ทุกสิ่งที่ผู้นำได้กระทำหรือปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็น คำพูด แนวคิด ปฏิกริยาต่อสถานการณ์ต่าง ๆ พลังและรูปแบบปฏิสัมพันธ์ต่างมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อวัฒนธรรม หากต้องการความ

ร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ บุคลากร ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องใช้วิธีการขอคำแนะนำอยู่เสมอ หรือหากต้องการให้ผู้สอนสนับสนุนให้ผู้เรียนตั้งความไว้วางใจระดับสูง ผู้อำนวยการเองต้องมั่นใจว่าความเชื่อของตนเองมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทั้งผู้เรียนและบุคลากร

ขั้นตอนที่ 2 คัดเลือกบุคลากรอย่างชาญฉลาด (Selecting Staff Wisely) ผู้สอนและผู้บริหารที่จะมาปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น ต่างมีความเชื่อเกี่ยวกับการศึกษาและความคาดหวังต่อการทำงานในโรงเรียน ในการคัดเลือกนั้น ให้ถามคำถามเพื่อช่วยให้ทราบถึงความเชื่อและความคาดหวังเหล่านั้นสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนหรือไม่ ซึ่งความเชื่อและบรรทัดฐานเหล่านั้นจะนำไปสู่ความเข้มแข็งของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 สอนในสิ่งที่อยากจะเห็น (Teaching What in Expectation) จัดการฝึกอบรมแบบทางการและมีพื้นที่สำหรับพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติ รูปแบบ และแนวปฏิบัติที่สำคัญต่อทุกคนในโรงเรียน สำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพนั้นสามารถให้เป็นต้นแบบความเชื่อและพฤติกรรมที่ต้องการได้ นอกจากนี้ ควรให้รางวัล (คำชม กระดาษโน้ต เป็นต้น) แก่ผู้เรียนและบุคลากรเมื่อมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 4 ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (Broadcasting Vision) การสื่อสารแบบทางการภายในโรงเรียนควรสะท้อนและส่งเสริมวัฒนธรรม บันทึกข้อความที่ส่งไปยังผู้สอน จดหมายที่ส่งไปยังผู้ปกครอง หรือคำปราศรัยที่ส่งไปยังผู้เรียนนั้นมีแนวทางดังต่อไปนี้

- มุ่งไปยังอนาคตและศักยภาพที่โรงเรียนมีเพื่อที่จะไปถึงในจุดนั้น
- อาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเพื่อช่วยลดความกำกวมของวิสัยทัศน์
- ให้ความสำคัญกับคนในด้านอารมณ์ ค่านิยม และความต้องการลึก ๆ ที่มีอิทธิพลต่อ

แรงจูงใจ

- คิดบวก ยินดี และยึดมั่นในอุดมการณ์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถช่วยลดปริมาณของข้อความเชิงลบที่นักเรียนหรือบุคลากรอาจได้รับ

- ใช้ถ้อยคำแบบมีส่วนร่วม เช่น พวกเราคือ/เป็น (“We are...”) หรือ พวกเราจะ (“we will...”) เพื่อเพิ่มความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและการมีอัตลักษณ์ร่วม

ขั้นตอนที่ 5 ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นรูปธรรม (Making Vision Tangible) คำขวัญ สัญลักษณ์ ประเพณี และการออกแบบพื้นที่ทางกายภาพช่วยในการส่งเสริมวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการสื่อสารถึงความหมายของรูปธรรมเหล่านี้ที่ได้สร้างขึ้นมา เช่น การป่าวประกาศความสำเร็จของผู้เรียนและบุคลากรเป็นประจำเป็นนัยว่าเป็นเครื่องเตือนใจถึงสิ่งที่สำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นแรงบันดาลใจให้ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 6 ปรับโครงสร้างเครือข่ายสังคม (Restructure Social Networks) วัฒนธรรมสามารถส่งผ่านได้ด้วยความสัมพันธ์ ดังนั้น จึงต้องค้นหาว่าคนหรือกลุ่มใดที่มีการแยกตัวจากโรงเรียน และหาวิธีในการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ยังอยู่ในวัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งวิธีการนี้เป็นการส่งเสริมให้ทุกคนช่วยส่งต่อข้อความเชิงบวกได้อย่างชัดเจนและรวดเร็วขึ้น

Encalade (2021) ประธานร่วมแห่งสถาบัน National Institute for Excellence in Teaching (NIET) ได้ให้คำแนะนำในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกและยืดหยุ่นไว้ 2 ขั้นตอนด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดค่านิยมหลักเพื่อเป็นรากฐานสำหรับการรับมือกับความท้าทายร่วมกัน (Setting Core Values as a Common Foundation to Cope with Challenges)

ทุกโรงเรียนมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องเลือกและส่งเสริมคุณลักษณะที่แสดงถึงหลักการที่ดีที่สุด ตัวอย่างเช่น โรงเรียนที่เลือกจุดเน้นด้านการเอาใจใส่ ความซื่อสัตย์ ความเห็นอกเห็นใจ และความอดสาหะสามารถกลับไปสู่ค่านิยมหลักเหล่านั้นได้เสมอในช่วงเวลาแห่งความตึงเครียดหรือความไม่แน่นอน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าจะเป็นผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการเลือกคุณลักษณะเหล่านี้ ล้วนมีความสัมพันธ์กับค่านิยมเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก กล่าวคือบุคลากรและนักเรียนสามารถผ่านพ้นสถานการณ์ที่ยากลำบากไปได้หากใช้ค่านิยมหลักเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจและนำพาให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 2 ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเพื่อนำไปสู่โรงเรียนที่เข้มแข็ง (Focusing on Building Strong Relationships for a Strong School)

การพัฒนาคุณลักษณะยังสามารถสนับสนุนในด้านสวัสดิภาพของผู้เรียนและบุคลากรด้วยการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในการศึกษาวิจัยถึงคุณลักษณะนั้นจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมาก Dr. Marvin Berkowitz ศาสตราจารย์ด้านคุณลักษณะศึกษา (Character Education) และผู้อำนวยการร่วมแห่งศูนย์ Center for Character and Citizenship ของ University of Missouri เมืองเซนต์หลุยส์ (St. Louis) ได้ผนวกความสัมพันธ์เข้าเป็น 1 ใน 6 หลักการออกแบบสำหรับการปรับปรุงโรงเรียน (Design Principles for School Improvement) ที่ใช้สำหรับการสร้างกรอบการดำเนินงาน นอกจากนี้ Dr. Marvin Berkowitz ยังได้กล่าวว่า “ความสัมพันธ์เป็นพื้นฐานและองค์ประกอบสำคัญในการสร้างโรงเรียนที่มีคุณภาพ รวมไปถึงการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะ และการพัฒนาคุณลักษณะนิสัย ซึ่งประกอบด้วย 1 ใน 3 ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์”

แม้ว่าความเครียดและความวิตกกังวลเนื่องจากโรคระบาดจะเพิ่มขึ้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครองจะต้องดำรงอยู่ต่อไป แต่หากปราศจากซึ่งความสัมพันธ์แล้วมนุษย์ก็จะเป็นไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ และยังส่งผลกระทบไปยังวัฒนธรรมของโรงเรียนด้วยเช่นกัน การจัดลำดับความสำคัญของความสัมพันธ์โดยการพัฒนาคุณลักษณะจะช่วยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่งแวดล้อมเชิงบวกที่ผู้เรียนและบุคลากรมีความสุขในการทำงานร่วมกันซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อสวัสดิภาพภายในโรงเรียน โดยให้พิจารณาถึงวิธีการสร้างต้นแบบความสัมพันธ์สำหรับผู้เรียน รวมทั้งวิธีการเชื่อมความสัมพันธ์ภายในชั้นเรียนและกิจกรรมของโรงเรียน วิธีการใช้ประโยชน์จากการประชุมโรงเรียน การประกาศหน้าเสาธงช่วงเช้า การประชุมทีมผู้นำ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้จุดเน้นในด้านความสัมพันธ์และคุณลักษณะมีความโดดเด่นขึ้นมา

กระบวนการนำหลักสูตรคุณลักษณะศึกษาที่มีคุณภาพไปใช้นั้นอาจต้องใช้เวลาและต้องทำอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำให้คุณลักษณะกลายเป็นหัวใจหลักได้จะสามารถมีสิ่งยึดเหนี่ยวและสื่อกลางในการเป็นศูนย์กลางของโรงเรียนเพื่อให้สามารถจำแนกได้ว่าอะไรสำคัญและสามารถหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวนที่เหนือการควบคุมได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสนับสนุนด้านสวัสดิภาพของผู้เรียน บุคลากร และทั้งโรงเรียนได้โดยการกำหนดค่านิยม และพยายามสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้เรียนและบุคลากร

Micallef (2022) นักพัฒนาหลักสูตรทางเทคนิค ได้ให้คำแนะนำในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ 5 ขั้นตอนด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความสัมพันธ์ (Building Relationships)

ความสัมพันธ์เป็นรากฐานสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่นำไปสู่ความห่วงใย เมื่อบุคลากรผู้เรียนรู้สึกภาคภูมิใจและมีคุณค่า จะช่วยให้พวกเขากระตือรือร้น ชยัน สนุก และมีความสุขในสิ่งที่ทำ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบอย่างด้านพฤติกรรมเชิงบวก (Modeling Positive Behaviors)

ทุกการกระทำจะมีผลต่อผู้ที่พบเห็นหรือสังเกตไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร แม้กระทั่งผู้เรียนเอง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นแบบอย่างพฤติกรรมและความคิดในเชิงบวก กล่าวคือ พยายามค้นหาเฉพาะด้านดีในตัวบุคคลและในสถานการณ์ต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 3 ตั้งเป้าหมายที่เป็นการยกระดับความคาดหวังของโรงเรียน (Setting Goals to Elevate School Expectations)

การตั้งเป้าหมายที่เป็นการยกระดับความคาดหวังสำหรับทุกคนไม่ว่าจะเป็นบุคลากรผู้เรียน และผู้ปกครองนั้นถือว่าเป็นแนวทางที่ดีเพราะเป็นการปรับความคิดของทุกคนให้สอดคล้องกัน รวมทั้งเป็นการเพิ่มระดับความรับผิดชอบ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียนร่วมกัน (Sharing School's Vision)

เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการให้ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการตัดสินใจจนกว่าจะบรรลุวิสัยทัศน์ ดังนั้น ทั้งวิสัยทัศน์ร่วมและวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการนี้ ซึ่งต้องมั่นใจว่าบุคลากรและผู้เรียนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมเหมือนกับที่ผู้อื่นได้รับ

ขั้นตอนที่ 5 การความขอบคุณต่อบุคคล (Appreciating People)

การแสดงความรักขอบคุณนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของทั้งผู้สอนและผู้เรียนของรางวัลเล็กน้อย ๆ รวมทั้งกระดาศโน้ต เกียรติบัตร กระดานข่าว การโทรศัพท์ไปยั้งครอบครัว หรือจดหมายข่าวโรงเรียนหรือชั้นเรียนล้วนแล้วแต่เป็นวิธีการที่แสดงให้เห็นคุณค่าของผู้เรียน และ/หรือ บุคลากรที่นำไปสู่ความรู้สึกดีใจ และปลอบปลื้ม

สรุป จากทัศนะของ Zakrzewski (2013), Younghans (2018), Shafer (2018), Encalade (2021) และ Micallef (2022) ดังกล่าวข้างต้น ขอนำเสนอขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกของแต่ละแหล่งที่นำมาอ้างอิงดังนี้

1 ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากทัศนะ ของ Zakrzewski (2013) มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ประเมินสภาพบรรยากาศปัจจุบัน (Current Climate Assessment)
- 2) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม โดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Shared Vision Creation Starting with Personal Visions)
- 3) ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมด้วยความสนุกสนาน (Working Together to Carry out the Shared Vision with Fun)

2) ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากทัศนะของ Younghans (2018) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) ลงทุนกับมนุษย์เพื่อสร้างสัมพันธภาพ (Investing in People, Build Relationships)
- 2) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Having a Shared Vision)
- 3) เป็นแบบอย่างและกำหนดทิศทาง (Being a Role Model and Setting the Tone) และ
- 4) ยกย่อง สรรเสริญ (Praise and Celebration)

3. ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากทัศนะของ Shafer (2018) มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) เรียนรู้จากต้นแบบ (Looking in the Mirror)
- 2) คัดเลือกบุคลากรอย่างชาญฉลาด (Selecting Staff Wisely)
- 3) สอนในสิ่งที่อยากจะเห็น (Teaching What in Expectation)
- 4) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (Broadcasting Vision)
- 5) ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นรูปธรรม (Making Vision Tangible) และ
- 6) ปรับโครงสร้างเครือข่ายสังคม (Restructure Social Networks)

4. ขั้นตอนการพัฒนาพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากทัศนะของ Encalade (2021) มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) กำหนดค่านิยมหลักเพื่อเป็นรากฐานสำหรับการรับมือกับความท้าทายร่วมกัน (Setting Core Values as a Common Foundation to Cope with Challenges)
- 2) ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเพื่อนำไปสู่โรงเรียนที่เข้มแข็ง (Focusing on Building Strong Relationships for a Strong School)

5. ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากทัศนะของ Micallef (2022) มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

- 1) สร้างความสัมพันธ์ (Building Relationships)
- 2) เป็นแบบอย่างด้านพฤติกรรมเชิงบวก (Modeling Positive Behaviors)
- 3) ตั้งเป้าหมายที่เป็นการยกระดับความคาดหวังของโรงเรียน (Setting Goals to Elevate School Expectations)
- 4) กำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียนร่วมกัน (Sharing School's Vision) และ
- 5) การความขอบคุณต่อบุคคล (Appreciating People)

2.3.6 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

Moshman (2021) บรรณาธิการแห่ง Bored Teachers นักการศึกษา นักเขียน และนักพัฒนาความมั่นใจในตนเอง ให้ทัศนะในนิตยสารออนไลน์ Psychology Today ไว้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นพิษ (Toxic Work Environment) หมายถึง “การทำงานในที่ซึ่งบรรยากาศ ผู้คน หรือทั้งสองอย่างทำให้เราท้อแท้ สิ้นหวัง ซึ่งส่งผลให้ทุกอย่างในชีวิตต้องหยุดชะงัก” วัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นพิษอาจส่งผลร้ายแรงต่อสุขภาพกายและจิตใจตลอดจนคุณภาพ อดีตครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “ฉันลาออกจากอาชีพครูในวันรุ่งขึ้นหลังจากที่ได้รับยารักษาโรคความดันโลหิตสูง ฉันเจ็บหน้าอก นอนไม่หลับ และจากรายงานผลการรักษาพบว่าปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน จากนั้น

ปัญหาสุขภาพของฉันทิขึ้นทันทีหลังจากที่ได้ลาออกไป” อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ามีอีกหลายโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นพิษต่อผู้สอน นอกจากนี้ Moshman ได้กล่าวถึง 20 สัญญาณแห่งวัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นพิษที่ต้องตระหนักถึง ด้วยภาษาสนทนา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่เป็นพิษภัย (Toxic Leadership)

การบริหารเป็นตัวกำหนดทิศทางของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากมีคุณสมบัติเป็นพิษ บุคลากรรวมไปถึงผู้เรียนย่อมได้รับผลกระทบอย่างแน่นอน

2. สองมาตรฐาน (Double Standards)

การที่ผู้สอนใช้กติกาที่ไม่เหมือนกันถือว่าเป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษภัย เช่น ครูผู้สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สังเกตเห็นว่า “ในวิชาคณิตศาสตร์ฉันไม่สามารถพานักเรียนออกไปข้างห้องเพื่อเล่นคิกบอล (Kickball) ในสนามได้เลย ในขณะที่มีครูอีกสองสามคนสามารถพานักเรียนออกไปได้หนึ่งครั้งต่อสัปดาห์เป็นอย่างต่ำโดยที่ไม่มีใครว่าอะไรเลย”

3. ขาดความหลากหลาย (Lack of Diversity)

ความหลากหลายนำมาซึ่งประสบการณ์ ความชำนาญ และแนวคิดต่าง ๆ นอกจากนี้ทัศนคติยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ ซึ่งผู้เรียนจำเป็นต้องมีแบบอย่าง ดังนั้น หากขาดความหลากหลายจะทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษภัยได้

4. ความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกันและการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน (Inconsistent Expectations and Unclear Communication)

โรงเรียนควรมีคู่มือบุคลากร พร้อมทั้งมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังที่ชัดเจน

5. การทำให้กลัวและการลงโทษ (Intimidation and Punishment)

ผู้สอนบางส่วนทำงานในสถานะที่เต็มไปด้วยความกลัวหรือไม่กล้าที่จะพูดหรือเปิดเผยถึงปัญหาต่าง ๆ เพราะกลัวการตอบโต้จากฝ่ายบริหาร หรือแม้กระทั่งเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

6. การดูถูก (Looking down on)

ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมถูกผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็น ผู้ช่วย นักการภารโรง พนักงานในโรงอาหาร เป็นต้น สามารถบ่งบอกได้ว่าเป็นสัญญาณที่ไม่ดีต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษภัยในด้านการลดคุณค่าของสมาชิกในโรงเรียน

7. แบ่งเป็นก๊ิกเป็นเหล่า (Cliques)

การแบ่งเป็นก๊ิกเป็นเหล่าเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทั้งในกลุ่มผู้เรียนและผู้สอน และคนที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มนั้นจะรู้สึกไม่มีสิทธิ์ ไร้ซึ่งประสิทธิภาพและต่ำต้อย

8. พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Behavior)

ความรู้สึกปลอดภัยควรมีอยู่ทั้งในตัวผู้เรียนและผู้สอน พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของบุคลากรมีอิทธิพลต่อความรู้สึกปลอดภัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากฝ่ายบริหารไม่เข้ามาดำเนินการยุติพฤติกรรมดังกล่าว พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยมีหลายรูปแบบ เช่น การโกหก การขโมยของ การนินทา การเปิดเผยความลับของผู้อื่น การข่มเหงรังแก และการไม่ยอมบอกความรู้สึกตรง ๆ ออกไป (Passive Aggressiveness)

9. เลือกปฏิบัติ (Discrimination)

การเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตามที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะนำไปสู่สภาพแวดล้อมที่

เป็นพิษภัย รูปแบบการเลือกปฏิบัติตั้งแต่การแสดงความคิดเห็นในเชิงถูกเหยียดหยามเกี่ยวกับรสนิยมทางเพศของผู้สอนหรือเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายต่อหน้าที่ประชุมบุคลากร ไปจนถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ละเลยในเรื่องกฎหมาย

10. ขาดการช่วยเหลือด้านปัญหาพฤติกรรมผู้เรียน (No Support with Student Behavior Problems)

แม้แต่ครูที่มีประสบการณ์สูงสุดยังต้องการความช่วยเหลือด้านปัญหาพฤติกรรมผู้เรียน ซึ่งทั้งผู้สอนและผู้เรียนจะรู้สึกผิดหวังและล้มเหลวหากผู้บริหารไม่มีการสนับสนุนในด้านนี้

11. พฤติกรรมที่น่าละอาย (Shaming Behaviors)

ครูมัธยมท่านหนึ่งเล่าประสบการณ์ให้ฟังว่า “ฉันรู้สึกอายมากในขณะที่นั่งทานอาหารกลางวันในห้องพักของบุคลากรเมื่อผู้อำนวยการเดินมาบอกว่าฉันต้องขยับให้ได้เท่ากับคนอื่นหากต้องการจะมาทานข้าวที่นี่”

12. ไม่เห็นคุณค่าของบุคลากร (Depreciating Employees)

การที่ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าหรือไม่เห็นคุณค่าของบุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่สามารถรับรู้ได้ง่ายมาก ครูโรงเรียนมัธยมท่านหนึ่งได้เล่าประสบการณ์ว่า “ฉันทำงานภายใต้การบริหารงานของผู้อำนวยการท่านนี้มากกว่า 13 ปี แต่ท่านไม่เคยเอ่ยชื่อฉันเลย ฉันเลยตัดสินใจย้ายไปสอนที่ใหม่ และผู้อำนวยการคนใหม่ทักทายฉันด้วยการเรียกชื่อพร้อมกับยิ้มให้ในทุกวันตั้งแต่วันแรกที่ย้ายไปอยู่”

13. การแบ่งแยกบุคลากร (Divided Staff)

บางโรงเรียนมีบรรยากาศของคำว่า “พวกเรา กับ พวกเขา” “ครู กับ ผู้บริหาร” “คนที่เป็โค้ช กับ คนที่ไม่ใช่โค้ช” รวมไปถึง “คนที่ทำงานถึง 6 โมงเย็น กับ คนที่เลิกงานเมื่อถึงเวลาเลิกเรียน”

14. ปล่อยให้ครูถูกทำร้าย (Allowing Teachers to Be Abused)

ผู้บริหารที่ไม่สามารถจัดการเมื่อผู้ปกครองหรือผู้เรียนกำลังทำร้ายครูทั้งทางวาจาหรือทางร่างกาย ถือเป็นอีกหนึ่งสัญญาณที่แสดงถึงสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เป็นพิษภัย

15. การประเมินที่ทำให้เกิดความกลัว (Intimidating Evaluations)

การประเมินควรให้ตัวอย่างที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์เกี่ยวกับวิธีการที่ผู้สอนควรปรับปรุง ตลอดจนการยืนยันถึงจุดแข็งของผู้สอน ในทางกลับกัน การประเมินที่ทำให้ผู้สอนรู้สึกน้อยใจหรือเสียใจนั้นไม่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือส่งผลเสีย

16. ความรู้สึกผิดที่ไม่สนับสนุนด้านเวลาและทรัพยากร (Guilt to Give More Time and Materials)

สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษภัยยังสามารถเกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารหรือคณาจารย์พยายามที่จะทำให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรรู้สึกผิดที่ไม่เสียสละเวลา ไม่สนับสนุนด้านทรัพยากร หรือไม่อนุมัติงบประมาณสำหรับโครงการในชั้นเรียน

17. การบริหารที่ขาดการสนับสนุนจากผู้สอน (Administration Lacking Teacher's Back)

บางครั้งผู้บริหารจำเป็นต้องวิจารณ์และตำหนิผู้สอน แต่การทำเช่นนั้นโดยไม่ฟังความคิดเห็นของผู้สอนก่อนนั้นย่อมส่งผลเชิงลบ ซึ่งผู้สอนอาจเกิดความรู้สึกท้อได้หากผู้บริหารไม่เข้าข้างหรือไม่รับฟังความเห็นเลย

18. การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Poor Communication)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารให้ชัดเจนและเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบ มิฉะนั้นสภาพแวดล้อมการทำงานจะกลายเป็นสถานที่ที่วุ่นวายทันที เพราะทุกคนต่างพยายามที่จะทราบให้ได้ว่าตนจะได้ทำอะไร อย่างไร

19. การย้ายผู้สอนโดยที่ไม่ได้ต้องการ (Moving Teachers without Their Input)

ครูอาวุโสท่านหนึ่งได้เล่าประสบการณ์ให้ฟังว่า “ฉันสอนชั้นนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายเป็นเวลา 15 ปีกว่า จากนั้นก็ถูกย้ายไปสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยไม่มีทางเลือก และฉันได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงสำหรับครูใหม่ที่เพิ่งเข้ามาปีแรกซึ่งสอนห้องข้าง ๆ กัน แม้ว่าฉันจะเพิ่งเคยสอนนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาก็ตาม”

20. ไม่มีคำชื่นชมในความสำเร็จ (No Praise for Accomplishments)

หากผู้สอนสำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรและได้รับการเสนอชื่อเข้าชิงรางวัล หรือได้รับการยกย่องจากผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารควรที่จะแสดงความชื่นชมกับผู้สอนคนนั้นด้วย อย่างไรก็ตาม ในสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ คนอื่น ๆ อาจรู้สึกที่กำลังได้รับผลกระทบจากความสำเร็จของผู้สอนคนนั้นอยู่ และอาจถึงขั้นพยายามทำให้คนนั้นคุณรู้สึกผิดหรือแยเกี่ยวกับความสำเร็จของตนเอง

หากโรงเรียนที่กำลังสอนอยู่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษ อาจถึงเวลาแล้วที่จะต้องย้ายไปสอนที่อื่น ซึ่งผู้สอนหลายคนต่างกล่าวในทิศทางเดียวกันว่าตนเองรู้สึกกระตือรือร้น มีสุขภาพดีขึ้น และมีความสุขมากขึ้นหลังจากที่ย้ายโรงเรียน ผู้สอนท่านหนึ่งกล่าวว่า “ฉันตัดสินใจลาออกจากโรงเรียนแห่งหนึ่งที่มีสภาพแวดล้อมเป็นพิษเพราะประสบปัญหาผมร่วงเนื่องจากความเครียด ซึ่งตอนแรกคิดว่าจะลาออกจากการเป็นครูไปเลย แต่ก็ได้เปลี่ยนใจลองย้ายโรงเรียนดูก่อน ตอนนี้มีความสุขดี เส้นผมกลับมาสลวยอีกครั้ง และความรักในการสอนก็กลับมาด้วยเช่นกัน”

Fuller (2019) แพทย์และนักเขียนด้านสุขภาพจิตทางคลินิกแห่ง Center for Discovery กล่าวถึง 12 สัญญาณของสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เป็นพิษภัยขององค์กรทั่วไป ด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนา ดังนี้

1. การกดขี่ข่มเหงจากผู้บริหารระดับสูง (Tyrannical Upper Management)

อำนาจไม่ได้สร้างความเป็นผู้นำ กล่าวคือ หัวหน้าหรือผู้จัดการระดับสูงซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าไม่มีสิทธิ์ที่จะถูก เหยียดหยามผู้ที่อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่า หรือการมีประสบการณ์หรืออยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าไม่ได้บ่งบอกว่าคนนั้นเก่งกว่าหรือเหนือกว่า ถ้าผู้บริหารระดับสูงไม่สามารถปฏิบัติต่อบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ได้อย่างเท่าเทียมกัน โอกาสที่จะเปลี่ยนงานนั้นย่อมเกิดขึ้นได้

2. การจัดการไม่สอดคล้องกับค่านิยม (Management Disagreeing with Values)

เมื่อผู้อำนวยการพูดถึงองค์กรในเชิงลบ หรือนินทาถึงคณะกรรมการบริหาร อาจเป็นไปได้ว่าน่าจะมีปัญหาอะไรที่เป็นความลับซ่อนอยู่ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วความลับนี้จะได้รับการเปิดเผยไปทั่วทั้งองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำควรสอดคล้องกับค่านิยมและจริยธรรมขององค์กรเสมอ

3. เพื่อนร่วมงานที่ไม่เป็นมืออาชีพ (Unprofessional Colleagues)

หากเพื่อนร่วมไม่จริงจังกับการทำงาน เข้าประชุมสายอยู่บ่อย ๆ ไม่ภูมิใจในผลงานของตนเอง ชอบนินทา ขี้บ่น หรือพูดจาหยาบคาย อาจคาดการณ์ได้ว่ามีบางอย่างผิดปกติ เพราะเพื่อน

ร่วมงานที่ดีควรให้กำลังใจผู้อื่น มีความสุขในการทำงาน และเป็นมืออาชีพ และไม่สร้างปัญหาในการทำงานแต่ละวัน

4. หัวหน้ารังแก (Bullying Boss)

หากเจ้านายหรือหัวหน้าพูดประโยค เช่น “คุณควรรู้สึกโชคร้ายที่ได้งานนี้” หรือถ้าหัวหน้าชอบยื่นคำขาด ก้าว่ายหน้าที่มากจนเกินไป ไม่ให้วันหยุด หรือพูดจาดูถูก หมายความว่าเรากำลังอยู่ในสิ่งแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษภัย

5. ความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Imbalance)

ความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นำงานกลับไปทำที่บ้านด้วย กลับไปเช็คอีเมลที่บ้าน เข้าออฟฟิศแต่เช้า นอนดึกจนทำให้ชีวิตส่วนตัวเสียไป ไม่สามารถลาพักร้อนได้ และมักจะพูดเรื่องงานเมื่ออยู่ที่บ้านหรือออกไปข้างนอกกับเพื่อน ซึ่งหลายคนจะสนุกกับการทำงานหนัก แต่เมื่องานเริ่มส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวจนกระทั่งความสมดุลและความสุขสูญเสียไป ย่อมทำให้เกิดปัญหาตามมา

6. ไม่สามารถก้าวหน้าต่อไปได้ (Being Unable to Grow within the Organization)

ในการทำงานบางครั้งอาจมีสถานการณ์หรือความรู้สึบบางอย่างที่ทำให้รู้สึกท้อว่างานที่ทำนั้นมีแนวโน้มที่ไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าต่อไปได้ เช่น ทำงานหนักประหนึ่งว่ากำลังขอเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน ถูกปฏิเสธการขึ้นเงินเดือนอยู่ตลอดเวลา พบว่ายังมีตำแหน่งอื่นอีกที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงานได้ดีกว่างานปัจจุบัน รู้สึกติดขัดกับงานที่กำลังทำอยู่ ต้องใช้ความพยายามเพื่อขอขึ้นเงินเดือนหรือต่อรองเพื่อผลประโยชน์ที่ดีกว่าอยู่ตลอดเวลา หากพบว่าตนเองตกอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว อาจถึงเวลาแล้วที่จะต้องเปลี่ยนงานใหม่

7. เจ็บป่วยบ่อย (Getting Sick Constantly)

ความเครียดทางอารมณ์และจิตใจอาจส่งผลเสียอย่างมากต่อสุขภาพร่างกาย หากทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ อาจนำไปสู่อาการเจ็บป่วยได้ และสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษจะทำให้ไม่มีโอกาสมีวันพักผ่อนสำหรับพักผ่อนอาการเจ็บป่วย

8. ชีวิตส่วนตัวได้รับผลกระทบ (Personal Life Becoming Affected)

หากพบว่าความสุขในการทำงานมีระดับที่ลดลงอีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ต่าง ๆ รวมไปถึงกิจกรรมยามว่าง นั้นหมายความว่าชีวิตการทำงานที่เป็นพิษกำลังแทรกซึมเข้าไปในทุกมิติของชีวิต เช่น เอาแต่พูดเรื่องงานและบ่นเรื่องเจ้านายของในช่วงเวลาที่ควรจะสนุกกับกิจกรรมยามว่างจนทำให้บุคคลรอบข้างเบื่อกับคำพูดในแง่ลบและการบ่นถึงเรื่องงาน และนำไปสู่ผลกระทบที่ยิ่งใหญ่ต่อชีวิตส่วนตัว

9. เพื่อนร่วมงานขี้บ่น (Complaining Colleagues)

บางคนอาจคิดว่าเป็นความผิดของตนเองที่หน้าที่การงานส่งผลต่อการไม่มีเวลาส่วนตัว แต่ถ้าเพื่อนร่วมงานบางคนไม่มีความสุขและบ่นอยู่ตลอดเวลา แสดงว่างานที่ทำอยู่เป็นพิษภัย

10. ไม่มีความโปร่งใส (Lack of Transparency)

เจ้านายหรือผู้บริหารระดับสูงควรมีความชัดเจนในหลายด้าน เช่น กำหนดวันส่งงาน สมรรถนะการทำงาน เวลาในการประชุม และการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน หากพบว่ามี การเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ นั้นหมายความว่าอาจจะมียางอย่างผิดปกติเกิดขึ้น

11. หลักเกณฑ์ที่ไม่เหมาะสม (Inconsistent Rules)

อย่างเช่น เพื่อนร่วมงานได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งทั้งที่ทำงานไม่ได้ต่างไปจากเราเลย แถมยังเป็นเราที่ถูกตำหนิเยอะกว่า ดังนั้น การปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่เสมอภาคและหลักเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครืออาจนำไปสู่การแก่งแย่งและการแข่งขันสูงหรือไม่ส่งผลดีต่อเจ้าหน้าที่ ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษภัย

12. ความรู้สึกช่วยบ่งบอกถึงสิ่งผิดปกติบางอย่าง (Gut Telling There is Something Off)

อวัยวะภายในจะรองรับอารมณ์ที่รุนแรงต่าง ๆ และเมื่อรับรู้ได้ถึงความผิดปกติ อาจจะมีบางอย่างเกิดขึ้นก็ได้ หากมีสัญญาณที่ดี จงเชื่อในสิ่งที่ตนเองรู้สึก

การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา (Finding a Solution to the Problem)

วิธีการที่สำคัญที่สุดสำหรับการรับมือกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นพิษภัยคือพยายามเข้าใจว่าเราไม่ใช่ต้นเหตุของปัญหา แต่ให้เข้าใจว่าเป็นปัญหาทางวัฒนธรรมที่เกิดจากข้อผิดพลาดของผู้บริหารระดับสูง และในไม่ช้าแนวคิดที่เป็นพิษภัยจะขยายไปทั่วทั้งองค์กร

แน่นอนว่าวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นพิษภัยจะไม่เปลี่ยนไป และหนทางที่จะแก้ปัญหานี้ได้คือ การหาหนทางใหม่ ซึ่งฟังดูเหมือนง่ายแต่ทำยาก ในขณะเดียวกัน มีขั้นตอนบางอย่างที่สามารถนำไปใช้ได้กับการทำงานแม้กระทั่งการใช้ชีวิตส่วนตัว ดังนี้

- กำหนดขอบเขตของตนเอง ได้แก่ ไม่ลืมหานข้าวเที่ยง ไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน กำหนดความคาดหวังให้ชัดเจน สร้างสัมพันธภาพภายนอกที่ทำงาน และไม่เผยแพร่ข้อมูลส่วนตัวกับที่ทำงานมากเกินไป

- ค้นหาแบบสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน โดยการหาเพื่อนหนึ่งหรือสองคนที่ไว้วางใจในที่ทำงาน เพื่อให้การสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถระบายความรู้สึกต่าง ๆ ได้

- หลีกเลี่ยงการพูดนินทาลับหลัง ปฏิบัติดีต่อผู้อื่น และให้เกียรติผู้อื่น

- ค้นหาวิธีการที่ช่วยส่งเสริมด้านสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็น การออกกำลังกาย ทำอาหาร ทำสวน หรือไปโบสถ์ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้คุณรู้สึกคลายความเครียดจากที่ทำงาน

Epitropoulos (2019) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารและการตลาด มีประสบการณ์ด้านการเป็นนักข่าว และจัดโครงการที่เป็นการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของนักศึกษาและส่งเสริมการสร้างรายได้ในหลายทาง ได้กล่าวถึง 10 สัญญาณที่แสดงถึงวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีพิษภัย ดังนี้

1. จุดประสงค์ไม่ชัดเจน (No clear sense of purpose) หากผู้บริหารสถานศึกษาและคณาจารย์ไม่มีเป้าหมายร่วมกัน อาจทำให้การดำเนินงานแตกต่างกันออกไปตามแนวคิดของแต่ละคน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วอาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้

2. ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นมิตรระหว่างบุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครอง (Hostile Relations among Staff, Students, and Parents) เมื่อข้างต่อสู้กัน ต้นหญ้าที่อยู่บริเวณนั้นจะถูกเหยียบย่ำจนไม่เหลือขึ้นดี ในขณะเดียวกัน หากผู้บริหารโรงเรียนหรือครูทะเลาะกัน ผลที่จะเกิดขึ้นตามมาคือ นักเรียนถูกมองข้าม ละเลย และไม่ได้รับการเอาใจใส่

3. ให้ความสำคัญกับกฎระเบียบมากกว่าคนหรือพันธกิจ (Emphasis on Rules over People or Mission) ปัญหานี้มักพบในโรงเรียนระดับอำเภอ ซึ่งผู้สอนจะให้ความสำคัญกับกฎระเบียบมากกว่าการให้บริการการศึกษาแก่ผู้เรียน และผู้สอนรู้สึกว่าจะไม่ค่อยมีอิสระในการสอน

4. การสนทนาที่ไม่ตรงไปตรงมา (An Absence of Honest Dialogue) ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่หลีกเลี่ยงการสนทนาที่ยุ่งยากกับคณาจารย์และหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยการมอบหมายให้ครูทำหน้าที่แทนหรือเปลี่ยนตารางสอนของครูถือว่าเป็นรูปแบบการจัดการที่ไม่ได้ให้บริการการศึกษากับผู้เรียนอย่างแท้จริง

5. ใช้วิธีการรักษาตัวรอดมากกว่าให้ความร่วมมือ (More Self-Preservation than Collaboration) เมื่อวิธีการรักษาตัวรอดมีความสำคัญมากกว่าการให้บริการการศึกษาแก่เด็ก อาจทำให้ผู้สอนที่มีแนวคิดดี ๆ ย้ายไปสอนที่อื่นได้

6. การสื่อสารลับหลังเหนือการสื่อสารทางการ (Active Back Channels over Formal Lines of Communication) หากพบว่าการพูดคุยนอกรอบกันเองหลังจากการประชุมบุคลากรเสร็จสิ้นลง นั้นเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นว่าคณาจารย์เกิดความไม่เชื่อใจหรือไว้วางใจซึ่งกันและกัน หากการเผยแพร่ข่าวลืออยู่เหนือการควบคุมจะยิ่งเปิดช่องทางให้ใครต่อใครสร้างเรื่องขึ้นมาในแบบของตนเอง ใครที่สามารถควบคุมอำนาจในการสื่อสารได้ คนนั้นคือผู้ที่สามารถควบคุมวัฒนธรรมโรงเรียนได้ด้วยเช่นกัน

7. เน้นการลงโทษมากกว่าการมองเห็นคุณค่า รางวัลและการจูงใจพฤติกรรมด้วยการไม่ลงโทษ (Punishment Instead of Recognition, and Rewards and Behavior Motivated by the Avoidance of Punishment) หากมีการลงโทษพฤติกรรมเชิงลบ และไม่ให้รางวัลแก่พฤติกรรมเชิงบวก วัฒนธรรมดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้เรียนและบุคลากรไม่กล้าทำบางอย่างเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ

8. ไม่มีความปลอดภัย (Lack of Safety) ความกลัวที่จะพูดบางอย่างทำให้แก้ไขปัญหาคannot ได้ไม่ตรงจุด กล่าวคือ ครูจะรู้สึกไม่ปลอดภัยเมื่อต้องตกอยู่ในสถานการณ์ของการสนทนาที่ไม่มีอิสระ อึดอัด หรือเสี่ยงต่อการถูกโจมตี

9. การพูดคุยภายใต้การควบคุมของคนกลุ่มเล็ก (Conversation Controlled by a Small Group) วัฒนธรรมโรงเรียนตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของเพียงแค่ไม่กี่คนอาจนำไปสู่วัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นพิษภัยได้ ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาวิธีเพื่อช่วยให้ทุกคนได้พูดแสดงความคิดเห็นออกมา

10. ไม่กล้าเสี่ยง (An Absence of Risk Taking) ผู้สอนที่กลัวต่อการทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อผู้เรียน เพียงเพราะกลัวว่าจะผิดแปลกไปจากที่คนอื่นทำ ซึ่งผู้สอนที่ไม่พยายามทดลองทำในสิ่งใหม่ ๆ ผลกระทบจะตกไปที่ผู้เรียนอย่างแน่นอน

Education World (n.d.) แหล่งข้อมูลออนไลน์ที่ทั้งครู ผู้บริหาร และบุคลากรสามารถเข้าไปเยี่ยมชมเพื่อสืบค้นเนื้อหาเชิงลึกที่มีคุณภาพ ได้อ้างถึงทัศนะของ “Peterson” ที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมเชิงบวกมักจะ “เกิดเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการของคนเก่ง ๆ ทั้งชายและหญิง และยังมี การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการในรูปแบบของการบอกต่อหรือส่งต่อข้อมูลว่าเกิดอะไรขึ้นบ้างในโรงเรียน...ค่านิยมที่สนับสนุนด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และบรรยากาศเชิงบวกและการเอาใจใส่ยังคงมีอยู่”

ในทางกลับกัน สภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เป็นพิษภัยนั้น Peterson กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนมักจะขัดแย้งกัน เจ้าหน้าที่ บุคลากรไม่เชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียนว่าจะประสบความสำเร็จได้ และโดยทั่วไปมักจะมีทัศนคติเชิงลบ”

บุคลากร เจ้าหน้าที่และผู้บริหารในวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกมักจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในขณะเดียวกัน ผู้ที่ทำงานในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมเชิงลบมักจะขาดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้

วัฒนธรรมของโรงเรียนมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ "วัฒนธรรมส่งผลต่อทัศนคติด้านการใช้เวลาเพื่อปรับปรุงการสอน แรงจูงใจในการเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมที่ตัดสินใจเข้าร่วม"

บุคลากร เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองเพื่อช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถบรรยายสิ่งต่าง ๆ โดยใช้แนวคิดใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ยังคาดหวังและส่งเสริมรูปแบบการทำงานแบบร่วมมือ ดังนั้น การเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงมีคุณค่าต่อวัฒนธรรม"

โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมเชิงลบหรือเป็นพิษภัย (Schools with a Negative, or Toxic, Culture)

- จุดประสงค์ไม่ชัดเจน กำกวม
- มีรูปแบบที่ส่งเสริมความเฉื่อย ไม่กระตือรือร้น
- ต่ำห็นผู้เรียนเมื่อทำบางอย่างไม่สำเร็จ
- ไม่สนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วม
- มีความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นมิตรระหว่างบุคลากร

สำหรับวิธีที่จะสามารถเอาชนะวัฒนธรรมเชิงลบได้นั้น Peterson กล่าวกับ Education World ไว้ว่า "ก่อนอื่น บุคลากรจะต้องทำการประเมินบรรทัดฐานและค่านิยมทางวัฒนธรรม จากนั้นให้ทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาไปสู่การมีวัฒนธรรมเชิงบวกและเชิงสนับสนุนกันและกัน"

ผู้บริหารสามารถทำอะไรได้บ้าง (What Can Administrators Do?)

Peterson แนะนำว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนโดยอาจจะสอบถาม พูดคุยกับผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในประวัติของโรงเรียน นอกจากนี้ บุคลากรและผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้างเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน จากนั้นให้ตั้งคำถาม 2 ข้อ ดังนี้

- วัฒนธรรมด้านใดบ้างที่เป็นเชิงบวกและควรได้รับการส่งเสริม
- วัฒนธรรมด้านใดบ้างที่เป็นเชิงลบหรือเป็นพิษภัยและควรเปลี่ยน

นอกจากนี้ Peterson ยังได้เสนอแนะแนวทางสำหรับผู้ผู้อำนวยการและผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ดังนี้

- จัดกิจกรรมหรือพิธีแสดงความยินดี ชื่นชมในความสำเร็จของบุคลากร
- แบ่งปัน ส่งต่อเรื่องราวความสำเร็จและความร่วมมือเมื่อมีโอกาส
- ใช้ภาษาในระดับเดียวกันและชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นในการเรียนรู้ของบุคลากรและผู้เรียน

เรียนรู้ของบุคลากรและผู้เรียน

บทสรุปของ Peterson กล่าวว่า ความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในด้านการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้จะช่วยลดปัญหาสิ่งแวดล้อมเชิงลบด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้เรียนและการบ่นหรือตำหนิของครู ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมเชิงบวกที่สนับสนุนให้ทั้งบุคลากรและผู้เรียนมีความก้าวหน้าจนประสบผลสำเร็จ

Council for Children's Rights (2019) องค์กรที่ให้การช่วยเหลือเด็กที่มีความจำเป็น และดำเนินงานด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กในอนาคตภายใต้พันธกิจของการเป็นผู้นำสังคมต่อสู้เพื่อ สิทธิเด็กและเยาวชนทุกคนให้มีความปลอดภัย มีสุขภาพดี และได้รับการศึกษา ซึ่งหนึ่งในเจ้าหน้าที่ ของ Council for Children's Rights ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับข้อดีของสิ่งแวดล้อมโรงเรียนเชิงบวกด้วย ภาษาสนทนาว่า แม้ว่าสิ่งแวดล้อมโรงเรียน (School Environment) จะเป็นประเด็นที่ไม่ได้มีการพูดถึง ถึงบ่อย ๆ แต่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา เพราะสิ่งแวดล้อมโรงเรียนเชิงบวกจะ ช่วยส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ อารมณ์ และจิตใจ

อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ายังมีโรงเรียนหลายแห่งที่มีสภาพแวดล้อมที่คล้ายกับที่คุมขัง มีการ เขียดหรืออคติทางเชื้อชาติ และขาดการสนับสนุนจากบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบเชิงลบต่อความรู้สึก และอนาคตของผู้เรียน ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านผู้เรียน ผู้ปกครอง และการศึกษาจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโรงเรียนเนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) เป็นสิ่งที่โรงเรียนร่วมมือกันทำในด้านประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ และความคาดหวัง ส่วน **บรรยากาศโรงเรียน (School Climate)** เป็นสิ่งที่สะท้อนทัศนียภาพสะสมของผู้เรียนและบุคลากร

งานวิจัยพบว่าบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกช่วยเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา รวมทั้งช่วยส่งเสริมผู้เรียนในด้านสวัสดิภาพทางกายและใจ และการคงอยู่ของครู อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาด้านความรุนแรง

วัฒนธรรมและบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนำไปสู่สิ่งแวดล้อมเชิงบวกในโรงเรียน ดังนั้น สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนโดยรวมจะช่วยเอื้อประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ในทัศนะของ CIS มองว่า สิ่งแวดล้อมโรงเรียนประกอบด้วยคุณสมบัติ 5 ประการซึ่งได้มีการกำหนดไว้ในงานวิจัยทั้งด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและด้านบรรยากาศโรงเรียน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ความปลอดภัย 3) สังคม 4) วิชาการ และ 5) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

- **วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** คือ สิ่งที่โรงเรียนคาดหวังที่จะประสบผลสำเร็จ และสะท้อนโดยวัฒนธรรมโรงเรียน เช่น พันธกิจ แบบแผน และค่านิยม

- **ความปลอดภัย (Safety)** ประกอบด้วย ความปลอดภัยทางกายภาพ สังคมและอารมณ์ รวมไปถึงการจัดการพฤติกรรม (เช่น การแก้ปัญหาความขัดแย้ง)

- **สังคม (Community)** หมายถึง คุณลักษณะของปฏิสัมพันธ์ในโรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นั่นคือ ผู้เรียนและผู้สอน

- **วิชาการ (Academics)** หมายถึง บรรยากาศด้านการศึกษาของโรงเรียน และอิทธิพลที่มีต่อความสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

- **สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)** ประกอบไปด้วย องค์ประกอบที่จับต้องได้ของโรงเรียน เช่น ทรัพยากรที่มีอยู่และเข้าถึงได้ที่น่าไปสนับสนุนผู้เรียนในด้านวิชาการ

โรงเรียนที่มี 5 คุณสมบัติข้างต้นจะมีศักยภาพในการสนับสนุนและส่งเสริมผู้เรียนสามารถใช้ทักษะและความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

ผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมโรงเรียนหากขาดคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง (Negative Impact on School Environment When Lacking One or More of the Domains)

ตัวอย่างเช่น สังคมในโรงเรียนที่มีความตึงเครียดและอคติทางเชื้อชาติระหว่างผู้เรียนและผู้สอนอาจนำไปสู่การสูญเสียความรู้สึกของการเป็นเจ้าของสิ่งแวดล้อมโรงเรียนของตนเอง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออัตราการมีส่วนร่วมและการสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ สิ่งแวดล้อมโรงเรียนยังสามารถได้รับผลกระทบจากการเพิ่มแนวปฏิบัติในโรงเรียน (เช่น การรักษาความปลอดภัยด้านอาวุธ และการตรวจจับโลหะ) ในขณะเดียวกัน หากโรงเรียนเป็นเป้าหมายในการใช้ความรุนแรง คณะกรรมการและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยเพื่อให้โรงเรียนปลอดภัยขึ้น อย่างไรก็ตาม การเพิ่มมาตรการตรวจตราแบบดิจิทัล การตรวจจับโลหะ การควบคุมการเข้า-ออก การรักษาความปลอดภัยด้วยอาวุธ เป็นการปรับเปลี่ยนการรับรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับความผิดปกติและความปลอดภัยของโรงเรียน

งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยให้ผลตรงข้ามในด้านเจตนา ซึ่งส่งผลให้ความรุนแรงและความไม่เป็นระเบียบมีระดับเพิ่มขึ้น

สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ขาดการมีส่วนร่วมสามารถนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางเชื้อชาติ เศรษฐกิจและสังคม และเพศ ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์เชิงลบ เช่น ความรุนแรง การเหมารวม และอคติจากผู้สอนเนื่องจากความแตกต่างในอัตลักษณ์ส่งผลกระทบต่อการรับรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนเกี่ยวกับผิวสี เพศ การมาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ต่ำ และผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือความผิดปกติทางอารมณ์และพฤติกรรม

เพื่อให้สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสามารถให้บริการผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง คณะอาจารย์และผู้บริหารจำเป็นต้องรับทราบถึงความล้มเหลวในอดีต การไร้ซึ่งตัวตน และอุปสรรคเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน นอกจากนี้ บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ต้องทำหน้าที่สนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนมีความสะดวกสบายในการเรียนรู้และมีความกล้าแสดงออกถึงอัตลักษณ์ของตนเอง

ตัวอย่างแนวทางการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมโรงเรียน (Example Interventions to Improve School Environment)

ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมโรงเรียนนั้นมีแนวทางมากมายที่สามารถนำไปส่งเสริมสวัสดิภาพด้านจิตใจ ความปลอดภัยในโรงเรียน และลดการแบ่งแยกรวมถึงความตึงเครียดที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนและบุคลากร ดังนั้น ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสามารถทำได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมผู้นำโรงเรียนด้านการตอบสนองทางวัฒนธรรม (Culturally Responsive School Leadership Training)

โรงเรียนควรมีการจัดการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารและคณะอาจารย์อยู่เสมอเพื่อให้สามารถรับมือกับผู้เรียนซึ่งอยู่ในวัยที่กำลังเติบโตและมีพัฒนาการ ซึ่งการตอบสนองทางวัฒนธรรมและการฝึกอบรมทักษะนั้นมีความสำคัญเพราะผู้เรียนแต่ละคนต่างมาจากสภาพแวดล้อมและมีภูมิหลังที่แตกต่างกัน ดังนั้นคณะอาจารย์และผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำ ต้นแบบ และพี่เลี้ยงในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารและคณะอาจารย์ควรได้รับการส่งเสริมในด้านการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและความหลากหลายที่เหมาะสมโดยการเข้าร่วมหลักสูตรต่าง ๆ ในด้านการพัฒนาวิชาชีพทั้งในรูปแบบออนไลน์และทางเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้จัด ซึ่งหลักสูตรเหล่านี้จะ

ช่วยให้ผู้ที่เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะที่หลากหลาย อีกทั้งยังได้มีโอกาสสะท้อนเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อผู้เรียน โดยหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ จะประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความเหลื่อมล้ำและความตึงเครียดระหว่างผู้เรียน และวิธีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ขาดการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ซึ่งหลักสูตรสามารถที่จะส่งเสริมให้การจัดการชั้นเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จาก 5 คุณสมบัติของสิ่งแวดล้อมโรงเรียน ประเด็นในด้านการตอบสนองทางวัฒนธรรม และการฝึกอบรมทักษะได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ความปลอดภัย (Safety) และสังคม (Community) ซึ่งการตระหนักและทักษะทางวัฒนธรรมที่สูงขึ้นของคณาจารย์และผู้บริหารจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่สามารถลดความเหลื่อมล้ำและสามารถให้การสนับสนุนผู้เรียนทุกคนได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น วัฒนธรรมโรงเรียนจึงสะท้อนถึงแรงบันดาลใจต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมความเสมอภาค และวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังช่วยเพิ่มความรู้ด้านสังคมแก่ผู้เรียนและบุคลากร เมื่อความตึงเครียดและอคติลดลง ปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเข้มแข็งขึ้น ดังนั้น ความปลอดภัยในโรงเรียนจะเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งความปลอดภัยทางอารมณ์เนื่องจากการได้รับการสนับสนุน การมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นเจ้าของจากทั้งผู้เรียนและบุคลากร

2. ส่งเสริมความสัมพันธ์และความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Promoting School Attachment/Sense of Belonging)

โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน เช่น ทีมกีฬา ชุมนุมหรือชมรมต่าง ๆ รวมไปถึงกิจกรรมสำคัญของโรงเรียนที่นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เหมาะสม ซึ่งการส่งเสริมความสัมพันธ์โดยอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการให้โอกาสผู้เรียนได้รู้จักตนเอง มีทักษะการเป็นผู้นำ มีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมทางกายภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่โรงเรียนจัดขึ้นจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมไปถึงมีความตระหนักและทัศนคติเชิงบวกต่อโรงเรียน และมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่สูงขึ้น

ความสัมพันธ์ในโรงเรียนช่วยส่งเสริมคุณสมบัติด้านสังคม (Community) ความปลอดภัย (Safety) วิชาการ (Academics) และวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ยิ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมมากขึ้นในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จะยิ่งช่วยให้รู้จักตนเองและสังคมมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อนและบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจและเสริมสร้างทักษะ รวมไปถึงการได้มีโอกาสเพิ่มสมรรถนะด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ เพื่อผลักดันตนเองไปสู่ความสำเร็จในอนาคต ในขณะเดียวกัน ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพกายอันจะนำไปสู่สิ่งแวดล้อมโรงเรียนเชิงบวกและปลอดภัยยิ่งขึ้น

3. กลวิธีการสนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (Positive Behavior Intervention and Support)

กลวิธีการสนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (Positive Behavior Intervention and Support หรือ PBIS) เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สามารถนำมาใช้สำหรับสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกและเข้มแข็ง ส่งเสริมความสัมพันธ์ในโรงเรียน และลดความรุนแรงและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ดังนั้น PBIS จึงเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมผู้เรียนให้บรรลุความคาดหวังของโรงเรียน และส่งเสริมพฤติกรรมที่พึง

ประสงค์ นอกจากนี้ บุคลากรโรงเรียนพร้อมทั้งผู้ปกครองและเครือข่ายโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างแผนสนับสนุนเพื่อส่งเสริมทักษะทางสังคมและปรับปรุงคุณลักษณะผู้เรียนซึ่งจะนำไปสู่การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และสร้างสิ่งแวดล้อมโรงเรียนเชิงบวก นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดและส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้เรียนโดยการปรับปรุงพันธกิจโรงเรียน นโยบายด้านระเบียบวินัยโรงเรียน บทเรียนต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งโรงเรียนใน North Carolina ที่นำเอา PBIS มาใช้จะมีอัตราการหยุดพักการเรียนที่ต่ำกว่า และมีสมรรถนะทางการเรียนรู้ที่สูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้ใช้ PBIS

PBIS จะครอบคลุมทั้ง 5 คุณสมบัติของสิ่งแวดล้อมโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณสมบัติด้าน วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ซึ่ง PBIS จะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของหลักสูตรแกนกลาง ดังนั้น โรงเรียนที่ใช้ PBIS จึงมีแหล่งทรัพยากรที่จับต้องและเข้าถึงได้สำหรับผู้เรียนมากกว่าโรงเรียนที่ไม่ใช้ PBIS นอกจากนั้น PBIS ยังช่วยลดพฤติกรรมก้าวร้าว พร้อมทั้งปรับปรุงการมีส่วนร่วมและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ลดอัตราการลาออกของครู และส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรเล็งเห็นความสำคัญของการปรับปรุงบรรยากาศโรงเรียน

สรุป จากทัศนะของ Moshman (2021), Fuller (2019), Epitropoulos (2019), Education World (n.d.) และ Council for Children's Rights (2019) ดังกล่าวข้างต้น สรุปปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้ดังนี้

2. ภาวะผู้นำที่เป็นพิษภัย (Toxic Leadership)
3. สองมาตรฐาน (Double Standards)
4. ขาดความหลากหลาย (Lack of Diversity)
5. ความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกันและการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน (Inconsistent Expectations and Unclear Communication)
6. การทำให้กลัวและการลงโทษ (Intimidation and Punishment)
7. การดูถูก (Looking down on)
8. แบ่งเป็นก๊วกเป็นเหล่า (Cliques)
9. พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Behavior)
10. เลือกลปฏิบัติ (Discrimination)
11. ขาดการช่วยเหลือด้านปัญหาพฤติกรรมผู้เรียน (No Support with Student Behavior Problems)
12. พฤติกรรมที่น่าละอาย (Shaming Behaviors)
12. ไม่เห็นคุณค่าของบุคลากร (Depreciating Employees)
2. การแบ่งแยกบุคลากร (Divided Staff)
3. ปล่อยให้ครูถูกทำร้าย (Allowing Teachers to Be Abused)
4. การประเมินที่ทำให้เกิดความกลัว (Intimidating Evaluations)
5. ความรู้สึกผิดที่ไม่สนับสนุนด้านเวลาและทรัพยากร (Guilt for not Supporting Time and Materials)
6. การบริหารที่ขาดการสนับสนุนจากผู้สอน (Administration without Teacher's Back)

7. การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Poor Communication)
8. การย้ายผู้สอนโดยที่ไม่ได้ต้องการ (Moving Teachers without Their Input)
9. ไม่มีคำชื่นชมในความสำเร็จ (No Praise for Accomplishments)
10. การกดขี่ข่มเหงจากผู้บริหารระดับสูง (Tyrannical Upper Management)
11. การจัดการไม่สอดคล้องกับค่านิยม (Management Disagreeing with Values)
12. เพื่อนร่วมงานที่ไม่เป็นมืออาชีพ (Unprofessional Colleagues)
13. หัวหน้ารังแก (Bullying Boss)
14. ความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Imbalance)
15. ไม่สามารถก้าวหน้าต่อไปได้ (Being Unable to Grow)
16. เจ็บป่วยบ่อย (Getting Sick Constantly)
17. ชีวิตส่วนตัวได้รับผลกระทบ (Personal Life Becoming Affected)
18. เพื่อนร่วมงานขี้บ่น (Complaining Colleagues)
19. ไม่มีความโปร่งใส (Lack of Transparency)
20. หลักเกณฑ์ที่ไม่เหมาะสม (Inconsistent Rules)
21. ความรู้สึกช่วยบ่งบอกถึงสิ่งผิดปกติบางอย่าง (Gut Telling There is Something Off)
22. จุดประสงค์ไม่ชัดเจน (No clear sense of purpose)
23. ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นมิตรระหว่างบุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครอง (Hostile Relations among Staff, Students, and Parents)
24. ให้ความสำคัญกับกฎระเบียบมากกว่าคนหรือพันธกิจ (Emphasis on Rules over People or Mission)
25. การสนทนาที่ไม่ตรงไปตรงมา (An Absence of Honest Dialogue)
26. ใช้วิธีการรักษาตัวรอดมากกว่าให้ความร่วมมือ (More Self-Preservation than Collaboration)
27. การสื่อสารลับหลังเหนือการสื่อสารทางการ (Active Back Channels over Formal Lines of Communication)
28. เน้นการลงโทษมากกว่าการมองเห็นคุณค่า รางวัลและการจูงใจพฤติกรรมด้วยการไม่ลงโทษ (Punishment Instead of Recognition, and Rewards and Behavior Motivated by the Avoidance of Punishment)
29. การพูดคุยภายใต้การควบคุมของคนกลุ่มเล็ก (Conversation Controlled by a Small Group)
30. ไม่กล้าเสี่ยง (An Absence of Risk Taking)
31. มีรูปแบบที่ส่งเสริมความเฉื่อย ไม่กระตือรือร้น (Norms Reinforcing Inertia)
32. ตำหนิผู้เรียนเมื่อทำบางอย่างไม่สำเร็จ (Blaming Students for Lack of Progress)
33. ไม่สนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Discouraging Collaboration)
34. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนมักจะขัดแย้งกัน (Conflicting Relationships among Teachers)

35. บุคลากรไม่เชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียนว่าจะประสบความสำเร็จได้ (Staff don't believe in students' ability to succeed.)

36. โรงเรียนหลายแห่งที่มีสภาพแวดล้อมที่คล้ายกับที่คุมขัง การเหยียด หรืออคติทางเชื้อชาติ (School environments that appear more like prisons, fraught with racial tensions and biases)

37. ขาดการสนับสนุนจากบุคลากร (Lack of Supportive Staff)

2.3.7 การประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

Cohen and Pickeral (2008) ประธานร่วมแห่ง National School Climate Center (NSCC) กล่าวว่า โรงเรียนสามารถที่จะประเมินบรรยากาศโรงเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสนทนากลุ่ม การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ การสนทนาระหว่างผู้บริหารระดับสูง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการวิจัยเชิงสำรวจในกลุ่มผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครอง

การประเมินบรรยากาศโรงเรียนที่ดีที่สุดคือการสำรวจที่พัฒนาขึ้นตามหลักการทางวิทยาศาสตร์เพื่อ (1) รับฟังเสียงของผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากร และ (2) ประเมินทุกมิติที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเรียนการสอนและประสบการณ์ของผู้เรียน

นักวิจัยเกือบทั้งหมด และ National School Climate Council (2007) ลงความเห็นว่างบัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ความปลอดภัย (2) ความสัมพันธ์ (3) การเรียนการสอน และ (4) สภาพแวดล้อม ซึ่ง Center for Social and Emotional Education's (CSEE) แนะนำว่า Comprehensive School Climate Inventory (CSCI) เป็นเครื่องมือสำรวจที่โรงเรียนสามารถนำไปใช้เพื่อประเมินว่าในแต่ละพื้นที่ของโรงเรียนกำลังดำเนินการอะไรอยู่

มิติสำคัญ 4 ด้านของบรรยากาศโรงเรียน (Four Essential Dimensions of School Climate)

มิติ Dimension)	ตัวชี้วัดหลักและคำถามตัวอย่าง (Major Indicators and Sample Questions)
ด้านความปลอดภัย (Safety)	
1. กฎระเบียบและมาตรฐาน (Rules and Norms)	กฎระเบียบที่มีความชัดเจนเกี่ยวกับความรุนแรงทางร่างกายและคำพูด และการบังคับใช้ที่เหมาะสม “โรงเรียนของฉันมีกฎที่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องการดูหมิ่น การล้อเลียน การคุกคาม และความรุนแรงทางวาจา คณาจารย์จะห้ามผู้เรียนหากพบว่ามีการทำร้ายร่างกายกันเกิดขึ้น (เช่น การผลัก ตบ หรือต่อยกัน)”

มิติ Dimension)	ตัวชี้วัดหลักและคำถามตัวอย่าง (Major Indicators and Sample Questions)
2. ความปลอดภัยทางร่างกาย (Physical Safety)	ผู้เรียนและคณาจารย์รู้สึกปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกายในโรงเรียน “ฉันรู้สึกปลอดภัยทางร่างกายในทุกพื้นที่ของอาคารเรียน ฉันพบว่าคนอื่นโดนทำร้ายร่างกายมากกว่าหนึ่งครั้ง (เช่น ถูกผลัก ตบ ต่อย หรือทุบตี)”
3. ความมั่นคงทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Security)	ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยจากความรุนแรงทางวาจา การล้อเลียน และการถูกกีดกัน “ฉันเคยโดนดูถูก กลั่นแกล้ง ทำร้าย หรือสับประมาทในโรงเรียนมากกว่าหนึ่งครั้ง มีนักเรียนบางกลุ่มที่พยายามจะกีดกันคนอื่นและทำให้รู้สึกแย่ด้วยการกีดกันไม่ให้เป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม”
ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning)	
1. การสนับสนุนการเรียนรู้ (Support for Learning)	แนวปฏิบัติการสอนที่เป็นการสนับสนุน เช่น การให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ และการให้กำลังใจต่อการเสี่ยงเพื่อลองทำในสิ่งใหม่ ความท้าทายในการเรียนรู้ ความสนใจส่วนบุคคล และโอกาสต่าง ๆ เพื่อแสดงออกถึงความรู้และทักษะในหลาย ๆ ด้าน “ครูสอนให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง ซึ่งครูได้ให้กำลังใจในการใช้แนวคิดใหม่ ๆ (คิดด้วยตนเอง) และครูช่วยให้เข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด”
2. การเรียนรู้สังคมและพลเมือง (Social and Civic Learning)	การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะทางสังคมและพลเมือง ได้แก่ การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การไตร่ตรองและความรับผิดชอบ และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม “ที่โรงเรียนของฉันได้มีการสอนเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับทุกคน และพวกเรายังได้มีโอกาสอภิปรายเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น”

มิติ Dimension)	ตัวชี้วัดหลักและคำถามตัวอย่าง (Major Indicators and Sample Questions)
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)	
1. การเคารพในความหลากหลาย (Respect for Diversity)	การเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลในทุกระดับของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็น ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับคุณครู และคุณครูกับคุณครู “นักเรียนในโรงเรียนนี้จะเคารพซึ่งกันและกันในเรื่องของความแตกต่าง (เช่น เพศ เชื้อชาติ วัฒนธรรม) ขณะเดียวกันครูในโรงเรียนนี้จะเคารพความแตกต่างในตัวบุคคลเช่นกัน (เช่น เพศ เชื้อชาติ วัฒนธรรม)”
2. การสนับสนุนทางสังคมระหว่างคุณครู (Social Support among Teachers)	ความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจกันระหว่างคุณครู และผู้สอนให้การสนับสนุนผู้เรียนในด้านความคาดหวังสูงต่อความสำเร็จ ความเต็มใจที่จะรับฟัง และความเอาใจใส่ในตัวบุคคล “ฉันคิดว่าครูของฉันทำงานเข้ากันได้ดี หากนักเรียนต้องการปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาบางอย่าง นักเรียนจะมีครูสักคนที่ไว้วางใจและสามารถพูดคุยด้วยได้”
3. การสนับสนุนทางสังคมระหว่างผู้เรียน (Social Support among Students)	เครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเพื่อการสนับสนุนทางวิชาการ และการสนับสนุนส่วนบุคคล “นักเรียนมีเพื่อนที่สามารถปรึกษาได้ หากไม่เข้าใจเกี่ยวกับการบ้าน ซึ่งนักเรียนจะมีเพื่อนที่ไว้วางใจ และสามารถพูดคุยด้วยได้หากมีปัญหาในขณะที่อยู่ในโรงเรียน”
ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment)	
1. ความสัมพันธ์/การมีส่วนร่วมในโรงเรียน (School Connectedness / Engagement)	การเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และแบบแผนสำหรับการมีส่วนร่วมในโรงเรียนของผู้เรียนและผู้ปกครอง “ฉันรู้สึกดีเกี่ยวกับสิ่งที่ได้ทำในโรงเรียน ฉันคิดว่าพ่อแม่/ผู้ปกครองของฉันก็มีความรู้สึกที่ดีกับโรงเรียน โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเป็นส่วนหนึ่งในกิจกรรมที่นอกเหนือไปจากการทำการบ้าน (เช่น ชมรมกีฬา ดนตรี ละคร)”

มิติ Dimension)	ตัวชี้วัดหลักและคำถามตัวอย่าง (Major Indicators and Sample Questions)
2. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Surroundings)	ความสะอาด ความเป็นระเบียบ และความน่าสนใจหรือดึงดูดของสิ่งอำนวยความสะดวกและแหล่งทรัพยากรและสื่อการสอนที่เพียงพอ “โรงเรียนของฉันมีความดึงดูดทางกายภาพ (สถาปัตยกรรมที่สวยงาม การตกแต่งสถานที่อย่างสวยงาม ฯลฯ) นอกจากนี้อาคารเรียนยังมีสภาพที่สวยงาม รวมทั้งมีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยสำหรับนักเรียน ”

Center to Improve Social and Emotional Learning and School Safety (2016) เป็นศูนย์ที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการบูรณาการการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ (SEL) ตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้นำเสนอรายการตรวจสอบบรรยากาศโรงเรียนซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้าน แต่ละด้านมีข้อคำถาม ดังนี้

บรรยากาศและการป้องกัน (Climate and Prevention)

1. มีส่วนร่วมในความพยายามต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนหรือไม่
2. มีการจัดลำดับความสำคัญของการใช้กลยุทธ์การป้องกันตามหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น การสนับสนุนตามลำดับขั้นหรือไม่
3. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์หรือไม่
4. จัดให้มีการฝึกอบรมและสนับสนุนแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอหรือไม่
5. มีการร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ หรือไม่
6. บทบาทของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎระเบียบในโรงเรียนเน้นไปที่การปรับปรุงความปลอดภัยของโรงเรียนและลดการกล่าวอ้างถึงการบังคับใช้กฎระเบียบที่ไม่เหมาะสมหรือไม่
7. ตั้งความคาดหวังสูงสำหรับพฤติกรรมและนำวิธีการสอนบางอย่างมาใช้เพื่อสร้างระเบียบวินัยหรือไม่
8. โรงเรียนมีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน และวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอน ผู้ปกครอง และเครือข่ายหรือไม่

ความคาดหวังและผลที่ตามมาชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences)

9. ตั้งความคาดหวังสูงสำหรับพฤติกรรมและนำวิธีการสอนบางอย่างมาใช้เพื่อสร้างระเบียบวินัยหรือไม่
10. ผู้ปกครอง ผู้เรียน และบุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วม และมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและชัดเจนหรือไม่
11. ผลทางวินัยมีความชัดเจน เหมาะสมและยุติธรรมกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่จะได้รับหรือไม่

12. นโยบายมีแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคนหรือไม่

13. พาผู้เรียนออกนอกสถานศึกษาโดยสถานที่นั้นเป็นแหล่งที่สามารถให้ความรู้ และสามารถนำผู้เรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็วหรือไม่

ความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement)

14. มีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรม เท่าเทียมหรือไม่

15. ใช้วิธีการเชิงรุก ใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับฟังความเห็นผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด หรือไม่

Template.Net (n.d.) ทีมงานระดับโลกด้านการถอดรหัส (Code) เป็นนักออกแบบ นักกฎหมาย นักการตลาด และนักเขียน ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแม่แบบการสำรวจบรรยากาศโรงเรียนไว้ว่า ข้อคำถามทุกข้อจะถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น “ในโรงเรียน” รวมไปถึงสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างทางมายังโรงเรียน ระหว่างทางจากที่บ้านมายังโรงเรียน หรือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนเป็นผู้จัด (การเต้นรำ กีฬา) และข้อคำถามจะเป็นรูปแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. ฉันรู้สึกปลอดภัยจากการถูกทำร้าย ช่มชู้ หรือคุกคามทางร่างกาย
2. ฉันรู้สึกปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้ง การปล่อยข่าวที่เป็นเท็จ การกลั่นแกล้งในโลกออนไลน์ และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่ออารมณ์
3. ผู้สอนปฏิบัติต่อฉันด้วยการให้เกียรติ
4. เพื่อนของฉันปฏิบัติต่อฉันโดยการให้เกียรติ
5. มีการใช้คำหยาบคาย (สบถ)
6. ฉันเคยเห็นเพื่อนโดนรังแก
7. ฉันเคยโดนรังแก
8. ฉันเคยเห็นเพื่อนโดนช่มชู้
9. ฉันเคยโดนช่มชู้
10. คุณเคยถูกรังแกหรือช่มชู้ด้วยวิธีการใด (คำพูด ร่างกาย เทคโนโลยี)
11. ฉันเคยเห็นการคุกคามด้านข้อบกพร่องทางร่างกาย (เช่น เรียกคนนั้นว่า “ไอ้ปัญญาอ่อน” หรือ “ไอ้พิการ”)
12. ฉันเคยเห็นการคุกคามด้านรูปลักษณ์ภายนอก (เช่น เรียกคนนั้นว่า “อ้วน”)
13. ฉันเคยเห็นการคุกคามเกี่ยวกับเพศ (คำวิจารณ์เกี่ยวกับเพศ เช่น คำว่า “โสเพณี”)
14. ฉันเคยเห็นการคุกคามด้านรสนิยมทางเพศ (เช่น “พวกผิดเพศ” หรือ “เลสเบี้ยน”)
15. ฉันเคยเห็นการคุกคามด้านเชื้อชาติ สีผิวหรือชาติพันธุ์ (เช่น การใช้ถ้อยคำเหยียดเชื้อชาติ)
16. ฉันเคยเห็นการคุกคามด้านสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม (เช่น การล้อหรือรังแกบางคนเพราะว่าจน)
17. ฉันเคยเห็นการคุกคามด้านความเชื่อทางศาสนา (เช่น การพูดดูถูก เสียดสีเกี่ยวกับความเชื่อทางศาสนา ไม่ว่าจะเป็น ยิว คริสต์ พุทธ มุสลิม หรืออเทวนิยม)

18. ฉันทเคยเป็นส่วนหนึ่งในการกลั่นแกล้งทางวาจา (การล้อ หรือการเผยแพร่ข้อมูลเท็จ) หรือการคุกคาม

19. ฉันทเคยเป็นผู้ข่มขู่หรือคุกคามทางร่างกาย

20. ฉันทเคยใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อื่น ๆ (เช่น การพิมพ์ข้อความ) ที่เป็นการทำร้าย หรือคุกคามผู้อื่น

Teaching Tolerance (2019) เป็นโครงการหนึ่งของ Southern Poverty Law Center ซึ่งมีพันธกิจในการลดอคติและส่งเสริมความเสมอภาคในโรงเรียนทั่วสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนว่า แบบสอบถามง่าย ๆ เพียงหน้าเดียวช่วยให้รับทราบถึงความแตกต่างในการตระหนักรู้ของผู้สอนและผู้เรียนซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมเปิดโครงการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับบรรยากาศและความปลอดภัยในโรงเรียน หรือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินบรรยากาศที่ ซึ่งประกอบไปด้วยการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และ เครื่องมืออื่น ๆ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปปรับใช้กับกลุ่มผู้ปกครองได้อีกด้วยเช่นกัน

โปรดระบุว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

1. ผู้เรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
2. ผู้เรียนเลือกที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนที่ตนเองชอบมากที่สุด
3. ผู้เรียนทราบถึงวิธีการฟ้องหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือการเหยียดเชื้อชาติต่อเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน
4. ผู้เรียนในรู้สึกสะดวกใจที่จะฟ้องหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือการเหยียดเชื้อชาติต่อเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน
5. คณะครูทำงานอย่างแข็งขันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับผู้เรียนทุกคน
6. ผู้เรียนทุกคนรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
7. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำความรู้จักกัน
8. ผู้สอน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ผู้เรียน และผู้ปกครองรับฟังซึ่งกันและกัน
9. ฉันทตั้งหน้าตั้งตารอที่จะมาโรงเรียนนี้ในตอนเช้า

Center for the Study of School Climate (2009) ก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่จะช่วยผู้นำและผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงบรรยากาศการเรียนรู้ ได้อธิบายไว้ในแบบสำรวจ American School Climate Survey Student Version – 2006 ไว้ว่า แบบสำรวจนี้พัฒนาขึ้นมาเพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะบางอย่างของบรรยากาศโรงเรียนและทัศนคติเกี่ยวกับโรงเรียน สังคม และตัวเอง

ต่อไปนี้เป็นชุดคำถามเกี่ยวกับโรงเรียน โปรดระบุระดับความคิดเห็น 1 ใน 5 ระดับที่มีต่อแต่ละข้อ

1. ฉันทรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในโรงเรียน
2. ผู้ปกครองมาเยี่ยมฉันทที่โรงเรียนอยู่บ่อย ๆ
3. ฉันทมีความสุขกับการเรียนที่โรงเรียน
4. นักเรียนทะเลาะเบาะแว้งกันในโรงเรียนอยู่บ่อย ๆ

5. ฉันจะศึกษาต่อที่วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยใกล้บ้าน
6. นักเรียนมีความไว้วางใจครู
7. ครูสามารถหยุดพฤติกรรมการรังแกผู้อื่นของนักเรียนบางคนได้
8. ฉันมีความหวังเกี่ยวกับอนาคตของประเทศ
9. ครูให้เกียรตินักเรียน
10. เสียรบกวนในโรงเรียนขัดขวางการเรียนรู้ของฉัน
11. ฉันอยากมีเชื้อชาติอื่น
12. ครูทำให้ฉันรู้สึกดีกับตัวเอง
13. นักเรียนบางคนพกปืนหรือมีดมาโรงเรียน
14. ฉันเชื่อว่าฉันจะมีชีวิตอยู่เกินอายุ 25 ปี
15. ฉันเคยเห็นนักเรียนบางคนโดนรังแกอย่างน้อยเดือนละครั้ง
16. ครูเป็นห่วงว่าฉันจะประสบความสำเร็จหรือไม่
17. พ่อแม่ภูมิใจในตัวฉัน
18. ครูมีความยุติธรรมกับทุกคน
19. นักเรียนที่มีเชื้อชาติต่างจากฉันมักเรียนเก่งกว่าฉัน
20. ฉันโดนรังแกอย่างน้อยเดือนละครั้งในโรงเรียน
21. ถ้าฉันขยันและตั้งใจเรียน ฉันจะกลายเป็นผู้ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จ
22. ฉันตั้งหน้าตั้งตารอที่จะมาโรงเรียนแทบทุกวัน
23. นักเรียนที่เรียนที่นี่อาศัยอยู่ในละแวกบ้านของฉัน
24. พ่อแม่ต้องการให้ฉันไปโรงเรียน
25. มีเด็กจากหลายเชื้อชาติที่เรียนเก่ง

สรุป จากทัศนะของ Cohen and Pickeral (2008), Center to Improve Social and Emotional Learning and School Safety (2016), Template.Net (n.d.), Teaching Tolerance (2019), และ Center for the Study of School Climate (2009) ดังกล่าวข้างต้น ขอสรุปประเด็นหลักในการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกดังนี้

1. ด้านความปลอดภัย (Safety) เช่น กฎระเบียบและมาตรฐาน (Rules and Norms) ความปลอดภัยทางร่างกาย (Physical Safety) และ ความมั่นคงทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Security) เป็นต้น

2. ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning) เช่น การสนับสนุนการเรียนรู้ (Support for Learning) และการเรียนรู้สังคมและพลเมือง (Social and Civic Learning) เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) เช่น เคารพในความหลากหลาย (Respect for Diversity) การสนับสนุนทางสังคมระหว่างคณาจารย์ (Social Support among Teachers) และการสนับสนุนทางสังคมระหว่างผู้เรียน (Social Support among Students) เป็นต้น

4. ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment) เช่น ความสัมพันธ์/การมีส่วนร่วมในโรงเรียน (School Connectedness / Engagement) และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Surroundings) เป็นต้น

5. **ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences)** เช่น ผลทางวินัยมีความชัดเจน เหมาะสม และยุติธรรมกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่จะได้รับ นโยบายมีแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคน และพาผู้เรียนออกนอกสถานศึกษาโดยสถานศึกษาเป็นแหล่งที่สามารถให้ความรู้ และสามารถนำผู้เรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็ว เป็นต้น

6. **ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement)** เช่น การฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรมเท่าเทียม และใช้วิธีการเชิงรุก ใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับฟังความเห็นผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด เป็นต้น

2.4 กรอบแนวคิดเพื่อประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

จากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) จากทัศนะของ INcompassing Education (2022), Grayson (2016), Darling and Temkin (2014), Kostyo, Cardichon, and Darling-Hammond (2018), และ National School Climate Center (n.d.) ในหัวข้อ 2.3.1 ได้สรุปนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่รู้สึกได้ถึง ความสัมพันธ์ในเชิงความร่วมมือและมีคุณค่าระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรของโรงเรียนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนสะท้อนให้เห็นถึง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การเรียนการสอน รูปแบบ เป้าหมาย ค่านิยม โครงสร้างองค์กร และสิ่งแวดล้อม ที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกที่ดีมีลักษณะที่เหมาะสมกับ ผู้เรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในโรงเรียน และบริบทของโรงเรียน ในงานวิจัยนี้ได้แยกประเด็นเพื่อประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

จากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) จากทัศนะของ PrepWorks (n.d.), Grant (ม.ป.ป, Marigold International School (n.d.), Garrick (2019), Prothero (2020) และ Center on Positive Behavioral Interventions & Support (PBIS) (n.d.) รวมทั้งผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) จากทัศนะของ Cohen and Pickeral (2008), Center to Improve Social and Emotional Learning and School Safety (2016), Template.Net (n.d.), Teaching Tolerance (2019), และ Center for the Study of School Climate (2009) ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จำแนกออกเป็น 6 ด้าน โดยแต่ละด้านมีนิยามศัพท์เฉพาะดังนี้

ด้านความปลอดภัย (Safety) หมายถึง มีกฎระเบียบและมาตรการป้องกันเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงทางร่างกายและคำพูดอย่างชัดเจน ความรู้สึกปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกาย ความรุนแรงทางวาจา การล้อเลียน และการถูกกีดกัน การถูกกลั่นแกล้งในโลกออนไลน์ การปล่อยข่าวที่เป็นเท็จ ความรู้สึกมีความสุขกับการเรียนและการทำกิจกรรมที่โรงเรียน ความสามารถหยุดพฤติกรรมก้าวร้าวและรังแกผู้อื่นได้

ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning) หมายถึง การให้คำแนะนำนักเรียน เชิงสร้างสรรค์ ความสนใจนักเรียนรายบุคคล ให้นักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน ให้กำลังใจต่อการเสี่ยงเพื่อลองเรียนรู้ทำในสิ่งใหม่ ๆ สอนให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง สร้างความท้าทายในการเรียนรู้ และช่วยให้นักเรียนเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด และส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะทางสังคมหน้าที่พลเมือง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) หมายถึง การให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังซึ่งกันและกัน มีความเคารพความแตกต่างในตัวเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ข่มขู่ กลั่นแกล้ง ทะเลาะเบาะแว้งและรังแกกัน มีเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเพื่อการสนับสนุนทางวิชาการและการสนับสนุนส่วนบุคคล มีเพื่อนที่ไว้วางใจและสามารถพูดคุยปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา การเป็นที่ปรึกษาที่ดี และมีความยุติธรรมกับทุกคน

ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment) หมายถึง ความสะอาด สวยงาม และเป็นระเบียบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการสอนที่เพียงพอ มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ชมรม ชุมนุม นักเรียน ครูและบุคลากรทุกคนมีรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน

ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences) หมายถึง มีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและมีการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย เปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ผู้เรียน มีส่วนร่วม ในการพัฒนาผู้เรียนและการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ มีนโยบายแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคน นำนักเรียนออกไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสามารถนำนักเรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็วและปลอดภัย

ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement) หมายถึง มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน และวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอน ผู้ปกครอง และเครือข่าย มีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรม เท่าเทียม ใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับฟังความเห็นจากผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ใช้วิธีการเชิงรุกในการพัฒนา ผู้บริหาร คณะครูบุคลากรทำงานอย่างแข็งขันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับผู้เรียน

จากนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละด้านดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) ในลักษณะเป็นแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดย 5 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับมากที่สุด 4 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับมาก 3 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับปานกลาง 2 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับน้อย และ 1 หมายถึง มีลักษณะตามข้อคำถามนั้นในระดับน้อยที่สุด ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate)

ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความปลอดภัย (Safety)					
1. โรงเรียนมีกฎระเบียบและมาตรการป้องกันเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงทางด้านร่างกายและคำพูดอย่างชัดเจน					
2. นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกายในโรงเรียน					
3. นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากความรุนแรงทางวาจา การล้อเลียน และการถูกกีดกัน					
4. นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้ง ในโลกออนไลน์ การปล่อยข่าวที่เป็นเท็จ ที่มีผลกระทบต่ออารมณ์และจิตใจ					
5. นักเรียนรู้สึกมีความสุขกับการเรียนและการทำกิจกรรมที่โรงเรียน					
6. ครูสามารถหยุดพฤติกรรม ก้าวร้าว และรังแกผู้อื่นของนักเรียนบางคนได้					
ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning)					
7. ครูให้คำแนะนำนักเรียนเชิงสร้างสรรค์					
8. ครูให้ความสนใจนักเรียนรายบุคคล เพื่อพัฒนาและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน					
9. ครูให้กำลังใจต่อการเสี่ยงเพื่อลองเรียนรู้ทำในสิ่งใหม่ ๆ					
10. ครูสอนให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง					
11. ครูสร้างความท้าทายในการเรียนรู้ และช่วยให้นักเรียนเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด”					
12. ครูส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะทางสังคมหน้าที่พลเมือง					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)					
13. การให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลในทุกระดับของโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ นักเรียน และผู้ปกครองรับฟังซึ่งกันและกัน					
14. โรงเรียนนี้จะเคารพความแตกต่างในตัวละครเช่นกัน (เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม)”					
15. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
16. ผู้เรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ข่มขู่ กลั่นแกล้ง ทะเลาะเบาะแว้ง และรังแกกัน					
17. นักเรียนมีเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเพื่อการสนับสนุนทางวิชาการและการสนับสนุนส่วนบุคคล					
18. นักเรียนจะมีเพื่อนที่ไว้ใจ และสามารถพูดคุยปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา					

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
19. ครูเป็นที่ปรึกษาที่ดี ที่นักเรียนรู้สึกมีความไว้วางใจ					
20. ครูมีความยุติธรรมกับทุกคน					
ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment)					
21. โรงเรียนมีความสะอาด สวยงาม และเป็นระเบียบ					
22. โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการสอนที่เพียงพอ					
23. โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย					
24. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดี					
25. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ชมรม ชุมนุม					
26. นักเรียน ครู และบุคลากรทุกคนมีรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน					
ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences)					
27. โรงเรียนมีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและมีการนำวินัยมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย					
28. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ผู้เรียน มีส่วนร่วม ในการพัฒนาผู้เรียนและมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ					
29. โรงเรียนมีนโยบายแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคน					
30. โรงเรียนนำนักเรียนออกไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสามารถนำนักเรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็วและปลอดภัย					
ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement)					
31. โรงเรียนมีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน และวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอน ผู้ปกครอง และเครือข่าย					
32. โรงเรียนมีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรม เท่าเทียม					

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
33. โรงเรียนใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับฟังความเห็นจากผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด					
34. โรงเรียนใช้วิธีการเชิงรุกในการพัฒนา ผู้บริหาร คณะครูบุคลากรทำงานอย่างแข็งขันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับผู้เรียนทุกคน					

2.5 บริบทของโรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร : พื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง

2.5.1 ประวัติความเป็นมาและการก่อตั้งโรงเรียน

โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร ตั้งอยู่ที่บ้านโสกอุดม หมู่ที่ 7 ตำบลวังหินลาด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีพื้นที่ทั้งหมด 17 ไร่ 3 งาน เปิดทำการครั้งแรกเมื่อ 1 พฤษภาคม 2500 เคยสังกัดกระทรวงศึกษาธิการแล้วโอนกระทรวงมหาดไทย (กรมการปกครอง) เมื่อ 1 ตุลาคม 2521 โอนมาสังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อ 7 กรกฎาคม 2546 เปิดทำการสอน 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

เขตบริการ

บ้านโสกก้อง หมู่ที่ 6 ตำบลวังหินลาด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

บ้านโสกอุดม หมู่ที่ 7 ตำบลวังหินลาด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

บ้านก้องเจริญ หมู่ที่ 12 ตำบลวังหินลาด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

มีจำนวนนักเรียน 113 คน ครูและบุคลากร 10 คน ปัจจุบันเปิดสอนตั้งแต่ ระดับชั้นอนุบาล 2 ถึง ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีทั้งหมด 11 ห้องเรียน (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565)

โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคารมีผลงานดีเด่น ดังนี้

1. โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร ได้พัฒนาความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนประสบผลสำเร็จส่งผลให้ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ปีการศึกษา 2564 สูงกว่าระดับประเทศ

2. โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคารเป็นโรงเรียนที่มีคะแนน ร้อยละ (NT) ความสามารถด้านคณิตศาสตร์และความสามารถด้านภาษาไทย อยู่ในระดับดีมาก

3. โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคารได้รับป้ายพระราชทานบ้านวิทยาศาสตร์น้อย ผ่านการประเมินรอบที่ 3 ปีการศึกษา 2562 – 2566 โดยมูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา

4. โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคารได้รับรางวัล “ชนะเลิศ” การแข่งขันกีฬาฟุตบอล ระดับอนุบาล จากการแข่งขันกีฬาศูนย์เครือข่าย

5. โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคารได้รับรางวัล “ชนะเลิศ” การแข่งขันกีฬาฟุตบอลหญิง ระดับมัธยมศึกษา จากการแข่งขันกีฬาศูนย์เครือข่าย

6. โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคารได้รับรางวัล “ชนะเลิศ” การแข่งขันเปตอง ระดับมัธยมศึกษา จากการแข่งขันกีฬาศูนย์เครือข่าย

7. โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคารได้รับรางวัล “ชนะเลิศ” กรีฑา ระยะทาง 50 เมตร ระดับอนุบาล และ รางวัล “ชนะเลิศ” กรีฑา ระยะทาง 80 เมตร ระดับประถมศึกษาตอนต้น จากการแข่งขันกีฬาศูนย์เครือข่าย

8. นายสมพร ทะเยียม ได้รับรางวัล ครูดีไม่มีอบายมุข ประจำปีการศึกษา 2563 เนื่องในวันครูแห่งชาติ พุทธศักราช 2564 ออกให้โดยเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

9. นายสมพร ทะเยียม ได้รับรางวัล ครูชน คนคุณธรรม ระดับดีเยี่ยม ด้านผู้บริหาร โครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ปีการศึกษา 2565

10. นายสมพร ทะเยียม ได้รับประกาศเกียรติคุณ “พ่อดีเด่น” เนื่องในโครงการวันพ่อแห่งชาติ ประจำปี 2565 โดยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

11. นางสาวสมนิต สีสาน เป็นครูผู้พัฒนาความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนประสบความสำเร็จ ส่งผลให้มีผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านของผู้เรียน (RT) ปีการศึกษา 2564 สูงกว่าระดับประเทศ

12. นางสาวปณิดา สุภารมย์ เป็นครูผู้สอนนักเรียนที่มีคะแนนเฉลี่ยผลการทดสอบการศึกษา ระดับชาติ (O- NET) ปีการศึกษา 2564 กลุ่มสาระวิทยาศาสตร์คะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ ออกให้โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

13. นางปริยานุช ฆานาค ครูผู้ฝึกสอนนักเรียนได้รับรางวัล การแข่งขันพินิจวรรณคดี ม.1 - ม.3 ระดับเหรียญทอง งานแข่งขันศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 70 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

14. นางสาวหทัยชนก ศรีษะย์ ครูผู้ฝึกสอนนักเรียนได้รับรางวัล การแข่งขันวาดภาพระบายสี นักเรียนที่มีความบกพร่องทางการเรียนรู้ ป.1 -ป.6 ระดับเหรียญทอง งานแข่งขันศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 70 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

15. นางสาวสายฝน เขียวมี ครูผู้ฝึกสอนนักเรียนได้รับรางวัล การแข่งขันการสร้างภาพฝึกตัด ปะ กระดาษ ปฐมวัย ระดับเหรียญเงิน งานแข่งขันศิลปหัตถกรรมนักเรียนครั้งที่ 70 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา

วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ระยะ 4 ปี

“ภายในปี พ.ศ. 2568 โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร บริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน สืบสานภูมิปัญญา พัฒนาวิชาการ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมคุณธรรม น้อมนำศาสตร์พระราชา”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรสถานศึกษา
2. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองรักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
4. จัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษาให้โดดเด่น

5. จัดรูปแบบการสอนที่หลากหลายโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อเชื่อมโยงไปสู่การมีจิตอาสาและใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
6. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย
7. พัฒนาระบบการบริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
8. ส่งเสริมและสืบสาน พัฒนา ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่คู่ชุมชนและสังคม
9. พัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ น่ายุ่ น่ายม ร่มรืนและสร้างสรรค์
10. บูรณาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ควบคู่กับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

เป้าประสงค์ (Goal)

1. ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรสถานศึกษา
2. ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ คิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ แก้ปัญหาได้อย่างมีสติสมเหตุผล
3. ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักเรียนรู้ และพัฒนาตนเองต่อเนื่อง
4. สถานศึกษามีการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาอัตลักษณ์ให้ชัดเจนและโดดเด่น
5. ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเน้นการมีจิตอาสาและใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
6. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย
7. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
8. สถานศึกษามีส่วนเข้าร่วมกับชุมชนในกิจกรรมการสืบสาน พัฒนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นในกิจกรรมการเรียนการสอน
9. สถานศึกษามีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ให้น่ายุ่ น่ายม ร่มรืนและสร้างสรรค์ ทั้งด้านอาคารสถานที่ เทคโนโลยี และภูมิทัศน์
10. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์ (กลยุทธ์ระดับองค์กร)

- กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาคุณภาพผู้เรียน
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา
- กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้
- กลยุทธ์ที่ 4 : ส่งเสริมอัตลักษณ์ของสถานศึกษาให้โดดเด่น

อัตลักษณ์ (Identity)

โรงเรียนดีของชุมชน มุ่งสร้างผลิตผลคนดีสู่สังคม

เอกลักษณ์ (Uniqueness)

น้ำใจดี มีจิตอาสา

2.5.2 กระบวนการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน

กระบวนการและจุดเน้นการพัฒนาโรงเรียนส่งเสริมการจัดการศึกษา

1.1 ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ประกอบด้วย 1 องค์ประกอบ

K = King's Philosophy น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นต้นแบบในการบริหารจัดการมีความพอประมาณ หมายถึง พอประมาณในทุกอย่าง ความพอดีไม่มากหรือน้อยจนเกินไปโดยต้องไม่เบียดเบียนตนเอง หรือผู้อื่นให้เดือดร้อน มีเหตุผล หมายถึง การตัดสินใจต่าง ๆ จะต้องใช้หลักความมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้องและคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ๆ อย่างรอบคอบ มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวเอง หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล 2 เงื่อนไข ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ได้แก่ เงื่อนไขที่ 1 เงื่อนไขความรู้ คือ มีความรอบรู้เกี่ยวกับ วิชาการต่าง ๆ อย่างรอบด้าน มีความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ เงื่อนไขที่ 2 เงื่อนไขคุณธรรม คือ มีความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความขยันหมั่นเพียร มีความอดทน ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต

1.2 กระบวนการ (Process) ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ดังนี้

K = Knowledge Management ส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้เพื่อจัดการศึกษา โดยการใช้กิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ดังนี้

- ระบบฐานข้อมูล (Knowledge Bases)
- ใช้การเล่าเรื่อง (Story Telling)
- การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (AAR: After Action Reviews)
- ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System)
- การประชุมระดมสมอง (Workshop/Brainstorming)
- Swot Analysis

O = Organization management การจัดการโครงสร้างการบริหารงานโรงเรียน มีการแบ่งโครงสร้างการบริหารงาน 4 งาน คือ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป ซึ่งแต่ละกลุ่มงานก็จะกำหนดภาระงานเอาไว้อย่างชัดเจน

N = Network มีการสร้างภาคีเครือข่ายและบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School Best Management (SBM) มีการประสานสัมพันธ์ชุมชน การสร้างภาคีเครือข่ายในการพัฒนา เช่น องค์การการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบล โรงพยาบาล สถานีตำรวจ อำเภอ และหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การดูแลนักเรียน และบุคลากรของโรงเรียน

G = Globalization ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาที่มีในท้องถิ่น เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างต่อยอดทรัพยากรทางภูมิปัญญาและทรัพยากรในท้องถิ่นที่มีให้เกิดคุณค่าเสริมสร้างความเป็นเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจในชาติภูมิ

U = Unity ความเป็นเอกภาพ ความสามัคคี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อสร้างความเป็นเอกลักษณ์ที่โดดเด่น การใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (United information)

D = Deming cycle (PDCA) การบริหารงานวงจรควบคุมคุณภาพเป็นระบบอย่างยั่งยืน

O = operation มีการดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

5M = Moral Man Money Material Management ใช้หลักคุณธรรม
 ในการทำงาน มีการบริหารจัดการที่ดี บริหารการเงิน บริหารงานบุคคล และจัดหา
 ทรัพยากร เครื่องมือในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ผลลัพธ์ (Out put) ประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ

W = Willingness บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน

I = Innovation มีการสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน

T = Technology มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน

T = Team work มีการทำงานเป็นทีมอย่างเข้มแข็ง

A = Attitude มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

Y = Yield นักเรียนและครูมีผลงานและผลสัมฤทธิ์ที่ดี

A = Active learning นักเรียนและครูมีการเรียนรู้ด้วยความกระตือรือร้น

K = Kindness มีความรักเมตตาความปรารถนาดีต่อกัน เป็นองค์กรแห่งความสุข

A = Achievement นักเรียนและครูมีความสำเร็จในการเรียนและในงาน

R = Responsibility นักเรียนและครูมีความรับผิดชอบร่วมกัน

N = Network โรงเรียนและครูมีเครือข่ายร่วมพัฒนา

วิธีการปฏิบัติสู่ความเป็นเลิศ Best Practice ขั้นตอนการดำเนินงาน FLOW CHART



ภาพที่ 2.3 โมเดลการบริหารจัดการโรงเรียนก้องอุดมวิทยาการ

2.5.3 สภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษา

2.5.3.1 ผลการประเมินภายนอก

ผลการประเมินภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) สถานศึกษาได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกประจำปี พ.ศ. 2564 ตามประกาศสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน) ที่ 392/2564 เรื่อง รายชื่อ สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอก ระยะที่ 1 การประเมิน SAR และรายชื่อผู้ประเมินภายนอก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 ครั้งที่ 1 (2/2564) ลงวันที่ 15 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2564 มีผลการประเมิน SAR ภายใต้สถานการณ์ COVID -19 ระดับปฐมวัยและ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดังนี้

รายละเอียดผลการประเมินคุณภาพภายนอก 3 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้ง 3 มาตรฐาน มีผลการประเมินอยู่ในระดับ **พอใช้**

การศึกษาปฐมวัย มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก

จุดเน้น เด็กมีพัฒนาการครบทั้ง 4 ด้าน

มีการระบุเป้าหมายคุณภาพของเด็กปฐมวัย มีการระบุวิธีพัฒนาคุณภาพของเด็กปฐมวัย อย่างเป็นระบบตามเป้าหมายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีพัฒนาการสมวัยตามเป้าหมายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการนำผลประเมินคุณภาพของเด็กปฐมวัยมาพัฒนาเด็กปฐมวัยให้มีพัฒนาการสมวัย ขาดการนำเสนอผลการประเมินคุณภาพของเด็กปฐมวัยต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะในการเขียน SAR ให้ได้ผลประเมินระดับสูงขึ้น

สถานศึกษาควรเขียน SAR ให้มีระบุข้อความให้เห็นว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบผลการพัฒนาให้เห็นถึงได้มีการจัดประชุมผู้ปกครองเด็กให้รับทราบผลการประเมินคุณภาพ อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง หรือให้เห็นถึงได้มีการแจ้งผลการประเมินพัฒนาการคุณภาพเด็กทั้ง 4 ด้าน โดยมีการนำเสนอที่ หลากหลายช่องทาง ๆ เช่นเอกสารรายงานผลการประเมิน/Website/ Facebook ของสถานศึกษา/Line กลุ่มของเด็กและหรือผู้ปกครองเด็ก

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ สรุปผลการประเมินอยู่ในระดับ **พอใช้**

จุดเน้นการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

มีการวางแผนการดำเนินการในแต่ละปีการศึกษามีการนำแผนการดำเนินการไปใช้ดำเนินการ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผน มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในปีการศึกษาต่อไป มีการนำเสนอผลการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ

ข้อเสนอแนะในการเขียน SAR ให้ได้ผลประเมินระดับสูงขึ้น

สถานศึกษาควรเขียน SAR ให้มีระบุข้อความให้เห็นว่าผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบผลการพัฒนา มีการจัดประชุมครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองเด็ก ให้รับทราบผลการประเมินคุณภาพ การบริหารจัดการของสถานศึกษา อย่างน้อยปีการศึกษาละ 2 ครั้ง ให้มีหลากหลายช่องทาง ๆ เช่น เอกสารรายงานผลการประเมิน/Website/ Facebook ของสถานศึกษา/Line กลุ่มของเขตพื้นที่การศึกษา/กลุ่มโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษาตลอดจนผู้ปกครองเด็กแบบมีส่วนร่วม

มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ จุดเน้น การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริง

ครูมีการวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้รายปีครบทุกหน่วยการเรียนรู้ ทุกชั้นปี ครูทุกคนมีการนำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ไปใช้ในการจัดประสบการณ์โดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการตรวจสอบและประเมินผลการจัดประสบการณ์อย่างเป็นระบบมีการนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดประสบการณ์ของครูอย่างเป็นระบบมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดประสบการณ์

ข้อเสนอแนะในการเขียน SAR ให้ได้ผลประเมินระดับสูงขึ้น

SAR ควรระบุข้อความให้เห็นว่า ครูควรจัดทำวางแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้รายปีครบทุกหน่วยการเรียนรู้ ทุกชั้นปี ครูได้นำผลการประเมินแผนการจัดประสบการณ์ให้เด็กครบทั้ง ๔ ด้านอย่างเป็นระบบ มาวางแผนปรับปรุงพัฒนาการจัดประสบการณ์ของครูให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการจัดประสบการณ์ในครั้งต่อไป เช่น มีการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผลด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการประชุมจัดทำแผนการจัดประสบการณ์ที่เน้นการปฏิบัติจริง (Active Learning) เช่น กระบวนการจัดกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) จัดกระบวนการเรียนรู้แบบโครงงาน เป็นต้น

ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับ พอใช้

มีการระบุเป้าหมายคุณภาพของผู้เรียน มีการระบุวิธีพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบตามเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตามเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียน มีการนำผลประเมินคุณภาพของผู้เรียนมาพัฒนาผู้เรียนด้านผลสัมฤทธิ์ให้สูงขึ้น ขาดการนำเสนอผลการประเมินคุณภาพของผู้เรียนต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะในการเขียน SAR ให้ได้ผลประเมินระดับสูงขึ้น

SAR ควรระบุข้อความให้เห็นว่า สถานศึกษาควรมีการนำผลการประเมินคุณภาพผู้เรียนมาวางแผนกำหนดวิธีพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โดยแสดงให้เห็นถึงการกำหนดค่าเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนอย่างชัดเจน การดำเนินการตามแผน นิเทศ ติดตามประเมิน และนำผลการประเมินเพื่อพัฒนาคุณภาพการอ่านออกเขียนได้ให้สูงขึ้น โดยดำเนินการตามแผนงาน/โครงการ เช่น โครงการพัฒนาการอ่านการเขียน นำเสนอผลการประเมินการอ่านออกเขียนได้ต่อผู้เกี่ยวข้อง โดยการจัดประชุมผู้ปกครอง/คณะกรรมการสถานศึกษา มีการแจ้งเป็นเอกสารและรายงานหน่วยงานต้นสังกัด

มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ จุดเน้น บริหารแบบมีส่วนร่วม

มีการวางแผนการดำเนินการในแต่ละปีการศึกษา มีการนำแผนการดำเนินการไปใช้ดำเนินการ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการตามแผน มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขในปีการศึกษาต่อไป ขาดการนำเสนอผลการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ

ข้อเสนอแนะในการเขียน SAR ให้ได้ผลประเมินระดับสูงขึ้น

SAR ควรระบุข้อความให้เห็นว่า สถานศึกษาควรนำเสนอผลการบริหารจัดการของสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมได้รับทราบ โดยควรเขียนในกระบวนการพัฒนาเกี่ยวกับการนำเสนอผล

การบริหารจัดการของสถานศึกษาให้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบ ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษา คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาผู้ปกครองชุมชนมีการเผยแพร่รูปแบบเอกสารและทางสื่อเทคโนโลยี เช่น Website/ Facebook/Line ให้เห็นผลการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน

มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จุดเน้น จัดการเรียนการสอนโดยการปฏิบัติจริง

ครูขาดการวางแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกรายวิชา ทุกชั้นปีครูทุกคนมีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการเขียน SAR ให้ได้ผลประเมินระดับสูงขึ้น

SAR ควรเขียนระบุข้อความเห็นว่า ครูมีการวางแผนการจัดการเรียนรู้ครบทุกรายวิชา ทุกชั้นปีมีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการตรวจสอบและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีการนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างเป็นระบบ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนโดยการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมสถานศึกษาควรเขียน SAR เพิ่มเติมดังนี้

1. ควรเพิ่มหัวข้อในบทสรุปสำหรับผู้บริหาร ในข้อที่ 2 หลักฐานสนับสนุนผลการดำเนินงานและหัวข้อที่ 3 แผนพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานสูงขึ้น
2. ข้อมูลพื้นฐานควรเขียนเพิ่มเติม ได้แก่ โครงสร้างการบริหาร ข้อมูลอาคารสถานที่ ประวัติความเป็นมาพอสังเขปของสถานศึกษา การจัดการศึกษา สภาพชุมชน เศรษฐกิจและสังคม ข้อมูลผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาข้อมูลอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องปฏิบัติการ ข้อมูลหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอน
3. ข้อมูลในผลการประเมินตนเองทั้งการศึกษาระดับปฐมวัย และการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ในมาตรฐานที่ 1 ถึง มาตรฐานที่ 2 ที่ควรเขียนเพิ่มเติมได้แก่ ข้อเสนอแนะ เอกสารหลักฐานอ้างอิง และแบบอย่างที่ดี (Best Practice) หรือ นวัตกรรม (Innovation)

2.5.3.2 ผลการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาปีการศึกษา 2564 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมผลการประเมินคุณภาพ

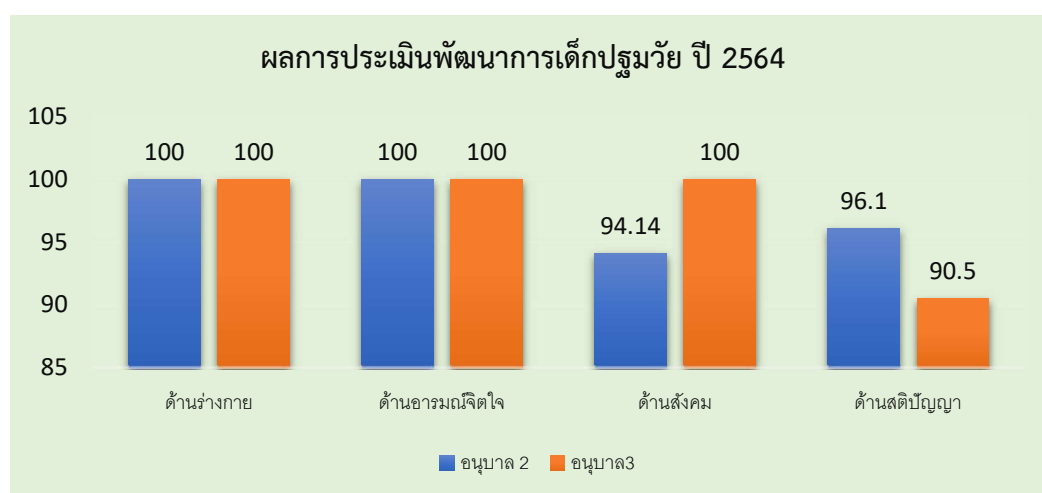
โรงเรียนก้องอุดมวิทยาฯ ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบระบบการประกันคุณภาพและประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งคณะกรรมการได้ดำเนินการติดตามตรวจสอบโดยให้คำปรึกษา คำแนะนำ เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาให้กับสถานศึกษาได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาในภาพรวมของสถานศึกษารายละเอียดการนำเสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ระดับการศึกษาปฐมวัย
2. ผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สรุประดับผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาจำแนกรายมาตรฐาน

ตารางที่ 2.4 แสดงข้อมูลผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาจำแนกรายมาตรฐาน

มาตรฐานการศึกษา				ระดับผลการประเมิน (กำลังพัฒนา/ปานกลาง/ดี/ดีเลิศ/ยอดเยี่ยม)					
มาตรฐานระดับการศึกษาปฐมวัย									
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก				ดีเลิศ					
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ				ดีเลิศ					
มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ				ดีเลิศ					
มาตรฐานระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน									
มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน				ดีเลิศ					
มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ				ดีเลิศ					
มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				ดีเลิศ					
ระดับชั้น	จำนวนเด็ก	เด็กมีพัฒนาระดับดีขึ้นไป จำแนกตามพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน							
		ด้านร่างกาย		ด้านอารมณ์จิตใจ		ด้านสังคม		ด้านสติปัญญา	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อนุบาล 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อนุบาล 2	12	12	100	12	100	12	94.14	12	86.10
อนุบาล 3	7	7	100	7	100	7	100	7	90.50



ภาพที่ 2.4 แผนภูมิผลการประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย

2.5.3.3 เปรียบเทียบผลการประเมินพัฒนาการเด็ก 3 ปีย้อนหลัง

ตารางที่ 2.5 แสดงข้อมูลเปรียบเทียบร้อยละของจำนวนเด็กปฐมวัยที่ผ่านระดับดีขึ้นไป จำแนกตามพัฒนาการ ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา

ระดับชั้น	ร้อยละของจำนวนเด็กที่ผ่านระดับดีขึ้นไป จำแนกตามพัฒนาการ ทั้ง 4 ด้าน											
	ด้านร่างกาย			ด้านอารมณ์จิตใจ			ด้านสังคม			ด้านสติปัญญา		
	2562	2563	2564	2562	2563	2564	2562	2563	2564	2562	2563	2564
อนุบาล 1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
อนุบาล 2	75	75	100	75	100	100	75	75	94.14	75	75	86.10
อนุบาล 3	71.43	75	100	85.71	100	100	85.71	100	100	71.43	75	90.50

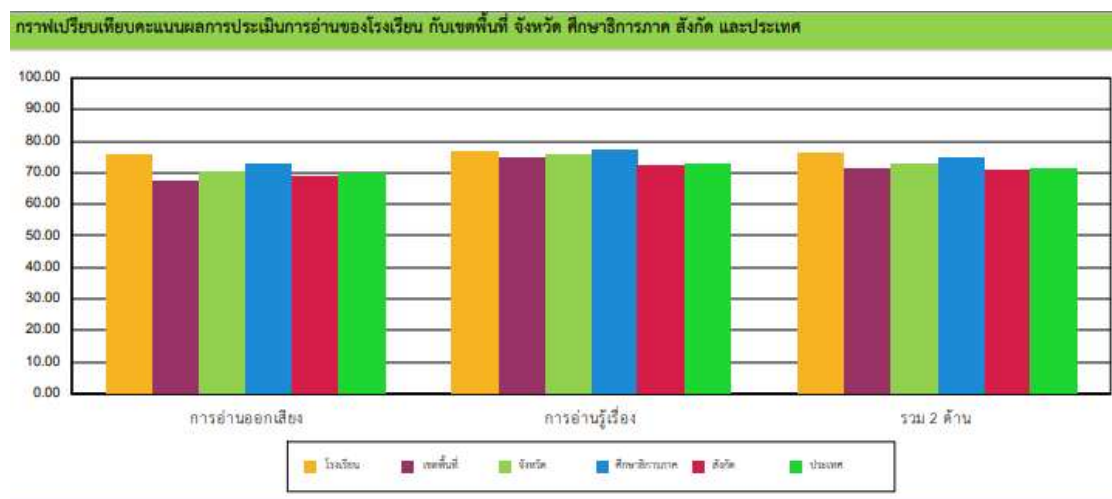


ภาพที่ 2.5 แผนภูมิแสดงจำนวนนักเรียนที่ผ่านระดับดีขึ้นไปจำแนกตามพัฒนาการ 4 ด้าน

2.5.3.4 ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านออกของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2564

ตารางที่ 2.6 แสดงข้อมูลผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านออกของผู้เรียน(Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2564

ผลการประเมิน	คะแนนเฉลี่ยร้อยละ			
	ด้านภาษา	ด้านคำนวณ	ด้านเหตุผล	เฉลี่ยทั้ง 3 ด้าน
ระดับโรงเรียน	76.33	-	-	76.33
ระดับเขตพื้นที่	71.25	-	-	71.25
ระดับประเทศ	71.38	-	-	71.38



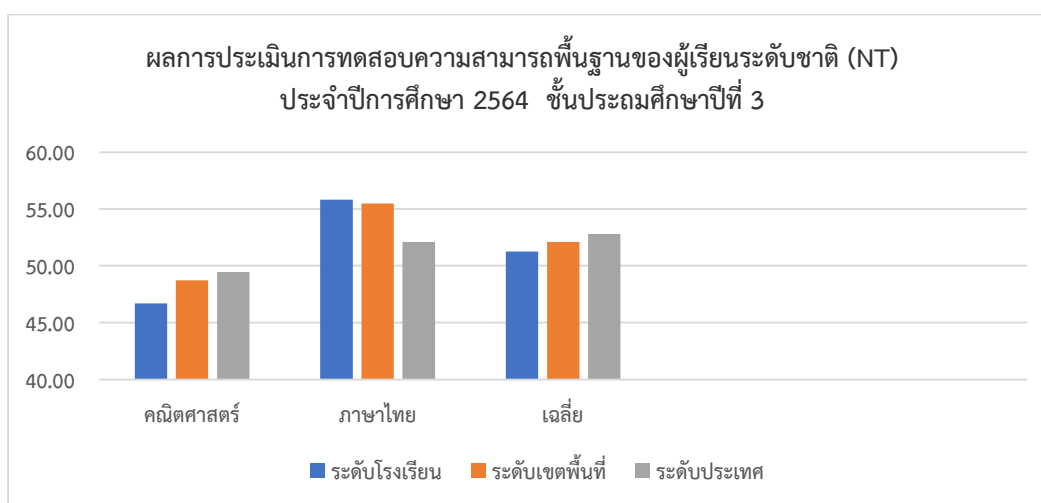
ภาพที่ 2.6 กราฟเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินการอ่านของนักเรียน

ผลการประเมินความสามารถด้านการอ่านออกของผู้เรียน (Reading Test : RT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2564 มีผลการประเมินด้านการออกเสียง การอ่านรู้เรื่อง และรวม 2 ด้าน สูงกว่าระดับเขตพื้นที่และระดับประเทศ

2.5.3.5 ผลการประเมินการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564

ตารางที่ 2.7 แสดงข้อมูลผลการประเมินการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (National Test : NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564

ผลการประเมิน	ด้านคณิตศาสตร์	ด้านภาษาไทย	ค่าเฉลี่ยทั้ง 2 ด้าน
ระดับโรงเรียน	46.70	55.83	51.26
ระดับเขตพื้นที่	48.73	55.48	52.11
ระดับประเทศ	49.44	56.14	52.80

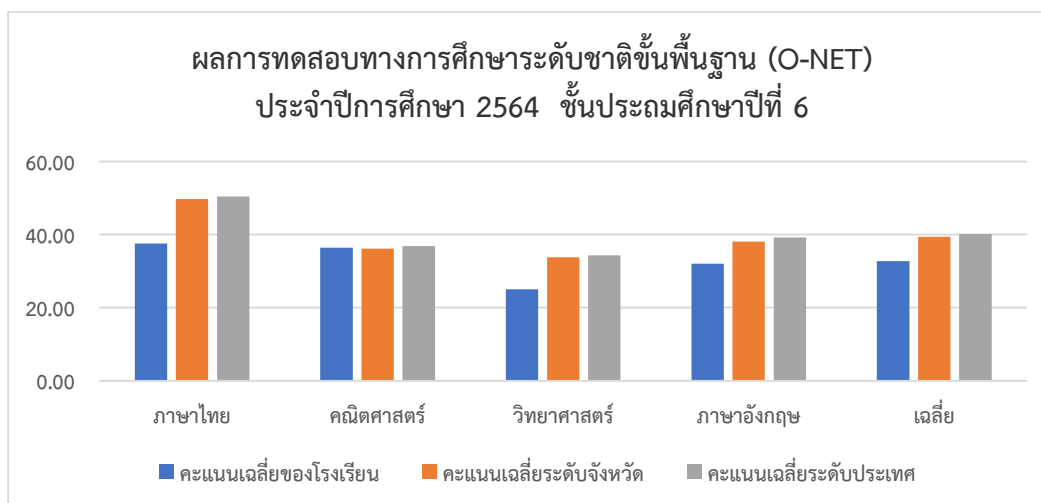


ภาพที่ 2.7 แผนภูมิเปรียบเทียบคะแนนผลการประเมินการอ่านของนักเรียน

2.5.3.6 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O - NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2564

ตารางที่ 2.8 แสดงข้อมูลผลการทดสอบ O - NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

ระดับ/รายวิชา	ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนน				คะแนนเฉลี่ย
	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	
คะแนนเฉลี่ยของโรงเรียน	37.50	36.38	25.00	32.03	32.73
คะแนนเฉลี่ยระดับจังหวัด	49.67	36.09	33.77	38.08	39.40
คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ	50.38	36.83	34.31	39.22	40.19



ภาพที่ 2.8 แผนภูมิแสดงผลการทดสอบ O - NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6

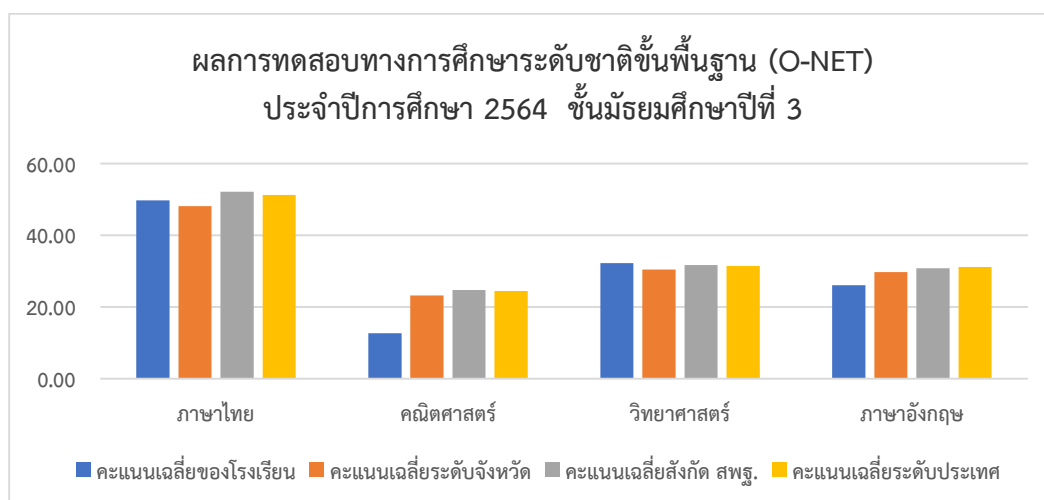
ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O - NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ประจำปีการศึกษา 2564

กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีผลการประเมินต่ำกว่าระดับจังหวัดและระดับประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีผลการประเมินสูงกว่าระดับจังหวัดและต่ำกว่าระดับประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับจังหวัดและระดับประเทศ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษมีผลการประเมินต่ำกว่าระดับจังหวัดและระดับประเทศ

2.5.3.7 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2564

ตารางที่ 2.9 แสดงข้อมูลผลการทดสอบ (O - NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ระดับ/รายวิชา	ค่าเฉลี่ยร้อยละของคะแนน				คะแนนเฉลี่ย
	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ภาษาอังกฤษ	
คะแนนเฉลี่ยของโรงเรียน	49.71	12.67	32.17	26.04	30.15
คะแนนเฉลี่ยระดับจังหวัด	48.06	23.16	30.43	29.73	27.77
คะแนนเฉลี่ย สังกัด สพฐ.	52.13	24.75	31.67	30.79	34.84
คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ	51.19	24.47	31.45	31.11	34.56



ภาพที่ 2.9 แผนภูมิแสดงผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ O- NET ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิพื้นฐาน (O - NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2564 กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทยมีผลการประเมินต่ำกว่าระดับจังหวัด ระดับสังกัดและระดับประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์มีผลการประเมินสูงกว่าระดับจังหวัด และต่ำกว่าระดับสังกัดและระดับประเทศ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์มีผลการประเมินสูงกว่าระดับจังหวัด ระดับสังกัดและระดับประเทศ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาอังกฤษมีผลการประเมินต่ำกว่าระดับจังหวัด ระดับสังกัดและระดับประเทศ

2.5.3.8 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนชั้นพื้นฐาน ระดับดีขึ้นไป (ปีการศึกษาปัจจุบัน)

ตารางที่ 2.10 แสดงร้อยละของนักเรียนที่มีเกรดเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ ระดับ 3 ขึ้นไป ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2564

ชั้น/วิชา	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	ประวัติศาสตร์	สุขภาพและพลศึกษา	ศิลปะ	การงานอาชีพ	ภาษาอังกฤษ
ป.1	72.43	90.91	81.82	72.73	90.91	81.82	81.82	100	81.82
ป.2	85.71	100	100	85.71	85.71	85.71	57.14	100	85.71
ป.3	82.35	64.71	76.47	70.59	70.59	76.47	76.47	76.47	64.71
ป.4	50	58.33	100	91.67	91.67	91.67	100	91.67	50
ป.5	62.50	25	87.50	75	75	100	62.50	100	62.50
ป.6	88.89	88.89	100	100	100	100	100	100	55.56

ตารางที่ 2.10 (ต่อ)

ชั้น/วิชา	ภาษาไทย	คณิตศาสตร์	วิทยาศาสตร์	สังคมศึกษา	ประวัติศาสตร์	สุขศึกษาและพลศึกษา	ศิลปะ	การงานอาชีพ	ภาษาอังกฤษ
ม.1	68.75	43.75	56.25	100	100	68.75	81.25	87.50	87.50
ม.2	71.43	50	92.86	85.72	85.72	71.43	50	50	35.72
ม.3	62.50	56.25	87.50	100	100	75	56.25	56.25	43.75
ค่าเฉลี่ย	71.62	64.20	86.93	86.82	88.84	83.43	73.94	84.65	63.03
ค่าเฉลี่ยรวม	78.16								

2.5.3.9 ผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ปีการศึกษา 2564

ตารางที่ 2.11 แสดงข้อมูลผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ 8 ประการ ปีการศึกษา 2564

คุณลักษณะอันพึงประสงค์	จำนวนนักเรียน	ผ่าน		ไม่ผ่าน	
		คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
1. รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์	106	106	100	0	0
2. ซื่อสัตย์สุจริต	106	106	100	0	0
3. มีวินัย	106	105	99.06	1	0.94
4. ใฝ่เรียนรู้	106	105	99.06	1	0.94
5. อยู่อย่างพอเพียง	106	106	100	1	0.94
6. มุ่งมั่นในการทำงาน	106	105	99.06	1	0.94
7. รักความเป็นไทย	106	106	100	0	0
8. มีจิตสาธารณะ	106	105	99.06	1	0.94
รวม	106	105	99.06	1	0.94
ค่าเฉลี่ยร้อยละ			99.06		0.94

2.6 บริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน : ประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่นวัตกรรมจากการวิจัย

2.6.1 ประวัติความเป็นมาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ให้เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจสำคัญในการจัดและส่งเสริมการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับก่อนประถมศึกษาจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย เพื่อสิทธิโอกาสในการได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของผู้เรียน ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 10 กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และต่อมาในปี พ.ศ. 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 บัญญัติไว้ว่า “รัฐต้องดำเนินการ ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 28/2559 เรื่องให้จัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ได้กำหนดนियามการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี เป็นการศึกษาตั้งแต่ ระดับก่อนประถมศึกษา (อนุบาล) (ถ้ามี) ระดับประถมศึกษา จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช. 3) หรือเทียบเท่า และให้หมายความรวมถึงการศึกษาพิเศษและการศึกษาสงเคราะห์ ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย เพื่อเป็นการลดความเหลื่อมล้ำ สร้างโอกาสทางการศึกษา และความเป็นธรรมในสังคม แก้ปัญหา ความยากจน ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน

2.6.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน



ภาพที่ 2.10 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.6.3 ข้อมูลพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1) หน่วยงาน

กอง/หน่วยงานเทียบเท่ากองในส่วนกลาง 23 สำนัก
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 แห่ง
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 62 แห่ง
 โรงเรียนทั้งหมด 29,449 แห่ง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 26,905 แห่ง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 2,360 แห่ง
 โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 52 แห่ง
 โรงเรียนศึกษาพิเศษ 49 แห่ง
 ศูนย์การศึกษาพิเศษ 83 แห่ง
 ห้องเรียน 350,034 ห้องเรียน

2) นักเรียน

นักเรียนทั้งหมด 6,626,068 คน
 โรงเรียนปกติ: ก่อนประถมศึกษา 846,354 คน
 โรงเรียนปกติ: ประถมศึกษา 2,998,331 คน

โรงเรียนปกติ: มัธยมศึกษาตอนต้น 1,672,351 คน

โรงเรียนปกติ: มัธยมศึกษาตอนปลาย 1,036,180 คน

โรงเรียนปกติ: ประกาศนียบัตรวิชาชีพ 3,811 คน

โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 32,162 คน

โรงเรียนศึกษาพิเศษ 12,260 คน

ศูนย์การศึกษาพิเศษ 24,619 คน

นักเรียนพิการเรียนร่วมเด็กปกติ 24,771 คน

นักเรียนด้อยโอกาสเรียนร่วมกับเด็กปกติ 3,365,441 คน

นักเรียนจบชั้น ม.3 ปีการศึกษา 2564 485,737 คน

นักเรียนจบชั้น ม.6 ปีการศึกษา 2564 286,831 คน

3. บุคลากร

บุคลากรในโรงเรียนและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 510,645 คน

บุคลากร สพฐ. 1,102 คน

วิสัยทัศน์

“สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน” (ผู้เรียนมีความรู้และสมรรถนะที่จำเป็นมีความสุข และมีเป้าหมาย ได้รับการพัฒนา อย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพ)

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของมนุษย์
2. พัฒนาสถานศึกษาให้มีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน
3. ส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
4. พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
5. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม
6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความเชี่ยวชาญในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ
7. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
8. พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ผลสัมฤทธิ์

1. ผู้เรียนมีภูมิคุ้มกัน พร้อมทั้งจะรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ รู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และชีวิตวิถีถัดไปและได้รับการศึกษาในสถานศึกษา ที่มีความปลอดภัย
2. ประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาค และเท่าเทียม
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสมรรถนะ

ที่เหมาะสมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามช่วงวัย รวมถึงได้รับการส่งเสริมความเป็นเลิศเต็มตามศักยภาพ

4. หน่วยงานและสถานศึกษาได้รับการพัฒนาระบบบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน 4 ด้าน ได้แก่

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

ประกอบด้วยเป้าหมายจำนวน 3 ข้อ ตัวชี้วัดจำนวน 4 ข้อ และแนวทางการพัฒนาจำนวน 6 ข้อ

กลยุทธ์ที่ 2 สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกคน ประกอบด้วยเป้าหมายจำนวน 5 ข้อ ตัวชี้วัดจำนวน 4 ข้อ และแนวทางการพัฒนาจำนวน 14 ข้อ

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยเป้าหมายจำนวน 6 ข้อ ตัวชี้วัดจำนวน 10 ข้อ และแนวทางการพัฒนาจำนวน 21 ข้อ

กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ประกอบด้วยเป้าหมายจำนวน 7 ข้อ ตัวชี้วัดจำนวน 6 ข้อ และแนวทางการพัฒนาจำนวน 23 ข้อ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. ด้านความปลอดภัย

1.1 พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน พร้อมเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างเข้มข้น ให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จากโรคภัยต่าง ๆ ภัยพิบัติและภัยคุกคามทุกรูปแบบ

1.2 ส่งเสริมการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดีและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1.3 สร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยี ในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

2. ด้านโอกาสและการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

2.1 ส่งเสริมสนับสนุนให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3-6 ปีทุกคนเข้าสู่ระบบการศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการดูแลปกป้อง เพื่อให้มีพัฒนาการครบทุกด้าน โดยมีส่วนร่วม ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เข้าถึงโอกาส ความเสมอภาค และได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะสำหรับการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพในอนาคตให้สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ

2.3 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.4 ส่งเสริมเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและจัดหาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้ การฝึกอาชีพ เพื่อให้มีทักษะในการดำเนินชีวิต สามารถพึ่งตนเองได้

2.5 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นรายบุคคลเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการดูแลและป้องกันไม่ให้นักเรียน หลุดออกจากระบบการศึกษา และช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคันให้กลับเข้าสู่ระบบ

3. ด้านคุณภาพ

3.1 ส่งเสริม สนับสนุน สถานศึกษาที่มีความพร้อม ให้นำหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นสมรรถนะไปใช้ตามศักยภาพของสถานศึกษาให้สามารถออกแบบหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการและบริบท

3.2 พัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมตามช่วงวัย สามารถจัดการตนเอง มีการคิดขั้นสูงมีความสามารถในการสื่อสาร สามารถจัดระบบและกระบวนการทำงานของตนเองและร่วมกับผู้อื่น โดยใช้การรวมพลังทำงานเป็นทีม เป็นพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม และอยู่ร่วมกับธรรมชาติ และ วิทยาการอย่างยั่งยืนรวมทั้งมีความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

3.3 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การมีอาชีพ มีงานทำและส่งเสริมความเป็นเลิศของผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.4 ส่งเสริม และพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลคุณภาพผู้เรียน ให้ควบคู่ การเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล รวมทั้งส่งเสริมการนำระบบธนาคารหน่วยกิตมาใช้ในการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ของผู้เรียนในสถานศึกษา

3.5 พัฒนา ส่งเสริม ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่ง และมาตรฐานวิชาชีพ

4. ด้านประสิทธิภาพ

4.1 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐาน ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักธรรมาภิบาล

4.2 นำเทคโนโลยีดิจิทัลและการจัดการฐานข้อมูลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

4.3 ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาโรงเรียนคุณภาพ ใช้พื้นที่เป็นฐาน ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนบริหารจัดการโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน และแสวงหาการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อให้ประสบผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

4.4 ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพในโรงเรียนที่มีวัตถุประสงค์เฉพาะ โรงเรียนที่ตั้งในพื้นที่ลักษณะพิเศษ และโรงเรียนในพื้นที่นวัตกรรมการศึกษา

4.5 เพิ่มประสิทธิภาพการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และปรับกระบวนการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษาขั้นพื้นฐานให้สอดคล้องกับชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) และชีวิตวิถีปกติต่อไป (Next Normal)

จุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. เร่งแก้ปัญหากลุ่มผู้เรียนที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ โรคโควิด – 19 โดยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา พัฒนาภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss Recovery) ให้กับผู้เรียนทุกระดับ รวมทั้งลดความเครียดและสุขภาพจิตของผู้เรียน

2. เสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยนักเรียน ด้วยระบบมาตรฐานความปลอดภัย กระทรวงศึกษาธิการ (MOE Safety Platform)

3. ส่งเสริมให้เด็กปฐมวัยที่มีอายุ 3-6 ปี และผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และป้องกันการหลุดออกจากระบบ รวมทั้งช่วยเหลือเด็กตกหล่น เด็กออกกลางคัน และเด็กพิการที่ค้นพบจากการปิดกั้นบ้านเด็กพิการให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา

4. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่เน้นสมรรถนะและการจัดทำกรอบหลักสูตร รวมทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมืองและศีลธรรม ให้เหมาะสมตามวัยของผู้เรียน

5. จัดการอบรมครูโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ควบคู่กับการให้ความรู้ด้านการวางแผนและการสร้างวินัยด้านการเงินและการออม เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

6. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรมการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติที่ หลากหลายรูปแบบ (Active Learning) มีการวัดและประเมินผลในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และสมรรถนะของผู้เรียน (Assessment for Learning) ทุกระดับ

7. ยกระดับคุณภาพของนักเรียนประจำพักนอน สำหรับโรงเรียนที่อยู่ในพื้นที่สูง ห่างไกล และถิ่นทุรกันดาร

8. มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ

9. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐาน เพื่อสร้างความเข้มแข็ง โดยการจัดสรรกรอบวงเงินงบประมาณ (Block Grant) ตามหลักธรรมาภิบาลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

นโยบายเร่งด่วน (Quick Policy) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มอบนโยบายในที่ประชุมผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทั่วประเทศ ครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2565 ใน 10 เรื่องเร่งด่วน ดังนี้

1. พระบรมราโชบายด้านการศึกษา ในหลวงรัชกาลที่ 10 ใน 4 ด้าน

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาตามแนวพระบรมราโชบายรัชกาลที่ 10
สู่การปฏิบัติ

2. ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง คุณธรรม จริยธรรม

ตัวชี้วัด ความสำเร็จของการส่งเสริมการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ หน้าที่พลเมือง คุณธรรม จริยธรรม

3. การศึกษากับการพัฒนาประชาธิปไตย ผ่านสถานักเรียน ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนโดยใช้กระบวนการสถานักเรียน

4. การจัดการศึกษาปฐมวัย

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ

5. Active Learning

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ด้วยการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning)

6. พาน้องกลับมาเรียน ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ “พาน้องกลับมาเรียน”

7. โรงเรียนคุณภาพ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก (โรงเรียนคุณภาพ) และ การใช้ทรัพยากรร่วมกันได้สำเร็จตามเป้าหมาย

8. Learning loss

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการแก้ไขภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ (Learning Loss) ของ ผู้เรียน

9. RT NT O-Net และเรื่องการอ่านออกเขียนได้

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการนำผล RT หรือ NT หรือ O-NET หรือผลการประเมิน คุณภาพผู้เรียนอื่น ๆ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

10. ความปลอดภัย

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดการศึกษาเพื่อความปลอดภัย และการบริหาร สถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ตัวชี้วัดเพิ่มเติม ระดับความสำเร็จของการค้นพบต้นแบบ นักเรียน ครู ผู้บริหาร ชุมชน ที่ เป็นเลิศ ด้านการศึกษาและการสนับสนุนการศึกษา

2.6.4 โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาเกิดขึ้นครั้งแรกในปีพ.ศ. 2533 สังกัดสำนักงาน การ ประถมศึกษาแห่งชาติโดยเปิดสอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในพื้นที่ห่างไกลจากโรงเรียนที่เปิด สอนในระดับมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาในขณะนั้น ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เยาวชนที่เรียนจบ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ไม่สามารถเดินทางไป ศึกษาต่อในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ได้มีโอกาสเรียน ต่อในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น เป็นการเปิดโอกาสหรือขยายโอกาสให้เยาวชนที่อยู่ในเขตพื้นที่ ห่างไกลได้มีพื้นฐานการศึกษาที่สูงขึ้น ในการดำเนินการดังกล่าวใช้อาคารสถานที่และบุคลากรของ โรงเรียนประถมศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 จนถึงปัจจุบัน มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทั่วประเทศเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นไทย ได้กระจายสู่เยาวชนทั่วทุกพื้นที่ของประเทศอย่างทั่วถึง แต่ในขณะเดียวกันปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา บางโรงเรียนมีบุคลากรน้อย รวมถึงการบริหารทรัพยากรในการ ระดมทุนเพื่อนำมาบริหารจัดการภายในสถานศึกษาก็ก็นำไปอย่างยากลำบากเนื่องจากสภาพ เศรษฐกิจสังคม ชุมชนผู้ปกครอง ส่วนใหญ่อยู่ในภาวะขาดแคลน ส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพ การศึกษาเป็นไปอย่างยากลำบากจากสภาพปัญหาดังกล่าว จึงกลายเป็นประเด็นที่มีความ ทำทนาย สำคัญ ของระบบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา

ในการจัดการในการจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีภารกิจในการจัดการศึกษา การจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการดำรงชีวิต และ นำไปใช้ในการดำรงชีวิตและนำไปใช้ในการดำรงชีวิตประจำวันของท้องถิ่นได้ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ เด็กเรียนชั้นมัธยมศึกษามากขึ้น สถานศึกษาต้องตระหนักในภารกิจหลักโดย มุ่งกำหนดเป้าหมาย วางแผน และดำเนินการสู่ความสำเร็จ ซึ่งการกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมดำเนินงานต้องคำนึงถึง

กฎหมาย นโยบาย และความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา นั้นหมายถึงการนำไปสู่โรงเรียนคุณภาพซึ่งเป็นกลไกในการพัฒนาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศและเกิดความเสมอภาคในการบริการทางการศึกษาให้เท่าเทียมและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของทุกคน จากภารกิจของสถานศึกษานั้นชี้ให้เห็นว่าการบริหารจัดการของสถานศึกษามีความสำคัญในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ได้หรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับกระบวนการบริหารของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ โดยที่พฤติกรรมตามกระบวนการบริหารของโรงเรียนจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวและส่งผลถึงคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนที่นำไปสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา (ณัฐมนต์ ชาญเชิงคำ, 2561)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจัดประเภทโรงเรียนโดยแบ่งระดับการศึกษาที่จัดเป็นหลัก หรือตามวัตถุประสงค์ที่จัดการศึกษา ซึ่งโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาจัดเป็นโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นหลัก และมีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา ถึงระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีจำนวน 183 แห่ง มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 26,905 แห่ง มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสังกัดทั้ง 183 แห่ง รวม 6,882 โรงเรียน เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนระดับชั้นอนุบาล-ระดับมัธยมศึกษา โดยสูงสุดถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 จำนวน 3 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 6,769 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 จำนวน 1 โรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 109 โรงเรียน รายละเอียดข้อมูลจำนวนสถานศึกษา ครูและบุคลากร นักเรียน และจำนวนห้องเรียน มีดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565)

ตารางที่ 2.12 แสดงข้อมูลจำนวนสถานศึกษา ครูและบุคลากร นักเรียน และจำนวนห้องเรียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนครู/บุคลากร	จำนวนนักเรียน	จำนวนห้องเรียน
1. สพป.กรุงเทพมหานคร	5	477	6,423	240
2. สพป.สมุทรปราการ เขต 1	20	763	12,627	420
3. สพป.สมุทรปราการ เขต 2	14	354	5,966	229
4. สพป.นนทบุรี เขต 1	8	434	5,211	188
5. สพป.นนทบุรี เขต 2	16	585	8,417	310
6. สพป.ปทุมธานี เขต 1	28	777	13,722	544
7. สพป.ปทุมธานี เขต 2	21	826	15,274	512
8. สพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 1	53	1,124	17,689	772
9. สพป.พระนครศรีอยุธยา เขต 2	48	789	10,278	593
10. สพป.อ่างทอง	39	609	6,298	437

ตารางที่ 2.12 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู/ บุคลากร	จำนวน นักเรียน	จำนวน ห้องเรียน
11. สพป.ลพบุรี เขต 1	32	648	9,207	456
12. สพป.ลพบุรี เขต 2	43	778	11,057	537
13. สพป.สิงห์บุรี	36	559	5,597	418
14. สพป.ชัยนาท	48	726	7,507	536
15. สพป.สระบุรี เขต 1	14	283	4,032	194
16. สพป.สระบุรี เขต 2	35	834	10,898	506
17. สพป.ชลบุรี เขต 1	21	486	9,928	351
18. สพป.ชลบุรี เขต 2	28	610	9,980	418
19. สพป.ชลบุรี เขต 3	25	978	21,499	653
20. สพป.ระยอง เขต 1	30	881	18,156	640
21. สพป.ระยอง เขต 2	17	313	4,645	223
22. สพป.จันทบุรี เขต 1	23	688	11,828	478
23. สพป.จันทบุรี เขต 2	24	514	8,331	330
24. สพป.ตราด	27	459	7,024	338
25. สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 1	40	777	12,083	525
26. สพป.ฉะเชิงเทรา เขต 2	47	831	13,730	608
27. สพป.ปราจีนบุรี เขต 1	29	576	8,519	409
28. สพป.ปราจีนบุรี เขต 2	30	532	8,183	386
29. สพป.นครนายก	31	470	6,066	353
30. สพป.สระแก้ว เขต 1	33	726	11,935	515
31. สพป.สระแก้ว เขต 2	34	614	32,341	1,452
32. สพป.นครราชสีมา เขต 1	37	725	10,290	486
33. สพป.นครราชสีมา เขต 2	44	738	9,230	522
34. สพป.นครราชสีมา เขต 3	63	1,183	15,194	832
35. สพป.นครราชสีมา เขต 4	56	1,138	17,292	799
36. สพป.นครราชสีมา เขต 5	72	1,376	16,962	940
37. สพป.นครราชสีมา เขต 6	52	842	8,176	588
38. สพป.นครราชสีมา เขต 7	84	1,572	18,461	1,044
39. สพป.บุรีรัมย์ เขต 1	63	1,134	15,608	817
40. สพป.บุรีรัมย์ เขต 2	79	1,467	20,095	996
41. สพป.บุรีรัมย์ เขต 3	79	1,510	19,808	1,017

ตารางที่ 2.12 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู/ บุคลากร	จำนวน นักเรียน	จำนวน ห้องเรียน
42 สพป.บุรีรัมย์ เขต 4	53	966	11,172	651
43 สพป.สุรินทร์ เขต 1	75	1,440	18,583	942
44 สพป.สุรินทร์ เขต 2	55	898	10,805	634
45. สพป.สุรินทร์ เขต 3	81	1,686	25,345	1,191
46. สพป.ศรีสะเกษ เขต 1	69	1,331	15,618	873
47. สพป.ศรีสะเกษ เขต 2	39	715	7,188	467
48. สพป.ศรีสะเกษ เขต 3	57	1,156	15,412	745
49. สพป.ศรีสะเกษ เขต 4	58	1,173	15,789	793
50. สพป.อุบลราชธานี เขต 1	55	975	11,694	668
51. สพป.อุบลราชธานี เขต 2	49	856	11,024	609
52. สพป.อุบลราชธานี เขต 3	54	1,113	16,335	765
53. สพป.อุบลราชธานี เขต 4	27	512	6,798	334
54. สพป.อุบลราชธานี เขต 5	91	1,747	23,313	1,145
55. สพป.ยโสธร เขต 1	47	673	6,830	516
56. สพป.ยโสธร เขต 2	47	722	7,266	516
57. สพป.ชัยภูมิ เขต 1	56	1,080	13,266	717
58. สพป.ชัยภูมิ เขต 2	45	737	9,876	565
59. สพป.ชัยภูมิ เขต 3	47	910	11,913	628
60. สพป.อำนาจเจริญ	53	977	10,754	644
61. สพป.บึงกาฬ	50	947	12,685	640
สพป.หนองบัวลำภู เขต 1	47	834	11,678	588
สพป.หนองบัวลำภู เขต 2	32	581	8,537	423
สพป.ขอนแก่น เขต 1	44	903	10,921	578
สพป.ขอนแก่น เขต 2	49	831	8,112	595
สพป.ขอนแก่น เขต 3	44	707	6,263	506
สพป.ขอนแก่น เขต 4	42	766	8,917	539
สพป.ขอนแก่น เขต 5	69	1,118	12,325	793
สพป.อุดรธานี เขต 1	60	1,310	18,993	828
สพป.อุดรธานี เขต 2	61	1,040	11,905	697
สพป.อุดรธานี เขต 3	61	1,137	13,919	748
สพป.อุดรธานี เขต 4	45	809	11,385	567

ตารางที่ 2.12 (ต่อ)

สพป.เลย เขต 1	35	555	6,651	385
สพป.เลย เขต 2	48	800	10,900	603
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู/ บุคลากร	จำนวน นักเรียน	จำนวน ห้องเรียน
สพป.เลย เขต 3	11	161	1,541	123
สพป.หนองคาย เขต 1	25	462	6,265	326
สพป.หนองคาย เขต 2	18	354	5,229	252
สพป.มหาสารคาม เขต 1	33	599	7,632	429
สพป.มหาสารคาม เขต 2	46	729	7,504	519
สพป.มหาสารคาม เขต 3	31	565	6,805	370
สพป.ร้อยเอ็ด เขต 1	60	1,053	11,454	726
สพป.ร้อยเอ็ด เขต 2	93	1,595	14,731	1,057
สพป.ร้อยเอ็ด เขต 3	58	918	9,912	657
สพป.กาฬสินธุ์ เขต 1	35	582	6,775	405
สพป.กาฬสินธุ์ เขต 2	51	833	9,546	596
สพป.กาฬสินธุ์ เขต 3	56	954	11,807	686
สพป.สกลนคร เขต 1	65	1,204	15,676	770
สพป.สกลนคร เขต 2	61	1,213	15,451	782
สพป.สกลนคร เขต 3	62	1,154	13,530	735
สพป.นครพนม เขต 1	37	640	8,140	442
สพป.นครพนม เขต 2	41	778	10,465	534
สพป.มุกดาหาร	55	982	11,866	645
สพป.เชียงใหม่ เขต 1	24	520	8,036	349
สพป.เชียงใหม่ เขต 2	53	1,029	13,722	670
สพป.เชียงใหม่ เขต 3	62	1,445	24,831	1,038
สพป.เชียงใหม่ เขต 4	22	461	6,790	325
สพป.เชียงใหม่ เขต 5	33	636	8,141	427
สพป.เชียงใหม่ เขต 6	28	512	5,714	360
สพป.ลำพูน เขต 1	20	332	2,989	224
สพป.ลำพูน เขต 2	18	356	4,590	241
สพป.ลำปาง เขต 1	22	415	4,820	282
สพป.ลำปาง เขต 2	28	474	4,593	319
สพป.ลำปาง เขต 3	10	179	1,615	110

ตารางที่ 2.12 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู/ บุคลากร	จำนวน นักเรียน	จำนวน ห้องเรียน
สพป.อุดรดิตถ์ เขต 1	35	691	8,210	481
สพป.อุดรดิตถ์ เขต 2	24	382	3,715	263
สพป.แพร่ เขต 1	19	304	2,640	203
สพป.แพร่ เขต 2	33	500	4,144	350
สพป.น่าน เขต 1	37	609	6,275	411
สพป.น่าน เขต 2	33	610	6,872	397
สพป.พะเยา เขต 1	26	433	3,475	289
สพป.พะเยา เขต 2	32	532	6,289	374
สพป.เชียงราย เขต 1	26	508	6,194	339
สพป.เชียงราย เขต 2	50	934	12,160	669
สพป.เชียงราย เขต 3	51	1,232	20,609	902
สพป.เชียงราย เขต 4	36	720	10,264	504
สพป.แม่ฮ่องสอน เขต 1	28	519	5,866	369
สพป.แม่ฮ่องสอน เขต 2	38	701	8,345	502
สพป.นครสวรรค์ เขต 1	31	536	6,552	385
สพป.นครสวรรค์ เขต 2	41	698	9,423	513
สพป.นครสวรรค์ เขต 3	41	658	7,056	455
สพป.อุทัยธานี เขต 1	18	270	2,772	200
สพป.อุทัยธานี เขต 2	31	505	5,766	370
สพป.กำแพงเพชร เขต 1	48	787	9,745	544
สพป.กำแพงเพชร เขต 2	48	779	8,998	550
สพป.ตาก เขต 1	31	551	7,214	394
สพป.ตาก เขต 2	58	1,923	37,753	1,244
สพป.สุโขทัย เขต 1	30	591	7,280	357
สพป.สุโขทัย เขต 2	35	657	6,862	396
สพป.พิษณุโลก เขต 1	40	714	9,444	491
สพป.พิษณุโลก เขต 2	52	935	12,281	659
สพป.พิษณุโลก เขต 3	69	1,166	13,637	831
สพป.พิจิตร เขต 1	35	559	6,907	421
สพป.พิจิตร เขต 2	45	728	7,943	517
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 1	42	696	9,401	501

ตารางที่ 2.12 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู/ บุคลากร	จำนวน นักเรียน	จำนวน ห้องเรียน
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 2	51	917	12,095	665
สพป.เพชรบูรณ์ เขต 3	68	1,110	16,233	857
สพป.ราชบุรี เขต 1	30	762	12,388	489
สพป.ราชบุรี เขต 2	36	623	8,219	458
สพป.กาญจนบุรี เขต 1	38	713	9,541	470
สพป.กาญจนบุรี เขต 2	27	569	7,424	378
สพป.กาญจนบุรี เขต 3	23	708	12,354	434
สพป.กาญจนบุรี เขต 4	27	546	7,714	344
สพป.สุพรรณบุรี เขต 1	24	412	4,536	275
สพป.สุพรรณบุรี เขต 2	27	494	6,541	332
สพป.สุพรรณบุรี เขต 3	25	417	4,201	290
สพป.นครปฐม เขต 1	19	420	7,102	300
สพป.นครปฐม เขต 2	22	528	9,271	382
สพป.สมุทรสาคร	27	237	12,779	511
สพป.สมุทรสงคราม	15	694	2,531	171
สพป.เพชรบุรี เขต 1	14	231	2,309	151
สพป.เพชรบุรี เขต 2	25	400	4,389	279
สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 1	35	641	10,291	486
สพป.ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2	23	439	7,680	340
สพป.นครศรีธรรมราช เขต 1	22	460	6,510	304
สพป.นครศรีธรรมราช เขต 2	50	1,030	13,950	691
สพป.นครศรีธรรมราช เขต 3	35	596	6,657	412
สพป.นครศรีธรรมราช เขต 4	29	546	8,072	381
สพป.กระบี่	44	734	10,568	538
สพป.พังงา	34	634	8,573	425
สพป.ภูเก็ต	12	386	7,766	278
สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 1	27	567	8,782	399
สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 2	46	841	12,443	609
สพป.สุราษฎร์ธานี เขต 3	35	659	9,555	464
สพป.ระนอง	25	440	8,128	349
สพป.ชุมพร เขต 1	43	974	14,059	626

ตารางที่ 2.12 (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	จำนวน สถานศึกษา	จำนวนครู/ บุคลากร	จำนวน นักเรียน	จำนวน ห้องเรียน
สพป.ชุมพร เขต 2	27	564	8,490	395
สพป.สงขลา เขต 1	18	311	3,792	224
สพป.สงขลา เขต 2	18	383	5,591	240
สพป.สงขลา เขต 3	36	898	10,509	508
สพป.สตูล	41	830	10,101	510
สพป.ตรัง เขต 1	19	336	4,095	234
สพป.ตรัง เขต 2	28	521	7,776	388
สพป.พัทลุง เขต 1	22	368	4,205	242
สพป.พัทลุง เขต 2	12	226	2,962	157
สพป.ปัตตานี เขต 1	17	482	6,062	262
สพป.ปัตตานี เขต 2	13	344	3,275	165
สพป.ปัตตานี เขต 3	5	152	1,539	69
สพป.ยะลา เขต 1	9	318	3,775	148
สพป.ยะลา เขต 2	8	274	2,416	113
สพป.ยะลา เขต 3	7	211	2,581	110
สพป.นราธิวาส เขต 1	15	503	6,126	264
สพป.นราธิวาส เขต 2	18	679	8,579	341
สพป.นราธิวาส เขต 3	17	661	7,775	323
รวม	6,882	133,063	1,794,311	91,566

2.7 ความสำคัญของการวิจัยและพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก เพื่อนำนวัตกรรมที่เป็นผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่ นวัตกรรมในงานวิจัยนี้

จากผลการศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ในหัวข้อที่ 2.3 ทำให้ทราบถึงนิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา ปัญหาอุปสรรคต่อการพัฒนา และแนวคิดการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก และจากผลการศึกษาบริบทของโรงเรียน ก้องอุดมวิทยาการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ซึ่งเป็นพื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง รวมทั้งจากผลการศึกษาบริบทของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นประชากรเป้าหมายเพื่อการเผยแพร่ นวัตกรรมจากการวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอเหตุผลในการวิจัย “เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิง

บวก โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เพื่อให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกดังนี้

2.7.1 บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีความสำคัญที่ส่งผลต่อครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคคลมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของผู้เรียน เมื่อครูมีสวัสดิภาพความปลอดภัยในการทำงานย่อมมีการจัดการชั้นเรียนที่มีคุณภาพ ครูมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพครู มีขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้สึกได้ถึงการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในงาน มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพของครู ได้รับแรงสนับสนุน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีมีความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างครูกับนักเรียน ครูกับผู้บริหาร นอกจากนั้น บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกยังมีความสำคัญที่ส่งผลต่อนักเรียนที่จะช่วยยกระดับความสามารถของผู้เรียนด้วย นักเรียนมีสวัสดิภาพ มีความปลอดภัยที่ดี มีพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น นักเรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียนมีขวัญกำลังใจในการเรียน ได้รับการยอมรับในความพยายามและความสามารถส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางบวกมากยิ่งขึ้น

2.7.2 ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก เป็นลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนที่ควรจะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ซึ่งจะส่งผลในทางบวกทั้งต่อผู้เรียนบุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและโรงเรียนคือ ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย ผู้เรียนได้รับการให้เกียรติ ผู้สอนให้ความสำคัญกับความเห็นผู้เรียน ช่วยผลักดันผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ และได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน มีการเปิดรับความหลากหลายในวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จ ผู้สอนรู้จักผู้เรียนเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม มีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรทุกด้าน

2.7.3 หากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกแล้วจะส่งผล ดังนี้ 1. ด้านความปลอดภัย โรงเรียนมีกฎระเบียบและมาตรการป้องกันเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงทางด้านร่างกายและคำพูดอย่างชัดเจนนักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกาย ปลอดภัยจากความรุนแรงทางวาจา การล้อเลียน การถูกกีดกันการถูกกลั่นแกล้ง ทั้งในโลกออนไลน์และความเป็นอยู่ การปล่อยข่าวที่เป็นเท็จ ที่มีผลกระทบต่ออารมณ์และจิตใจ รู้สึกมีความสุขกับการเรียนและการทำกิจกรรมที่โรงเรียน ครูสามารถหยุดพฤติกรรมก้าวร้าว และรังแกผู้อื่นของนักเรียนบางคนได้ 2. ด้านการเรียนการสอน ครูให้คำแนะนำนักเรียนเชิงสร้างสรรค์ ให้ความสนใจนักเรียนรายบุคคล เพื่อพัฒนาและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน ให้กำลังใจต่อการเสี่ยงเพื่อลองเรียนรู้ทำในสิ่งใหม่ ๆ 3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลในทุกระดับของโรงเรียน ครูผู้สอนผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ นักเรียน และผู้ปกครองรับฟังซึ่งกันและกัน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้เรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สนับสนุนทางวิชาการมีเพื่อนที่ไว้วางใจ และสามารถพูดคุยปรึกษาได้เมื่อมีปัญหาครูเป็นที่ปรึกษาที่ดีให้ความยุติธรรมกับทุกคน 4. ด้าน

สภาพแวดล้อมสถานศึกษา โรงเรียนมีความสะอาด สวยงาม และเป็นระเบียบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการสอนที่เพียงพอ มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ชมรม ชุมนุม นักเรียน ครู และบุคลากรทุกคนมีรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน 5. ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน โรงเรียนมีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและมีการนำวัดกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย 1.โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ผู้เรียน มีส่วนร่วม ในการพัฒนาผู้เรียนและมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอมีนโยบาย แนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคน 6. ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน และวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอน ผู้ปกครอง และเครือข่าย มีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรม เท่าเทียม ใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับฟังความเห็นจากผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ใช้วิธีการเชิงรุกในการพัฒนา ผู้บริหาร คณะครูบุคลากรทำงานอย่างแข็งขันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับผู้เรียนทุกคน

2.8 กรอบแนวคิดการวิจัย

ดังกล่าวในตอนต้นว่า การวิจัยและพัฒนาทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาให้เกิดผลผลิต (Product) ที่เป็นนวัตกรรม (Innovation) แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปพัฒนาคนสู่การพัฒนางาน (Developing People for Job Development) ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็น (Need) เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทาย (Challenging New Expectations) ของหน่วยงาน หรือเกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนทัศน์การทำงานจากเก่าสู่ใหม่ (Changes in The Work Paradigm from Old to New) หรือเกิดจากการปฏิบัติงานที่ยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามที่คาดหวัง (Performance That Has Not Achieved The Expected Results) จึงต้องการนวัตกรรมมาใช้ ซึ่งในช่วงต้นศตวรรษที่ 21 นี้ มีแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Perspectives) ที่ถือเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” หรือตามคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application”

ในหัวข้อที่ 2.3 ของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษารวบรวมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนา ทำให้ได้เนื้อหา (Content) ที่เป็นองค์ความรู้เพื่อบรรจุไว้ในโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ โครงการแรก คือ โครงการพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมาย โครงการที่ 2 คือ โครงการบุคลากรทางการศึกษาที่กำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายนำความรู้ที่ได้รับสู่การปฏิบัติหรือการพัฒนา ซึ่งจากความเป็นสังคมดิจิทัล (Digital

Society) และความเป็นสังคมฐานความรู้ (Knowledge-Based Society) ที่องค์ความรู้จาก นักวิชาการ นักปฏิบัติ หรือนักวิจัยที่มีชื่อเสียงจากประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ได้มีการนำมาเผยแพร่ไว้ อย่างหลากหลายทางอินเทอร์เน็ต ทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนา ในงานวิจัยนี้ คือ

1) ทักษะเกี่ยวกับนิยามของ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ศึกษาจากทักษะของ ของ INcompassing Education (2022), Grayson (2016), Darling and Temkin (2014), Kostyo, Cardichon, and Darling-Hammond (2018), และ National School Climate Center (n.d.)

2) ทักษะเกี่ยวกับความสำคัญของ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ศึกษาจากทักษะของ National Education Association (n.d.), Bransteter (2021), Allgood (2021), Taneja (n.d.), และ Greenblatt (2013)

3) ทักษะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึง บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ศึกษาจากทักษะของ PrepWorks (n.d.), Grant (ม.ป.ป, Marigold International School (n.d.), Garrick (2019), Prothero (2020) และ Center on Positive Behavioral Interventions & Support (PBIS) (n.d.)

4) ทักษะเกี่ยวกับแนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกศึกษาจากทักษะของ Woolf (n.d.), Whitaker (n.d.), Lifetouch (n.d.), Raudys (2018), Newman (2021), Freeman (2020), Bohn (2017), Modan (2019), Spainhour (n.d.), และ Gunn (2018)

5) ทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ศึกษาจากทักษะของ Zakrzewski (2013), Younghans (2018), Shafer (2018), Encalade (2021) และ Micallef (2022)

6) ทักษะเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ศึกษาจาก ทักษะของ Moshman (2021), Fuller (2019, Epitropoulos (2019), Education World (n.d.) และ Council for Children's Rights (2019)

7) ทักษะเกี่ยวกับการประเมิน บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกศึกษาจากทักษะของ Cohen and Pickeral (2008), Center to Improve Social and Emotional Learning and School Safety (2016), Template.Net (n.d.), Teaching Tolerance (2019), และ Center for the Study of School Climate (2009)

นอกจากนั้น ยังได้กรอบแนวคิดเพื่อการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่จำแนก ออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านความปลอดภัย (Safety) 2) ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning) 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) 4) ด้าน สภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment) 5) ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences) และ 6) ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement)

จากเนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศ โรงเรียนเชิงบวก ดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำเอาทักษะเกี่ยวกับแนวพัฒนามากำหนดเป็น **ปัจจัยป้อนเข้า (Input)** และนำเอาทักษะเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนามากำหนดเป็น **กระบวนการ (Process)** รวมทั้ง

นำเอากรอบแนวคิดเพื่อการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่จำแนกออกเป็น 6 ด้านมากำหนดเป็น **ผลลัพธ์ (Output)** เพื่อแสดงให้เห็นถึง **แนวคิดเชิงระบบ (System Approach)** ที่ถือเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework for Research) ในงานวิจัยนี้ ดังแสดงตารางที่ 2.13

ตารางที่ 2.13 กรอบแนวคิดเชิงระบบของข้อเสนอทางเลือกเพื่อพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	กระบวนการ (Process) ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	ผลลัพธ์ (Output) ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
1. เปิดรับและทำตามข้อเสนอแนะจากผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรโรงเรียน (Gathering and Acting on Feedback from Students, Families, and School Staff) 2. เสริมสร้างความปลอดภัยและมั่นคงสำหรับกิจวัตรประจำวันของผู้เรียนในขณะอยู่ในโรงเรียน (Creating Safe and Consistent Routines for Students) 3. จัดลำดับความสำคัญของสวัสดิภาพโดยให้การสนับสนุนทางสังคมและอารมณ์แก่ผู้สอน (Prioritizing Adult Well-Being by Providing Social and Emotional Supports for Educators) 4. ยึดมั่นในภารกิจและความเชื่อ (Being on a Mission and Beliefs) 5. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม (Climate Comforting the Environment) 6. การแจ้งเมื่อมีข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ (Staying in the Loop) 7. เป็นผู้นำทาง (Leading the Way) 8. ร่วมมือกันในการทำงาน (Collaboration) 9. รักการเรียนรู้ (Love of Learning) 10. ช่วยผู้เรียนสร้าง “กรอบความคิดแบบเติบโต”	Zakrzewski (2013) 1) ประเมินสภาพบรรยากาศปัจจุบัน (Current Climate Assessment) 2) กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม โดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Shared Vision Creation Starting with Personal Visions) 3) ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมด้วยความสนุกสนาน (Working Together to Carry out the Shared Vision with Fun) Younghans (2018) 1) ลงทุนกับมนุษย์เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพ (Investing in People, Build Relationships) 2) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Having a Shared Vision) 3) เป็นแบบอย่างและกำหนดทิศทาง (Being a Role Model and Setting the Tone) Shafer (2018) 1) เรียนรู้จากต้นแบบ (Looking in the Mirror) 2) คัดเลือกบุคลากรอย่างชาญฉลาด (Selecting Staff Wisely)	ด้านความปลอดภัย (Safety) 1. โรงเรียนมีกฎระเบียบและมาตรการป้องกันเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงทางด้านร่างกายและคำพูดอย่างชัดเจน 2. นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกายในโรงเรียน 3. นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากความรุนแรงทางวาจา การล้อเลียน และการถูกกีดกัน 4. นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้ง ในโลกออนไลน์ การปล่อยข่าวที่เป็นเท็จ ที่มีผลกระทบต่ออารมณ์และจิตใจ 5. นักเรียนรู้สึกมีความสุขกับการเรียนและการทำกิจกรรมที่โรงเรียน 6. ครูสามารถหยุดพฤติกรรม ก้าวร้าว และรังแกผู้อื่นของนักเรียนบางคนได้ ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning) 7. ครูให้คำแนะนำนักเรียนเชิงสร้างสรรค์ 8. ครูให้ความสนใจนักเรียนรายบุคคล เพื่อพัฒนาและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	กระบวนการ (Process) ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	ผลลัพธ์ (Output) ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
(Helping Students Create “Growth Mindset”) 11. มีความรู้ด้านการทำงานของสมอง (Knowing How the Brain Works) 12. การพัฒนาผู้สอนเพื่อผู้เรียน (Teacher Development for Students) 13. การเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ (Care) 14. กำหนดค่านิยมหลักและพันธกิจ (Addressing Core Values and Mission) 15. สร้างบรรทัดฐานโรงเรียนที่นำไปสู่ค่านิยม (Establishing School Norms to Build Values) 16. ดำเนินพันธกิจตามวิสัยทัศน์ (Living Vision Mission) 17. เพิ่มค่านิยมไปยังหลักสูตรปกติ (Adding Values into Regular Curriculum) 18. จัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความภาคภูมิใจในโรงเรียน (Holding Assemblies to Create Togetherness, Teamwork, and School Pride) 19. ส่งเสริมผู้เรียนรุ่นพี่ให้คำปรึกษาแก่รุ่นน้อง (Encouraging Older Students to Mentor Younger Students)	3) สอนในสิ่งที่อยากจะเห็น (Teaching What in Expectation)ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (Broadcasting Vision) 4) ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นรูปธรรม (Making Vision Tangible) และ 5) ปรับโครงสร้างเครือข่ายสังคม (Restructure Social Networks) Encalade (2021) 1) กำหนดค่านิยมหลักเพื่อเป็นรากฐานสำหรับการรับมือกับความท้าทายร่วมกัน (Setting Core Values as a Common Foundation to Cope with Challenges) 2) ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเพื่อนำไปสู่โรงเรียนที่เข้มแข็ง (Focusing on Building Strong Relationships for a Strong School) Micallef (2022) 1) สร้างความสัมพันธ์ (Building Relationships) 2) เป็นแบบอย่างด้านพฤติกรรมเชิงบวก (Modeling Positive Behaviors)	9. ครูให้กำลังใจต่อการเสี่ยงเพื่อลองเรียนรู้ทำในสิ่งใหม่ ๆ 10. ครูสอนให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง 11. ครูสร้างความท้าทายในการเรียนรู้ และช่วยให้นักเรียนเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด” 12. ครูส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะทางสังคมหน้าที่พลเมือง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) 13. การให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลในทุกระดับของโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ นักเรียน และผู้ปกครองรับฟังซึ่งกันและกัน 14. โรงเรียนนี้จะเคารพความแตกต่างในตัวบุคคลเช่นกัน (เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม)” 15. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีไว้วางใจซึ่งกันและกัน 16. ผู้เรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ข่มขู่ กลั่นแกล้ง ทะเลาะเบาะแว้งและรังแกกัน

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	กระบวนการ (Process) ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	ผลลัพธ์ (Output) ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
20. ประกาศความสำเร็จของผู้เรียนและพฤติกรรมเชิงบวก สู่สาธารณะอยู่เป็นประจำ (Recognizing Student Achievements and Positive Behavior Regularly and Publicly) 21. ส่งเสริมบุคลากรด้วยการให้กำลังใจและการมองเห็นคุณค่า (Supporting Staff with Encouragement and Recognition) 22. สอนบุคลากรให้มีความรู้ทางภาษาและวิธีดำเนินงาน (Teaching Staff Specific Language and Actions) 23. จัดการพฤติกรรมการข่มเหงรังแก (Maintaining Zero Tolerance for Bullying) 24. ปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย (Following Discipline for Students' Feeling of Security) 25. จัดการกับแหล่งที่ก่อให้เกิดพิษภัย (Addressing Source of Toxicity)	3) ตั้งเป้าหมายที่เป็นการยกระดับความคาดหวังของโรงเรียน (Setting Goals to Elevate School Expectations) 4) กำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียนร่วมกัน (Sharing School's Vision) และ 5) การความขอบคุณต่อบุคคล (Appreciating People)	17. นักเรียนมีเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเพื่อการสนับสนุนทางวิชาการและการสนับสนุนส่วนบุคคล 18. นักเรียนจะมีเพื่อนที่ไว้ใจ และสามารถพูดคุยปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา 19. ครูเป็นที่ปรึกษาที่ดี ที่นักเรียนรู้สึกมีความไว้วางใจ 20. ครูมีความยุติธรรมกับทุกคน ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment) 21. โรงเรียนมีความสะอาด สวยงาม และเป็นระเบียบ 22. โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการสอนที่เพียงพอ 23. โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย 24. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดี 25. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ชมรม ชุมนุม

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	กระบวนการ (Process) ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	ผลลัพธ์ (Output) ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
26. ยอมรับความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย (Acknowledgement of Different Learning Styles and Creation of Inclusive Environment) 27. พัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีความหมาย (Creating Meaningful Parent Involvement) 28. ตั้งกฎระเบียบที่เหมาะสม (Setting Consistent Discipline) 29. เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่อยากจะเห็นในโรงเรียน ((Modeling Expected Behaviors in School) 30. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง (Supporting Students' Engagement in Beneficial Ways) 31. จัดกิจกรรมที่ให้ความสนุกสนานกับผู้เรียนและครูสอน (Providing Creative and Funny Activities and Traditions for Students and Teachers) 32. ใช้ข้อมูลโรงเรียนเพื่อตั้งเป้าหมาย (Using School Data for Goal Setting)		26. นักเรียน ครู และบุคลากรทุกคนมีรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences) 27. โรงเรียนมีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและมีการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย 28. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ผู้เรียน มีส่วนร่วม ในกาพัฒนาผู้เรียนและมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ 29. โรงเรียนมีนโยบายแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคน 30. โรงเรียนนำนักเรียนออกไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสามารถนำนักเรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็วและปลอดภัย

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	กระบวนการ (Process) ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	ผลลัพธ์ (Output) ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
33. ให้ผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม (Teacher and Administrator Engagement) 34. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Advocating for Parental Involvement) 35. ให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วม (Student Involvement) 36. ตั้งความหวังให้ชัดเจน (Setting Clear Expectations) 37. มีความชัดเจนและเสมอต้นเสมอปลาย (Being Clear and Consistent) 38. แสดงเจตนาเชิงบวก (Assuming Positive Intent) 39. แก้ไขการกระทำเชิงลบทันที (Addressing Negative Actions Immediately) 40. เสริมสร้างภาวะผู้นำในตัวผู้สอน (Teacher Leadership) 41. สร้างโอกาสของผู้เรียน (Student Opportunities) 42. มีการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning) 43. ความร่วมมือจากเครือข่ายโรงเรียนทั้งหมด (Community Engagement) 44. หลีกเลี่ยงข้อความเชิงลบ (Avoiding Negative Messaging) 45. สนับสนุนด้านความเสี่ยง (Encouraging Risk Taking)		ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement) 31. โรงเรียนมีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน และวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอน ผู้ปกครอง และเครือข่าย 32. โรงเรียนมีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรม เท่าเทียม 33. โรงเรียนใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับฟังความเห็นจากผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด 34. โรงเรียนใช้วิธีการเชิงรุกในการพัฒนา ผู้บริหาร คณะครูบุคลากรทำงานอย่างเข้มข้นเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับผู้เรียนทุกคน

ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	กระบวนการ (Process) ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	ผลลัพธ์ (Output) ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
46. ดัชนีแบบพฤติกรรมที่คาดหวังจากผู้อื่น (Expected Behavioral Model from Others) 47. สนับสนุนผู้อื่นและสร้างอารมณ์ขัน (Supporting Others and Maintaining a Sense of Humor) 48. ทำน้อยแต่ให้ผลระยะยาว (Doing the Little Things That Go a Long Way) 49. หาโอกาสทักทายผู้อื่น (Making Time to Greet Others) 50. จัดลำดับความสำคัญสำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Prioritizing Parent Involvement) 51. เสนอทางเลือกที่เป็นไปได้และเมื่อไหร่ก็ได้ (Providing Choice Whenever Possible) 52. ลงทุนในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Investing in the Physical Space) 53. ส่งเสริมและจูงใจให้เกิดนวัตกรรม (Encouraging and Incentivizing Innovation) 54. ใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับผู้สอนและนักเรียน (Embracing Social-Emotional Learning for Teachers and Students)		

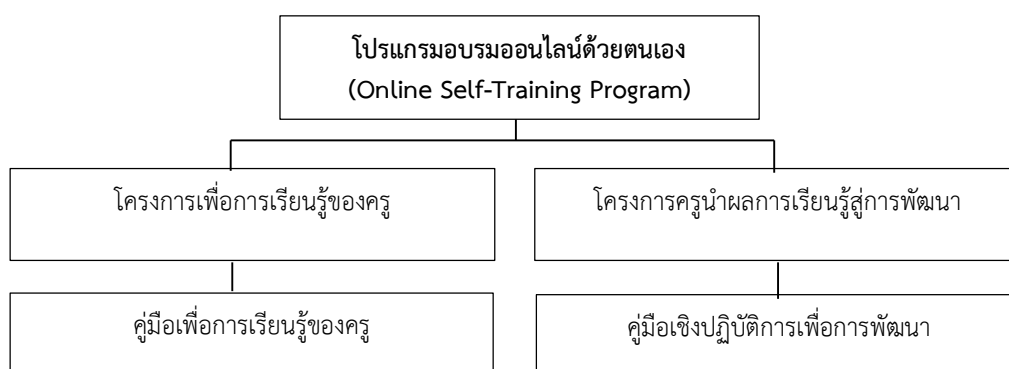
ตารางที่ 2.13 (ต่อ)

ปัจจัยป้อนเข้า (Input) แนวทางเพื่อการพัฒนา	กระบวนการ (Process) ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา	ผลลัพธ์ (Output) ลักษณะที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
55. ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Fostering the Culture of Resilience) 56. มีการสื่อสารที่ดี และเป็นประจำ (Effective and Regular Communication) 57. มองเห็นความสามารถในตัวบุคลากร (Recognizing the Awesome in Staff) 58. มองเห็นความสามารถในตัวผู้เรียน สนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (Recognizing the Awesome in Students: Positive Behavior Interventions and Supports) 59. ทำให้ชื่อของโรงเรียนและสมาชิกในโรงเรียนเป็นที่รู้จัก (Making School's Brand and Members Visible) 60. ทุกคำพูดและการกระทำเชิงบวกมีความสำคัญ (Focusing on Every Positive Word and Action)		

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองในงานวิจัยนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนาตามทักษะของวิโรจน์ สารัตนะ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรมทางการศึกษาหรือทางการบริหารการศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงาน ที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรยังขาดความรู้ในองค์ความรู้ตามกระบวนการที่ใหม่ และในต้นศตวรรษที่ 21 มีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่เกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” และด้วยแนวคิดที่ว่าการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ถือเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการวิจัยและพัฒนา เพราะจะทำให้ได้เนื้อหาที่เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมเพื่อพัฒนาเป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง ซึ่งหมายถึงสื่อดิจิทัลที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม (Social Tool) เพื่อใช้สื่อสารระหว่างกัน เครือข่ายทางสังคม (Social Network) ผ่านทางเว็บไซต์ ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ซึ่งจัดทำในลักษณะเป็น E-program หรือ E-book ดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 โครงสร้างของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ใช้ในงานวิจัย

ดังนั้น วิธีดำเนินการวิจัยในงานวิจัยนี้จึงเริ่มตั้งแต่ขั้นตอนการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ในลักษณะเป็น R1D1..R2D2..R3D3..RiDi มีขั้นตอนสุดท้ายเป็นการวิจัยเชิงทดลอง ดังภาพที่ 3.2



ภาพที่ 3.2 ขั้นตอนการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1D1..R2D2..R3D3..RiDi ที่ใช้ในงานวิจัย

คำอธิบายรายละเอียดของแต่ละขั้นตอน

3.1 การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการนั้น ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยดังกล่าว มาเป็นแนวทางในการจัดทำคู่มือประกอบ ดังนี้

3.1.1 โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู ประกอบด้วย คู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Modules) เพราะงานวิจัยนี้ มีขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองกับกลุ่มทดลอง (Experimental Group) ที่ต้องการประเมินประสิทธิภาพของคู่มือที่จัดทำขึ้น ซึ่งหลังจากการทดลอง

หากพบว่าคู่มือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็สามารถนำไปเผยแพร่ใช้กับกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) ในวงกว้างได้อย่างประหยัดและทั่วถึง จำนวน 7 ชุด คือ

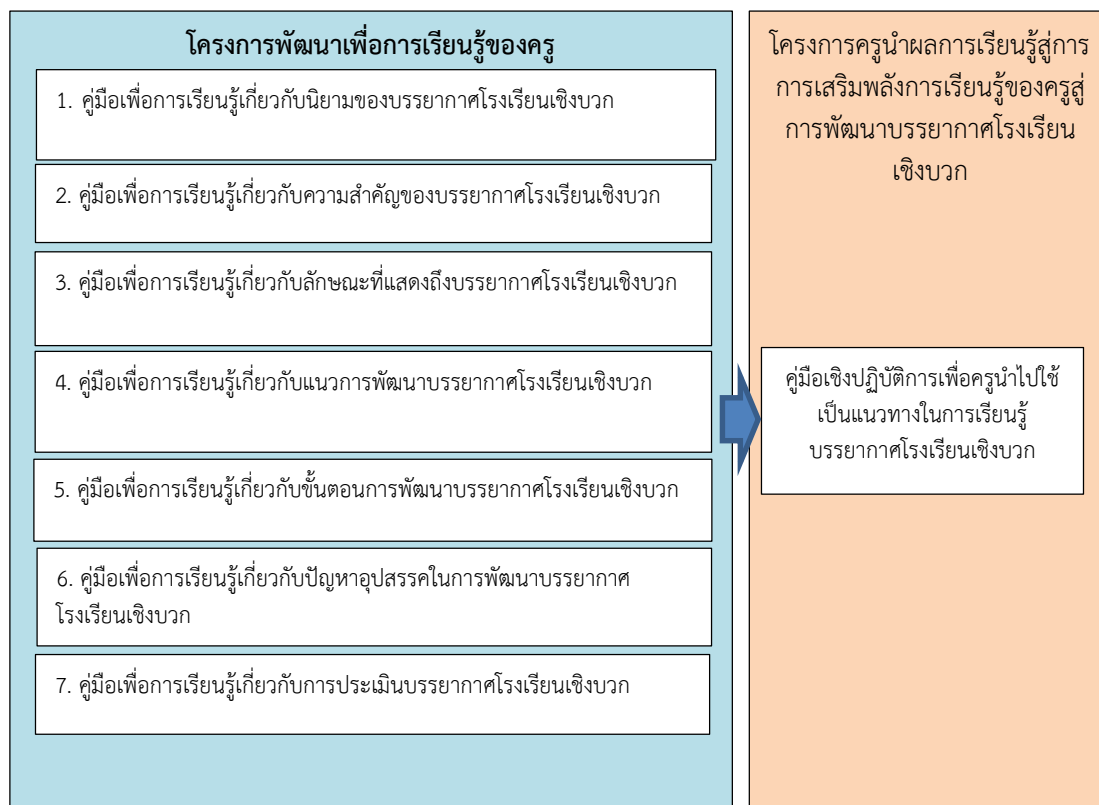
1. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของ บรรยาภาศโรงเรียนเชิงบวก
2. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของ บรรยาภาศโรงเรียนเชิงบวก
3. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงบรรยาภาศโรงเรียนเชิงบวก
4. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวการพัฒนาบรรยาภาศโรงเรียนเชิงบวก
5. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาบรรยาภาศโรงเรียนเชิงบวก
6. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบรรยาภาศโรงเรียนเชิงบวก
7. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินบรรยาภาศโรงเรียนเชิงบวก

3.1.2 โครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยาภาศโรงเรียนเชิงบวก ประกอบด้วยคู่มือเพื่อการปฏิบัติจำนวน 1 ชุด

ในโครงการแรก คู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Modules) มีลักษณะเป็นชุดของเนื้อหาเกี่ยวกับนวัตกรรมที่ต้องการพัฒนาขึ้นที่เป็นองค์ความรู้เพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) เป็นคู่มือประกอบโครงการที่จัดทำขึ้นโดยคำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ที่เห็นว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-Centered) หรือเน้นทำงานหรือการแก้ปัญหา (Task-Centered) นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ หากเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้นั้น ๆ จะช่วยให้ทำงานหรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันได้ดีขึ้น การจัดโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองในงานวิจัยนี้ จึงอาศัยสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของผู้ใหญ่ และเป็นการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงด้วย (Wisdom Max Center Company Limited, 2015) องค์ประกอบของคู่มือในโครงการแรกนี้ นำเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับนิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนาขั้นตอนการพัฒนา อุปสรรคและวิธีการเอาชนะอุปสรรค และแนวคิดการประเมินบรรยาภาศโรงเรียนเชิงบวก โดยมีชื่อของคู่มือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาที่นำเสนอจำแนกตามแหล่งอ้างอิง แต่ละแหล่งอ้างอิงมีกิจกรรมให้ทบทวน เช่น การตั้งคำถามให้ทบทวนความเข้าใจ การแนะนำให้ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ การวิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะในข้อสรุป การตั้งประเด็นให้คิดที่เป็นภาพรวม และรายชื่อเอกสารอ้างอิง

ในโครงการที่สอง คู่มือเพื่อการปฏิบัติ นำเสนอสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา แนวการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับครูใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากครูในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติ ดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก (2) ปัญหาหรืออุปสรรค (3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค (4) บทเรียนที่ได้รับ และ (5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาที่สำคัญที่เห็นว่าจะทำให้การพัฒนาได้ผลดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้กรอบแนวคิดในการจัดทำคู่มือประกอบโครงการทั้ง 2 โครงการ แสดงได้ดังภาพที่ 3.3 ต่อไปนี้



ภาพที่ 3.3 กรอบแนวคิดในการจัดทำคู่มือประกอบโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง
ในงานวิจัยนี้

3.2 การตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข

ระยะที่ 1 การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Testing and Revision)

การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือประกอบโครงการทั้ง 2 โครงการ โดยการอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) โดย

1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูใน โรงเรียนหนองไผ่พิทยาคม ตำบลหนองไผ่ อำเภอลำลูกเกด จังหวัดขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ข) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 – 15 วัน

2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) ในการอภิปรายกลุ่มเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้น ก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงครั้งสำคัญในระยะที่ 2

ในการตรวจสอบ มีประเด็นดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ

ระยะที่ 2 การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing and Revision)

การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือในโครงการทั้ง 2 โครงการ ภายหลังจากผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขในระยะที่ 1 แล้ว ด้วยวิธีการอภิปรายกลุ่ม (Focused Group Discussion) โดยวิธีการเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ

1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูในโรงเรียนฝ่ายหินหนองหุ้มหนองทองศึกษา ตำบลวังหินลาด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำนวน 10 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ง) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 - 15 วัน

2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) ในการอภิปรายกลุ่มเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้น ก่อนนำไปใช้กับกลุ่มทดลองในภาคสนาม

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม

ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองใช้คู่มือในภาคสนามกับกลุ่มทดลองนั้น ต้องมีเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการใช้คู่มือในโครงการทั้งสองด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือขึ้นเพื่อใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม ดังนี้

3.3.1 แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

แบบทดสอบนี้สร้างขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพของคู่มือประกอบโครงการที่ 1 หลังการพัฒนาครูว่าสามารถใช้คู่มือนี้พัฒนาให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองให้มีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ที่กำหนดได้หรือไม่ และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

ลักษณะของแบบทดสอบ

แบบทดสอบนี้มีลักษณะเป็นแบบปรนัย มี 4 ตัวเลือก ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามเนื้อหาของคู่มือประกอบโครงการที่ 1 ประกอบด้วย “นิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และแนวคิดการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก” ลักษณะของข้อทดสอบได้ยึดถือขอบเขตด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมอง

หรือสติปัญญาตามแนวคิดของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556)

การตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบ

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Polit & Beck, 2012) ตามทัศนะของ Chaichanawirote and Vantum (2017) ทำได้โดยการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและทฤษฎีของสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่ร่างไว้ให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดที่ต้องการวัด จำนวน 3-5 คน พิจารณาว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการและทฤษฎีหรือไม่ และให้คะแนนตามวิธีการคำนวณค่าความตรงซึ่งมีหลายวิธี เช่น ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI: Content Validity Index) ดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI: Content Validity Index for Scale) และค่าเฉลี่ยของสัดส่วนความสอดคล้อง (ACP: Average Congruency Percentage) ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ซึ่งจากการศึกษาพบว่า พัฒนาร่วมกันโดย Rovinelli and Hambleton (1977) เป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่าง 1 ข้อคำถามกับ 1 วัตถุประสงค์ แม้ในระยะต่อมา Turner and Carlson (2003) ได้พัฒนาแนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ปรับแก้ (The adjusted Index of Item-Objective Congruence) ขึ้น เป็นการหาความสอดคล้องของ 1 ข้อคำถามกับชุดของวัตถุประสงค์

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton เพราะข้อคำถามในแบบประเมินที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มุ่งการวัดทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่าในลักษณะ 1 ข้อคำถามต่อ 1 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คือ วัตถุประสงค์เกี่ยวกับความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (creating) ในสิ่งที่ต้องการวัด คือ นิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา ปัญหาอุปสรรค และการประเมินผลการพัฒนา

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน และ/หรือ การวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ฉ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย +1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทนดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ +1 แนใจว่าสอดคล้อง

0 ไม่แนใจว่าสอดคล้อง

-1 แนใจว่าไม่สอดคล้อง

2. การนำแบบทดสอบไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนบ้านนา

ชุมแสง โรงเรียนบ้านทรัพย์สมบูรณ์ และโรงเรียนกุดเข้ห้วยบงวิทยานุกูล จำนวน 30 ราย ผลการทดลองใช้แบบทดสอบดังกล่าว นำมาวิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบรายข้อ และของแบบทดสอบดังนี้

1) **คุณภาพของข้อสอบรายข้อ** ใช้เกณฑ์ค่าความยากง่าย (Difficulty) ใช้สัญลักษณ์ (p) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ใช้สัญลักษณ์ (r) พิจารณาร่วมกัน ดังนี้

- **ระดับความยากง่าย (p)** หมายถึง สัดส่วนของจำนวนผู้ที่ตอบข้อสอบได้ถูกต้องต่อจำนวนผู้ที่ตอบข้อสอบทั้งหมด หรือหมายถึงจำนวนร้อยละของผู้ตอบข้อสอบนั้น ๆ ถูก เช่น ค่า $p = 0.30$ แสดงว่าจำนวนผู้ตอบ 100 คน มีผู้ที่ตอบข้อนั้น ๆ ถูก 30 คน ค่าความยากง่ายจะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1.00 ใช้สูตรดังนี้ คือ ความยากง่าย (p) = จำนวนผู้ตอบถูก (n) / จำนวนผู้เข้าสอบ (N)

ในการพิจารณาค่าความยากง่ายนั้น ถ้าข้อสอบมีค่าความยากง่ายสูง เช่น $p = 0.95$ แสดงว่ามีผู้ตอบถูกจำนวนมาก จึงถือว่าเป็นข้อสอบที่ง่าย แต่ในทางกลับกัน ถ้าข้อสอบมีผู้ตอบถูกน้อย เช่น $p = 0.15$ แสดงว่า เป็นข้อสอบที่ยาก ข้อสอบที่ดีควรมีระดับความยากง่าย เท่ากับ 0.5 ซึ่งจะทำให้เกิดค่าอำนาจการจำแนกสูงสุดและมีความเที่ยงสูง อย่างไรก็ตามในการสอบวัดความรู้ผลการเรียนโดยทั่วไป มักนิยมให้มีข้อสอบที่มีระดับความยากง่ายในระดับต่าง ๆ ปะปนกันไป โดยจัดให้มีข้อสอบมีค่าความยากง่ายพอเหมาะ (p มีค่าใกล้เคียง 0.5) เป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งให้มีข้อสอบที่ค่อนข้างยาก และค่อนข้างง่ายอีกจำนวนหนึ่ง แต่ถ้าเป็นการสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถควรมีสัดส่วนของข้อสอบที่ยากสูงขึ้น ทั้งนี้ ข้อสอบที่ดีควรมีค่าความยากง่ายระหว่าง 0.20 – 0.80 ในข้อสอบประเภท 4 ตัวเลือก ส่วนข้อสอบประเภทถูก – ผิด ค่าความยากง่าย ควรอยู่ระหว่าง 0.60 - 0.95 โดยมีเกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบรายข้อ ดังตารางที่ 3.1 (ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, 2543 และ ยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี, 2552)

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ

ค่าความยากง่าย (p)	แปลความ	การพิจารณา
0.00 - 0.19	ยากมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
0.20 - 0.39	ค่อนข้างยาก	พอใช้ได้
0.40 - 0.60	ยากง่ายปานกลาง	ใช้ได้
0.61 - 0.80	ค่อนข้างง่าย	พอใช้ได้
0.81 - 1.00	ง่ายมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

- **อำนาจจำแนก (r)** หมายถึง ความสามารถของข้อสอบในการจำแนกหรือแยกให้เห็นความแตกต่างระหว่างผู้สอบที่มีผลสัมฤทธิ์ต่างกัน เพื่อที่จะใช้พยากรณ์หรือบ่งชี้ความแตกต่างที่เห็นชัดในด้านความสามารถ เช่น จำแนกคนเก่งกับคนอ่อนจากกันได้ โดยถือว่าคนเก่งควรทำข้อสอบข้อนั้นได้ ส่วนผู้ที่อ่อนไม่ควรทำข้อสอบข้อนั้นได้ อำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ จะมีค่าตั้งแต่ - 1 ถึง + 1 ค่าอำนาจจำแนกที่ดี ควรมีค่าตั้งแต่ 0.2 ขึ้นไป กรณีที่ค่าอำนาจจำแนก (r) ติดลบ แสดงว่าข้อสอบข้อนั้นจำแนกกลับ คนเก่งทำไม่ได้ แต่คนอ่อนทำได้ ถือว่าเป็นข้อสอบที่ไม่ดีควรตัดทิ้ง (นภาพร สิงห์หัต, ม.ป.ป.) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$r = \frac{RH - RL}{N / 2}$$

r = ค่าอำนาจจำแนกของข้อสอบข้อหนึ่ง ๆ

RH = จำนวนผู้ตอบในกลุ่มสูง (เก่ง) ที่ตอบข้อนั้น

RL = จำนวนผู้ตอบในกลุ่มต่ำ (อ่อน) ที่ตอบข้อนั้นถูก

N = จำนวนผู้ตอบทั้งหมดในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ

มีเกณฑ์การพิจารณาอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบรายข้อดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ

อำนาจจำแนก (r)	การพิจารณา
0.60 - 1.00	อำนาจจำแนกดีมาก
0.40 - 0.59	อำนาจจำแนกดี
0.20 - 0.39	อำนาจจำแนกพอใช้
0.10 - 0.19	อำนาจจำแนกต่ำ (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)
-1.00 - 0.09	อำนาจจำแนกต่ำมาก (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)

2) คุณภาพของแบบทดสอบ พิจารณาจากเกณฑ์ความเชื่อมั่น (Reliability) และความยาก (Difficulty) ของแบบทดสอบดังนี้

- **ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ (Reliability)** หมายถึง ความคงที่ในการวัด กล่าวคือ ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้ง ๆ ก็ตามจะได้ผลคงที่เสมอ อุปมาเหมือนตาชั่งที่สามารถบอกน้ำหนักของวัตถุก้อนหนึ่งเท่าเดิม ไม่ว่าจะเอาวัตถุก้อนนั้นมาชั่งกี่ครั้งก็ตาม ตาชั่งนั้นก็จะมีค่าความเชื่อมั่นสูง โดยค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบทดสอบใด ๆ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 ยิ่งมีค่าใกล้ 1.00 เท่าใดก็ยิ่งมีความเชื่อมั่นสูงขึ้นเท่านั้น ในงานวิจัยนี้ ใช้วิธีของ Kuder – Richardson ซึ่งเป็นการทดสอบโดยวิธีหาความคงที่ภายในว่าแบบทดสอบแต่ละข้อมีความสัมพันธ์กับข้ออื่น ๆ ในฉบับเดียวกันหรือไม่ และมีความสัมพันธ์กับแบบทดสอบทั้งฉบับอย่างไร ไม่เป็นการหาโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เนื่องจากแบบทดสอบที่ใช้มีการให้คะแนนแต่ละข้อเป็นแบบ 0, 1 คือตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน โดยอาศัยการวัดหรือการสอบเพียงครั้งเดียว วิธีการคำนวณมีสองแบบ (Hopkins & Stanley, 1983; Aiken, 1985)

(1) ใช้สูตร KR - 20 ในกรณีที่มีการวิเคราะห์หาค่าความยากรายข้อไว้แล้ว ดังนี้

$$r_{tt} = [k/(k-1)] [1 - (\text{ผลรวม } pq)/S^2]$$

เมื่อ k คือ จำนวนข้อ

p คือ ค่าความยากของแต่ละข้อ

$$q = 1 - p$$

S^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับที่ได้จากการทดสอบ

(2) ใช้สูตร KR - 21 ในกรณีที่ข้อสอบทุกข้อมีค่าความยาก (Item Difficulty) เท่า ๆ กัน หรือใช้คะแนนเฉลี่ยของแบบทดสอบ ดังนี้

$$r_{tt} = [k/(k-1)] [1 - MX (k - MX)/kS^2]$$

เมื่อ MX คือ คะแนนเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ และสัญลักษณ์อื่นเหมือน KR - 20

ในงานวิจัยนี้ เนื่องจากการวิเคราะห์หาค่าความยากรายข้อด้วยแล้ว จึงใช้สูตร KR - 20 เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ ซึ่งมีเกณฑ์การแปลผลความเชื่อมั่น ดังนี้ 0.00 – 0.20 มีความเชื่อมั่นต่ำมาก/ไม่มีเลย 0.21 – 0.40 มีความเชื่อมั่นต่ำ 0.41- 0.70 มีความเชื่อมั่นปานกลาง และ 0.71 – 1.00 มีความเชื่อมั่นสูง (Naiyatip Teerapuk, n.d.) แต่อย่างไรก็ตาม ในการพิจารณาคุณภาพของแบบทดสอบที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ตามที่ UCLA: Statistical Consulting Group (2016) กล่าวถึง คือ หากแบบทดสอบมีค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นเท่ากับ หรือสูงกว่า 0.70 ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่นสูง

- ความยากของแบบทดสอบ ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเกณฑ์ หากคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างร้อยละ 30-50 ของคะแนนเต็ม ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความยากเหมาะสม หากคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 30 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ยากขึ้นเท่านั้น และหากคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 50 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ง่ายขึ้นเท่านั้น

3.3.2 แบบประเมินลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

แบบประเมินนี้สร้างขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ประเมินประสิทธิภาพของการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง ว่าสามารถทำให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวังหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

ลักษณะของแบบประเมิน

แบบประเมินนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากทัศนะของ PrepWorks (n.d.), Grant (ม.ป.ป, Marigold International School (n.d.), Garrick (2019), Prothero (2020) และ Center on Positive Behavioral Interventions & Support (PBIS) (n.d.) และผลการศึกษาทัศนะเกี่ยวกับการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากทัศนะของ Cohen and Pickeral (2008), Center to Improve Social and Emotional Learning and School Safety (2016), Template.Net(n.d.), Teaching Tolerance (2019), และ Center for the Study of School Climate (2009) เป็นแบบประเมินออนไลน์ด้วย Google Form

การตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมิน

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence: IOC) เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่าง 1 ข้อคำถามกับ 1 วัตถุประสงค์ ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton ดังกล่าวข้างต้น โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และ / หรือ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ณ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC จากสูตรดังกล่าวในหัวข้อแบบทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูข้างต้น โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017)

วัตถุประสงค์การพัฒนาพิจารณาได้จาก “นิยามศัพท์เฉพาะ” ในงานวิจัยนี้ 6 ด้าน ดังนี้

- **ด้านความปลอดภัย (Safety)** หมายถึง มีกฎระเบียบและมาตรการป้องกันเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงทางด้านร่างกายและคำพูดอย่างชัดเจน ความรู้สึกปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกาย ความรุนแรงทางวาจา การล้อเลียน และการถูกกีดกัน การถูกกลั่นแกล้งในโลกออนไลน์ การปล่อยข่าวที่เป็นเท็จ ความรู้สึกมีความสุขกับการเรียนและการทำกิจกรรมที่โรงเรียน ความสามารถหยุดพฤติกรรมก้าวร้าวและรังแกผู้อื่นได้

- **ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning)** หมายถึง การให้คำแนะนำนักเรียนเชิงสร้างสรรค์ ความสนใจนักเรียนรายบุคคล ให้นักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน ให้ความสำคัญต่อการเสี่ยงเพื่อลองเรียนรู้ทำในสิ่งใหม่ ๆ สอนให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง สร้างความท้าทายในการเรียนรู้ และช่วยให้นักเรียนเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด และส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะทางสังคมหน้าที่พลเมือง

- **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)** หมายถึง การให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังซึ่งกันและกัน มีความเคารพความแตกต่างในตัวเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ข่มขู่ กลั่นแกล้ง ทะเลาะเบาะแว้งและรังแกกัน มีเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเพื่อการสนับสนุนทางวิชาการและการสนับสนุนส่วนบุคคล มีเพื่อนที่ไว้วางใจและสามารถพูดคุยปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา การเป็นที่ปรึกษาที่ดี และมีความยุติธรรมกับทุกคน

- **ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment)** หมายถึง ความสะอาด สวยงาม และเป็นระเบียบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการสอนที่เพียงพอ มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ชมรม ชุมนุม นักเรียน ครูและบุคลากรทุกคนมีรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน

- **ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences)** หมายถึง มีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและมีการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย เปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ผู้เรียน มีส่วนร่วม ในการพัฒนาผู้เรียนและมีการสื่อสารอย่าง

สม่ำเสมอ มีนโยบายแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคน นำนักเรียนออกไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสามารถนำนักเรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็วและปลอดภัย

- **ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement)** หมายถึง มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน และวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอน ผู้ปกครอง และเครือข่าย มีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรม เท่าเทียม ใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับฟังความเห็นจากผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด ใช้วิธีการเชิงรุกในการพัฒนา ผู้บริหาร คณะครูบุคลากรทำงานอย่างแข็งขันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับผู้เรียน

- **การนำแบบประเมินไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง** คือครูโรงเรียนบ้านนาชุมแสง โรงเรียนบ้านทรัพย์สมบูรณ์ และโรงเรียนกุดเซ่ห้วยบังวิทยานุกูล จำนวน 30 ราย มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม เป็นการหาความสอดคล้องภายในโดยพยายามอธิบายว่าข้อคำถามแต่ละข้อในข้อคำถามชุดหนึ่งนั้นเป็นเรื่องเดียวกันหรือทิศทางเดียวกัน ในกรณีที่ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า นิยมใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นอกจากนี้แล้วอาจหาความเชื่อมั่นด้วยการสอบซ้ำก็ได้ ถ้าต้องการแสดงว่าใช้วัดก็ครั้งก็ให้ผลคงที่ แต่ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach's Method) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (UCLA: Statistical Consulting Group, 2016)

3.4 การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (Trial)

การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยขั้นพื้นฐาน (Pre Experimental Research) มีกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design) ในการวิจัยนี้ ได้ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อกำหนดโรงเรียนเป็นพื้นที่ทดลอง (Experimental Areas) โดยคำนึงถึงความสะดวกในการเดินทาง การติดต่อสื่อสาร และการประสานงาน รวมทั้งความสมัครใจในการให้ความร่วมมือ คือ โรงเรียนก้องอุดมวิทยาการ เปิดการสอนในระดับชั้นอนุบาล 2 - ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ตั้งอยู่ที่ บ้านโสกอุดม หมู่ที่ 7 ตำบลวังหินลาด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น และกำหนดกลุ่มทดลอง (Experimental Group) ในโรงเรียนแห่งนี้ โดยคำนึงถึงความสมัครใจในการเข้าร่วมเป็นกลุ่มทดลอง เป็นครูจำนวน 10 คน และนักเรียน 110 คน ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2567 โดยแบ่งระยะของการทดลองออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงทดลองโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

เป็นระยะของการพัฒนาตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 1 โดยการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) จากคู่มือประกอบโครงการที่ 1 และโครงการที่ 2 ที่จัดทำขึ้นแบบออนไลน์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบว่าหลังการพัฒนาครูแล้ว คู่มือประกอบโครงการทั้งสองสามารถส่งผลให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองว่ามีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ที่

กำหนดหรือไม่ และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ มีกิจกรรมและระยะเวลาการดำเนินการดังนี้

ตารางที่ 3.3 แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

กิจกรรม	ระยะเวลา
(1) เตรียมการ และทดสอบผลการเรียนรู้ของครูก่อนการพัฒนา (Pre-test) – ชี้แจงการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 1 ให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง – ทดสอบครูโดยใช้แบบทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูที่สร้างขึ้น ถือเป็นการทดสอบก่อนการพัฒนา (Pre-test)	1-2 วัน
(2) พัฒนาครูโดยหลักการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) ใช้คู่มือประกอบโครงการที่พัฒนาขึ้น โดยเข้าไปดาวน์โหลดได้ที่เว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย	1 เดือน
(3) ครูตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ และ ทดสอบครูหลังการพัฒนา (Post-test) – ครูที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือทั้ง 2 โครงการ – ทดสอบครูโดยใช้แบบทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูที่สร้างขึ้น ถือเป็นการทดสอบหลังการพัฒนา (Post-test)	1-2 วัน
(4) วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบครูหลังการพัฒนา กับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และ เปรียบเทียบผลการเรียนรู้ก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้ค่าสถิติทดสอบที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent)	1-2 วัน

ระยะที่ 2 การทดลองโครงการครุณำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิง

บวก

เป็นระยะของการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง โดยในการปฏิบัติ นั้น เป็นการกำหนดให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันนำผลการเรียนรู้ที่ได้จากการพัฒนาตนเองจากคู่มือตามโครงการที่ 1 และโครงการที่ 2 ไปใช้ให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวัง มีจุดมุ่งหมายเพื่อทดสอบประสิทธิภาพว่าครูที่เป็นกลุ่มทดลองสามารถนำผลการเรียนรู้ไปสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ให้เกิดผลหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ มีกิจกรรมและระยะเวลาการดำเนินงานดังนี้

ตารางที่ 3.4 แสดงกิจกรรมและระยะเวลาในโครงการครุณำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

กิจกรรม	ระยะเวลา
1. เตรียมการ และ ประเมินนักเรียนก่อนการพัฒนา (Pre-Test) – ชี้แจงการดำเนินงานวิจัยในระยะที่ 2 ให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง – ประเมินนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองโดยใช้แบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่สร้างขึ้น ถือเป็นการประเมินก่อนการพัฒนา (Pre-Test)	1-2 วัน
2. ครูที่เป็นกลุ่มทดลองนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โดยดำเนินการตามคำชี้แจงในคู่มือเชิงปฏิบัติการในโครงการที่ 2	2 เดือน

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

กิจกรรม	ระยะเวลา
3. ครูที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ และ ประเมินนักเรียนหลังการพัฒนา (Post-Test) - ครูที่เป็นกลุ่มทดลองร่วมกันตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ - ประเมินนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองโดยใช้แบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่สร้างขึ้น ถือเป็นการประเมินหลังการพัฒนา (Post-Test)	1 วัน
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินของนักเรียนก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้ค่าสถิติทดสอบที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent)	1-2 วัน

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ของครูตามโครงการที่ 1

จากผลการทดสอบผลการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูตามโครงการที่ 1 ถูกนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบว่าครูเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ดังนี้

การประเมินตามแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (The 90/90 Standard) เป็นการบอกค่าประสิทธิภาพของบทเรียนสำเร็จรูปหรือบทเรียนโปรแกรม (Programmed Materials หรือ Programmed Textbook หรือ Programmed Lesson) ซึ่งเป็นสื่อที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ผู้เรียนใช้เรียนด้วยตนเองเป็นสำคัญ หลักจิตวิทยาสำคัญที่เป็นฐานคิดความเชื่อของสื่อชนิดนี้คือทฤษฎีการเรียนรู้แบบรอบรู้ (Mastery Learning) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ หากจัดเวลาเพียงพอจัดวิธีการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนก็สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนได้

ในงานวิจัยนี้เกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (The 90/90 Standard) หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของคู่มือต่อการเสริมสร้างความรู้ในโครงการพัฒนาความรู้ให้กับครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลอง โดย 90 ตัวแรก หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนทั้งกลุ่มที่ได้จากการวัดด้วยแบบทดสอบวัดความรู้หลังจากเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง 90 ตัวหลัง หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบ (วัดความรู้หลังการเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง) โดยสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ทุกวัตถุประสงค์ (มนตรี แยมกสิกร, 2551)

ทั้งนี้ ความหมายนี้แตกต่างจากความหมายของเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ดังเดิมตามทัศนะของ เปรี๊ยะ กุมุท (2519) ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้นำเสนอแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 คนแรก (ในประเทศไทย) นั่นคือ 90 ตัวแรก เป็นคะแนนเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ซึ่งหมายถึงทุกคน เมื่อสอนครั้งหลังเสร็จให้คะแนนเสร็จ นำคะแนนมาหาค่าร้อยละให้หมดทุกคนแล้วหาค่าร้อยละเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ถ้าบทเรียนโปรแกรมถึงเกณฑ์ ค่าร้อยละเฉลี่ยของกลุ่มจะต้องเป็น 90 หรือสูงกว่า 90 ตัวที่สองแทนคุณสมบัติที่ว่า ร้อยละ 90 ของผู้เรียนทั้งหมด ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายแต่ละข้อ และทุกข้อของบทเรียนโปรแกรมนั้น (เปรี๊ยะ กุมุท, 2519 อ้างถึงใน มนตรี แยมกสิกร, 2551)

ตามทัศนะของ มนตรี แยมกลีกร (2551) สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวแรก = $\{(\sum X / N) \times 100\} / R$ โดย 90 ตัวแรก หมายถึง จำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน $\sum X$ หมายถึง คะแนนรวมของผลการทดสอบที่ผู้เรียนแต่ละคน ทำได้ถูกต้องจากการทดสอบหลังเรียน N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้ R หมายถึง จำนวนคะแนนเต็ม ของแบบทดสอบหลังเรียน สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวหลัง = $(Y \times 100) / N$ โดย 90 ตัวหลัง หมายถึง จำนวนร้อยละของผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ Y หมายถึง จำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการทดลองของครูตามโครงการที่ 1 และของนักเรียนตามโครงการที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินก่อนและหลังการทดลองของครูตามโครงการที่ 1 และของนักเรียนตามโครงการที่ 2 ใช้การทดสอบที (t - test) ซึ่งเป็นเทคนิคการทดสอบสมมติฐานชนิดหนึ่งที่นักวิจัยนิยมใช้การทดสอบ โดยวิธีการนี้ใช้ในกรณีข้อมูลมีจำนวนน้อย ($n < 30$) ผู้ที่ค้นพบการแจกแจงของ t มีชื่อว่า W.S. Gosset ในการใช้การทดสอบทีกรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มนั้น จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การใช้ t - test แบบเป็นอิสระจากกัน (Independent) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ข้อมูลที่รวบรวมได้อยู่ในระดับอันดับหรืออัตราส่วน ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t - test for Independent Samples 2) การใช้ t - test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระจากกัน และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t - test for Dependent Samples ซึ่งมักพบในการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลองหรือเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ได้จากการจับคู่คุณลักษณะที่เท่าเทียมกัน (Paired Samples) (Thesis Thailand, 2020)

ในงานวิจัยนี้ ใช้ t - test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เนื่องจากการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลอง โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังนี้ 1) ข้อมูลอยู่ในมาตราอันดับ (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) 2) กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มได้จากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ 3) ค่าของตัวแปรตามแต่ละหน่วยเป็นอิสระต่อกัน และ 4) ไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข, 2551) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{N \sum D^2 - (\sum D)^2}{N - 1}}}$$

$\sum D$ หมายถึง ผลรวมของความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา

$\sum D^2$ หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการพัฒนายกกำลังสอง

N หมายถึง จำนวนนักเรียนที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด

3.6 การเขียนรายงานผลการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานวิจัย

เขียนและนำเสนอรายงานผลการวิจัยในรูปแบบอิงแนวคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Approach) แสดงหลักฐานประกอบทั้งข้อมูล สถิติ และเอกสาร ที่ผู้ร่วมโปรแกรมและผู้เกี่ยวข้องได้ร่วมกันปฏิบัติ ใช้วิธีการสกัดความรู้และประสบการณ์จากการสะท้อนผล พร้อมทั้งบันทึกรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงโปรแกรมและเพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเสนอผลการวิจัยจึงมีลักษณะเป็นการพรรณนาหรือบรรยายเชิงวิพากษ์ประกอบกับค่าสถิติที่เกี่ยวข้อง ในหัวข้อต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในวิธีดำเนินการวิจัยดังกล่าวข้างต้น

สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการโดยการตีพิมพ์ในวารสารตามเงื่อนไขการสำเร็จการศึกษา และหากมีโอกาสจะนำเสนอผลงานวิจัยในการสัมมนาวิชาการ และการจัดพิมพ์คู่มือที่ใช้ในการวิจัยเพื่อการเผยแพร่

นอกจากนั้น ผลผลิตจากการวิจัยและพัฒนาในงานวิจัยนี้ คือ นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การปฏิบัติ : กรณีการจัดการเรียนรู้แบบห้องเรียนกลับด้านที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ได้มีการทดลองในภาคสนาม และได้ทดสอบความมีประสิทธิภาพแล้ว พบว่า มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงเป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่มีผลงานวิจัยรองรับในควมมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ จึงสามารถนำไปเผยแพร่เพื่อใช้กับกลุ่มประชากรเป้าหมาย (Target Population) ได้ทั่วประเทศ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ที่วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่ง ที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลอง พบว่า นวัตกรรมนั้นมีคุณภาพหรือมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้ และยังเป็นโปรแกรมแบบออนไลน์ (Online Program) ไม่เป็นโปรแกรมแบบเอกสาร (Document Based Program) ก็ยิ่งทวีความ เป็นประโยชน์ต่อการนำ นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ของประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้อย่างกว้างขวาง อย่างประหยัด อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้มากกว่า

บทที่ 4

ผลการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโปรแกรม อบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก และได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการทดสอบหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 2) ครูครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) นักเรียนครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้คือ (1) การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ (2) การตรวจสอบคุณภาพคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข (3) การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (4) การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม แล้วนำผลการดำเนินการวิจัยแต่ละขั้นตอนมาเขียนรายงานการวิจัย ดังนี้

4.1 ขั้นตอนที่ 1 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ

ผลจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และ 2) โครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โดยแต่ละโครงการมีคู่มือประกอบ มีผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการ ดังนี้

4.1.1 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

ประกอบด้วยคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) จำนวน 7 ชุด คือ

1. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
2. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
3. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
4. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
5. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
6. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
7. คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

คู่มือแต่ละชุดมีลักษณะเป็นชุดของข้อมูลเพื่อการพัฒนาครูด้วยการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์ เป็นคู่มือประกอบโครงการที่คำนึงถึงจิตวิทยาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ที่เห็นว่าการเรียนรู้จะมุ่งไปที่ชีวิตประจำวัน (Life-Centered) หรือเน้นที่งานหรือการแก้ปัญหา (Task-Centered) นั่นคือ ผู้ใหญ่จะยอมรับและสนใจกิจกรรมการเรียนรู้ของเขา หากเขาเชื่อและเห็นว่าการเรียนรู้นั้น ๆ จะช่วยให้เขาทำงานได้ดีขึ้นหรือช่วยแก้ปัญหาในชีวิตประจำวันของ

เขา การจัดหลักสูตรเพื่อการเรียนการสอน ผู้ใหญ่จึงควรจะอาศัยสถานการณ์ต่าง ๆ รอบตัวของเขา และเป็นการเพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ทักษะซึ่งมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาในชีวิตจริงของเขาด้วย โดยมีองค์ประกอบของคู่มือดังนี้ ชื่อของคู่มือ วัตถุประสงค์การเรียนรู้ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาที่น่าสนใจ จำแนกตามแหล่งอ้างอิง แต่ละแหล่งอ้างอิงมีกิจกรรมให้บทวน เช่น การตั้งคำถามให้บทวนความเข้าใจ การแนะนำให้ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ การวิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะในข้อสรุป การตั้งประเด็นให้คิดที่เป็นภาพรวม และรายชื่อเอกสารอ้างอิง

สำหรับเนื้อหาในคู่มือแต่ละชุด เป็นผลจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบทที่ 2 ดังนี้

1) นิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ศึกษาจากทัศนะของ ของ INcompassing Education (2022), Grayson (2016), Darling and Temkin (2014), Kostyo, Cardichon, and Darling-Hammond (2018), และ National School Climate Center (n.d.)

2) ความสำคัญของ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ศึกษาจากทัศนะของ National Education Association (n.d.), Bransteter (2021), Allgood (2021), Taneja (n.d.), และ Greenblatt (2013)

3) ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ศึกษาจากทัศนะของ PrepWorks (n.d.), Grant (ม.ป.ป, Marigold International School (n.d.), Garrick (2019), Prothero (2020) และ Center on Positive Behavioral Interventions & Support (PBIS) (n.d.)

4) แนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกศึกษาจากทัศนะของ Woolf (n.d.), Whitaker (n.d.), Lifetouch (n.d.), Raudys (2018), Newman (2021), Freeman (2020), Bohn (2017), Modan (2019), Spainhour (n.d.), และ Gunn (2018)

5) ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ศึกษาจากทัศนะของ Zakrzewski (2013), Younghans (2018), Shafer (2018), Encalade (2021) และ Micallef (2022)

6) ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ศึกษาจากทัศนะของ Moshman (2021), Fuller (2019), Epitropoulos (2019), Education World (n.d.) และ Council for Children's Rights (2019)

7) การประเมิน บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกศึกษาจากทัศนะของ Cohen and Pickeral (2008), Center to Improve Social and Emotional Learning and School Safety (2016), Template.Net(n.d.), Teaching Tolerance (2019), และ Center for the Study of School Climate (2009)

4.1.2 ผลการจัดทำคู่มือประกอบโครงการครุณาผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ประกอบด้วยคู่มือเพื่อการปฏิบัติจำนวน 1 ชุด คือ คู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครุณาผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โดยคู่มือนี้เน้นการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา แนวทางการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับครูใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาแนวทางการพัฒนาที่น่าสนใจไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับ

ไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากครูในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติอะไรบ้าง ดังนี้ (1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (2) ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหหรืออุปสรรค 4) บทเรียนสำคัญที่ได้รับจากการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก และ 5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาที่สำคัญที่เห็นว่าจะทำให้การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้ผลดียิ่งขึ้น

โปรดดูรายละเอียดของคู่มือประกอบใน 2 โครงการดังกล่าวจากที่นำเสนอไว้ในบทที่ 5 ของงานวิจัยนี้ และดูได้จากเว็บไซต์ <https://anyflip.com/bookcase/evmjh/>

4.2 ขั้นตอนที่ 2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข

ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือของโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูผู้นำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักเรียน 2 ระยะ มีดังนี้

4.2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข ระยะที่ 1

การตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้นและการปรับปรุงแก้ไข (Preliminary Field Checking and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของ “คู่มือ” ในโครงการทั้ง 2 โครงการ โดยการอภิปรายกลุ่มเป้าหมาย (Focused Group Discussion) โดย (1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูในโรงเรียนหนองไผ่พิทยาคม จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 วัน (2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวเองกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) เมื่อ 12 กรกฎาคม 2567 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงต่อไป ดังภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1 กิจกรรมการสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะที่ 1

ในการตรวจสอบ มีประเด็นดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

1) ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- เนื้อหามีความน่าสนใจ มีประโยชน์ในการนำไปใช้ได้จริงในการปฏิบัติงาน
- มีเนื้อหาที่หลากหลายเป็นปัจจุบันทันสมัยและสามารถค้นคว้าเพิ่มเติมได้จากแหล่งข้อมูล

ต้นฉบับ

- เนื้อหาปริมาณพอดีไม่มากจนเกินไป ไม่น้อยจนเกินไป

2) ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- เรียบเรียงและใช้ภาษาได้ดีอ่านเข้าใจง่ายมีพิมพ์ตกหล่นเล็กน้อย
- การใส่เครื่องหมายวรรคตอนบางจุดไม่ครบถ้วนเว้นวรรคตอนบางจุดมีความห่างและชิด

จนเกินไป

3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ควรจัดหน้าและเว้นวรรคตอนและใส่เครื่องหมายต่าง ๆ ให้ถูกต้องครบถ้วน
- แก้ไขข้อความที่พิมพ์ตกหล่นให้สมบูรณ์

- รูปแบบการนำเสนอมีความกระชับ มีสีสันสวยงามและสามารถสืบค้นต้นฉบับจากภาษาอังกฤษได้สะดวกเพียงคลิกลิงค์หรือสแกนคิวอาร์โค้ด

4) อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ขนาดตัวอักษรในใบกิจกรรมเพื่อสรุปองค์ความรู้มีขนาดเล็กและมีพื้นที่ให้เขียนไม่เพียงพอ

4.2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข ระยะที่ 2

การตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญและการปรับปรุงแก้ไข (Main Field Testing and Revision) เป็นการตรวจสอบคุณภาพของ “คู่มือ” ในโครงการทั้ง 2 โครงการ ภายหลังจากผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขในระยะที่ 1 แล้ว ด้วยวิธีการอภิปรายกลุ่ม (Focused Group Discussion) โดยวิธีการเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ (1) ผู้วิจัยใช้เว็บไซต์ที่สร้างขึ้นส่งคู่มือประกอบโครงการให้กลุ่มเป้าหมาย คือ ครูในโรงเรียนฝ่ายหินหนองทุมนองทองศึกษา รวมจำนวน 10 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก) ได้ศึกษาล่วงหน้า 10 วัน (2) ผู้วิจัยไปพบปะด้วยตัวต่อกับกลุ่มเป้าหมาย (Face to Face) เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2567 เพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแก้ไขในเบื้องต้นก่อนนำไปตรวจสอบและปรับปรุงต่อไป ดังภาพที่ 4.2



ภาพที่ 4.2 กิจกรรมการสนทนากลุ่มเป้าหมายเพื่อตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะที่ 2

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบเช่นเดียวกับระยะที่ 1 คือ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1

ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

- 1) ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
 - เนื้อหาเป็นเรื่องที่น่าสนใจสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริง
 - เนื้อหามีความพอดี
- 2) ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
 - เนื่องจากเป็นภาษาที่แปลจากภาษาต่างประเทศบางคำอาจเลือกเพี้ยนคำไทยที่ตรงและสละสลวยยิ่งขึ้นได้
 - ใช้ภาษาได้ดีกระชับเข้าใจง่าย
- 3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
 - พัฒนารูปแบบการนำเสนอที่ใช้เทคโนโลยีมากขึ้นเช่นมีเสียงมีภาพประกอบในรูปแบบสื่อการนำเสนอ
- 4) อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้
 - ควรสรุปเนื้อหาของนักวิชาการแต่ละท่านในตอนท้ายเพื่อให้สะดวกต่อการสรุปองค์ความรู้ในแต่ละชุดการอบรม

4.3 ขั้นตอนที่ 3 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองใช้คู่มือในภาคสนามกับกลุ่มเป้าหมาย (ขั้นตอนที่ 4) ต้องมีเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพของการใช้คู่มือในโครงการทั้งสอง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สร้างเครื่องมือขึ้น เพื่อใช้ในขั้นตอนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม ดังนี้

4.3.1 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะเป็นแบบปรนัย มี 4 ตัวเลือก มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการวิจัยในภาคสนามตามโครงการที่ 1 ว่ามีผลการเรียนรู้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยข้อสอบในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มุ่งการวัด 6 วัดดูประสงค์การเรียนรู้ในเนื้อหาเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ใน 6 วัดดูประสงค์การเรียนรู้ ดังนี้ 1) นิยาม 2) ความสำคัญ 3) ลักษณะ 4) แนวการพัฒนา 5) ขั้นตอนการพัฒนา และ 6) การประเมิน โดยแต่ละวัดดูประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อวัดทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) รวมข้อสอบทั้งหมด 36 ข้อ มีผลการนำไปตรวจสอบความมีคุณภาพของแบบทดสอบ ดังนี้

4.3.1.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ดังกล่าวในบทที่ 3 ว่า การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหามีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้เครื่องมือวัดได้ตรงกับสิ่งที่ต้องการวัดหรือตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด (Polit & Beck, 2012) ตามทัศนะของ Chaichanawirote and Vantum (2017) ทำได้โดยการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการและทฤษฎีของสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่ร่าง

ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดที่ต้องการวัด จำนวน 5 คน พิจารณาว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการหรือไม่และให้คะแนนตามวิธีการคำนวณค่าความตรงซึ่งมีหลายวิธี เช่น ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI: Content Validity Index) ดัชนีความตรงตามเนื้อหาทั้งฉบับ (S-CVI: Content Validity Index for Scale) และค่าเฉลี่ยของสัดส่วนความสอดคล้อง (ACP: Average Congruency Percentage)

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้ดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ซึ่งจากการศึกษา พบว่า พัฒนาขึ้นโดย Rovinelli and Hambleton (1977) เป็นการประเมินความสอดคล้องระหว่าง 1 ข้อคำถามกับ 1 วัตถุประสงค์ แต่ในระยะต่อมา Carlson (2000 cited in Turner & Carlson, 2003) ได้พัฒนาแนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ปรับใหม่ (The adjusted Index of Item-Objective Congruence) เป็นการหาความสอดคล้องของ 1 ข้อสอบกับชุดของวัตถุประสงค์

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton เพราะดังที่กล่าวถึงข้างต้น ข้อสอบในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มุ่งการวัดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในเนื้อหาเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ดังนี้ 1) นิยาม 2) ความสำคัญ 3) ลักษณะ 4) แนวการพัฒนา 5) ขั้นตอนการพัฒนา และ 6) การประเมิน โดยแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้วัดทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating)

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแต่ละเนื้อหาจากแบบทดสอบซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งฉบับ 36 ข้อ ใช้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านหลักสูตรและการสอน และ / หรือ การวัดและประเมินผลการศึกษา จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ฉ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อสอบมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับจากการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาวิเคราะห์หาค่า IOC ตามสูตรที่กำหนดในบทที่ 3 โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อสอบนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017) ขณะเดียวกันผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงสำนวนภาษาในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูด้วย

ตารางที่แสดงข้างล่าง คือ ตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นถึงแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยพิจารณาความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ และแสดงให้เห็นถึงข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงสำนวนภาษา ตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของครู ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ของครูและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก					
ความจำ	1.ข้อใดไม่ใช่นิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ก. สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนที่รู้สึกได้ถึงความสัมพันธ์ที่ดี ข. บรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ค. สภาพแวดล้อมทางกายภาพและภูมิอากาศที่เหมาะสมในโรงเรียน ง. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและบุคลากร				
ความเข้าใจ	2. ข้อใดอธิบายถึงนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้ชัดเจนมากที่สุด ก. สภาพภูมิทัศน์โรงเรียนที่สวยงาม ร่มรื่น อากาศปลอดโปร่งและแจ่มใส ข. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพดี ผู้บริหาร ครูและบุคลากรยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจบริการ ค. บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกเป็นความรู้สึกที่ดีของนักเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน ง. ความรู้สึกได้ถึงความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีที่ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ				
การประยุกต์	3. ท่านจะมีส่วนช่วยสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้อย่างไรจึงจะครอบคลุมมากที่สุด ก. ออกมาตรการรักษาความปลอดภัย จัดเวรยาม ข. พัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม สะอาด สวยงาม ค. ยิ้มง่าย ไหวสว้ย ทักทายเป็นเห็นความสำคัญการบริการด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ง. สานสัมพันธ์ที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครองสม่ำเสมอและสร้างความปลอดภัย				
การวิเคราะห์	4. ท่านคิดว่าสิ่งใดมีความสำคัญมากที่สุดที่จะทำให้เกิดบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้ ก. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ อาคารสถานที่ ข. เทคโนโลยีและอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สื่อการจัดการเรียนรู้ ค. ค่านิยม ระเบียบ โครงสร้างการบริหารและบรรทัดฐานทางสังคมของโรงเรียน ง. การติดต่อสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครองและบุคลากร				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประเมิน	5. สิ่งใดสะท้อนให้เห็นถึงโรงเรียนที่มีบรรยากาศเชิงบวกได้ชัดเจนที่สุด ก. คุณภาพผู้เรียนที่เกิดจากประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน ข. คุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อการสอน และเทคโนโลยี ค. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และอัตลักษณ์ของโรงเรียน ง. รูปแบบโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการ				น่าจะส่งเสริมการเรียนรู้มากกว่าการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณภาพ
การสร้างสรรค	6. เรามีส่วนช่วยให้เกิดบรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียนง่าย ๆ ได้อย่างไร ก. คิดค้นพัฒนานวัตกรรมเสริมพลังบวก ข. บริหารจัดการอย่างมีรูปแบบ เป็นระบบ อย่างทันสมัย ค. มุ่งมั่นตั้งใจในงาน ใส่ใจบริการ สานสัมพันธ์ด้วยรัก ร่วมกันผลักดันสู่ความสำเร็จ ง. สร้างคุณธรรมเป็นฐาน บริหารนวัตกรรม เทคโนโลยีนำสมัย				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก					
ความจำ	7. ข้อใดไม่ใช่ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ก. ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข. นักเรียนปลอดภัยมีกำลังใจ มีพฤติกรรมดี มีผลสัมฤทธิ์สูงได้รับการยอมรับและรักโรงเรียน ค. ครูมีความปลอดภัย มีขวัญกำลังใจ มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ง. การสอนเสริม เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ประสานองค์กรเครือข่าย หลากหลายกิจกรรมชุมชน				
ความเข้าใจ	8. บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจะส่งผลดีอย่างไร ก. ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากขึ้น ลดความรุนแรง ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ข. ครูมีสวัสดิภาพ ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน ลดการลาออก ค. คุณภาพชีวิตของนักเรียน ครู บุคลากรในโรงเรียนและผู้ปกครองมีความปลอดภัย มีความสุข ง. ถูกทุกข้อ				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประยุกต์	9. ข้อใดกล่าวถึงการนำบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกไปแก้ปัญหาได้ครอบคลุมที่สุด ก. ปรับปรุงผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม คุณภาพวิชาการ และคุณภาพจิตใจ คุณภาพโรงเรียน ข. ลดความรุนแรง ลดยาเสพติด ค. เพิ่มผลสัมฤทธิ์ สร้างนวัตกรรม ง. น้อมนำศาสตร์พระราชา พัฒนาเทคโนโลยี				ปรับตัวเลือกให้มีความยาวใกล้เคียงกัน
การวิเคราะห์	10. การกระทำและคำพูดตลอดจนถึงการสื่อสารด้วยอวัจนภาษาของบุคคลใดสำคัญต่อบรรยากาศโรงเรียนที่สุด ก. ครู ข. นักเรียน ค. ผู้ปกครอง ง. ผู้อำนวยการ				
การประเมิน	11. บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจะช่วยส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้นลดการขาดเรียนจริงหรือไม่ ก. ไม่จริง เพราะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกกล่าวถึงการยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณภาพด้านวิชาการ ข. ไม่จริง เพราะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกกล่าวถึงสภาพแวดล้อม ภูมิทัศน์ และความปลอดภัย ค. จริง เพราะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างอิสระตามใจ ง. จริง เพราะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีส่วนร่วม มีความปลอดภัย ได้รับการสนับสนุนทำให้มีสุขภาพจิตดีมีความสุข อยากมาเรียน รักการเรียนทำให้ผลสัมฤทธิ์ดี มีพฤติกรรมอันพึงประสงค์				ควรปรับตัวเลือกให้มีความยาวใกล้เคียงกัน

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การสร้างสรรค์	12. เมื่อเกิดเหตุการณ์นักเรียนทะเลาะวิวาทกันเราควรประเมินสิ่งใดเป็นอันดับแรก ก. ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน ข. ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ค. ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนกับกิจกรรมการเรียนการสอน ง. ความสัมพันธ์ของนักเรียนกับบรรยากาศโดยรวมของโรงเรียน				ควรปรับข้อคำถามให้สละสลวยเป็น “เมื่อเกิดเหตุการณ์นักเรียนทะเลาะวิวาทกันเราจะคิดค้นปรับเปลี่ยนแนวทางการประเมินที่เริ่มต้นจากสิ่งใดเป็นอันดับแรก
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก					
ความจำ	13) ข้อใดไม่ใช่ลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ก. ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย ได้รับการให้เกียรติ มีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์ที่ดี ข. มีกฎระเบียบที่เข้มแข็งและบังคับใช้อย่างเข้มงวด มีการจัดโครงสร้างที่ชัดเจนตายตัว ค. ผู้สอนส่งเสริมผู้เรียนให้สำเร็จ ให้ความเสมอภาค รู้จักผู้เรียนอย่างดี ยกย่องชมเชยผู้เรียน ง. ดูแลสิ่งแวดล้อม เปิดรับความหลากหลาย มีความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
ความเข้าใจ	14. ข้อใดกล่าวถึงลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกกับนักเรียนได้ถูกต้องที่สุด ก. ปลอดภัย ให้เกียรติ ผลักดันให้สำเร็จ มีความสัมพันธ์ที่ดี ทุกคนมีส่วนร่วม ยอมรับความแตกต่าง ข. วิสัยทัศน์ไกล มีวินัยเข้มแข็ง มีแรงผลักดัน สร้างสรรค์สิ่งแวดล้อม เพียบพร้อมคุณธรรม ค. สภาพแวดล้อมดี มีอากาศแจ่มใส ใส่ใจบริการ สถานศึกษาสวยงาม ง. คำตอบที่นำไปสู่การแก้ปัญหา				
การประยุกต์	15. ข้อใดคือวิธีการสร้างบรรยากาศเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนน้อยที่สุด ก. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียน มีการสื่อสารกับผู้ปกครองเสมอ ข. ยอมรับและเคารพความแตกต่าง วัฒนธรรม เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ ค. บังคับใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพื่อ ป้องกันปัญหาและเสริมสร้างความปลอดภัย ง. ครูเข้าถึงสื่ออุปกรณ์ที่มีคุณภาพและทันสมัยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้หลากหลาย				ควรปรับข้อคำถามเป็น ข้อใดคือ วิธีการที่ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศเชิงบวกให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การวิเคราะห์	16. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลจะช่วยสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้อย่างไร ก. สร้างความรู้สึกลอดภัย อบอุ่นใจ ลดความขัดแย้ง ป้องกันการกลั่นแกล้ง การข่มเหงรังแก ข. ช่วยให้เกิดความสามัคคีปรองดองมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ค. ประสบผลสำเร็จในการสร้างทีมและการทำงานเป็นทีม ง. ทำให้เกิดความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำในโรงเรียน				
การประเมิน	17. ลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกสามารถพิจารณาจากองค์ประกอบใด ก. มีความเหมาะสมกับผู้เรียน มีความเหมาะสมกับครู ข. ค่านิยม โครงสร้างองค์กร แบบแผน วัฒนธรรม รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ค. ปลอดภัย มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมให้สำเร็จ เปิดรับความหลากหลาย พิชิตประเด็นท้าทายสำเร็จ ง. ความปลอดภัย การจัดการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ของบุคคล สิ่งแวดล้อมดี มีผลและความคาดหวังชัดเจน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง				
การสร้างสรรค์	18. เราจะสามารถพัฒนาลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้ด้วยวิธีการใดบ้าง ก. สร้างนวัตกรรมใหม่ ใส่ใจโครงสร้าง เป็นแบบอย่างที่ดี สุขภาพดี มีวินัย ใฝ่เรียนใฝ่รู้ ข. สร้างความปลอดภัย ความสัมพันธ์ที่ดี พัฒนาการเรียนการสอนและสิ่งแวดล้อมเน้นการมีส่วนร่วม ค. ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายพร้อมปรับปรุงให้ทันที ง. สร้างบรรทัดฐานทางสังคม วางรูปแบบองค์กร และสร้างค่านิยมองค์กร				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับแนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก					
ความจำ	19. การจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อมมีประโยชน์อย่างไร มีผลการศึกษาวิจัยท่านใดรองรับ ก. Diamond (1999) ส่งผลให้สมองมีการก่อตัวหนาขึ้น สมองเติบโตและพัฒนาขึ้น ข. Adam (2014) ส่งผลให้เกิดการคิดค้นหาคำตอบเองเนื่องจากขาดการสื่อสารโดยตรง ค. Sylwester (2000) เพื่อเป็นการเสริมสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างบรรยากาศที่น่าสนใจ ง. Dweck (2015) การสอนกรอบแนวคิดแบบเติบโตช่วยสร้างแรงจูงใจในศักยภาพ				
ความเข้าใจ	20. สิ่งใดเป็นพื้นฐานที่สามารถสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกให้เกิดขึ้นได้ ก. กิจกรรมการเรียนการสอน เทคโนโลยี ข. กระบวนการทางกฎหมาย กฎระเบียบ กติกาทางสังคม ค. โครงสร้างองค์กร องค์กรประกอบขององค์กร และบุคลากรที่มีความสามารถ ง. ความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคคล มีความรัก ความเข้าใจ ความปรารถนาดีต่อกัน				
การประยุกต์	21. เรามีแนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนอย่างไรให้ตรงต่อความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ค. ยึดมั่นในภารกิจและความเชื่อ ง. ช่วยให้ผู้เรียนสร้าง “กรอบแนวคิดแบบเติบโตได้” ข. เปิดรับและทำตามข้อเสนอแนะของผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรในโรงเรียน ก. ลำดับความสำคัญของสวัสดิภาพให้การสนับสนุนทางอารมณ์และสังคมแก่ผู้สอน				
การวิเคราะห์	22. จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกท่านคิดว่าข้อใดมีความสำคัญที่สุด ง. การพัฒนาผู้สอนเพื่อผู้เรียน ข. การตั้งกฎระเบียบที่เหมาะสม ค. การมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้อง ก. การจัดการแหล่งที่ก่อให้เกิดพิษภัย				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประเมิน	23. ข้อใดไม่ใช่แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกโดยตรง ก. ยึดมั่นในภารกิจและความเชื่อ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม แฉ่งข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ร่วมมือร่วมใจ ข. กำหนดค่านิยมหลักและพันธกิจ สร้างความสามัคคี รุนพี่ช่วยร่นน้อง เสริมสร้างกำลังใจ สร้างวินัยสร้างความรู้สึกลดดกภัย ประกาศความสำเร็จ ค. ยอมรับความแตกต่าง สร้างความร่วมมือ ยึดถือตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ทำพุดคิดเชิงบวก ง. กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมโฮมรูม ชุมนุม ลูกเสือ และวันสำคัญทางศาสนา				
การสร้างสรรค	24. ผู้บริหารต้องพยายามสร้างศักยภาพครูผู้สอนในด้านใดควบคู่ไปกับการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ก. ด้านการเรียนรู้อารมณ์และสังคม ข. ด้านการสร้างบุคลิกภาพและเทคนิคการสอน ค. ด้านการพัฒนาบรรยากาศสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน ง. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการสร้างนวัตกรรมการศึกษา				
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก					
ความจำ	25. Zakrzewski (2013) ได้เสนอขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกไว้อย่างไร ก. ประเมินสภาพปัจจุบัน กำหนดวิสัยทัศน์ ร่วมกันทำให้วิสัยทัศน์บรรลุผลสำเร็จ ข. ลงทุนกับมนุษย์ สร้างสัมพันธ์ภาพ สร้างวิสัยทัศน์ร่วม เป็นแบบอย่าง กำหนดทิศทาง ยกย่องเชิดชู ค. เรียนรู้จากต้นแบบ คัดเลือกคน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ทำวิสัยทัศน์ให้เป็นรูปธรรม ปรับโครงสร้าง ง. สร้างความสัมพันธ์ ตั้งเป้าหมาย เป็นแบบอย่าง สร้างวิสัยทัศน์ ควบคุมบุคคล				
ความเข้าใจ	26. สิ่งใดเป็นตัวกำหนดทิศทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด ก. วิสัยทัศน์ ข. ความสัมพันธ์ ค. การเรียนรู้จากต้นแบบ ง. การคัดเลือกและควบคุมคน				ควรพิจารณาปรับตัวเลือกให้เข้าใจชัดเจนยิ่งขึ้น

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประยุกต์	27. เราพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้ทันทีเริ่มต้นที่ตัวเราได้อย่างไร ก. สอดคล้องค่านิยมองค์กร บ่งบอกภาพความสำเร็จในอนาคต ข. คำนึงถึงความต้องการ ใช้ภาษาเชิงบวก กระชับ จูงใจและดึงดูดใจ ค. กำหนดขอบเขตเป้าหมายชัดเจน ชัดเจน ปฏิบัติได้ ทุกคนมีส่วนร่วม ง. การคิดดี พูดดี มีความรักต่อผู้อื่น สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในโรงเรียน				
การวิเคราะห์	28. ขั้นตอนใดสำคัญน้อยที่สุดในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ก. การสร้างสัมพันธภาพ ข. การเป็นแบบอย่างที่ดี ค. การพัฒนาภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ง. การกำหนดวิสัยทัศน์และการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม				
การประเมิน	29. การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกมีความจำเป็นหรือไม่เพราะเหตุใด ก. จำเป็น เพราะ นักเรียนสามารถ เรียนรู้จากกิจกรรมที่จัดขึ้นอย่างหลากหลาย ข. จำเป็น เพราะบรรยากาศโรงเรียนที่ดีย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และมีความสุข ค. ไม่จำเป็น เพราะบรรยากาศโรงเรียนไม่ได้มีส่วนส่งเสริมต่อการเรียนรู้ ง. ไม่จำเป็นเพราะบรรยากาศ เป็นเพียงองค์ประกอบภายนอกของการจัดการเรียนการสอน				
การสร้างสรรค	30. เราสามารถกำหนดขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้อย่างไร ก. การศึกษาดูงานและการระดมความคิดจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ข. การศึกษาจากบทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากหลาย ๆ แหล่งแล้วสังเคราะห์เพื่อกำหนด ค. กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกไว้ในแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ ง. กำหนดขึ้นมาโดยเริ่มต้นที่ตัวเราตามแนวคิดที่ต้องการให้เกิดขึ้น				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
วัตถุประสงค์การเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก					
ความจำ	31. ข้อใดกล่าวถึงวิธีการประเมินบรรยากาศโรงเรียน ก. การตรวจสอบบรรยากาศโรงเรียนทำได้โดยการตรวจสอบจากข้อคำถามเท่านั้น ข. การประเมินบรรยากาศโรงเรียนทำได้หลากหลายวิธี เช่น สนทนา สัมภาษณ์ สํารวจ แบบสอบถาม ค. การประเมินบรรยากาศโรงเรียนคือการตรวจสอบสภาพความพร้อมของ.โรงเรียนในการจัดการสอน ง. การประเมินบรรยากาศโรงเรียนเป็นสิ่งที่ต้องประเมินเพื่อการพัฒนาทุกภาคการศึกษา				
ความเข้าใจ	32. การประเมินบรรยากาศโรงเรียนที่ดีที่สุด ตามแนวคิด Cohen and Pickeral (2008) ทำอย่างไร ก. การสำรวจที่พัฒนาขึ้นตามหลักการทางวิทยาศาสตร์รับฟังเสียงของผู้เรียน ผู้ปกครองและบุคลากรทุกมิติ ข. การใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นหลากหลายรูปแบบวิธีการ ค. การลงพื้นที่จริงเพื่อการฝังตัวเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เป็นสภาพบรรยากาศที่แท้จริง ง. การใช้แบบสำรวจออนไลน์ที่ส่งแบบสอบถามกระจายไปให้มากและกว้างที่สุดเพื่อให้ได้ข้อมูลครอบคลุม				
การประยุกต์	33. วิธีการที่เหมาะสมที่สามารถประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้สมบูรณ์ คือ ข้อใด ก. การวิจัยเชิงสำรวจ การสัมภาษณ์ การสอบถาม การสนทนาแบบกลุ่ม การตอบแบบสอบถาม ข. การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี ค. การทดสอบ การวัดประเมินผลประจำปี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ง. ผลการประกอบการ ผลการประกวดแข่งขัน รางวัลที่ได้รับ และการได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ				ควรปรับข้อคำถามให้สละสลวยยิ่งขึ้น “วิธีการที่เหมาะสมที่สามารถประเมินบรรยากาศโรงเรียนได้สมบูรณ์ คือ ข้อใด”
การวิเคราะห์	34. เพราะเหตุใดเราจึงต้องมีการประเมินบรรยากาศโรงเรียน ก. เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมโรงเรียน ข. เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัจจุบันปัญหาที่โรงเรียนประสบอยู่เพื่อกำหนดแนวทางแก้ปัญหา ค. เพื่อให้ทราบสถานภาพโรงเรียนตามความเป็นจริงเพื่อการแก้ปัญหาและกำหนดแนวทางการพัฒนา ง. เพื่อกำหนดกรอบการพัฒนาตามต้องการ				

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ข้อสอบ	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขภาษา
		+1	0	-1	
การประเมิน	35. บรรยายภาค ด้านความปลอดภัย (Safety) สามารถประเมินได้จากมิติใดบ้าง ก. การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน การติดตั้งอุปกรณ์รักษาความปลอดภัย การเตือนภัย ข. กฎระเบียบและมาตรฐาน ความปลอดภัยด้านร่างกาย ความมั่นคงด้านอารมณ์และสังคม ค. การเรียนรู้ด้านหน้าที่พลเมืองและสังคม ง. การสนับสนุนทางสังคมระหว่างคณาจารย์ กับผู้เรียน การมีส่วนร่วม และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ				
การสร้างสรรค	36. เราจะประยุกต์ใช้หลักธรรมใดช่วยสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกในมิติความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ก. ขรรวาส 4 ข. อิทธิบาท 4 ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ค. พรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ง. อริยสัจ 4 ทุกข์ สมุทัย นิโรจ มรรค				

ตารางที่ 4.2 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้เพื่อความตรง
เชิงเนื้อหาในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4	5		
คู่มือชุดที่ 1 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก							
1	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	0	0.60	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	0	0	0.60	ใช้ได้
6	+1	+1	0	+1	0	0.60	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 2 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก							
7	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	0	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
12	+1	+1	0	+1	0	0.60	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 3 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก							
13	0	+1	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
14	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
15	0	+1	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
17	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
18	+1	+1	0	+1	0	0.60	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 4 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก							
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	0	+1	0	0.60	ใช้ได้
21	+1	+1	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
22	+1	+1	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
23	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
24	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4	5		
คู่มือชุดที่ 5 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก							
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	-1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	0	0.80	ใช้ได้
28	0	+1	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
29	-1	+1	+1	+1	+1	0.60	ใช้ได้
30	0	+1	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
คู่มือชุดที่ 6 คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก							
31	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
33	0	+1	0	+1	+1	0.60	ใช้ได้
34	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
35	+1	+1	0	0	+1	0.60	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นถึงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อสอบกับ
วัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่พบว่าแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละ
วัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งหมด 36 ข้อ พิจารณาโดยภาพรวมมีค่า IOC
สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.50 ทุกข้อ แสดงว่า แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่ใช้ในงานวิจัยนี้มี
ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดได้

4.3.1.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบรายข้อและทั้งฉบับ

ในการนำเอาแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูในโรงเรียน
บ้านทรัพย์สมบูรณ์ จำนวน 10 ราย โรงเรียนบ้านนาชุมแสง จำนวน 10 ราย โรงเรียนกุดเซ่ห้วยบง
วิทยานุกูล จำนวน 10 ราย รวมจำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่า
ความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder –
Richardson คะแนนจากผลการทดลองใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูดังกล่าว ดังแสดงใน
ตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 คะแนนจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อวิเคราะห์ค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder – Richardson

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ นิยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ลักษณะ/ คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้แนวการ พัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นตอนการ พัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผล						รวม	
	วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์							
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	31		
2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	31	
3	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	31	
4	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	30	
5	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	30	
6	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	29	
7	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	29	
8	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	28	
9	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	27	
10	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	26	
11	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	26	
12	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	26	
13	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	26	
14	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	25	
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	23	
16	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	21	
17	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	20		
18	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	19	
19	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	17	
20	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	17	
21	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	16	
22	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	16

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ นิยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ลักษณะ/คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้แนวการ พัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ขั้นตอน การพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผล						รวม	
	วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์													
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
23	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	15	
24	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	13	
25	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	13	
26	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	12		
27	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	1	11	
28	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	10	
29	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	9	
30	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	8	
รวม	15	15	21	17	15	22	23	22	22	24	10	20	24	20	23	10	16	15	9	24	23	20	21	14	11	18	22	23	11	12	9	14	10	24	15	21	828	
เก่ง	10	10	13	11	11	14	15	13	13	15	8	12	15	14	13	8	12	11	7	15	14	12	13	10	9	12	13	14	8	9	8	10	8	14	11	13	10	
อ่อน	5	5	8	6	4	8	8	9	9	9	2	8	9	6	10	2	4	4	2	9	9	8	8	4	2	6	9	9	3	3	1	4	2	10	4	8	5	
P	0.50	0.50	0.70	0.57	0.50	0.73	0.77	0.73	0.73	0.80	0.33	0.67	0.80	0.67	0.77	0.33	0.53	0.50	0.30	0.80	0.77	0.67	0.70	0.47	0.37	0.60	0.73	0.77	0.37	0.40	0.30	0.47	0.33	0.80	0.50			
r	0.33	0.33	0.33	0.33	0.47	0.40	0.47	0.27	0.27	0.40	0.40	0.27	0.40	0.53	0.20	0.40	0.53	0.47	0.33	0.40	0.33	0.27	0.33	0.40	0.47	0.40	0.27	0.33	0.33	0.40	0.47	0.40	0.40	0.27	0.47			
N (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง) =30, n (จำนวนข้อสอบ) = 36 ข้อ $\bar{X}$ = 21.17 S.D = 7.57 S^2 = 55.34 KR - 20 = 0.89																																						

N (จำนวนกลุ่มตัวอย่าง) = 30, n (จำนวนข้อสอบ) = 36 ข้อ $\bar{X} = 21.17$ S.D = 7.57 $S^2 = 55.34$ KR - 20 = 0.89

หมายเหตุ เลข 1 หมายถึงทำถูก, เลข 0 หมายถึงทำผิด

คะแนนจากการทดลองใช้ (Try-out) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 รายดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความยากง่าย ค่าการกระจาย ค่าความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Kuder – Richardson ต่อไปนี้ตามลำดับ

4. คุณภาพของข้อสอบรายข้อ การพิจารณาคุณภาพของข้อสอบรายข้อ ใช้เกณฑ์ความยากง่ายของข้อสอบ (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ร่วมกัน ซึ่งคำอธิบายถึงความหมายของความยากง่ายของข้อสอบ (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) รวมทั้งสูตรในการคำนวณได้กล่าวไว้ในบทที่ 3 มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ ดังแสดงในตารางที่ 4.4 และตารางที่ 4.5 ตามลำดับ ดังนี้

ตารางที่ 4.4 เกณฑ์การพิจารณาค่าความยากง่าย (p) ของข้อสอบ

ความยากง่าย (p)	แปลความ	การพิจารณา
0.00 - 0.19	ยากมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง
0.20 - 0.39	ค่อนข้างยาก	พอใช้ได้
0.40 - 0.60	ยากง่ายปานกลาง	ใช้ได้
0.61 - 0.80	ค่อนข้างง่าย	พอใช้ได้
0.81 - 1.00	ง่ายมาก	ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง

ตารางที่ 4.5 เกณฑ์การพิจารณาค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ

อำนาจจำแนก (r)	การพิจารณา
0.60 - 1.00	อำนาจจำแนกดีมาก
0.40 - 0.59	อำนาจจำแนกดี
0.20 - 0.39	อำนาจจำแนกพอใช้
0.10 - 0.19	อำนาจจำแนกต่ำ (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)
-1.00 - 0.09	อำนาจจำแนกต่ำมาก (ควรปรับปรุงหรือตัดทิ้ง)

จากเกณฑ์ค่าความยากของข้อสอบ (p) ในตารางที่ 4.4 พิจารณาว่า ข้อสอบที่มีค่าความยากง่าย (p) ระหว่าง 0.20 - 0.80 เป็นข้อสอบที่ใช้ได้ และจากเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนก (r) ในตารางที่ 4.5 พิจารณาว่าข้อสอบที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20-1.00 เป็นข้อสอบที่ใช้ได้ ซึ่งจากการตรวจสอบคุณภาพของข้อสอบรายข้อของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูในงานวิจัยนี้จากค่าความยากง่าย (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) พบว่า ข้อสอบมีคุณภาพที่ใช้ได้ทั้ง 36 ข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าความยากง่าย (p) ค่าอำนาจจำแนก (r) และผลการพิจารณาคุณภาพของข้อสอบรายข้อของแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

ข้อสอบ	ค่าความยากง่าย (p)	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ผลการพิจารณาข้อสอบ
ข้อ 1	0.50	0.33	ใช้ได้
ข้อ 2	0.50	0.33	ใช้ได้
ข้อ 3	0.70	0.33	ใช้ได้
ข้อ 4	0.57	0.33	ใช้ได้
ข้อ 5	0.50	0.47	ใช้ได้
ข้อ 6	0.73	0.40	ใช้ได้
ข้อ 7	0.77	0.47	ใช้ได้
ข้อ 8	0.73	0.27	ใช้ได้
ข้อ 9	0.73	0.27	ใช้ได้
ข้อ 10	0.80	0.40	ใช้ได้
ข้อ 11	0.33	0.40	ใช้ได้
ข้อ 12	0.67	0.27	ใช้ได้
ข้อ 13	0.80	0.40	ใช้ได้
ข้อ 14	0.67	0.53	ใช้ได้
ข้อ 15	0.77	0.20	ใช้ได้
ข้อ 16	0.33	0.40	ใช้ได้
ข้อ 17	0.53	0.53	ใช้ได้
ข้อ 18	0.50	0.47	ใช้ได้
ข้อ 19	0.30	0.33	ใช้ได้
ข้อ 20	0.80	0.40	ใช้ได้
ข้อ 21	0.77	0.33	ใช้ได้
ข้อ 22	0.67	0.27	ใช้ได้
ข้อ 23	0.70	0.33	ใช้ได้
ข้อ 24	0.47	0.40	ใช้ได้
ข้อ 25	0.37	0.47	ใช้ได้
ข้อ 26	0.60	0.40	ใช้ได้
ข้อ 27	0.73	0.27	ใช้ได้
ข้อ 28	0.77	0.33	ใช้ได้
ข้อ 29	0.37	0.33	ใช้ได้
ข้อ 30	0.40	0.40	ใช้ได้
ข้อ 31	0.30	0.47	ใช้ได้
ข้อ 32	0.47	0.40	ใช้ได้
ข้อ 33	0.33	0.40	ใช้ได้
ข้อ 34	0.80	0.27	ใช้ได้
ข้อ 35	0.50	0.47	ใช้ได้
ข้อ 36	0.70	0.33	ใช้ได้

- **ความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ** ในงานวิจัยนี้ใช้วิธีการของ Kuder – Richardson ในการวิเคราะห์ข้อมูล เนื่องจากเป็นแบบทดสอบแบบปรนัย มีการให้คะแนนแต่ละข้อเป็นแบบ 0, 1 คือตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิด ให้ 0 คะแนน และมีการวัดหรือการสอบเพียงครั้งเดียว รวมทั้งมีการวิเคราะห์หาค่าความยากรายข้อไว้แล้ว โดยใช้สูตร $KR - 20$ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของ $KR - 20$ มีค่าเท่ากับ 0.89 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 จึงแสดงว่าแบบทดสอบนี้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีความเชื่อมั่น

- **ความยากง่ายของแบบทดสอบ** ใช้คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเป็นเกณฑ์ หากคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่างร้อยละ 30-50 ของคะแนนเต็ม ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่มีความยากเหมาะสม หากคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 30 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ยากขึ้นเท่านั้น และหากคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า 50 เท่าใด ถือว่าเป็นแบบทดสอบที่ง่ายขึ้นเท่านั้น ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 21.17 คิดเป็นร้อยละ 58.80 ของคะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งแสดงว่า แบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าความยากง่ายปานกลาง

4.3.2 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

แบบประเมินมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากทัศนะของ PrepWorks (n.d.), Grant (ม.ป.ป, Marigold International School (n.d.), Garrick (2019), Prothero (2020) และ Center on Positive Behavioral Interventions & Support (PBIS) (n.d.). และจากผลการศึกษาแนวคิดการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากทัศนะของ Cohen and Pick -eral (2008), Center to Improve Social and Emotional Learning and School Safety (2016), Template.Net(n.d.), Teaching Tolerance (2019), และ Center for the Study of School Climate (2009) เป็นแบบประเมินออนไลน์ด้วย Google มีผลการนำไปตรวจสอบความมีคุณภาพของแบบประเมิน ดังนี้

4.3.2.1 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมิน ใช้แนวคิดการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Indexes of Item-Objective Congruence) ตามทัศนะของ Rovinelli and Hambleton เพราะแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่ใช้ในงานวิจัยนี้หาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนาในแต่ละด้านซึ่งพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยแต่ละด้านที่เป็นผลจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังแสดงไว้ในแบบตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การพัฒนา และข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงภาษา
ด้านความปลอดภัย (Safety) หมายถึง มีกฎระเบียบและมาตรการป้องกันเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงทางด้านร่างกายและคำพูดอย่างชัดเจน ความรู้สึกลปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกาย ความรุนแรงทางวาจา การล้อเลียน และการถูกกีดกัน การถูกกลั่นแกล้งในโลกออนไลน์ การปล่อยข่าวที่เป็นเท็จ ความรู้สึมีความสุขกับการเรียน และการทำกิจกรรมที่โรงเรียน ความสามารถหยุดพฤติกรรมก้าวร้าวและรังแกผู้อื่นได้	1) โรงเรียนมีกฎระเบียบและมาตรการป้องกันเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงทางด้านร่างกายและคำพูดอย่างชัดเจน				เปลี่ยนจากคำพูดเป็นจิตใจจะเหมาะสมกว่าหรือไม่
	2) นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกายในโรงเรียน				
	3) นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากความรุนแรงทางวาจา การล้อเลียน และการถูกกีดกัน				
	4) นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้ง ในโลกออนไลน์ การปล่อยข่าวที่เป็นเท็จ ที่มีผลกระทบต่ออารมณ์และจิตใจ				
	5) นักเรียนรู้สึกมีความสุขกับการเรียนและการทำกิจกรรมที่โรงเรียน				
	6) ครูสามารถหยุดพฤติกรรม ก้าวร้าว และรังแกผู้อื่นของนักเรียนบางคนได้				ตัดบางคนออก
ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning) หมายถึง การให้คำแนะนำนักเรียนเชิงสร้างสรรค์ ความสนใจนักเรียนรายบุคคล ให้นักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน ให้นักำลังใจต่อการเสี่ยงเพื่อลองเรียนรู้ทำในสิ่งใหม่ ๆ สอนให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง สร้างความท้าทายในการเรียนรู้ และช่วยให้นักเรียนเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด และส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะทางสังคมหน้าที่พลเมือง	7) ครูให้คำแนะนำนักเรียนเชิงสร้างสรรค์				
	8) ครูให้ความสนใจนักเรียนรายบุคคล เพื่อพัฒนาและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน				
	9) ครูให้กำลังใจต่อการเสี่ยงเพื่อลองเรียนรู้ทำในสิ่งใหม่ ๆ				
	10) ครูสอนให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง				ควรเพิ่ม “นักเรียน” เป็นครูสอนให้นักเรียน
	11) ครูสร้างความท้าทายในการเรียนรู้ และช่วยให้นักเรียนเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด				
	12) ครูส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะทางสังคมหน้าที่พลเมือง				ควรเพิ่ม “ให้แก่นักเรียน”

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	รายการของลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงภาษา
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) หมายถึง การให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังซึ่งกันและกัน มีความเคารพความแตกต่างในตัวเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ข่มขู่ กลั่นแกล้ง ทะเลาะเบาะแว้งและรังแกกัน มีเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเพื่อการสนับสนุนทางวิชาการและการสนับสนุนส่วนบุคคล มีเพื่อนที่ไว้วางใจและสามารถพูดคุยปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา การเป็นที่ปรึกษาที่ดี และมีความยุติธรรมกับทุกคน	13) การให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลในทุกระดับของโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่นักเรียน และผู้ปกครองรับฟังซึ่งกันและกัน				
	14) โรงเรียนนี้จะเคารพความแตกต่างในตัวบุคคลเช่นกัน (เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม)”				
	15) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีไว้วางใจซึ่งกันและกัน				
	16) นักเรียนเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ข่มขู่ กลั่นแกล้ง ทะเลาะเบาะแว้งและรังแกกัน				
	17) นักเรียนมีเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเพื่อการสนับสนุนทางวิชาการและการสนับสนุนส่วนบุคคล				
	18) นักเรียนจะมีเพื่อนที่ไว้วางใจ และสามารถพูดคุยปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา				
	19) ครูเป็นที่ปรึกษาที่ดี ที่นักเรียนรู้สึกมีความไว้วางใจ				
	20) ครูมีความยุติธรรมกับทุกคน				
ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment) หมายถึง ความสะอาด สวยงาม และเป็นระเบียบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการสอนที่เพียงพอ มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์	21) โรงเรียนมีความสะอาด สวยงาม และเป็นระเบียบ				
	22) โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการสอนที่เพียงพอ				
	23) โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย				“โรงเรียน.... คือใคร

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	รายการของลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงภาษา
อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดี ส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ชมรม ชุมนุม นักเรียน ครูและบุคลากรทุกคนมีรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน	24) โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดี				
	25) โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ชมรม ชุมนุม				
	26) นักเรียน ครู และบุคลากรทุกคนมีรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน				
ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences) หมายถึง มีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและมีการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย	27) โรงเรียนมีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและมีการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย				
	28) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ผู้เรียน มีส่วนร่วม ในกาพัฒนานักเรียนและมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ				
	29) โรงเรียนมีนโยบายแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคน				
	30) โรงเรียนนำนักเรียนออกไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสามารถนำนักเรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็วและปลอดภัย				
สำหรับนักเรียนทุกคน นำนักเรียนออกไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสามารถนำนักเรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็วและปลอดภัย					

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	รายการของลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			
		+1	0	-1	ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงภาษา
ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement) หมายถึง มีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน และวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอน ผู้ปกครอง และเครือข่าย มีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรม เท่าเทียม ใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับฟังความเห็นจากผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด	31) โรงเรียนมีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน และวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอน ผู้ปกครอง และเครือข่าย				
	32) โรงเรียนมีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรม เท่าเทียม				
	33) โรงเรียนใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับฟังความเห็นจากผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด				
	34) โรงเรียนใช้วิธีการเชิงรุกในการพัฒนา ผู้บริหาร คณะครูบุคลากรทำงานอย่างแข็งขันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับผู้เรียนทุกคน				

ในการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาที่พิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยในแต่ละด้านของแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกใช้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา และ / หรือ ด้านการวัดและประเมินผล จำนวน 5 ราย (ดูรายชื่อในภาคผนวก ณ) โดยให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง +1 หรือ 0 หรือ -1 โดย + 1 หมายถึง ข้อความมีความสอดคล้อง 0 หมายถึง ไม่แน่ใจในความสอดคล้อง และ -1 หมายถึง ข้อความไม่มีความสอดคล้อง ผลที่ได้รับการตรวจสอบของผู้ทรงคุณวุฒินำมาวิเคราะห์หาค่า IOC จากสูตรที่กำหนดในบทที่ 3 โดยกำหนดเกณฑ์ค่า IOC ที่ระดับเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 จึงจะถือว่าข้อความนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Chaichanawirote & Vantum, 2017) ดังแสดงผลการตรวจสอบในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโดยพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยในแต่ละด้านเพื่อความตรงเชิงเนื้อหาของแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความ สอดคล้อง (IOC)	ผลการ ประเมิน
	1	2	3	4	5		
ด้านความปลอดภัย (Safety)							
1	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	0	+1	+1	0.80	ใช้ได้
ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning)							
7	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)							
13	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
14	+1	+1	0	+1	1	0.80	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ข้อ	ผลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ					ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	ผลการประเมิน
	1	2	3	4	5		
19	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment)							
21	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences)							
27	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement)							
31	+1	0	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
32	+1	0	+1	+1	+1	0.80	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นถึงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโดยพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยที่พบว่าแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ซึ่งมีวัตถุประสงค์การพัฒนา 6 ด้าน พิจารณาโดยภาพรวมมีค่า IOC สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด 0.50 ทุกข้อ แสดงว่า แบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่ใช้ในงานวิจัยนี้มีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปใช้ได้ตรงกับวัตถุประสงค์การพัฒนาได้

4.3.2.2 ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

จากการนำเอาแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ไปทดลองใช้ (Try-out) กับนักเรียนในโรงเรียนบ้านชุมแพ จำนวน 30 ราย เพื่อนำวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น (Alpha Coefficient of Reliability) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 (UCLA: Statistical Consulting Group, 2016) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.9 (ดูผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาคผนวก ก)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจำแนกเป็นรายด้านและทั้งฉบับ

แบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่น
1. ด้านความปลอดภัย (Safety)	0.81
2. ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning)	0.82
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)	0.75
4. ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment)	0.80
5. ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences)	0.78
6. ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement)	0.80
ทั้งฉบับ	0.79

จากตารางที่ 4.9 เห็นได้ว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.79 เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความปลอดภัย (Safety) มีค่าเท่ากับ 0.81 ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning) มีค่าเท่ากับ 0.82 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) มีค่าเท่ากับ 0.75 ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment) มีค่าเท่ากับ 0.80 ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences) มีค่าเท่ากับ 0.78 และด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement) มีค่าเท่ากับ 0.80 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นดังกล่าวมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด คือ เท่ากับหรือสูงกว่า 0.70 จึงแสดงว่า แบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก นี้มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีความเชื่อมั่น

4.4 ขั้นตอนที่ 4 ผลการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (Trial)

การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (Trial) ผู้วิจัยใช้แบบแผนการวิจัยขั้นพื้นฐาน (Pre Experimental Research) มีกลุ่มทดลอง 1 กลุ่ม มีการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (One Group Pretest-Posttest Design) กลุ่มเป้าหมายในการทดลองที่ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือ ครูในโรงเรียนก้องอุดมวิทยาจารย์ จำนวน 10 ราย และนักเรียน จำนวน 120 ราย ดำเนินการทดลองในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 มีผลการทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการวิจัยเชิงทดลองตามโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

เป็นระยะของการพัฒนาตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการที่ 1 คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู โดยให้วิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์ จากคู่มือที่จัดทำขึ้นจำนวน 7 ชุด (รายละเอียดได้กล่าวถึงมาแล้ว) ดำเนินการโดยการแนะนำการใช้คู่มือทั้ง 7 ชุดที่ได้อัปโหลดไว้ในเว็บไซต์เรียบร้อยแล้ว มีผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1) ผลการเตรียมการ

ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่วิจัย ณ โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ก่อนการดำเนินการวิจัยเชิงทดลอง โดยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยถึงท่านผู้อำนวยการโรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร ในวันที่ 13 พฤศจิกายน 2567 เพื่อขอเก็บข้อมูลวิจัยและขอความอนุเคราะห์โรงเรียนเป็นพื้นที่วิจัยในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จากนั้นผู้วิจัยได้นำหนังสือดังกล่าวส่งต่อให้ครูผู้ร่วมวิจัยจำนวน 10 ท่าน และได้เชิญเข้ากลุ่ม Line เพื่อชี้แจงและนัดหมายเบื้องต้นก่อนพบปะพูดคุยจริงในวันที่ 14 พฤศจิกายน 2567 และส่งลิงค์แบบทดสอบความรู้ก่อนการพัฒนา (Pre-test) ในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) ลงในกลุ่ม Line เพื่อให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้ทำก่อนการชี้แจงหลังจากนั้นในวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 ได้พบปะพูดคุย (Face to Face) ชี้แจงขั้นตอนรายละเอียด การทำวิจัยพร้อมแจกเอกสารขั้นตอนการทำวิจัยทั้ง 2 ระยะให้ครูกลุ่มทดลองได้รับทราบในขั้นตอนดังกล่าวนี้ผู้วิจัยได้รับผลการทดสอบของครู (Pre-test) ครบทั้ง 10 ท่าน ดังภาพที่ 4.3



ภาพที่ 4.3 กิจกรรมในขั้นตอนการเตรียมการ ก่อนการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม

2) ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนการพัฒนา (Pre-test)

จากการให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูจำนวน 36 ข้อ “ก่อน” การพัฒนา ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน ได้คะแนนจากการทดสอบ 267 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ได้เท่ากับ 26.70 คะแนน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 3.23 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 4.10

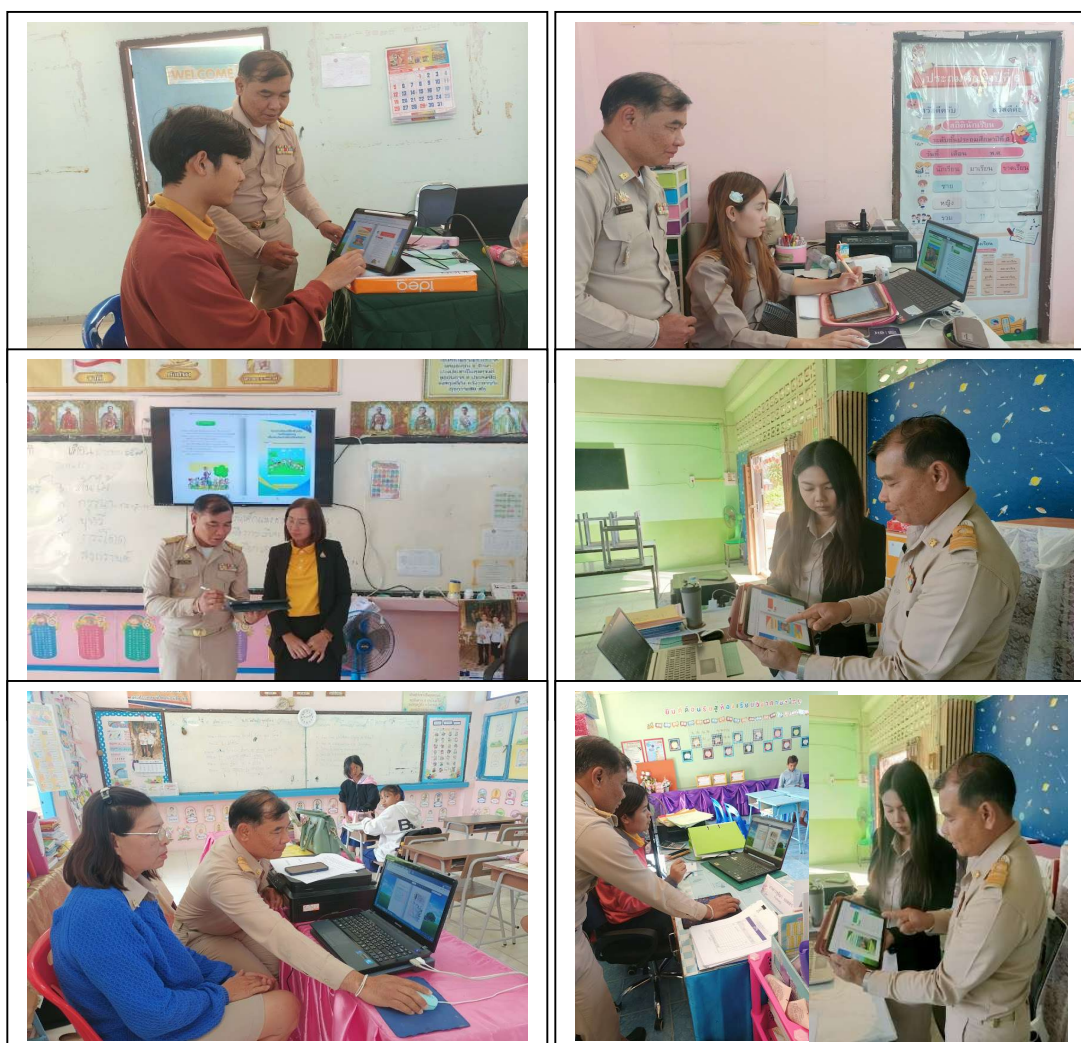
ตารางที่ 4.10 ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Pre-test)

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ นั้ยาม						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ลักษณะ/คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ขั้นตอนการพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผล						รวม	
	วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์							
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	28	
2	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	27	
3	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	28	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	27	
5	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	31	
6	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	27	
7	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	27	
8	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	24	
9	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	29		
10	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	19	
คะแนนรวมทุกคน																																						267
คะแนนเฉลี่ย																																						26.70
S.D.																																						3.23

หมายเหตุ เลข 1 หมายถึงทำถูก, เลข 0 หมายถึงทำผิด

3) ผลการพัฒนาครูโดยวิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์

จากการนำคู่มือประกอบโครงการทั้งสองโครงการที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น และอัปโหลดไว้ในเว็บไซต์ <https://anyflip.com/bookcase/evmjh/> และส่งเข้าในกลุ่มไลน์ (Group Line) ที่สร้างขึ้น ให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้ดาวน์โหลดไปศึกษาโดยวิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) แบบออนไลน์ ระยะเวลา 1 เดือนนั้น มีภาพที่แสดงถึงการนำเอาคู่มือไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเองของครู ดังภาพที่ 4.4 (แสดงเป็นตัวอย่าง)



ภาพที่ 4.4 กิจกรรมการนำเอาคู่มือไปใช้เพื่อพัฒนาตนเองของครู

4) ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะเวลาหลังโครงการเพื่อการเรียนรู้ของครู

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ใช้แบบทดสอบความรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลอง ทดสอบก่อนการพัฒนา (Pre-test) แล้ว จึงเข้าสู่ขั้นตอนการพัฒนาครูโดยใช้วิธีการอบรมด้วยตนเอง (Self-training) ผู้วิจัยได้สร้างกลุ่ม Line ขึ้นมาเพื่อความสะดวกในการศึกษา จากนั้นได้ส่งลิงค์และคิวอาร์โค้ด ให้ครูได้ศึกษาคู่มือ (E- book) และได้ขอความร่วมมือจากคุณครูให้ได้ร่วมบันทึกข้อสังเกต ข้อบ่งชี้จากการศึกษา

คู่มือ โดยผู้วิจัยใช้เวลาในการศึกษาคู่มือในระหว่างวันที่ 15 พฤศจิกายน 2567 ถึง 15 ธันวาคม 2567 โดยให้คุณครูกลุ่มทดลองใช้เวลาว่างจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในการศึกษาคู่มือออนไลน์ผ่านเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โทรศัพท์มือถือ โน้ตบุ๊ค ไอแพด คอมพิวเตอร์ จากการสังเกตพบว่า คุณครูให้ความสนใจในการศึกษาคู่มือเป็นอย่างดีเนื่องจากการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกเป็นสิ่งที่ทุกคนตระหนักถึงคุณค่าและเล็งเห็นความสำคัญจำเป็นที่จะต้องพัฒนาขึ้นมาเพื่อให้โรงเรียนของตนเองมีบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการทำงานที่ดีมีความสัมพันธ์อันดี มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ดีและหลากหลายมีความสุข นักเรียนเกิดประสิทธิภาพในการเรียนที่ดีขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ที่ดี มีความเสมอภาค และมีความปลอดภัย มีความสุขในการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



ภาพที่ 4.5 กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการเพื่อการเรียนรู้ของครู

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1 ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

4.1 ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- เนื้อหามีความน่าสนใจสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ สถานการณ์จริงในปัจจุบัน
- เนื้อหามีความหลากหลายทันสมัยและมีความกระชับดี

4.2 ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- การใช้ภาษาแปลได้สละสลวยอ่านเข้าใจง่าย มีวงเล็บภาษาอังกฤษกำกับเอาไว้ด้วยทำ

ให้เทียบความหมายจากรากศัพท์ได้ตรง

- บางประโยคในการแปลสามารถหาคำโดยใช้คำให้ตรงตามภาษาไทยยิ่งขึ้นได้

4.3 ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- การนำเสนอน่าสนใจ สีสันสวยงาม ปริมาณเนื้อหาพอดีไม่มากหรือน้อยจนเกินไป
- มีแบบให้สรุปองค์ความรู้ในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่ชัดเจนในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้

4.4 อื่น ๆ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- ตรวจสอบเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเว้นวรรคตอน คำถูก คำผิด

5) ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Posttest)

จากการให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูจำนวน 36 ข้อ “หลัง” การพัฒนา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน ได้คะแนนจากการทดสอบ 325 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ได้เท่ากับ 32.50 คะแนน และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 1.58 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ดังแสดงข้อมูลในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ผลการทดสอบครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test)

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ วินัย						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความรู้						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ทักษะ/คุณลักษณะ						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความรู้ การพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ขั้นตอนการพัฒนา						วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การประเมินผล						รวม	
	วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์						วัด 6 ระดับ ความจำถึง สร้างสรรค์							
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	33		
2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	32		
3	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	32	
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	34	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	32	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	35	
7	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	33	
9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	32	
10	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	29	
คะแนนรวมทุกคน																																						325
คะแนนเฉลี่ย																																						32.50
S.D.																																						1.58

หมายเหตุ เลข 1 หมายถึงทำถูก, เลข 0 หมายถึงทำผิด

6) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการทดสอบครู ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

ดังกล่าวในบทที่ 3 ว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t - test) ตามหลักการทางวิชาการ ถือเป็นเทคนิคการทดสอบสมมติฐานชนิดหนึ่งที่นักวิจัยนิยมใช้ในการทดสอบ โดยวิธีการนี้ใช้ในกรณีข้อมูลมีจำนวนน้อย ($n < 30$) ผู้ที่ค้นพบการแจกแจงของ t มีชื่อว่า W.S. Gosset ในการใช้การทดสอบทีกรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มนั้น จำแนกออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การใช้ t - test แบบเป็นอิสระจากกัน (Independent) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน ข้อมูลที่รวบรวมได้อยู่ในระดับอันดับหรืออัตราส่วน ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t - test for Independent Samples 2) การใช้ t - test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เป็นสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่ไม่เป็นอิสระจากกัน และกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ใช้สถิติการทดสอบค่า t มีชื่อเฉพาะว่า t - test for Dependent Samples ซึ่งมักพบในการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลองหรือเปรียบเทียบผลระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่ได้จากการจับคู่คุณลักษณะที่เท่าเทียมกัน (Thesis Thailand, 2020)

ในงานวิจัยนี้ ใช้ t - test แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงทดลองที่ต้องการเปรียบเทียบผลระหว่างก่อนทดลองกับหลังทดลอง โดยมีข้อตกลงเบื้องต้นดังนี้ 1) ข้อมูลอยู่ในมาตราอันดับ (Interval Scale) หรือมาตราอัตราส่วน (Ratio Scale) 2) กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบสุ่มได้จากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ 3) ค่าของตัวแปรตามแต่ละหน่วยเป็นอิสระต่อกัน และ 4) ไม่ทราบค่าความแปรปรวนของประชากร (ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และ ดิเรก ศรีสุโข, 2551) มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$t = \frac{\sum D}{\sqrt{\frac{N \sum D^2 - (\sum D)^2}{N - 1}}}$$

$\sum D$ หมายถึง ผลรวมของความแตกต่างระหว่างคะแนนก่อนและหลังการพัฒนา

$\sum D^2$ หมายถึง ผลรวมความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการพัฒนากำลังสอง

N หมายถึง จำนวนกลุ่มทดลองที่ได้รับการพัฒนาทั้งหมด

จากการให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน ทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) ได้คะแนนจากการทดสอบ 267 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ได้เท่ากับ 26.70 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน และจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนา (Post-test) พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองทำคะแนนได้เท่ากับ 325 คะแนน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เท่ากับ 32.50 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนา โดยการทดสอบค่าที (t - test) ตามสูตรดังกล่าวข้างบน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนาสูงกว่า “ก่อน” การพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากผลการวิจัยนี้ มีประสิทธิภาพที่สามารถจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการทดสอบครู ก่อนและหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

การทดสอบ	จำนวนกลุ่มทดลอง	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อน	10	26.70	3.23	6.59*
หลัง	10	32.50	1.58	

* $p < 0.05$

3) ผลการวิเคราะห์คะแนนจากการทดสอบครูหลังการพัฒนา (Post-test) เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90

ดังกล่าวในบทที่ 3 ว่าตามทัศนะทางวิชาการ การประเมินตามแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 เป็นการบอกค่าประสิทธิภาพของบทเรียนสำเร็จรูปหรือบทเรียนโปรแกรม (Programmed Materials หรือ Programmed Textbook หรือ Programmed Lesson) ซึ่งเป็นสื่อที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้ผู้เรียนใช้เรียนด้วยตนเองเป็นสำคัญ หลักจิตวิทยาสำคัญที่เป็นฐานคิดความเชื่อของสื่อชนิดนี้คือทฤษฎีการเรียนรู้แบบรอบรู้ (Mastery Learning) ซึ่งมีความเชื่อว่า ผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ หากจัดเวลาเพียงพอจัดวิธีการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนก็สามารถที่จะทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์ของการเรียนได้

โดยเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 (The 90/90 Standard) ในงานวิจัยนี้ หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดความมีประสิทธิภาพของคู่มือต่อการเสริมสร้างความรู้ในโครงการพัฒนาความรู้ให้กับอาจารย์ผู้สอนที่เป็นกลุ่มทดลอง โดย 90 ตัวแรก หมายถึง ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของผู้เรียนทั้งกลุ่มที่ได้จากการวัดด้วยแบบทดสอบวัดความรู้หลังจากเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง 90 ตัวหลัง หมายถึง ร้อยละของจำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบ (วัดความรู้หลังการเรียนจากบทเรียนที่สร้างขึ้นจบลง) โดยสามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านตามเกณฑ์วัตถุประสงค์ทุกวัตถุประสงค์ (มนตรี แยมกลีกร, 2551)

ทั้งนี้ ความหมายนี้แตกต่างจากความหมายของเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ดังเดิมตามทัศนะของ เป็รื่อง กุมุท (2519) ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผู้นำเสนอแนวคิดเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 คนแรก (ในประเทศไทย) นั่นคือ 90 ตัวแรก เป็นคะแนนเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ซึ่งหมายถึงทุกคน เมื่อสอนครั้งหลังเสร็จให้คะแนนเสร็จ นำคะแนนมาหาค่าร้อยละให้หมดทุกคะแนนแล้วหาค่าร้อยละเฉลี่ยของทั้งกลุ่ม ถ้าบทเรียนโปรแกรมถึงเกณฑ์ ค่าร้อยละเฉลี่ยของกลุ่มจะต้องเป็น 90 หรือสูงกว่า 90 ตัวที่สองแทนคุณสมบัติที่ว่า ร้อยละ 90 ของผู้เรียนทั้งหมด ได้รับผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายแต่ละข้อ และทุกข้อของบทเรียนโปรแกรมนั้น (เป็รื่อง กุมุท, 2519 อ้างถึงใน มนตรี แยมกลีกร, 2551)

ตามทัศนะของ มนตรี แยมกลีกร (2551) สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวแรก คือ $\{(\sum X / N) \times 100\} / R$ โดย 90 ตัวแรก หมายถึง จำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน $\sum X$ หมายถึง คะแนนรวมของผลการทดสอบที่ผู้เรียนแต่ละคนทำได้ถูกต้องจากการทดสอบหลังเรียน N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้ และ R

หมายถึง จำนวนคะแนนเต็มของแบบทดสอบหลังเรียน สูตรที่ใช้ในการคำนวณ 90 ตัวหลัง คือ $(Y \times 100) / N$ โดย 90 ตัวหลัง หมายถึง จำนวนร้อยละของผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ Y หมายถึง จำนวนผู้เรียนที่สามารถทำแบบทดสอบผ่านทุกวัตถุประสงค์ และ N หมายถึง จำนวนผู้เรียนทั้งหมดที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการคำนวณประสิทธิภาพครั้งนี้

ผลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Post-test) จากการดำเนินงานในโครงการที่ 1 โดยใช้แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่มีลักษณะเป็นแบบปรนัย 4 ตัวเลือก จำนวน 36 ข้อ เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการพัฒนา (Post-test) เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90/90

คนที่	วัตถุประสงค์การเรียนรู้ นิยาม		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ความสำคัญ		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ลักษณะ/คุณลักษณะ		วัตถุประสงค์การเรียนรู้แนว การพัฒนา		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ ขั้นตอนการพัฒนา		วัตถุประสงค์การเรียนรู้ การ ประเมินผล		รวม
	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	คะแนน	ผล	
1	5	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	5	ผ	6	ผ	33
2	5	ผ	5	ผ	5	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	32
3	5	ผ	5	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	5	ผ	32
4	6	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	34
5	6	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	5	ผ	4	ม	32
6	6	ผ	5	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	6	ผ	35
7	5	ผ	5	ผ	6	ผ	5	ผ	6	ผ	6	ผ	33
8	6	ผ	6	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	6	ผ	33
9	5	ผ	6	ผ	6	ผ	5	ผ	5	ผ	5	ผ	32
10	5	ผ	5	ผ	4	ม	5	ผ	5	ผ	5	ผ	29
รวม	54	10	55	10	55	9	54	10	52	10	55	9	325
เฉลี่ย	5.40		5.50		5.50		5.40		5.20		5.50		32.50
90 แรก	90.00		91.67		91.67		90.00		86.67		91.67		90.28
90 หลัง		100.00		100.00		90.00		100.00		100.00		90.00	96.67

หมายเหตุ

- 1) เกณฑ์การผ่านแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ต้องตอบถูกไม่น้อยกว่า 5 ข้อจากข้อสอบ 6 ข้อ ซึ่งเท่ากับร้อยละ 83.33 ของคะแนนเต็มของแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้
- 2) ผล หมายถึง ผลการสอบผ่าน (ผ) หรือไม่ผ่านเกณฑ์ (ม) ของแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้ จำนวนผู้ที่สอบผ่านแต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้จะใช้ในการคำนวณตามเกณฑ์ร้อยละ 90 ตัวหลัง

6.1) ผลการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน หลังการพัฒนา (Post-test) จากแบบทดสอบซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งหมด 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก ซึ่งหมายถึงจำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.50 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้เท่ากับ 90.28 ซึ่งเป็นค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 แสดงว่า คู่มือประกอบโครงการทุกชุดมีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.2) ผลการเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน หลังการพัฒนา (Post-test) จากแบบทดสอบซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งหมด 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก ซึ่งหมายถึงจำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีครูร้อยละ 96.67 ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ซึ่งเป็นค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 แสดงว่า คู่มือประกอบโครงการทุกชุดมีประสิทธิภาพที่สามารถนำไปใช้พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

ระยะที่ 2 ผลการวิจัยเชิงทดลองตามโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

เป็นระยะของการนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติของครูที่เป็นกลุ่มทดลองตามโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โดยในการปฏิบัตินั้น เป็นการกำหนดให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองแต่ละรายนำผลการเรียนรู้ที่ได้ไปพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ให้เกิดผลการพัฒนาตามที่คาดหวัง มีผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

1) ผลการชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง

หลังจากโครงการระยะที่ 1 ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วผู้วิจัยได้นัดหมายคุณครูกลุ่มทดลองชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยเพื่อการเริ่มดำเนินการในโครงการระยะที่ 2 ต่อเนื่องทันที ได้มีการนัดหมายเรียกประชุมเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจโครงการนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ในวันที่ 16 ธันวาคม 2567 เพื่อนำไปพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ในระยะเวลา 2 เดือน ซึ่งครูกลุ่มทดลองได้เริ่มดำเนินการ ตามโครงการที่ 2 ตั้งแต่ วันที่ 17 ธันวาคม 2567 ถึงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2568 ดังภาพที่ 4.6 กิจกรรมการชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยให้กับครูที่เป็นกลุ่มทดลอง



ภาพที่ 4.6 กิจกรรมการชี้แจงระเบียบวิธีวิจัยให้กับครูที่เป็นกลุ่ม

2) ผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง ก่อนการพัฒนา (Pre-test)

จากการใช้แบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) จำนวน 97 คน โดยใช้แบบประเมินที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง ก่อนการพัฒนา (Pre-test)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการคิดเชิงบวก	ผลการประเมิน	
	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความปลอดภัย (Safety)	3.37	0.94
1) โรงเรียนมีกฎระเบียบและมาตรการป้องกันเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงทางด้านการร่างกายและจิตใจอย่างชัดเจน	3.55	0.85
2) นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกายในโรงเรียน	3.73	1.15
3) นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากความรุนแรงทางวาจา การล้อเลียน และการถูกกีดกัน	3.35	1.07

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการคิดเชิงบวก	ผลการประเมิน	
	$\bar{X}$	S.D.
4) นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้ง ในโลกออนไลน์ การปล่อยข่าวที่เป็นเท็จ ที่มีผลกระทบต่ออารมณ์และจิตใจ	3.10	1.11
5) นักเรียนรู้สึกมีความสุขกับการเรียนและการทำกิจกรรมที่โรงเรียน	3.18	0.75
6) ครูสามารถหยุดพฤติกรรม ก้าวร้าว และรังแกผู้อื่นของนักเรียนได้	3.29	0.71
ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning)	3.44	0.93
7) ครูให้คำแนะนำนักเรียนเชิงสร้างสรรค์	3.42	0.98
8) ครูให้ความสนใจนักเรียนรายบุคคล เพื่อพัฒนาและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน	3.63	0.96
9) ครูให้กำลังใจต่อการเสี่ยงเพื่อลองเรียนรู้ทำในสิ่งใหม่ ๆ	3.42	0.96
10) ครูสอนให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง	3.18	0.75
11) ครูสร้างความท้าทายในการเรียนรู้ และช่วยให้นักเรียนเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด”	3.93	1.10
12) ครูส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะทางสังคมหน้าที่พลเมือง	3.06	0.83
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)	3.37	0.97
13) การให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลในทุกระดับของโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ นักเรียน และผู้ปกครองรับฟังซึ่งกันและกัน	3.21	0.88
14) โรงเรียน เคารพความแตกต่างในตัวบุคคล ด้าน เพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม	3.66	1.06
15) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีไว้วางใจซึ่ง กันและกัน	3.40	0.93
16) นักเรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ข่มขู่ กลั่นแกล้ง ทะเลาะเบาะแว้งและรังแกกัน	3.38	0.92
17) นักเรียนมีเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเพื่อการสนับสนุนทางวิชาการและการสนับสนุนส่วนบุคคล	3.10	1.11
18) นักเรียนจะมีเพื่อนที่ไว้วางใจ และสามารถพูดคุยปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา	3.10	1.11
19) ครูเป็นที่ปรึกษาที่ดี ที่นักเรียนรู้สึกมีความไว้วางใจ	3.18	0.75
20) ครูมีความยุติธรรมกับทุกคน	3.92	1.06
ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment)	3.54	1.01
21) โรงเรียนมีความสะอาด สวยงาม และเป็นระเบียบ	3.26	1.13
22) โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการสอนที่เพียงพอ	3.15	1.06
23) โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย	3.94	1.06

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงทักษะการคิดเชิงบวก	ผลการประเมิน	
	$\bar{X}$	S.D.
24) โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดี	3.18	0.75
25) โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ชมรม ชุมนุม	3.89	1.10
26) นักเรียน ครู และบุคลากรทุกคนมีรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน	3.82	0.97
ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences)	3.46	1.07
27) โรงเรียนมีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและมีการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย	3.38	0.97
28) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง นักเรียน มีส่วนร่วมในกาพัฒนาผู้เรียนและมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ	3.91	1.09
29) โรงเรียนมีนโยบายแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคน	3.39	1.01
30) โรงเรียนนำนักเรียนออกไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสามารถนำนักเรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็วและปลอดภัย	3.25	1.23
ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement)	3.36	0.99
31) โรงเรียนมีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน และวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอน ผู้ปกครอง และเครือข่าย	3.72	1.04
32) โรงเรียนมีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรม เท่าเทียม	3.09	1.10
33) โรงเรียนใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับฟังความเห็นจากผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และขจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด	3.18	0.75
34) โรงเรียนใช้วิธีการเชิงรุกในการพัฒนา ผู้บริหาร คณะครูบุคลากรทำงานอย่างแข็งขันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับผู้เรียนทุกคน	3.43	1.05
รวม	3.42	0.98

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่า จากการประเมินลักษณะที่แสดงถึงทักษะการคิดเชิงบวกกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) มีผลการประเมินโดยภาพรวม ดังนี้ คือ มีค่าเฉลี่ย (Mean) รวมเท่ากับ 3.42 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมเท่ากับ 0.98

3) ผลครุณำผลการเรียนรู้ส่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ครูจำนวน 10 คนที่เป็นกลุ่มทดลองในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้นำการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ไปสอนสอดแทรกในกิจกรรมต่าง ๆ ของการอบรมนักเรียนและการสอนในรายวิชาของตนเอง โดยใช้หลักการ แนวคิด เทคนิควิธีการในการจัดกิจกรรมที่เป็นทางเลือกอย่างหลากหลายเหมาะสมกับกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อเน้นการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ซึ่งมุ่งเน้นให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติและเกิดพฤติกรรมที่จะเป็นการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกให้เกิดขึ้นจากตัวผู้เรียน มีครูคอยให้การอบรม ให้ความรู้ให้คำปรึกษา คอยชี้แนะในการกระทำและการแสดงออกของนักเรียนและครูร่วมกัน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจ ในหลักการและเหตุผลเกิดความมั่นใจในการแสดงออกในพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์เกิดความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น รู้สึกได้ถึงความปลอดภัย มีความสุขมีความมั่นใจในการเรียน ร่วมกันสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้น่าอยู่มีเป้าหมายในการเรียนและมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นผลมาจากครูได้นำผลการเรียนรู้ลงสู่การจัดการเรียนการสอนนักเรียนอย่างจริงจัง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. ครุประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 1

ครูได้จัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้สะอาดสวยงามสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นมิตร ครูให้ความสนใจนักเรียนเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง มีการจัดมุมการเรียนรู้ที่หลากหลาย ใช้สื่อการสอนที่น่าสนใจและเหมาะสมกับวัย เน้นการใช้คำพูดเชิงบวกและการเสริมแรง มีการสร้างข้อตกลงในชั้นเรียนร่วมกับนักเรียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับระหว่างครูกับนักเรียนและระหว่างครูกับผู้ปกครอง ประสานความร่วมมือในการพัฒนานักเรียนร่วมกันทั้งเป็นการส่วนตัวและผ่านระบบออนไลน์มี กลุ่ม Line และ Face book เป็นต้น

2. ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 2

ครูได้จัดสภาพแวดล้อมสร้างบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นห้องเรียนคุณภาพ มีการจัดทำสื่อการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย มีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนแบบ Active Learning มีการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล มีการจัดทำแผนสะสมผลงานเพื่อติดตามพัฒนาการ ใช้เกมและเพลงในการจัดการเรียนรู้ จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการอ่านและการเขียน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองผ่านการสื่อสารหลายช่องทาง

3. ครูประจำชั้นประเมินศึกษาปีที่ 3

ครูได้นำการเรียนรู้แบบ Active Learning มาใช้ จัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ส่งเสริมการทำงานกลุ่มและการช่วยเหลือกันระหว่างนักเรียน มีการใช้เทคโนโลยีในการสอนอย่างเหมาะสม และจัดกิจกรรมเสริมทักษะนอกห้องเรียนและในห้องเรียนเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความรู้หรือรสนิยมในการเรียนรักครูรักห้องเรียนรักเพื่อนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสร้างความผูกพันรักสถาบันส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่รู้สึกได้ถึงความปลอดภัยอบอุ่นอยากมาโรงเรียน

4. ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ครูประจำกลุ่มสาระสังคมศึกษา

ครูได้จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning มีการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างน่าสนใจ มีกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนได้ดี มีการผลิตสื่อที่ทันสมัยมีการนำวิธีการจัดการเรียนการสอนใหม่ ๆ ที่น่าสนใจมาใช้และพัฒนาการจัดการ

เรียนรู้ให้กับนักเรียนอยู่เสมอ จัดกิจกรรมโครงการ ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา จัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริง มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียน และพัฒนาทักษะการนำเสนอของนักเรียน มีกิจกรรมบริษัทสร้างการดีเป็นต้น มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันมีกิจกรรมเพื่อให้นักเรียนมีความรับผิดชอบร่วมกันส่งเสริมการทำงานเป็นทีมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทำให้เกิดความรักความสามัคคีไม่กลั่นแกล้งรังแกกัน นักเรียนรู้สึกได้ถึงความอบอุ่น ความรักความปลอดภัยเมื่อมาโรงเรียน

5. ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ครูประจำกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ

ครูได้พัฒนาสื่อการเรียนการสอนอย่างหลากหลายโดยให้นักเรียนเป็นผู้ลงมือช่วยกันผลิตด้วยตนเองทำให้นักเรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนและเกิดทักษะการทำงานไปด้วยมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความรับผิดชอบ มีการใช้กาประเมินตามสภาพจริง สร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในห้องเรียน และส่งเสริมการทำกิจกรรมจิตอาสา

6. ครูประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ครูประจำกลุ่มสาระวิชาคณิตศาสตร์

ครูได้ปรับวิธีการสอนโดยเน้นการเชื่อมโยงกับชีวิตจริงและการใช้สื่อเทคโนโลยีที่หลากหลายสร้างความสนใจ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้แบบ Active Learning ทำให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนคณิตศาสตร์มากขึ้น เกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น ตื่นเต้นกับกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา ครูได้เน้นการเตรียมความพร้อมสู่ระดับมัธยมศึกษา พัฒนาทักษะการจัดการเวลาและการวางแผนการเรียน จัดกิจกรรมเสริมความมั่นใจ สร้างแรงบันดาลใจในการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะทางสังคมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในระดับชั้นเรียนและระดับโรงเรียนฝึกทักษะการอยู่ร่วมกันสร้างความผูกพันความรักความสามัคคี การร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเป็นทีมและมีความรับผิดชอบร่วมกันความกล้าและความวิตกกังวลในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ลดลง มีความสนใจในการเรียนวิชาคณิตศาสตร์และมีความสุขกับการเรียนมากขึ้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีขึ้น

7. ครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ครูประจำกลุ่มสาระวิชาวิทยาศาสตร์

ครูได้จัดบรรยากาศห้องเรียนวิทยาศาสตร์ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และได้จัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบสืบเสาะหาความรู้ เน้นการทดลองและปฏิบัติการจริง ส่งเสริมการคิดตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ จัดกิจกรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม

8. ครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ครูกลุ่มสาระวิชาศิลปศึกษา

ครูได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้แนวทางทฤษฎีในการสร้างงานและความรู้ด้านศิลปะแก่ผู้เรียนอย่างหลากหลายมีการใช้สื่อเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนพร้อมทั้งได้เปิดโอกาสให้แสดงความคิดสร้างสรรค์ผ่านการทำงานทางศิลปะอย่างอิสระ มีการจัดแสดงผลงานศิลปะของนักเรียน ใช้ศิลปะบำบัดเพื่อพัฒนาอารมณ์ ส่งเสริมการแสดงออกทางศิลปะ และพัฒนาสุนทรียภาพแก่ผู้เรียน

9. ครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 ครูประจำกลุ่มสาระวิชาภาษาไทย

ครูได้พัฒนาสื่อการเรียนการสอนและจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้และรู้สึกปลอดภัย อบอุ่นและมีความสุขเมื่ออยู่ในห้องเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการอ่านที่หลากหลาย ใช้เกมและเพลงในการสอนภาษา สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกสนาน จัดกิจกรรมการเขียนเชิงสร้างสรรค์ และส่งเสริมการใช้ภาษาไทยที่ถูกต้อง มีการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย

10. ครูประจำชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ครูประจำกลุ่มสาระวิชาสุขศึกษาและพลศึกษา

ครูได้จัดกิจกรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกและปลอดภัย ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างแรงบันดาลใจและเสริมแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการฝึกฝนพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ยกตัวอย่างผู้ประสบผลสำเร็จเป็นต้นแบบ ทั้งการให้กำลังใจด้วยวาจา และการนำพาพัฒนาตนเอง ตลอดจนถึงการมอบรางวัลที่เกิดการพัฒนาตนเอง การแข่งขันกีฬาของนักเรียน พัฒนาทักษะกีฬาและสุขภาพ และปลูกฝังน้ำใจนักกีฬา โดยเน้นการฝึกฝนทักษะทางกีฬาด้วยการลงสู่ภาคสนามจริง



ภาพที่ 4.7 ตัวอย่างกิจกรรมครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

4) ผลการประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวการพัฒนา” ไปใช้ในการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ในตอนท้ายของคู่มือประกอบโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ผู้วิจัยได้จัดทำแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) โดย Google Form ไว้เพื่อให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองใช้ประเมินตนเองว่า หลังจากการนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก.ตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา ได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกไปในระดับใด ในระดับใด จากตัวเลือก 6 ระดับ คือ 0 หมายถึง ไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ตัวเลือก 1 – 5 หมายถึง นำไปปฏิบัติจากระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุด ดังมีผลการประเมินตนเองของครูแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำ “แนวการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

แนวการพัฒนา หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม	ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
1. เปิดรับและทำตามข้อเสนอแนะจากผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรโรงเรียน (Gathering and Acting on Feedback from Students, Families, and School Staff)				3	5	2
2. เสริมสร้างความปลอดภัยและมั่นคงสำหรับกิจวัตรประจำวันของผู้เรียนในขณะอยู่ในโรงเรียน (Creating Safe and Consistent Routines for Students)					2	8
3. จัดลำดับความสำคัญของสวัสดิภาพโดยให้การสนับสนุนทางสังคมและอารมณ์แก่ผู้สอน (Prioritizing Adult Well-Being by Providing Social and Emotional Supports for Educators)				2	3	5
4. ยึดมั่นในการกิจและความเชื่อ (Being on a Mission and Beliefs)			2	1	4	3
5. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม (Climate Comforting the Environment)					4	6
6. การแจ้งเมื่อมีข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ (Staying in the Loop)				2	3	5
7. เป็นผู้นำทาง (Leading the Way)			1	1	5	3
8. ร่วมมือกันในการทำงาน (Collaboration)					5	5
9. รักการเรียนรู้ (Love of Learning)			1	2	4	3
10. ช่วยผู้เรียนสร้าง “กรอบความคิดแบบเติบโต” (Helping Students Create “Growth Mindset”)			3	1	3	3
11. มีความรู้ด้านการทำงานของสมอง (Knowing How the Brain Works)			1	3	2	4
12. การพัฒนาผู้สอนเพื่อผู้เรียน (Teacher Development for Students)				1	4	5
13. การเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ (Care)				3	2	5

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวการพัฒนา หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม	ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
14. กำหนดค่านิยมหลักและพันธกิจ (Addressing Core Values and Mission)					4	6
15. สร้างบรรทัดฐานโรงเรียนที่นำไปสู่ค่านิยม (Establishing School Norms to Build Values)			2	2	2	4
16. ดำเนินพันธกิจตามวิสัยทัศน์ (Living Vision Mission)					5	5
17. เพิ่มค่านิยมไปยังหลักสูตรปกติ (Adding Values into Regular Curriculum)				2	5	3
18. จัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความภาคภูมิใจ ในโรงเรียน (Holding Assemblies to Create Togetherness, Teamwork, and School Pride)					3	7
19. ส่งเสริมผู้เรียนรุ่นพี่ให้คำปรึกษาแก่รุ่นน้อง (Encouraging Older Students to Mentor Younger Students)			2	2	3	3
20. ประกาศความสำเร็จของผู้เรียนและพฤติกรรมเชิงบวกสู่สาธารณะอยู่เป็นประจำ (Recognizing Student Achievements and Positive Behavior Regularly and Publicly)				3	3	4
21. ส่งเสริมบุคลากรด้วยการให้กำลังใจและการมองเห็นคุณค่า (Supporting Staff with Encouragement and Recognition)					3	7
22. สอนบุคลากรให้มีความรู้ทางภาษาและวิธีดำเนินงาน (Teaching Staff Specific Language and Actions)			1	2	3	4
23. จัดการพฤติกรรมการข่มเหงรังแก (Maintaining Zero Tolerance for Bullying)				4	4	2
24. ปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย (Following Discipline for Students' Feeling of Security)					5	5
25. จัดการกับแหล่งที่ก่อให้เกิดพิษภัย (Addressing Source of Toxicity)				3	2	5
26. ยอมรับความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย (Acknowledgement of Different Learning Styles and Creation of Inclusive Environment)					4	6
27. พัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีความหมาย (Creating Meaningful Parent Involvement)				4	4	2
28. ตั้งกฎระเบียบที่เหมาะสม (Setting Consistent Discipline)			3	3	2	2
29. เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่อยากจะเห็นในโรงเรียน (Modeling Expected Behaviors)			2	2	3	3
30. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง (Supporting Students' Engagement in Beneficial Ways)					5	5

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวการพัฒนา หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม	ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
31. ใช้ข้อมูลโรงเรียนเพื่อตั้งเป้าหมาย (Using School Data for Goal Setting)				3	4	3
32. จัดกิจกรรมที่ให้ความสนุกสนานกับผู้เรียนและครูสอน (Providing Creative and Funny Activities and Traditions for Students and Teachers)			1	5	2	2
33. ให้ครูสอนและผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม (Teacher and Administrator Engagement)			2	1	2	5
34. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Advocating for Parental Involvement)					5	5
35. ให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วม (Student Involvement)			2	2	2	4
36. ตั้งความหวังให้ชัดเจน (Setting Clear Expectations)				2	3	5
37. มีความชัดเจนและสม่ำเสมอ (Being Clear and Consistent)				4	2	4
38. แสดงเจตนาเชิงบวก (Assuming Positive Intent)				3	2	5
39. แก้ไขการกระทำเชิงลบทันที (Addressing Negative Actions Immediately)			1	3	3	3
40. เสริมสร้างภาวะผู้นำในครูสอน (Teacher Leadership)			2	4	2	2
41. สร้างโอกาสของผู้เรียน (Student Opportunities)			2	2	3	3
42. มีการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning)				2	5	3
43. ความร่วมมือจากเครือข่ายโรงเรียนทั้งหมด (Community Engagement)				1	3	6
44. หลีกเลี่ยงข้อความเชิงลบ (Avoiding Negative Messaging)				3	5	2
45. สนับสนุนด้านความเสี่ยง (Encouraging Risk Taking)			1	4	3	2
46. ต้นแบบพฤติกรรมที่คาดหวังจากผู้อื่น (Expected Behavioral Model from Others)				2	5	3
47. สนับสนุนผู้อื่นและสร้างอารมณ์ขัน (Supporting Others and Maintaining a Sense of Humor)				2	3	5
48. ทำน้อยแต่ให้ผลระยะยาว (Doing the Little Things That Go a Long Way)			3	3	2	2
49. หาโอกาสทักทายผู้อื่น (Making Time to Greet Others)				2	5	3
50. จัดลำดับความสำคัญสำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Prioritizing Parent Involvement)				1	3	6
51. เสนอทางเลือกที่เป็นไปได้และเมื่อไหร่ก็ได้ (Providing Choice Whenever Possible)				2	3	5
52. ลงทุนในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Investing in the Physical Space)			3	1	2	4

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

แนวการพัฒนา หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม	ค่าความถี่แสดงระดับการนำไปปฏิบัติ					
	0	1	2	3	4	5
53. ส่งเสริมและจูงใจให้เกิดนวัตกรรม (Encouraging and Incentivizing Innovation)			2	3	2	3
54. ใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับผู้สอนและผู้เรียน (Embracing Social-Emotional Learning for Teachers and Students)				3	5	2
55. ส่งเสริมวัฒนธรรมการฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Fostering Culture of Resilience)			2	2	2	4
56. มีการสื่อสารที่ดี และเป็นประจำ (Effective and Regular Communication)					2	8
57. มองเห็นความสามารถในตัวบุคลากร (Recognizing the Awesome in Staff)			3	3	3	1
58. มองเห็นความสามารถในตัวผู้เรียน สนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (Recognizing the Awesome in Students: Positive Behavior Interventions and Supports)					4	6
59. ทำให้ชื่อของโรงเรียนและสมาชิกในโรงเรียนเป็นที่รู้จัก (Making School's Brand and Members Visible)				1	3	6
60. ทุกคำพูดและการกระทำเชิงบวกมีความสำคัญ (Focusing on Positive Word and Action)					3	7

จากตารางที่ 4.15 เห็นได้ว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวทางการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีลักษณะโดยรวมที่สังเกตได้ ดังนี้ ครูได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็นแนวการพัฒนา เพื่อการนำไปปฏิบัติ ที่เป็นหลักการหรือแนวคิด / วิธีการ / เทคนิคหรือกลยุทธ์ / กิจกรรมไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ให้กับนักเรียนทุกข้อเสนอทางเลือกในระดับปานกลางถึงระดับมากที่สุด (หมายเลข 3-5) และมีข้อสังเกตว่าข้อเสนอทางเลือกที่เป็นแนวการพัฒนา เพื่อการนำไปปฏิบัติที่มีการนำเอาไปใช้ในการพัฒนาระดับมากที่สุด (หมายเลข 5) 10 อันดับแรก คือ

- 1) เสริมสร้างความปลอดภัยและมั่นคงสำหรับกิจวัตรประจำวันของผู้เรียนในขณะที่อยู่ในโรงเรียน (Creating Safe and Consistent Routines for Students)
- 2) มีการสื่อสารที่ดี และเป็นประจำ (Effective and Regular Communication)
- 3) จัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความภาคภูมิใจในโรงเรียน (Holding Assemblies to Create Togetherness, Teamwork, and School Pride)
- 4) ส่งเสริมบุคลากรด้วยการให้กำลังใจและการมองเห็นคุณค่า (Supporting Staff with Encouragement and Recognition)
- 5) ทุกคำพูดและการกระทำเชิงบวกมีความสำคัญ (Focusing on Positive Word and Action)

Action)

- 6) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม (Climate Comforting the Environment)
- 7) มองเห็นความสามารถในตัวผู้เรียน สนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (Recognizing the Awesome in Students: Positive Behavior Interventions and Supports)
- 8) กำหนดค่านิยมหลักและพันธกิจ (Addressing Core Values and Mission)
- 9) ยอมรับความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย (Acknowledgement of Different Learning Styles and Creation of Inclusive Environment)
- 10) จัดลำดับความสำคัญสำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Prioritizing Parent Involvement)

5) ผลการประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

นอกจากให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองประเมินตนเองว่า หลังจากการนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนานักเรียนตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมาได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวทางการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกในระดับใดแล้ว ยังให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้ประเมินตนเองว่า ได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” จากทัศนะใดไปปฏิบัติ หรือได้นำเอาไปประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติของตนเองเองอย่างไร ดังมีผลการประเมินตนเองในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ผลการประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ข้อเสนอทางเลือกที่เป็นขั้นตอนการพัฒนา	ความถี่ในการนำไปปฏิบัติ
ขั้นตอนตามทัศนะของ Zakrzewski (2013) มี 3 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นตอนที่ 1 ประเมินสภาพบรรยากาศปัจจุบัน (Current Climate Assessment) 2. ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม โดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Shared Vision Creation Starting with Personal Visions) 3. ขั้นตอนที่ 3 ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมด้วยความสนุกสนาน (Working Together to Carry out the Shared Vision with Fun)	1
ขั้นตอนตามทัศนะของ Younghans (2018) มี 4 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นตอนที่ 1 ลงทุนกับมนุษย์เพื่อสร้างสัมพันธภาพ (Investing in People, Build Relationships) 2. ขั้นตอนที่ 2 มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Having a Shared Vision) 3. ขั้นตอนที่ 3 เป็นแบบอย่างและกำหนดทิศทาง (Being a Role Model and Setting the Tone) และ 4. ขั้นตอนที่ 4 ยกย่อง สรรเสริญ (Praise and Celebration)	1

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ข้อเสนอทางเลือกที่เป็นขั้นตอนการพัฒนา	ความถี่ในการนำไปปฏิบัติ
ขั้นตอนตามทัศนะของ Shafer (2018) มี 6 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้จากต้นแบบ (Looking in the Mirror) 2. ขั้นตอนที่ 2 คัดเลือกบุคลากรอย่างชาญฉลาด (Selecting Staff Wisely) 3. ขั้นตอนที่ 3 สอนในสิ่งที่อยากจะเห็น (Teaching What in Expectation) 4. ขั้นตอนที่ 4 ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (Broadcasting Vision) 5. ขั้นตอนที่ 5 ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นรูปธรรม (Making Vision Tangible) 6. ขั้นตอนที่ 6 ปรับโครงสร้างเครือข่ายสังคม (Restructure Social Networks)	2
ขั้นตอนตามทัศนะของ Encalade (2021) มี 2 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นตอนที่ 1 กำหนดค่านิยมหลักเพื่อเป็นรากฐานสำหรับการรับมือกับความท้าทายร่วมกัน (Setting Core Values as a Common Foundation to Cope with Challenges) 2. ขั้นตอนที่ 2 ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเพื่อนำไปสู่โรงเรียนที่เข้มแข็ง (Focusing on Building Strong Relationships for a Strong School)	1
ขั้นตอนตามทัศนะของ Micallef (2022) มี 5 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นตอนที่ 1 สร้างความสัมพันธ์ (Building Relationships) 2. ขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบอย่างด้านพฤติกรรมเชิงบวก (Modeling Positive Behaviors) 3. ขั้นตอนที่ 3 ตั้งเป้าหมายที่เป็นการยกระดับความคาดหวังของโรงเรียน (Setting Goals to Elevate School Expectations) 4. ขั้นตอนที่ 4 กำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียนร่วมกัน (Sharing School's Vision) 5. ขั้นตอนที่ 5 การขอบคุณต่อบุคคล (Appreciating People)	5
ไม่ได้นำทัศนะใดไปปฏิบัติ แต่ได้นำเอาแนวคิดที่ได้รับจากทัศนะของแต่ละแหล่งไปประยุกต์ใช้เป็นแนวปฏิบัติของตนเอง	หมายเหตุ ไม่มีคนพัฒนาขึ้นใช้เอง
ค่าความถี่รวม	10

จากตารางที่ 4.16 เห็นได้ว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีลักษณะโดยรวมที่สังเกตได้ดังนี้ ครูที่เป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 10 รายได้นำขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกตามทัศนะของ Micallef (2022) ซึ่งมี 5 ขั้นตอน มีครูนำใช้มากที่สุด จำนวน 5 ราย ตามมาด้วยทัศนะของ Shafer (2018) ซึ่งมี 6 ขั้นตอน นำไปใช้ 2 ราย Encalade (2021) มี 2 ขั้นตอน นำไปใช้ 1 ราย Zakrzewski (2013) นำไปใช้ 1 ราย มี 3 ขั้นตอน Younghans (2018) มี 4 ขั้นตอน นำไปใช้ 1 ราย ไม่มีครูในกลุ่มทดลองรายใดที่ได้นำเอาแนวคิดที่ได้จากทัศนะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาในแต่ละแหล่งไปประยุกต์ใช้เป็นขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกขึ้นมาเป็นแนวปฏิบัติของตนเอง ซึ่งอาจ

เกิดจากความหลากหลายทัศนะที่มีให้เลือกใช้และมีทัศนะที่ชัดเจนตรงตามแนวคิดของตนเองอยู่แล้ว จึงเลือกใช้ได้เลยเมื่อได้ผลดีจึงไม่ได้คิดค้นสร้างขึ้นมาใหม่

นอกจากนั้น ในแบบประเมินตนเองของครูที่เป็นกลุ่มทดลองดังกล่าว นอกจากการประเมินถึงการนำข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวการพัฒนา” และ “ขั้นตอนการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก แล้ว ยังได้สอบถามความเห็นในประเด็นต่าง ๆ ในลักษณะเป็นการสะท้อนผล (Reflection) จากการปฏิบัติด้วย ดังนี้

1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายชัดเจนในการพัฒนาโรงเรียน
 - ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ
 - สร้างขวัญกำลังใจและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
 - แสดงออกถึงความเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน
2. วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก
 - ส่งเสริมค่านิยมร่วมที่เน้นการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
 - สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร
 - เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง
 - มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลความสำเร็จ
3. การพัฒนาวิชาชีพครู
 - จัดอบรมพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง
 - สนับสนุนการทำวิจัยในชั้นเรียน
 - ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครู
 - พัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)
4. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - จัดพื้นที่การเรียนรู้ที่สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการเรียนรู้
 - มีสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - ออกแบบพื้นที่สำหรับการทำกิจกรรมร่วมกัน
 - ดูแลภูมิทัศน์ให้ร่มรื่น สวยงาม
5. ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 - จัดระบบการดูแลนักเรียนอย่างทั่วถึง
 - ให้คำปรึกษาและแนะแนวอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองอย่างใกล้ชิด
 - แก้ไขปัญหาพฤติกรรมเชิงบวก
6. การจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ
 - ใช้วิธีการสอนที่หลากหลายและน่าสนใจ
 - เน้นการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21
 - จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์

- ประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้
- 7. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน
 - เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรม
 - ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก
 - รับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน

- 8. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
 - มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย
 - แจกข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ
 - รับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะ
 - สร้างความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างบุคลากร

2) ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ
 - ขาดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียน
 - นโยบายไม่ต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร
 - การสื่อสารภายในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน
 - ขาดระบบการติดตามและประเมินผลที่เป็นรูปธรรม
2. ด้านบุคลากร
 - ครูมีภาระงานมากเกินไปนอกเหนือจากการสอน
 - ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและงาน
3. ด้านทรัพยากร
 - งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อม
 - ขาดแคลนสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย
 - อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ
4. ด้านนักเรียน
 - พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนบางกลุ่ม
 - ความแตกต่างด้านพื้นฐานครอบครัวและสังคม
 - ปัญหาด้านวินัยและความรับผิดชอบ
 - การขาดทักษะทางสังคมและการปรับตัว
5. ด้านผู้ปกครองและชุมชน
 - ความคาดหวังที่แตกต่างกันระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร
 - การยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม
 - ขาดการสร้างค่านิยมร่วมในองค์กร
7. ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก
 - การเปลี่ยนแปลงนโยบายการศึกษาที่รวดเร็ว

- ปัญหาสังคมที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมนักเรียน
- สภาพเศรษฐกิจที่ส่งผลต่อการสนับสนุนทรัพยากร
- การแข่งขันระหว่างโรงเรียนที่เน้นผลสัมฤทธิ์มากเกินไป

3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียน เชิงบวก มีดังนี้

1. การพัฒนาระบบบริหารจัดการ
 - จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนที่ชัดเจน
 - สร้างระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
 - พัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลอย่างเป็นระบบ
 - กำหนดนโยบายที่ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - จัดอบรมพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น
 - ปรับระบบการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสม
 - สร้างแรงจูงใจและระบบการให้รางวัล
 - ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. การบริหารทรัพยากร
 - จัดทำแผนการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
 - แสวงหาความร่วมมือและการสนับสนุนจากภายนอก
 - พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 - จัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก
4. การพัฒนาระบบดูแลนักเรียน
 - ปรับปรุงระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ
 - จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
 - พัฒนาทักษะทางสังคมและการปรับตัว
 - สร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อโรงเรียน
5. การสร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน
 - พัฒนาระบบการสื่อสารกับผู้ปกครองที่หลากหลายช่องทาง
 - จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ
 - เปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน
 - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานภายนอก
6. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร
 - สร้างค่านิยมร่วมที่เน้นการพัฒนาเชิงบวก
 - ส่งเสริมการยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง
 - พัฒนาวัฒนธรรมการทำงานแบบร่วมมือ
 - สร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร

7. การพัฒนาระบบการทำงาน

- ปรับปรุงขั้นตอนการทำงานให้กระชับและมีประสิทธิภาพ
- นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ
- พัฒนาระบบการประเมินผลที่เป็นธรรม
- สร้างความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน

8. การรับมือกับสภาพแวดล้อมภายนอก

- วิเคราะห์และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบาย
- สร้างภูมิคุ้มกันให้นักเรียนต่อปัญหาสังคม
- บริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
- เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาแบบองค์รวม

9. การสร้างนวัตกรรมการพัฒนา

- ส่งเสริมการคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนา
- นำแนวปฏิบัติที่ดีมาประยุกต์ใช้
- พัฒนาโครงการริเริ่มสร้างสรรค์
- ประเมินและปรับปรุงนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

4) บทเรียนสำคัญที่ได้รับจากการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีดังนี้

1. ความสำคัญของภาวะผู้นำ

- ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนและมุ่งมั่นในการพัฒนา
- การสร้างแรงบันดาลใจและการเป็นแบบอย่างที่ดีมีผลต่อความสำเร็จ
- การรับฟังและเปิดใจกว้างช่วยสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่าย
- การตัดสินใจที่เด็ดขาดแต่ยืดหยุ่นช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

2. พลังของการมีส่วนร่วม

- ความสำเร็จเกิดจากความร่วมมือของทุกภาคส่วน
- การรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายนำไปสู่แนวทางที่เหมาะสม
- การให้ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมสร้างความผูกพันต่อองค์กร
- เครือข่ายความร่วมมือช่วยเพิ่มทรัพยากรและโอกาสในการพัฒนา

3. กระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน

- การเปลี่ยนแปลงต้องค่อยเป็นค่อยไปและต่อเนื่อง
- การวางแผนที่ดีช่วยลดปัญหาและอุปสรรค
- การประเมินและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต้องใช้เวลาและความอดทน

4. ความสำคัญของการสื่อสาร

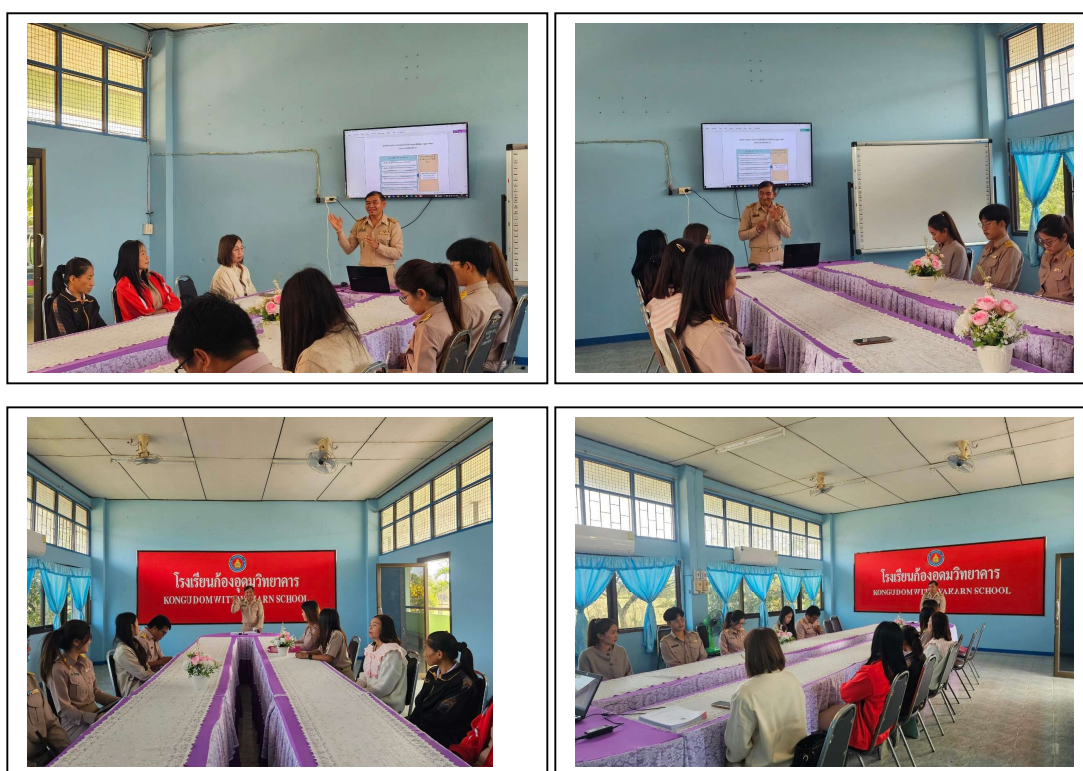
- การสื่อสารที่ชัดเจนช่วยสร้างความเข้าใจและลดความขัดแย้ง
- การรับฟังอย่างตั้งใจช่วยเข้าใจปัญหาและความต้องการที่แท้จริง
- การสื่อสารเชิงบวกส่งเสริมบรรยากาศที่ดีในองค์กร
- การสื่อสารสองทางช่วยสร้างความไว้วางใจ

5. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - การพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นพื้นฐานของความสำเร็จ
 - การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจมีความสำคัญ
 - การเรียนรู้และพัฒนาตนเองต้องทำอย่างต่อเนื่อง
 - การสร้างทีมงานที่เข้มแข็งช่วยขับเคลื่อนการพัฒนา
 6. การจัดการความเปลี่ยนแปลง
 - การเตรียมความพร้อมช่วยลดการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
 - การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงสร้างการยอมรับ
 - การปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งจำเป็น
 - การเรียนรู้จากความผิดพลาดนำไปสู่การพัฒนา
 7. การสร้างวัฒนธรรมเชิงบวก
 - การเน้นจุดแข็งและโอกาสมากกว่าจุดอ่อนและปัญหา
 - การชื่นชมและให้กำลังใจสร้างบรรยากาศที่ดี
 - การเคารพความแตกต่างและให้เกียรติซึ่งกันและกัน
 - การสร้างความภาคภูมิใจในองค์กรร่วมกัน
 8. ความสำคัญของความยั่งยืน
 - การพัฒนาต้องคำนึงถึงผลกระทบระยะยาว
 - การสร้างระบบและกลไกที่เข้มแข็ง
 - การถ่ายทอดและสืบทอดวิธีปฏิบัติที่ดี
 - การพัฒนาที่สมดุลในทุกด้าน
- 5) ข้อเสนอแนะแนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีดังนี้**
1. ด้านการบริหารจัดการ
 - กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาบรรยากาศเชิงบวก
 - สร้างระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
 - พัฒนาระบบการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ
 - จัดสรรทรัพยากรและงบประมาณอย่างเหมาะสมและเพียงพอ
 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร
 - จัดอบรมพัฒนาทักษะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง
 - สร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน
 - ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการทำงานเป็นทีม
 - พัฒนาภาวะผู้นำให้กับบุคลากรทุกระดับ
 3. ด้านการจัดการเรียนรู้
 - พัฒนาวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกและท้าทาย
 - ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน
 - ส่งเสริมการเรียนรู้ตามความสนใจและความถนัดของผู้เรียน

4. ด้านการพัฒนาผู้เรียน
 - จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดี
 - พัฒนาทักษะชีวิตและทักษะทางสังคม
 - สร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อโรงเรียน
 - ส่งเสริมความเป็นผู้นำและจิตอาสา
5. ด้านความร่วมมือกับชุมชน
 - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน
 - จัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงโรงเรียนกับชุมชน
 - ระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อพัฒนาโรงเรียน
 - สื่อสารและประชาสัมพันธ์ผลงานของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
6. ด้านสภาพแวดล้อมกายภาพ
 - ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาด ปลอดภัย และสวยงาม
 - จัดพื้นที่การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรม
 - พัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย
 - สร้างบรรยากาศที่ร่มรื่นและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
7. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
 - ส่งเสริมค่านิยมเชิงบวกในการทำงาน
 - สร้างความไว้วางใจและการเคารพซึ่งกันและกัน
 - พัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง
 - สร้างความภาคภูมิใจในความสำเร็จร่วมกัน
8. ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์
 - พัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
 - สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร
 - ส่งเสริมการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
 - จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ
9. ด้านการประกันคุณภาพ
 - พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในที่เข้มแข็ง
 - กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดที่ชัดเจน
 - ประเมินและปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
 - นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม
10. ด้านนวัตกรรมและการพัฒนา
 - ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียน
 - แลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีกับหน่วยงานอื่น
 - พัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
 - วิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา

6) ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

เมื่อการวิจัยได้สิ้นสุดโครงการในระยะเวลา 2 เดือน ตามข้อตกลง ผู้วิจัยได้ตรวจสอบหาข้อบกพร่องเพื่อปรับปรุงแก้ไขคู่มือในโครงการที่ 2 โดยจัดประชุมนัดหมายครูกลุ่มทดลองทั้ง 10 คน เพื่อปรึกษาหารือ หาข้อเสนอแนะในด้านต่าง ๆ นำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น จากนั้นได้ส่งลิงค์และคิวอาร์โค้ด (Scan QR CODE) แบบประเมินการรับรู้ของนักเรียนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา ทำแบบประเมินในรูปแบบของ Google Form โดยส่งผ่านกลุ่มไลน์ (Line Group) ที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นการประเมินหลังการพัฒนา (Post-test) ดังภาพที่ 4.8



ภาพที่ 4.8 กิจกรรมการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือ ระยะหลังโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ในการตรวจสอบ มีประเด็นการตรวจสอบดังนี้ 1) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านเนื้อหา โดยคำนึงถึงความถูกต้อง (Accuracy) และความเป็นประโยชน์ (Utility) ต่อการนำไปใช้ 2) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านภาษา 3) ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขด้านรูปแบบการนำเสนอ 4) อื่น ๆ โดยใช้แบบตรวจสอบชุดเดียวกับชุดที่ใช้ในระยะที่ 1 ผลการตรวจสอบในแต่ละประเด็น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขในแต่ละด้านแล้ว ดังนี้

1) ด้านเนื้อหา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- เนื้อหามีความพอดี หลากหลายทันสมัย แต่กระชับน่าสนใจและสามารถนำมาใช้ในการ

พัฒนาได้อย่างแท้จริง

2) ด้านภาษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- เป็นภาษาแปลที่สละสลวยสื่อความหมายได้ตรงเข้าใจง่าย
- มีภาษาอังกฤษกำกับทำให้ง่ายต่อการสืบค้นรากศัพท์เดิม เป็นมาตรฐาน

3) ด้านรูปแบบการนำเสนอ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- รวดเร็ว ทันใจ ทันสมัย ทันเวลา แคคลิกลิงค์ หรือสแกนคิวอาร์โค้ด ก็สามารถเข้าถึงข้อมูล หรือแบบประเมินได้อย่างรวดเร็ว

4) อื่น ๆ ไม่มีข้อเสนอแนะ

7) ผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง หลังการพัฒนา (Post-test)

จากการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลอง “หลัง” การพัฒนา (Posttest) จำนวน 97 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรากฏผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกกับนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หลังการพัฒนา (Post-test)

ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	ผลการประเมิน	
	$\bar{X}$	S.D.
ด้านความปลอดภัย (Safety)	4.57	0.61
1) โรงเรียนมีกฎระเบียบและมาตรการป้องกันเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงทางด้านร่างกายและคำพูดอย่างชัดเจน	4.66	0.56
2) นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกายในโรงเรียน	4.63	0.58
3) นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากความรุนแรงทางวาจา การล้อเลียนและการถูกกีดกัน	4.45	0.69
4) นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้ง ในโลกออนไลน์ การปล่อยข่าวที่เป็นเท็จ ที่มีผลกระทบต่ออารมณ์และจิตใจ	4.54	0.63
5) นักเรียนรู้สึกมีความสุขกับการเรียนและการทำกิจกรรมที่โรงเรียน	4.65	0.54
6) ครูสามารถหยุดพฤติกรรม ก้าวร้าว และรังแกผู้อื่นของนักเรียนบางคนได้	4.51	0.65
ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning)	4.53	0.64
7) ครูให้คำแนะนำนักเรียนเชิงสร้างสรรค์	4.58	0.63
8) ครูให้ความสนใจนักเรียนรายบุคคล เพื่อพัฒนาและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน	4.56	0.63
9) ครูให้กำลังใจต่อการเสี่ยงเพื่อลองเรียนรู้ทำในสิ่งใหม่ ๆ	4.47	0.66

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	ผลการประเมิน	
	$\bar{X}$	S.D.
10) ครูสอนให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง	4.62	0.59
11) ครูสร้างความท้าทายในการเรียนรู้ และช่วยให้นักเรียนเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด”	4.45	0.69
12) ครูส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะทางสังคมหน้าที่พลเมือง	4.51	0.66
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)	4.57	0.60
13) การให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลในทุกระดับของโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ นักเรียน และผู้ปกครองรับฟังซึ่งกันและกัน	4.61	0.57
14) โรงเรียนนี้จะเคารพความแตกต่างในตัวบุคคลเช่นกัน (เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม)	4.59	0.61
15) ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีไว้วางใจซึ่งกันและกัน	4.56	0.61
16) ผู้เรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ข่มขู่ กลั่นแกล้ง ทะเลาะเบาะแว้งและรังแกกัน	4.54	0.63
17) นักเรียนมีเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเพื่อการสนับสนุนทางวิชาการและการสนับสนุนส่วนบุคคล	4.71	0.52
18) นักเรียนจะมีเพื่อนที่ไว้ใจ และสามารถพูดคุยปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา	4.58	0.57
19) ครูเป็นที่ปรึกษาที่ดี ที่นักเรียนรู้สึกมีความไว้วางใจ	4.43	0.66
20) ครูมีความยุติธรรมกับทุกคน	4.63	0.58
ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment)	4.57	0.62
21) โรงเรียนมีความสะอาด สวยงาม และเป็นระเบียบ	4.53	0.63
22) โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการสอนที่เพียงพอ	4.62	0.59
23) โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย	4.59	0.59
24) โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดี	4.52	0.63
25) โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ชมรม ชุมนุม	4.58	0.63
26) นักเรียน ครู และบุคลากรทุกคนมีรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน	4.56	0.63
ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences)	4.55	0.63
27) โรงเรียนมีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและมีการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย	4.46	0.66

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	ผลการประเมิน	
	$\bar{X}$	S.D.
28) โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ผู้เรียน มีส่วนร่วม ในการ พัฒนาผู้เรียนและมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ	4.62	0.59
29) โรงเรียนมีนโยบายแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่อง ทางร่างกาย และมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคน	4.59	0.63
30) ตารางที่ 4.17 (ต่อ) โรงเรียนนำนักเรียนออกไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ ภายนอกสามารถนำนักเรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็วและปลอดภัย	4.54	0.65
ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement)	4.56	0.63
31) โรงเรียนมีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน และวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอน ผู้ปกครอง และเครือข่าย	4.49	0.68
32) โรงเรียนมีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนว ปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรม เท่าเทียม	4.59	0.59
33) โรงเรียนใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับ ฟังความเห็นจากผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และขจัด การเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด	4.62	0.60
34) โรงเรียนใช้วิธีการเชิงรุกในการพัฒนา ผู้บริหาร คณะครูบุคลากรทำงาน อย่างแข็งขันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับผู้เรียน ทุกคน	4.53	0.66
รวม	4.56	0.62

จากตารางที่ 4.17 เห็นได้ว่า นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองได้รับการประเมินผลการรับรู้ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก หลังการพัฒนา (Post-test) มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวมเท่ากับ 4.56 และมีค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมเท่ากับ 0.62

8) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการประเมินนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ก่อนและหลังการพัฒนา (Pretest & Posttest)

จากผลการประเมินผลการรับรู้บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกกับนักเรียน “ก่อน” การพัฒนา (Pre-Test) ที่พบว่ามีความเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวมเท่ากับ 3.42 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวม เท่ากับ 0.98 และจากผลการประเมิน “หลัง” การพัฒนา (Posttest) ที่พบว่ามีความเฉลี่ย ($\bar{X}$) รวม เท่ากับ 4.56 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รวมเท่ากับ 0.62 เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ ผลการประเมินก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t-test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคะแนนจากการประเมินนักเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ก่อน และหลังการพัฒนา (Pre-test & Post-test)

การทดสอบ	จำนวนกลุ่มทดลอง	$\bar{X}$	S.D.	t
ก่อน	97	3.42	0.32	44.62*
หลัง	97	4.56	0.14	

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4.18 เห็นได้ว่า นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยจากการทดสอบหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า โปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์ เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โดยโครงการแรกมีคู่มือประกอบ 7 ชุด โครงการที่สองมีคู่มือประกอบ 1 ชุดนั้น มีประสิทธิภาพที่สามารถจะนำไปใช้เพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ และครูสามารถนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาให้นักเรียนได้อย่างมีผลทดสอบทางการวิจัยรองรับ และแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบนี้สามารถนำไปเผยแพร่เพื่อให้กลุ่มประชากรที่เป็นเป้าหมายดังกล่าวไว้ในหัวข้อขอบเขตการวิจัยในบทที่ 1 ได้นำไปใช้ประโยชน์อย่างแพร่หลาย คือ โรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโรงทั่วประเทศ

สรุป

ตามแนวคิดของระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development : R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์ หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนการใหม่ และในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหารการศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำ - ความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นตามแนวคิด “Knowledge + Action = Power” ดังคำกล่าวที่ว่า “Make Them Know What To Do, Then Encourage Them Do What They Know” หรือ “Link To On-The-Job Application” และตามแนวคิดการพัฒนาวิชาชีพครู (Teacher Professional Development) ที่จะต้องคำนึงถึงควมมีประโยชน์ต่อนักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) (Gusky, 2000; Hoy & Miskel, 2001) หรืออีกนัยหนึ่งคือ ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของกิจกรรมใด ๆ ของการพัฒนาวิชาชีพครู (Student achievement should be the ultimate goal of any teacher professional development activities.) (Kampen, 2019)

จากลักษณะสำคัญของการวิจัยและพัฒนาดังกล่าว ผู้วิจัยเชื่อว่าการวิจัยครั้งนี้จะช่วยพัฒนานวัตกรรมเพื่อการอบรมตนเองแบบออนไลน์ในยุคสังคมดิจิทัลให้เกิดการเรียนรู้และการนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งในยุคสมัยดิจิทัลในปัจจุบัน มีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งและเป็นเรื่องใหม่ที่เราจะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ซึ่งเป็นประเด็นหลักสำหรับการศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อนำไปสู่การพัฒนานักเรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ของการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้เพราะโปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์ เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาจาก “กลุ่มทดลอง” ที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูและนักเรียนในโรงเรียนก้องอุดมวิทยาการ ซึ่งเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถจะนำไปเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์ในประชากร (Population) ซึ่งเป็นเป้าหมายอ้างอิงในการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ เพื่อให้เกิดประโยชน์หลังการวิจัยและพัฒนา คือ ครูและนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกโรงทั่วประเทศได้ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนาที่วิจัยและพัฒนาวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมาแล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลอง พบว่า นวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นโปรแกรมแบบออนไลน์ (Online Program) ที่พัฒนาขึ้นตามยุคสมัยดิจิทัล ไม่เป็นโปรแกรมแบบเอกสาร (Document-Based Program) แบบยุคสมัยการพิมพ์แบบดั้งเดิม จะยิ่งทวีความเป็นประโยชน์ต่อการนำนวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นไปเผยแพร่เพื่อใช้ประโยชน์ของประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้อย่างกว้างขวาง อย่างประหยัด อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้มากกว่า

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่มุ่งพัฒนาโปรแกรมอบรมด้วยตนเองแบบออนไลน์ เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่ประกอบด้วยโครงการ 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก และได้กำหนดสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการทดสอบหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 2) ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองมีผลการประเมิน . บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลจากการดำเนินการวิจัยตามที่กำหนดในบทที่ 3 และจากรายงานผลการวิจัยที่นำเสนอในบทที่ 4 นี้ พบว่า ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้ 1) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้พัฒนาครูที่เป็นกลุ่มทดลองให้เกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 โดยเมื่อพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก คือ ร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.50 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้ 90.28 ซึ่งมีค่าสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง คือ ร้อยละของจำนวนครูที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้จากจำนวนครูทั้งหมด 10 คน พบว่า มีครูที่เป็นกลุ่มทดลองร้อยละ 96.67 ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การ

เรียนรู้ ซึ่งมีค่าที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90 2) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้พัฒนาครูที่เป็นกลุ่มทดลองให้มีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถทำให้ครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่มีผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ของนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

บทที่ 5

นวัตกรรมทางการศึกษาจากผลการวิจัยและพัฒนา “โปรแกรมอบรมออนไลน์ ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครู สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก”

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา (Educational Innovation) เพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก และได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) ครูมีผลการทดสอบหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 2) ครูมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) นักเรียนมีผลการประเมินหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลจากการดำเนินการวิจัยพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ดังนี้ 1) คู่มือที่พัฒนาขึ้นสามารถใช้พัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 คือ ครูมีคะแนนเฉลี่ยหลังการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 32.50 และมีครูร้อยละ 96.67 ทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่กำหนด ซึ่งทั้งสองกรณีมีค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ 90/90 2) ครูมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาที่มีผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

สำหรับ 1) คู่มือเพื่อการเรียนรู้ของครู 2) แบบประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกเชิงทฤษฎีไปปฏิบัติของครู 3) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู และ 4) แบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ผู้วิจัยได้อัปโหลดไว้ในเว็บไซต์แล้ว ดังนี้

1) คู่มือเพื่อการเรียนรู้ของครู ดูจาก <https://anyflip.com/bookcase/evmjh/>

2) แบบประเมินการนำข้อเสนอทางเลือกไปปฏิบัติของครูดูจาก

<https://shorturl.asia/3qybm>

3) แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู ดูจาก <https://shorturl.asia/YOSpB>

4) แบบประเมินผลบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกของนักเรียนดูจาก

<https://shorturl.asia/gmjMo>

ผู้วิจัยได้นำเอาคู่มือเพื่อการเรียนรู้และเพื่อการนำไปปฏิบัติของครูมาแสดงไว้ด้วย ดังนี้



ONLINE SELF TRAINING PROGRAM

โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง

เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

Empowering teachers' learning to develop a positive school Climate

- นิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- แนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- การประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก



นายสมพร ทะเยี่ยม

MR. SOMPORN TAYIAM

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
2567

คำนำ

การวิจัยเรื่อง “เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก” นี้เป็นการวิจัยในหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และ 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวการพัฒนาผู้เรียน โดยคาดหวังว่านวัตกรรมทางการศึกษานี้ เมื่อผ่านกระบวนการวิจัยและพัฒนาหลายขั้นตอน (Ri&Di) แล้วนำไปทดลองใช้ในพื้นที่ที่เป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพ ก็สามารถนำไปเผยแพร่ให้กับประชากรที่เป็นพื้นที่เป้าหมายได้ใช้ประโยชน์ในวงกว้างได้อย่างมีผลการวิจัยรองรับ ดังนั้น การวิจัยนี้มีกรอบแนวคิดของการวิจัยในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดังนี้

1. ในเชิงวิชาการ มีดังนี้

1.1 งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการศึกษาศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีความสำคัญเพราะเป็นสิ่งท้าทายต่อการบริหารการศึกษาในศตวรรษใหม่นี้ อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการศึกษาที่แตกต่างจากศตวรรษที่ 20 ทุกด้าน ทั้งด้านศาสตร์การสอน หลักสูตร ทักษะการเรียนรู้ ทักษะของครู ทักษะที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ลักษณะของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ บริบทของสถานศึกษา บริบทของห้องเรียน และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ บทบาทหน้าที่และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา (Churches, 2008; Driscoll, 2022; and Kashyap, n.d.)

1.2 งานวิจัยนี้มุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถานศึกษา ที่นักวิชาการให้ความเห็นว่า การบริหารการศึกษาเกิดขึ้นในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ส่วนกลางถึงระดับสถานศึกษา แต่การบริหารการศึกษาระดับสถานศึกษา (คือ โรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย หรือชื่อเรียกอื่น ๆ) มีความสำคัญเพราะเป็นฐานปฏิบัติที่จะทำให้การระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรวัตถุให้เกิดประโยชน์ที่ใช้งานได้จริง เป็นฐานปฏิบัติที่จะช่วยเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ที่จะส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูที่ถูกต้อง และเป็นฐานปฏิบัติที่จะสร้างอิทธิพลที่ส่งผลต่อนักเรียนให้เติบโตไปสู่เป้าหมายที่กำหนดโดยมีครูเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Kashyap, n.d.) สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management: SBM) ซึ่งเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจให้โรงเรียนที่เป็นหน่วยหลักในการจัดการศึกษา (Edge, 2000)

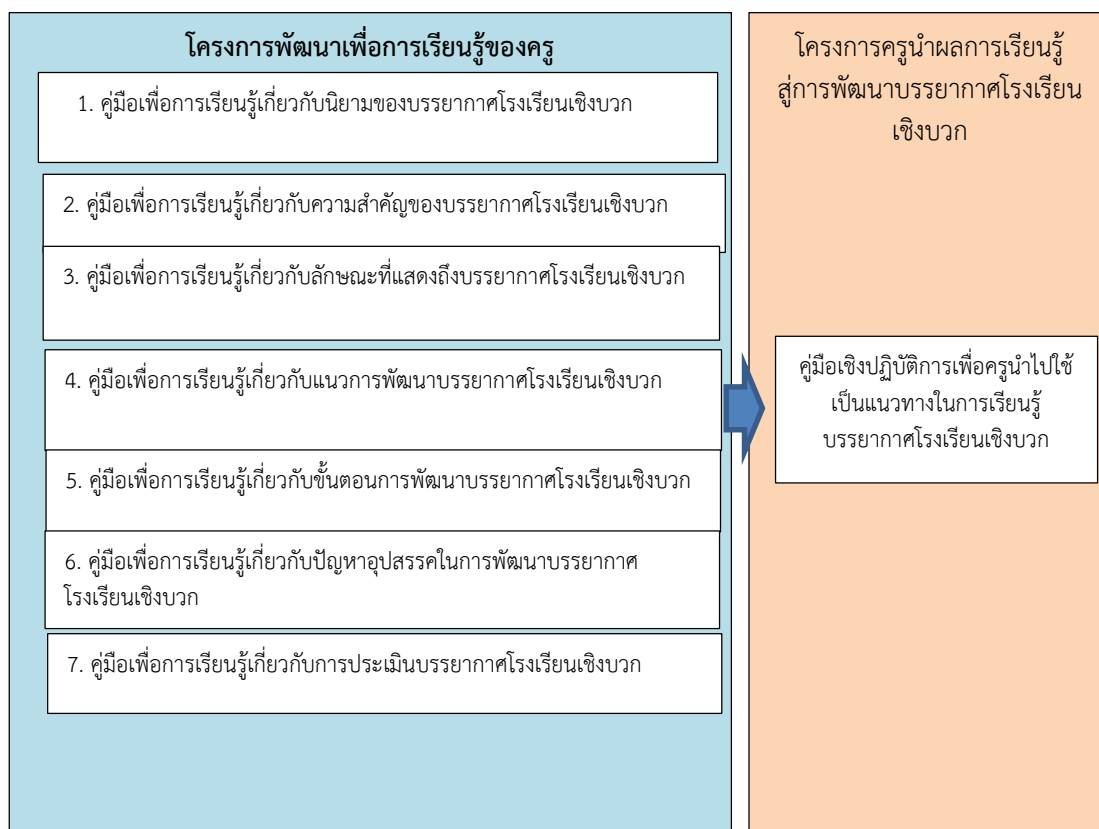
1.3 การวิจัยนี้ใช้หลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ถือเป็นหลักการที่เป็นจุดเน้นของการบริหารการศึกษา คือ การเสริมสร้างการสอนและการเรียนรู้ (The Focus of Educational Administration is the Enhancement of Teaching and Learning) (Amadi, 2008) เป็นกระบวนการช่วยให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่ถูกต้องจากครูที่ถูกต้อง (Enables the Right Pupils to Receive the Right Education from the Right Teachers)

(Dhammei, 2022) เป็นการกระตุ้นการพัฒนาโปรแกรมที่เหมาะสมสำหรับการสอนและการเรียนรู้ (Bamte, n.d.) เป็นไปตามหน้าที่ของการบริหารการศึกษาตามทัศนะของ Amadi (2008) ที่กล่าวถึงหน้าที่เกี่ยวกับหลักสูตร/การสอน (The Curriculum/Instructional Functions) หน้าที่เกี่ยวกับบุคลากร (The Staff Personnel Functions) และหน้าที่เกี่ยวกับนักเรียน (The Student Personnel Functions) และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการบริหารการศึกษา คือ เพื่อให้การศึกษาที่เหมาะสมแก่นักเรียน (To Provide Proper Education to Students) เพื่อให้แน่ใจว่ามีการพัฒนาวิชาชีพของครู (To Ensure Professional Development among Teachers) และเพื่อความมั่นใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (To Ensure Qualitative Improvement of Education) (Kashyap, n.d.) อันเนื่องจากหลักการ “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” เป็นหลักการส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้นำทางการศึกษาให้กับครูตามทัศนะของ Speck (1999) และ Seyfarth (1999) ส่งเสริมต่อการทำหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องสนับสนุนคณะครูด้วยการฝึกอบรมและให้คำแนะนำตามทัศนะของ University of Bridgeport (2022) และ Target Jobs (n.d.) และส่งเสริมต่อแนวคิดพัฒนาวิชาชีพของครูที่ให้ความสำคัญต่อการส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ของการศึกษาตามทัศนะของ Gusky (2000) และ Hoy and Miskel (2001)

2. ในเชิงวิชาชีพ การวิจัยนี้คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่คุรุสภากำหนดตามมาตรฐานด้านความรู้ ในกรณีสามารถพัฒนาครูและบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถนำกระบวนการทางการวิจัย การวัดและประเมินผล ไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษาได้ สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา และสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา และตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในกรณีปฏิบัติโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง และสร้างโอกาสการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (The Teachers Council of Thailand, n.d.)

สมพร ทะเยี่ยม

โครงสร้างของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาครูสู่การพัฒนา บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก





คู่มือประกอบโครงการ พัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

ONLINE SELF TRAINING PROGRAM

โปรแกรมการอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง
เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
**Empowering teachers' learning to develop
a positive school Climate**

- นิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- แนวทางพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
- การประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

นายสมพร ทะเยี่ยม

MR. SOMPORN TAYIAM

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
2567



โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ชุดที่ 1

นิยาม บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก



นายสมพร ทะเยี่ยม

(MR.SOMPORN TAYIAM)

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 2567



คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยาม ของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก



วัตถุประสงค์

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมที่ซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชี้ดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้
- แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้
- แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้
- แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผลนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้
- วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิจารณ์นิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้
- รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้





- โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่นำมากล่าวถึงแต่ละ
ทักษะ
- หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละ
ทักษะ
- ศึกษารายละเอียดของนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากแต่ละทักษะที่เป็น
ต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ



<https://www.pinterest.com/pin/216595063319316959/>

1

นิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

INCOMPASSING EDUCATION (2022)

INcompassing Education (2022) เป็นหน่วยงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพสำหรับนักการศึกษา ได้เขียนบทความชื่อ The Distinction between School Climate and School Culture กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน (Social Climate) เป็นการรับรู้ร่วมกันของรูปแบบที่สร้างขึ้นเพื่อให้ครูและนักเรียนเกิดความรู้สึกในโรงเรียน รวมทั้งความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นอกจากนี้ ความหมายของคำว่าบรรยากาศโรงเรียนยังครอบคลุมไปถึงอิทธิพลของโรงเรียนที่มีต่อนักเรียน อันได้แก่ ความหลากหลาย การปฏิบัติการสอน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และผู้เรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) หมายถึง วิธีการทำงานร่วมกันระหว่างโรงเรียนและครู ค่านิยม ความเชื่อ และการเสนอความเห็นต่าง ๆ ซึ่งโรงเรียนที่มีบรรยากาศและวัฒนธรรมเชิงบวกจะช่วยส่งเสริมความสามารถด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน อย่างไรก็ตาม คำว่าวัฒนธรรมโรงเรียนและบรรยากาศโรงเรียนมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นทัศนคติด้านมนุษยวิทยา ส่วนบรรยากาศโรงเรียนเป็นทัศนคติด้านจิตวิทยา โดยวัฒนธรรมประกอบด้วยค่านิยมและแบบแผนของโรงเรียน ในขณะที่บรรยากาศนั้นสัมพันธ์กับพฤติกรรม



โปรดทบทวน – บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ตามทัศนะของ INcompassing Education มีสาระสำคัญอะไร ?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/W9Nsp>



<https://blog.satitpattana.ac.th/10tip-positive-thinking/>

2

นิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

GRAYSON (2016)

Grayson (2016) ภาควิชาการศึกษาของ Intercultural Development Research Association (IDRA) แห่งมหาวิทยาลัย Our Lady of the Lake มีความเชี่ยวชาญในด้านภาวะผู้นำศึกษา (Leadership Studies) การเรียนรู้แบบสองภาษา การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในฐานะภาษาที่สอง และการศึกษาพหุวัฒนธรรม ได้เขียนบทความมากมายเกี่ยวกับการศึกษาของผู้เรียนภาษาอังกฤษ วัฒนธรรม การสอนที่มีคุณภาพ และการมีส่วนร่วมของผู้เรียน โดย Grayson กล่าวว่าบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงความร่วมมือและมีคุณค่าที่เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ผู้สอนและผู้บริหาร และระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนับว่าเป็นพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมแห่งความรับผิดชอบและการเคารพซึ่งกันและกัน เนื่องจากโรงเรียนรัฐบาลแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันในเรื่องของการสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนโดยส่วนใหญ่เน้นสะท้อนการสื่อสารทางสังคมที่เกิดขึ้นในกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย ซึ่งความหลากหลายดังกล่าวนี้ไม่ว่าจะอยู่ในชุมชนหรือในโรงเรียนมักจะเริ่มต้นจากการสื่อสารและทัศนคติด้านการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น

การสร้างบรรยากาศเชิงบวกแห่งการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่นในโรงเรียนประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรและสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมในตัวผู้เรียน (การมีความเชื่อและความรู้ด้านการยอมรับผู้อื่น) และสมรรถนะระหว่างวัฒนธรรม (สามารถที่จะสื่อสาร ส่งสารไปยังผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ) โดยผู้บริหารและผู้สอนต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายของผู้เรียนและวัฒนธรรม รวมทั้งจิตวิญญาณแห่งการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น นอกจากนี้ยังต้องมีความตระหนักถึงคุณค่าของผู้เรียน ซึ่งลักษณะของความรู้และความเชื่อดังกล่าวนี้นักเรียนและผู้สอนจะต้องมีก่อนที่จะเริ่มปฏิบัติหน้าที่การสอนในชั้นเรียนและก่อนทำหน้าที่ในสถานศึกษาในแต่ละวัน

โปรดทบทวน – บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ตามทัศนะของ

Grayson (2016) มีสาระสำคัญอะไร?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

<https://shorturl.asia/NOZ7b>





นิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

DARLING AND TEMKIN (2014)

Darling and Temkin (2014) ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา การพัฒนาทางสังคมและอารมณ์ และบรรยากาศโรงเรียน กล่าวถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกไว้ว่า เมื่อเริ่มต้นปีการศึกษาใหม่ ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้สอน และบุคลากรของโรงเรียนจะรู้สึกตื่นเต้นและเกิดความคาดหวัง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกดังกล่าวนี้จะค่อย ๆ จางหายไปทีละนิดเพราะภาระงานประจำได้เข้ามามีบทบาทหรือแทนที่ความรู้สึกนี้ ซึ่งจะเป็นอย่างไรหากมีการรวบรวมผลงานในช่วงการเริ่มต้นนี้เพื่อใช้เป็นเชื้อเพลิงในการขับเคลื่อนผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครองตลอดปีการศึกษาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนรวมทั้งยกระดับความสำเร็จของบุคลากร

โรงเรียนและเขตการศึกษาหลายแห่งทั่วประเทศกำลังให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกโดยอิงจากผลงานวิจัยเพื่อให้มั่นใจว่าจะได้รับประโยชน์จากวิธีการนี้ในเชิงการศึกษาและพัฒนา ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่เหมาะสมกับผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครอง มีดังนี้

ลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่เหมาะสมกับผู้เรียน

- ผู้เรียนมีส่วนร่วม มีความต้องการไปโรงเรียน มีความพยายามที่จะทำให้ออกมาดี เข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างกระตือรือร้น และมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- ผู้เรียนมีความสัมพันธ์ในเชิงสนับสนุนซึ่งกันและกันกับเพื่อนและผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน กล่าวคือ มีทั้งเพื่อนร่วมสถาบันและเพื่อนร่วมชั้นเรียนที่คอยช่วยเหลือกันในเรื่องของการเรียน นอกจากนี้ ผู้เรียนยังไม่หวาดกลัวต่อการถูกรังแก (แต่ในขณะเดียวกันต้องไม่รังแกผู้อื่นด้วยเช่นกัน)
- ผู้เรียนรู้สึกกล้าที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้สอนหรือบุคลากรสายสนับสนุนเมื่อยามจำเป็นทั้งในด้านสังคมและการเรียน
- มาตรการทางวินัยขึ้นอยู่กับนโยบายที่กำหนดขึ้นมา ซึ่งต้องมีความยุติธรรมและเหมาะสมกับผู้เรียนทุกคน รวมไปถึงกระบวนการร้องเรียนต่าง ๆ
- จรรยาบรรณของโรงเรียนและความชัดเจนทางวินัยได้รับการพิจารณาว่าเป็นโอกาสทางการเรียนรู้ ไม่ใช่ปัจจัยที่กีดกันนักเรียน กล่าวคือ ทุกคนในสังคมโรงเรียน เช่น ผู้อำนวยการ ผู้สอน บุคลากรสายสนับสนุน เจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรโรงเรียน พนักงานขับรถ บุคลากรทางการกีฬา เจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษา เป็นต้น ทำงานด้วยความกระตือรือร้นและต่อเนื่องตลอดปีเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก

- ผู้เรียนที่ประสบกับภาวะการเรียนรู้บกพร่อง หรือปัญหาด้านจิตเวชที่ประสบกับวิกฤตการเงินซึ่งส่งผลต่อความสามารถของผู้เรียนในด้านสมาธิ หรือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ควรได้รับการสนับสนุน โดยที่โรงเรียนร่วมกับพันธมิตรหรือเครือข่ายควรมีระบบการจัด管和จัดเตรียมแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวนี้

ลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่เหมาะสมกับผู้ปกครอง

- ผู้ปกครองและผู้สอนร่วมกันสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้ปกครองควรรู้ว่าผู้สอนมีใครบ้างในช่วงกิจกรรมเปิดบ้าน (Open House) และงานประชุมผู้ปกครอง หรือการนัดหมายเพื่อเข้าพบรายบุคคล และผู้ปกครองสะดวกใจที่จะแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้สอนเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน
- ผู้ปกครองเข้าใจนโยบายของโรงเรียน และทราบว่านโยบายต่าง ๆ มาจากวิธีการเชิงสนับสนุน ซึ่งมีเป้าหมายในการปลูกฝังพฤติกรรมที่เหมาะสมและทักษะการแก้ปัญหาสำหรับผู้เรียน รวมทั้งการลดแนวปฏิบัติที่ไม่เกี่ยวข้องออกไปให้ได้มากที่สุด
- ผู้ปกครองพูดคุยกับผู้เรียนเกี่ยวกับโรงเรียนเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ก่อนเป็นอันดับแรก นอกจากนั้น เมื่อมีปัญหาอะไรก็ตามเกิดขึ้น ผู้ปกครองสามารถเข้าไปมีส่วนในกระบวนการทางวินัยเพื่อให้การช่วยเหลือด้วยความยุติธรรมและแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม

ลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่เหมาะสมกับบุคลากรของโรงเรียน

- บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนและตอบสนองความต้องการได้หลายระดับ
- บุคลากรใช้วิธีการสื่อสารสองทางกับผู้ปกครองและบุคลากรอื่น ๆ เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษารวมทั้งความต้องการของผู้เรียนและเหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งจากทางครอบครัวและทางโรงเรียนที่อาจส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียน
- บุคลากรมีพื้นที่ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการทำงานในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีความเหมาะสมและมีส่วนสนับสนุนในการเรียนการสอน
- บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและเตรียมความพร้อมเพื่อปฏิบัติตามมาตรการสำหรับการจัดการและรับมือกับอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนทั้งในด้านวิชาการ พฤติกรรม จิตใจ และสังคม
- บุคลากรมีแหล่งทรัพยากรที่สามารถสนับสนุน ช่วยเหลือในกรณีที่ผู้เรียนมีความต้องการเกินกว่าทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งอาจจะเป็นการช่วยเหลือในรูปแบบของทีม พี่เลี้ยง การจัดการ และการบริการ
- บุคลากรสื่อสารกับกลุ่มสาระการเรียนรู้หรือทีมผู้บริหารโรงเรียน (เช่น ผู้อำนวยการ หัวหน้า และกรรมการสถานศึกษา) เกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียนเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

- อาคารเรียนเพียงพอ บุคลากรรวมไปถึงผู้เรียนและฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนร่วมมือกันดูแลรักษาส่งอำนวยความสะดวกให้สามารถใช้งานได้นานที่สุด

- ผู้เรียนและบุคลากรรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในโรงเรียน ผู้ปกครองรู้สึกไว้วางใจในการส่งบุตรหลานมาเรียนที่โรงเรียน
 - ผู้เรียนได้รับประสบการณ์เชิงบวกในโรงเรียนจากการไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ สัญชาติ ความสามารถ อัตลักษณ์ทางเพศ ศาสนา และฐานะทางครอบครัว
- โรงเรียนมีช่องทางสำหรับผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องในกรณีที่มีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นเพื่อหาทางออกร่วมกันอย่างสร้างสรรค์และเหมาะสม



โปรดทบทวน – บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ตามทัศนะของ Darling and Temkin (2014) มีสาระสำคัญอะไร?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/besNH>



<https://shorturl.asia/wLbJh>



นิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

KOSTYO, CARDICHON, AND DARLING-HAMMOND (2018)

Kostyo, Cardichon, and Darling-Hammond (2018) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านนโยบายการศึกษา กล่าวว่า บรรยากาศโรงเรียน หมายถึง “ความรู้สึกของโรงเรียน” กล่าวคือ โรงเรียนมีความปลอดภัยและส่งเสริมผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครองหรือไม่ ซึ่งบรรยากาศเชิงบวกที่เกิดขึ้นในโรงเรียนนั้นสะท้อนให้เห็น “รูปแบบ เป้าหมาย ค่านิยม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเรียนการสอน และโครงสร้างองค์กร” ของโรงเรียน โดยการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Learning หรือ SEL) นั้นเป็นรูปแบบที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ซึ่งการส่งเสริมความสามารถทางอารมณ์และสังคมช่วยให้ผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง “ได้รับและสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ ทักษะ และทักษะที่จำเป็นเพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถจัดการกับอารมณ์ ตั้งเป้าและบรรลุเป้าหมายเชิงบวก รู้สึกและแสดงความเห็นใจต่อผู้อื่น พัฒนาและคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์เชิงบวก และรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ” นอกจากนี้ บรรยากาศโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม เพราะการพัฒนาความสามารถทางอารมณ์และสังคมของผู้เรียนและบุคลากรจะช่วยส่งเสริมให้โรงเรียนมีบรรยากาศที่ดีขึ้น

บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกสามารถประเมินได้ด้วยระบบตรวจสอบและปรับปรุงโดยการสำรวจผู้เรียนและลงพื้นที่จริง เช่น การใช้แบบประเมินคุณภาพสถานศึกษาที่เรียกว่า School Quality Reviews ซึ่งคณะผู้ประเมินจะดำเนินการสังเกตการณ์ห้องเรียนและการบริหารจัดการโรงเรียนโดยภาพรวม รวมทั้งรับการสะท้อนผลจากผู้ปกครองและผู้นำโรงเรียนเพื่อเตรียมตัวสำหรับขั้นตอนต่อไปเพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการผู้เรียนดีขึ้น การตรวจสอบโดยทั่วไปจะประเมินด้านความปลอดภัยของโรงเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครอง บรรยากาศการเรียนการสอน และปัจจัยภายในองค์กร เช่น คุณภาพของสิ่งอำนวยความสะดวก หรือสภาพพร้อมใช้งานของทรัพยากร โดยการสำรวจยังสามารถที่จะประเมินระดับการสนับสนุนของโรงเรียนด้านการพัฒนาทางอารมณ์และสังคมแก่ผู้เรียน เช่น สนับสนุนโดยการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการแก้ปัญหา ความขัดแย้งกับเพื่อน ดังนั้น การจำแนกผลเป็นกลุ่มย่อยจึงมีความสำคัญเพราะประสบการณ์ของผู้เรียนแต่ละคนนั้นแตกต่างกันมากแม้ว่าจะอยู่ในโรงเรียนเดียวกันก็ตาม

การประเมินทักษะทางอารมณ์และสังคมของผู้เรียนแต่ละคนมีวัตถุประสงค์เพื่อการยกระดับคุณภาพโรงเรียนโดยการสำรวจและการใช้เครื่องมือสังเกตการณ์ผู้สอน เช่น การประเมินโดยใช้เกณฑ์ Rubrics หรือการประเมินสมรรถนะ สำหรับการสำรวจนั้นจะช่วยให้ในการประเมินว่าผู้เรียนรู้สึกหรือผู้สอนรับรู้หรือไม่ นอกจากนี้ยังช่วยในการประเมินว่าผู้เรียนมีการเรียนรู้ที่จะควบคุมอารมณ์และความเข้มแข็งของตนเองหรือไม่ (การตระหนักรู้ตนเอง) สามารถที่จะต่อสู้หรืออดทนเมื่อรู้สึกท้อแท้ได้หรือไม่ (การบริหารตนเอง) มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นและเรียนรู้จากแนวคิดและประสบการณ์ของ

ผู้อื่นหรือไม่ (การตระหนักรู้ทางสังคม) และมีความสามารถในการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ (ทักษะด้านความสัมพันธ์) อย่างไรก็ตาม มีนักวิจัยหลายท่านแนะนำว่าข้อมูลที่ได้จากการประเมินเหล่านี้ไม่ควรนำไปใช้กับบริบทที่มีผลกระทบสูง เช่น การกำหนดลักษณะของโรงเรียน เพราะการประเมินระดับผู้เรียนนั้นสามารถบิดเบือนได้ภายใต้สภาวะที่มีผลกระทบสูง ซึ่งจะเพิ่มความกดดันแก่ผู้เรียนหรือผู้เกี่ยวข้องต่อการรายงานที่อาจไม่ตรงไปตรงมาเกี่ยวกับการรับรู้ตนเองหรือการรับรู้ผู้อื่น อย่างไรก็ตามข้อมูลเหล่านี้เหมาะกับการนำไปใช้ในจุดประสงค์ของการปรับปรุงและพัฒนามากกว่า

การประเมินบรรยากาศโรงเรียนช่วยให้เข้าใจมากขึ้นถึงแนวปฏิบัติสำคัญของโรงเรียนที่มักจะถูกมองข้าม รวมทั้งช่วยส่งสัญญาณจากภาครัฐสู่ระดับอำเภอและโรงเรียนที่มีการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกที่นักเรียนรู้สึกปลอดภัยเป็นสำคัญ ซึ่งประเด็นนี้ช่วยให้เกิดการพัฒนาวรรณกรรมโรงเรียนในเชิงบวกด้วยการปรับปรุงกลยุทธ์การสอนที่ผู้เรียนได้รับการส่งเสริมด้านสังคม อารมณ์ และวิชาการ ซึ่งการวิเคราะห์ผลแบบจำแนกอาจนำไปสู่โอกาสในการช่วยเหลือและสนับสนุนนักเรียนกลุ่มย่อยที่มีส่วนร่วมน้อยที่สุดและเผชิญผลกระทบอย่างมากเป็นพิเศษ นอกจากนี้ การตระหนักถึงบรรยากาศของโรงเรียนยังช่วยให้เน้นการศึกษาสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นยิ่งขึ้นสำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง



โปรดทบทวน – บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ตามทัศนะของ Kostyo, Cardichon, and Darling-Hammond (2018) มีสาระสำคัญอะไร?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/bd4fZ>



<https://shorturl.asia/ZHYhX>



นิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

NATIONAL SCHOOL CLIMATE CENTER (n.d.)

National School Climate Center (n.d.) เป็นองค์กรที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัยที่ให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของพลเมือง อารมณ์และสังคม ตลอดทั้งการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกคนด้วยแนวทางที่หลากหลาย ซึ่งองค์กรนี้ได้เขียนบทความที่ชื่อว่า บรรยากาศโรงเรียนคืออะไรและทำไมจึงสำคัญ (What is School Climate and Why is it Important?) โดยในเนื้อหาของบทความได้ให้ทัศนะไว้ว่า เราทุกคนจดจำช่วงเวลาในวัยเด็กได้เมื่อรู้สึกปลอดภัยเป็นพิเศษ (หรือไม่ปลอดภัย) ตอนอยู่ในโรงเรียน หรือเมื่อเรารู้สึกผูกพันกับผู้ใหญ่ที่มีความเอาใจใส่ (หรือมีความรู้สึกโดดเดี่ยวอย่างตระหนก) และเมื่อเรารู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ที่มีความหมาย (หรือไม่ก็ตาม) ซึ่งบรรยากาศเหล่านี้ล้วนเป็นความทรงจำวัยเรียนที่เรายังคงจำภาพได้อย่างชัดเจน ทั้งความทรงจำที่ดีและไม่ดี และไม่แปลกเลยที่ประสบการณ์เหล่านี้ต่างมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และการพัฒนา

อย่างไรก็ตาม บรรยากาศโรงเรียนเป็นสิ่งที่กว้างกว่าประสบการณ์ของคน ๆ หนึ่ง กล่าวคือ เมื่อมีการทำงานร่วมกัน กระบวนการกลุ่มจะเกิดขึ้นซึ่งจะมากกว่ากิจกรรมที่ดำเนินการเพียงคนเดียว ซึ่งการประเมินบรรยากาศโรงเรียนโดยภาพรวมนั้นประกอบด้วยด้านสำคัญในการใช้ชีวิตในโรงเรียน 5 หมายถึง ความปลอดภัย สัมพันธภาพ การเรียนการสอน และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ความรู้สึกที่มีต่อการอยู่ในโรงเรียนและกระบวนการกลุ่มที่ใหญ่ขึ้นจะช่วยปรับปรุงในด้านการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน ซึ่งงานวิจัยด้านการศึกษาที่ผ่านมายืนยันว่าบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การป้องกันความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาผู้เรียนในเชิงบวก



โปรดทบทวน – บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ตามทัศนะของ
National School Climate Center (n.d.) มีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/sMGV8>





สรุป จากทัศนะของ INcompassing Education (2022), Grayson (2016), Darling and Temkin (2014), Kostyo, Cardichon, and Darling-Hammond (2018), และ National School Climate Center (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สรุปนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) ได้ว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ที่มีลักษณะความสัมพันธ์ในเชิงความร่วมมือที่ดีอย่างมีคุณค่าระหว่างผู้บริหาร นักเรียน ครู ผู้ปกครอง บุคลากรของโรงเรียนที่เกิดขึ้นในโรงเรียนสะท้อนให้เห็น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รูปแบบ โครงสร้างองค์กร เป้าหมาย ค่านิยม และสิ่งแวดล้อม ที่ช่วยส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความรู้สึกที่ดีมีลักษณะเหมาะสมกับ ผู้เรียน ผู้ปกครอง บุคลากรในโรงเรียน และบริบทของโรงเรียนในงานวิจัยนี้ได้แยกประเด็นเพื่อประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จำแนกออกเป็น 6 ด้านได้แก่ ด้านความปลอดภัย ด้านการเรียนการสอน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจนเหมาะสมสอดคล้องกัน ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง



<https://www.pinterest.com/pin/647885096408033376/>

กิจกรรม

จากนันททัศนะเกี่ยวกับนิยามของ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่าแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจนิยามนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง



เอกสารอ้างอิง

- National School Climate Center. (n.d.). *What is school climate and why is it important?* Retrieved August 28, 2022, from <https://schoolclimate.org/school-climate/>
- INcompassing Education. (2022, July 21). *The distinction between school climate and school culture*. Retrieved August 28, 2022, from <https://incompassinged.com/2017/06/01/climate-and-culture-in-schools-from-toxic-to-positive/>
- Grayson, K. (2016, August). *Positive school climates and diverse populations*. Retrieved August 26, 2022, from <https://www.idra.org/resource-center/positive-school-climates-diverse-populations/>
- Darling, K.E. & Temkin, D. (2014, September 3). *A positive school climate can mean a successful school year*. Retrieved August 26, 2022, from <https://www.childtrends.org/blog/a-positive-school-climate-can-mean-a-successful-school-year>
- Kostyo, S., Cardichon, J., & Darling-Hammond, L. (2018) *Building a positive school climate*. Retrieved August 26, 2022, from <https://learningpolicyinstitute.org/product/essa-equity-promise-climate-brief>



โครงการพัฒนาเพื่อเสริมพลัง การเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ชุดที่ 2

ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก



นายสมพร ทะเยี่ยม

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 2567



คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญ ของ บรรยายภาศโรงเรียนเชิงบวก

วัตถุประสงค์

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมที่ซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้

- ❁ บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชี้ดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุความสำคัญของบรรยายภาศโรงเรียนเชิงบวก ได้
- ❁ แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงความสำคัญของบรรยายภาศโรงเรียนเชิงบวก ได้
- ❁ แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงความสำคัญของบรรยายภาศโรงเรียนเชิงบวก ได้
- ❁ แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกเหตุผลความสำคัญของบรรยายภาศโรงเรียนเชิงบวก ได้
- ❁ วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็น วิเคราะห์ความสำคัญของบรรยายภาศโรงเรียนเชิงบวก ได้
- ❁ รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการความสำคัญของบรรยายภาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่นำมากล่าวถึงแต่ละทศนะ



หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทศนะ



ศึกษารายละเอียดของความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากแต่ละทศนะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทศนะ



<https://www.pinterest.com/pin/846465692475614407/>



ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

National Education Association. (n.d.)

National Education Association (n.d.) สหภาพแรงงานที่ใหญ่ที่สุดของสหรัฐอเมริกาได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนไว้ว่า บรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียนถือเป็นเป้าหมายหลักแห่งการปฏิรูปโรงเรียนและการปรับปรุงผลลัพธ์ในเชิงพฤติกรรม วิชาการ และจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่มีบรรยากาศเชิงบวกมักประสบปัญหาด้านวินัยผู้เรียนรวมทั้งพฤติกรรมก้าวร้าว รุนแรง และการพักการเรียนของผู้เรียนที่น้อยมาก นอกจากนี้งานวิจัยยังพบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนและการใช้สารเสพติด การข่มเหงรังแก และการคุกคามในระดับที่ต่ำ ซึ่งนอกเหนือไปจากการลดความเสี่ยงของผู้เรียนแล้ว บรรยากาศโรงเรียนยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนในเชิงบวก เช่น บรรยากาศโรงเรียนที่เป็นมิตรมีความสัมพันธ์กับการแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการเรียนรวมทั้งมีสภาพจิตใจที่ดีขึ้น ดังนั้น โรงเรียนที่มีการส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อมแห่งการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมักจะไม่ค่อยมีปัญหาการขาดเรียนของผู้เรียนและปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ นอกจากนี้ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกยังส่งผลดีต่อผู้สอนและผู้เชี่ยวชาญฝ่ายสนับสนุนการศึกษา ซึ่งมีงานวิจัยรายงานว่า ผู้สอนที่ได้รับการสนับสนุนจากคณะผู้บริหาร จะมีระดับความสัมพันธ์และความเป็นกัลยาณมิตรที่สูงขึ้น ในขณะเดียวกัน โรงเรียนที่ผู้สอนมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาจะรู้สึกว่าได้รับแรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร นอกจากนี้ การสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้เรียนและผู้สอนยังช่วยให้ผลลัพธ์ทางการเรียนและพฤติกรรมออกมาในทิศทางที่ดีขึ้น



โปรดทบทวน – ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ตามทัศนะของ National Education Association. (n.d.) ว่ามีสาระสำคัญอะไร?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/4ql13>



2

ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

Bransteter (2021)

Bransteter (2021) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาภาวะผู้นำ รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาทางการศึกษา กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อผู้สอนและนักเรียน ดังนี้

ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีต่อผู้สอน

ทุกคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของความพิเศษบางอย่าง และต้องการมีสังคม ซึ่งข้อความนี้เป็นเรื่องจริงสำหรับคนเป็นครู งานวิจัยได้พิสูจน์ให้เห็นว่าผู้สอนมีอิทธิพลที่สุดต่อความสำเร็จของผู้เรียน ในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผู้สอนในด้านต่อไปนี้

- สวัสดิภาพ
- ระดับการคงอยู่ในอาชีพครู
- การจัดการชั้นเรียน
- ขวัญกำลังใจ
- ความรู้สึกแห่งการบรรลุเป้าหมาย
- ความสมัครใจเข้าร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพ
- ความรู้สึกแห่งการได้รับแรงสนับสนุน

ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีต่อผู้เรียน

วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อทั้งผู้สอนและนักเรียน ซึ่งในความเป็นจริงแล้ววัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกช่วยในการยกระดับความสามารถของผู้เรียนโดยการสร้างสิ่งแวดล้อมเชิงบวกที่นำไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและนักเรียน โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะช่วยให้ผู้สอนเกิดแรงจูงใจรวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งกับนักเรียนในระหว่างการเรียนการสอนและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้สอนและบุคลากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องยังมีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนของผู้เรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนในลักษณะนี้มีอิทธิพลต่อผู้เรียนในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

- ความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- สวัสดิภาพ
- ระดับของการได้รับการยอมรับในความพยายาม
- ระดับของกำลังใจ

ความสำคัญของผู้อำนวยการที่มีต่อวัฒนธรรมโรงเรียน

ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอิทธิพลสูงสุดต่อวัฒนธรรมโรงเรียนรวมทั้งการกำหนดทิศทางของวัฒนธรรมในหลายรูปแบบ ดังนี้

- รูปแบบวาจา กล่าวคือ คำพูดของผู้อำนวยการหรือผู้นำโรงเรียน มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อ

วัฒนธรรมโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้อำนวยการโรงเรียนยังสามารถให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียนตามที่ตั้งใจเอาไว้โดยการเสริมแรงและกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ

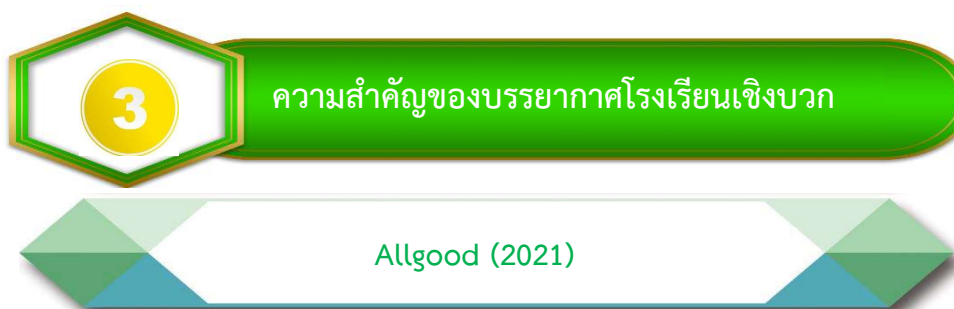
- รูปแบบอวัจนภาษาหรือการกระทำ ท่าทาง และการแสดงสีหน้า (ร้อยละ 93 ของการสื่อสารจะอยู่ในรูปของอวัจนภาษา ดังนั้น ควรให้ระวังในเรื่องของการใช้ภาษากายและการแสดงสีหน้า)

- รูปแบบพฤติกรรมต้นแบบ เชิงบวก หรืออื่น ๆ กล่าวคือ การกระทำสำคัญกว่าคำพูด ซึ่งการสื่อสารทางวัจนภาษาและอวัจนภาษาของผู้บริหารต้องมีความสอดคล้องกันในขณะที่มีการสร้างวัฒนธรรมอันเข้มแข็ง จากทั้งสามองค์ประกอบ หากขาดอย่างใดอย่างหนึ่งไป หมายความว่าผู้อำนวยการกำลังสูญเสียองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งทางวัฒนธรรมไป นั่นคือ ความน่าเชื่อถือ



โปรดทบทวน – ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Bransteter (2021) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?
ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/o0DmG>





Allgood (2021) ผู้ก่อตั้งและที่ปรึกษาด้านการศึกษสำหรับผู้บริหารแห่งบริษัท Avenue E Advisors และได้เขียนบทความชื่อ ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนและวัฒนธรรมห้องเรียนเชิงบวก (The importance of Positive School Climate and Classroom Culture) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า รัฐบาลกลางสหรัฐได้จัดสรรงบประมาณสนับสนุนเกือบ 122 พันล้านดอลลาร์สหรัฐเพื่อเป็นทุนการศึกษาในอนาคตแก่โรงเรียนล่วงหน้าสามปี ภายใต้ทุน American Rescue Plan Elementary and Secondary School Emergency Response (ARP ESSER) ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งที่สุดถึงวิธีการนำงบประมาณดังกล่าวไปบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้สอน ผู้เรียน และผู้ปกครอง

อย่างไรก็ตาม การจัดการที่ชาญฉลาดและเรียบง่ายที่สุดสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำได้คือการให้ความสำคัญกับความคิด จิตใจ และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนบนพื้นฐานสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

พลวัตที่เกิดขึ้นในบรรยากาศเชิงบวก

บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงบวกของผู้เรียน บุคลากร และทั้งระบบ ดังนี้

- ระดับการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและบุคลากรที่สูงขึ้น
- อัตราการลาออกของครูผู้สอนลดลง
- พฤติกรรมความรุนแรงและการข่มเหงรังแกลดลง
- ผลลัพธ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น

โรงเรียนที่ตระหนักถึงความสำคัญของบรรยากาศเชิงบวกนั้นจะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยด้านกายภาพและอารมณ์รวมทั้งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้สอน นอกจากนี้ ผู้เรียนยังเกิดความรู้สึกเชื่อใจผู้สอนรวมถึงผู้บริหารโรงเรียนเมื่อต้องการขอความช่วยเหลือ

แนวทางสนับสนุนที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

— โรงเรียนให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยทางสังคม อารมณ์ และกายภาพสำหรับผู้เรียน

- กฎระเบียบ แบบแผนมีความชัดเจน
- มีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน
- ความคาดหวังและการสนับสนุนสำหรับการเรียนรู้ในระดับสูง

- ความมุ่งมั่นที่จะก้าวไปเป็นมืออาชีพ
- ตอบสนองต่อวินัยผู้เรียนอย่างเท่าเทียมและเหมาะสม

นโยบายและหลักสูตรของโรงเรียนที่สนับสนุนแนวทางดังกล่าวนี้มีส่วนช่วยให้โรงเรียนเกิดบรรยากาศเชิงบวก อย่างไรก็ตาม ท้ายที่สุดแล้วขึ้นอยู่กับผู้สอน ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องว่ามีวิธิดำเนินการในแต่ละวันอย่างไร ดังนั้น บุคลากรโรงเรียนทุกคนควรเข้าใจและยอมรับบทบาทของตนเองในการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่ได้รับการสนับสนุนรวมทั้งมีทักษะ ความสามารถที่จะอยู่ในบทบาทนั้น

เริ่มต้นโดยการสนับสนุนผู้สอน

ผู้สอนต้องรู้สึกว่าได้รับการฝึกฝนที่เพียงพอและมีผู้บริหารสนับสนุนอยู่เบื้องหลัง โดยผู้สอนแต่ละคนสามารถรับรู้ได้ถึงประสิทธิภาพไม่ว่าจะเป็น ความรู้ ทักษะ และแรงสนับสนุนที่จำเป็นต่อการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่สามารถช่วยให้ผู้สอนและผู้เรียนได้รับผลลัพธ์ที่ดีที่สุดในแต่ละวัน

อย่างไรก็ตาม ผู้สอนยังต้องรับรู้ถึงประสิทธิภาพโดยรวม นั่นคือ ความเชื่อที่ว่าเพื่อร่วมงานมีทักษะและค่านิยมเดียวกัน เมื่อไหร่ที่ผู้สอนไม่รับรู้ถึงสิ่งดังกล่าวนี้ ความเสี่ยงต่อการหมดไฟและอัตราการลาออกจะสูงขึ้นอย่างแน่นอน ซึ่งอาจเป็นการสูญเสียบุคลากรผู้สอนที่ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่กำลังประสบปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังครูผู้สอนสูงสุด

การให้ความสำคัญกับผู้เรียน

ผู้เรียนจำเป็นต้องทราบว่าผู้สอนหรือผู้บริหารคนไหนที่ผู้เรียนสามารถไว้วางใจ ใจดี และเสมอต้นเสมอปลายไม่ว่าผู้เรียนจะประสบกับอุปสรรคอะไรมาบ้างในแต่ละวัน ซึ่งจากการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า แม้ว่าผู้สอนที่เป็นคนเอาใจใส่ผู้เรียนจะมีผลต่อชีวิตของผู้เรียน แต่การสร้างบรรยากาศเชิงบวกสำหรับผู้เรียนและผู้สอนทุกคนจำเป็นต้องตั้งเป้าหมายให้สูงขึ้นเล็กน้อย ถ้าต้องการให้ผู้เรียนเชื่อมั่นและรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในสถานศึกษา ผู้เรียนจะต้องได้รับความสงบ มั่นคง และการได้รับเกียรติจากผู้สอน นอกจากนี้ ผู้เรียนต้องรับรู้ได้ว่าเพื่อนทุกคนได้รับการปฏิบัติและดูแลอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้เป็นการสร้างความไว้วางใจที่นำไปสู่การพัฒนาและเป็นการลดระดับความวิตกกังวลและความท้าทายต่าง ๆ ดังนั้น ความสุขุมและสม่ำเสมอเป็นคุณลักษณะที่ดีของผู้สอนรวมทั้งการทำงานร่วมกันของผู้สอนช่วยให้เกิดพื้นที่ปลอดภัยและมีส่วนร่วมสำหรับผู้เรียน

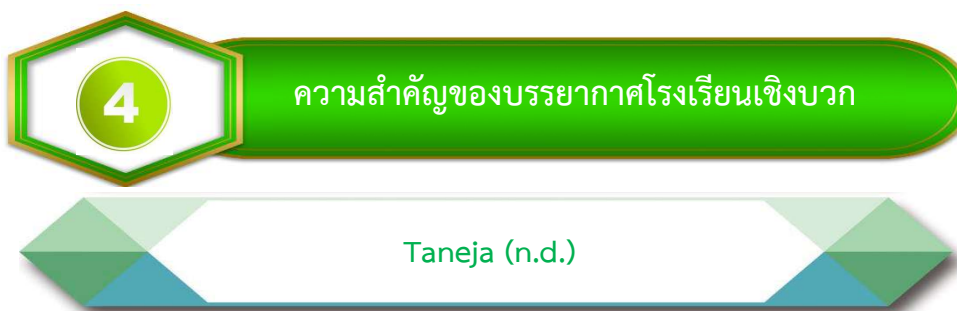


หมายเหตุ

โปรดทบทวน – ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Allgood (2021) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/Z5x4Q>





Taneja (n.d.) ผู้เชี่ยวชาญด้านการฝึกอบรม ผู้พัฒนาหลักสูตรดิจิทัล นักเขียน นักพูดที่มากประสบการณ์ และเป็นเจ้าของบทความที่ชื่อ ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน (The importance of school culture) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนว่า งานวิจัยจำนวนมากในแวดวงการศึกษาชี้ให้เห็นข้อเท็จจริงว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจะดีขึ้นและอุปสรรคทางการศึกษาจะลดลง หากผู้บริหารโรงเรียนและครูสอนปฏิบัติงานตามแบบแผนอย่างเคร่งครัด ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนมีการให้คำนิยามในหลายรูปแบบ แต่ ณ ที่นี้จะให้มุ่งเน้นไปที่วิธีปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียน ได้แก่ สิ่งที่ต้องปฏิบัติตาม วิธีการปฏิบัติต่อกัน ค่านิยมที่บ่งบอกพฤติกรรม วิธีการสร้างต้นแบบทางพฤติกรรม ซึ่งวิธีการเหล่านี้เป็นพลังหลักที่ช่วยให้โรงเรียนสามารถเรียนรู้ ปรับปรุง ออกแบบวิสัยทัศน์และภารกิจระยะยาว รวมทั้งมีอิทธิพลต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตั้งแต่ผู้เรียนไปจนถึงผู้ปกครอง ซึ่งวิธีการบางอย่างสามารถนำไปปรับใช้ในโรงเรียนได้ด้วยรูปแบบดังต่อไปนี้

- สร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นการสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนทุกคน รวมทั้งการช่วยเหลือผู้เรียนด้วยโอกาสและเรียนรู้ซ้ำ
- ชื่นชมและแสดงความขอบคุณในการอุทิศตนของครูสอนและบุคลากรสายสนับสนุน
- มองหาโอกาสในการปรับปรุงสมรรถนะการสอนของครูสอนอยู่ตลอดเวลา
- ใช้ภาษาที่เป็นการสนับสนุนและแสดงความหวัง
- จัดให้มีพื้นที่สำหรับครูสอนที่สามารถพูดคุยถึงปัญหาต่าง ๆ (ที่ปราศจากความกลัวและสามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมา)
- สนับสนุนแนวทางการสอนด้วยการวิจัยและข้อมูลที่ทันสมัย รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนให้เข้ากับสิ่งที่กำลังดำเนินการอยู่

รูปแบบข้างต้นสามารถนำไปปรับใช้ได้ โดยวิธีการที่สำคัญที่สุดคือการสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงในโรงเรียนระหว่างครูสอนและผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีความน่าเชื่อถือและบริหารงานด้วยค่านิยม ไม่ใช่ข้อตาด นอกจากนี้ควรมีการนำค่านิยมไปใช้กับทักษะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน และใช้ภาษาที่เป็นการสนับสนุนและแสดงความหวัง รวมทั้งมีการนำค่านิยมไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ของเพื่อนร่วมงานในทีมและพยายามสร้างปฏิสัมพันธ์กับทุกคนโดยไม่ถือคติ รวมไปถึงแสดงความชื่นชมและยอมรับในผลงานที่ประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรจะเข้าร่วมหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพที่อยู่ในความสนใจของครูสอน สำหรับคุณค่าแห่งมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น ความรัก การให้เกียรติ ความเข้าใจ ความไว้วางใจ ความเมตตา และการปฏิบัติที่ถูกต้องนั้น ผู้บริหารสามารถสร้างวัฒนธรรมที่เป็นการส่งเสริมให้เกิด

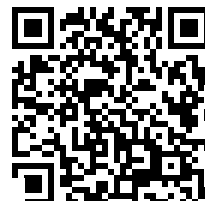
สิ่งแวดล้อมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษานั้นสามารถเอาตัวรอดและประสบความสำเร็จได้



โปรดทบทวน – ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Taneja (n.d.) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?

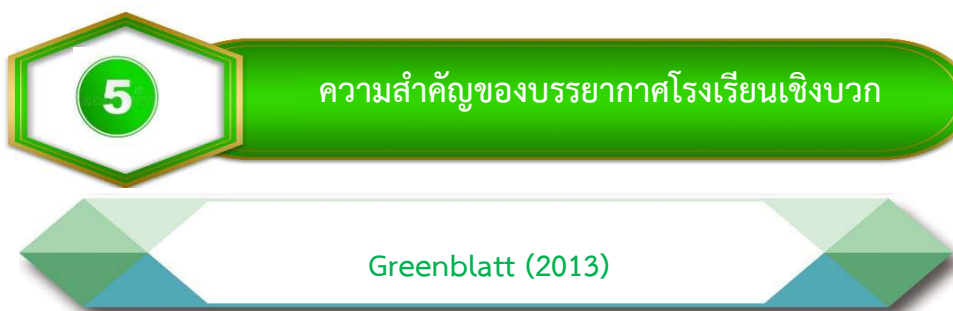


ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/zx4gm>



<https://www.pinterest.com/pin/524387950376760252/>





Greenblatt (2013) กรรมการบริหารของ The Mayor's Fund for Philadelphia กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนาว่า เราทุกคนอยากให้โรงเรียนมีวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จสูง ที่ซึ่งนักเรียนรู้สึกท้าทาย มีอิสระในการคิดเชิงสร้างสรรค์ ได้รับแรงสนับสนุนจากผู้สอน ที่ที่มากกว่าคะแนนสอบ และที่ที่พวกเขาสามารถเดินตามความหวังและความฝัน และเราสามารถสานความหวังและความฝันให้กับพวกเขาได้ นักปฏิรูปการศึกษาใช้เวลาและงบประมาณมหาศาลเพื่อสร้างโรงเรียนที่มีสมรรถนะสูง แต่เราอาจจะมองข้ามสิ่งที่ผลการวิจัยพยายามจะบอกเรา นั่นคือ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกสัมพันธ์กับการพัฒนาเด็กและเยาวชนเชิงบวก รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพและระบบป้องกันความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน อัตราการสำเร็จการศึกษาที่เพิ่มขึ้น และการดำรงรักษาครูในระบบ ซึ่งผลเหล่านี้เป็นสิ่งที่เราคาดหวังในโรงเรียนสมรรถนะสูงหรือไม่

ในช่วงปีที่ผ่านมา ฉันได้ใช้เวลาอยู่กับการจัดการบรรยากาศเชิงบวกให้กับโรงเรียนทั้งเขต ฉันมักจะนึกถึงคำพูดที่เคยได้พูดไว้กับผู้อำนวยการโรงเรียน School District of Philadelphia ซึ่งผู้อำนวยการได้พยายามปรับปรุงบรรยากาศภายในโรงเรียนตนเอง และในระหว่างที่ได้พูดคุยกันนั้น ฉันได้เน้นย้ำเรื่องสิ่งที่จะต้องมีการสร้างสิ่งแวดล้อมเชิงบวก ความปลอดภัยและความมั่นคง ซึ่งผู้อำนวยการได้กล่าวไว้ว่า การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกนั้น “ไม่ใช่เรื่องยากอะไร ใคร ๆ ก็ทำได้” เพียงแค่สร้างวัฒนธรรมแห่งการเอาใจใส่

โรงเรียนหลายแห่งในเมืองฟิลาเดลเฟีย (Philadelphia) มีการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเอาใจใส่ เช่น ฉันเคยได้มีโอกาสไปเยี่ยมโรงเรียนมัธยมแห่งหนึ่งที่ได้นำเอาแนวปฏิบัติเชิงสมานฉันท์ที่เรียกว่า Restorative Practices ไปใช้เป็นปีแรก ซึ่งฉันก็พบว่าชั้นเรียนมีการใช้กลยุทธ์วงสนทนาเชิงสมานฉันท์หรือที่เรียกว่า Restorative Circles ในการหารือเกี่ยวกับนโยบายการมาสายของโรงเรียน โดยผู้เรียนได้มีการอภิปรายอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับข้อดีและข้อเสียของการมาสายนี้ร่วมกับผู้สอน ซึ่งในการอภิปรายร่วมกันนั้นได้มีการตั้งคำถามว่า ทำไมนโยบายนี้จึงมีความสำคัญและช่วยแก้ปัญหาการมาเรียนสาย และในวันถัดมา ฉันสังเกตเห็นว่าในวงสนทนานั้นมีเจ้าหน้าที่สองคนและนักเรียนหญิงสี่คนกำลังประชุมกันเกี่ยวกับปัญหาการชกต่อยกัน ในระหว่างวงสนทนานั้น พวกเขากล่าวถึงสาเหตุที่นำไปสู่การชกต่อย ความรู้สึกของผู้ร่วมและผู้เห็นเหตุการณ์ สิ่งที่สูญเสียและได้รับการชกต่อย โดยในตอนท้าย นักเรียนกลุ่มนี้ยอมรับว่าพวกเขาไม่จำเป็นต้องเป็นเพื่อนกัน อย่างไรก็ตาม ได้มีการขอโทษและบอกว่าพวกเขาจะไม่ชกต่อยกันอีก

นอกจากนี้ฉันยังได้มีโอกาสไปที่โรงเรียนประถมศึกษาแห่งหนึ่งในเมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกา ซึ่งโรงเรียนแห่งนี้ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (social and emotional

learning หรือ SEL) มาอย่างยาวนานและเข้มงวด ซึ่งในเด็กวัยเตรียมอนุบาลได้มีการพูดคุยเกี่ยวกับ SEL ถึงวิธีการรับรู้ความรู้สึกของพวกเขา รวมไปถึงวิธีการสงบสติอารมณ์ และการให้ความสนใจ ส่วนในชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 1 ได้มีการพูดคุยเกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายในร่างกายเมื่อเผชิญกับความหวาดกลัว โกรธ หรืออารมณ์เสีย ซึ่งพบว่าโรงเรียนได้สร้างศูนย์สันติภาพ (Peace Center) เพื่อใช้เป็นสถานที่ที่ผู้เรียนได้เข้ามาใช้บริการเมื่อรู้สึกได้รับผลกระทบทางอารมณ์ พร้อมทั้งเชิญครูสักคนให้ไปทำหน้าที่ตรงศูนย์นั้นเพื่อช่วยเหลือนักเรียนในการสงบสติอารมณ์

อีกหนึ่งโรงเรียนที่ได้มีโอกาสไปเยี่ยมได้มีการสร้างกิจกรรมที่เรียกว่า การประชุมเช้า (Morning Meeting) ขึ้นโดยที่ผู้สอนทุกคนในแต่ละอาคารเรียนได้รับผิดชอบให้ประชุมร่วมกับกลุ่มผู้เรียน ซึ่งในหนึ่งกลุ่มจะประกอบด้วยผู้เรียนที่มาจากระดับชั้นต่าง ๆ เพื่อเข้าร่วมประชุมทุกเช้าวันจันทร์เกี่ยวกับสิ่งที่เกิดขึ้นในช่วงสัปดาห์และวันหยุดเสาร์อาทิตย์ที่ผ่านมา ซึ่งกลุ่มเหล่านี้นำไปสู่การช่วยเหลือ แก้ปัญหา และยินดีกับความสำเร็จร่วมกัน

แม้ที่จริงแล้ว การสร้างบรรยากาศเชิงบวกไม่ใช่เรื่องยากสักเท่าไร เพราะเป็นแนวคิดที่เรียบง่ายซึ่งสำคัญต่อการรับรู้ถึงความต้องการทางสังคมและอารมณ์ของผู้เรียน รวมไปถึงให้พื้นที่ที่ปลอดภัยเพื่อช่วยให้ผู้เรียนสามารถจัดการ เข้าใจ และใจเย็น นอกจากนี้ยังพบว่าในการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนั้นภาวะผู้นำมีความสำคัญมากต่อการเรียนรู้ และต้องใช้เวลาในการสร้างพัฒนา ให้ความรู้ และผลักดันรูปแบบในการจัดการปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยด้านสังคม อารมณ์ และกายภาพสำหรับผู้เรียน

ผู้บริหาร ผู้สอน และบุคลากรต้องมีเวลาสำหรับประเมินบรรยากาศปัจจุบันของโรงเรียน จากนั้นทำการกำหนดมาตรฐานและความคาดหวังของโรงเรียนร่วมกัน หากต้องการความช่วยเหลือทางเขตต้องจัดเตรียมเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมเพื่อสนับสนุนในด้านนี้ อย่างไรก็ตามความต้องการในการพัฒนาวิชาชีพด้านความยืดหยุ่น ความกล้าหาญ และสติปัญญายังมีความสำคัญ แม้ว่าผู้สอนจะมีจิตวิญญาณแห่งการดูแลเอาใจใส่และความรักอยู่แล้วก็ตาม นอกจากนี้ ร้อยละ 24 ของอัตราความยากจน กล่าวคือ พ่อต้องโทษจำคุก การอยู่ในชุมชนที่ไม่ปลอดภัย ทำให้เด็กในเมืองฟิลาเดลเฟียมาโรงเรียนด้วยความเครียดและหวาดวิตก ซึ่งผู้สอนจำเป็นต้องเข้าใจถึงผลกระทบเหล่านี้ว่ามีอิทธิพลต่อความสามารถของเด็กในการเรียนรู้ การฟัง และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและเพื่อนอย่างไร ดังนั้นผู้สอนต้องมีทักษะการแก้ปัญหาทั้งหมดทั้งก่อน ระหว่าง และหลังจากที่เกิดปัญหาขึ้นด้วยวิธีการเชิงบวก นอกจากนี้ ผู้สอนต้องสามารถเข้าถึงและได้รับการสนับสนุนจากนักให้คำปรึกษา นักสังคมสงเคราะห์ และนักจิตวิทยาเมื่อจำเป็น รวมทั้งต้องการแรงสนับสนุนที่สามารถอธิบายต่อผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมในด้านพฤติกรรมและการปฏิบัติตนโดยไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการลงโทษผู้เรียนเมื่อพวกเขาแสดงปฏิกิริยาตามธรรมชาติต่อสถานะที่เหนือการควบคุม

การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกนั้น “ไม่ใช่เรื่องยากอะไร ใคร ๆ ก็ทำได้” ตามที่ผู้อำนวยการได้กล่าวไว้นั้นถูกต้อง แม้ว่าจะเป็นภารกิจที่ยากและใช้เวลา แต่การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมั่นคงภายใต้พื้นฐานแห่งการสื่อสารและความน่าเชื่อถือนั้นว่าสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ



โปรดทบทวน – ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Greenblatt (2013) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/lqBXz>



<https://www.pinterest.com/pin/1093178509532681523/>



สรุป จากทัศนะของ National Education Association (n.d.), Bransteter (2021), Allgood (2021), Taneja (n.d.), และ Greenblatt (2013) ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บรรยาภาศโรงเรียนเชิงบวกมีความสำคัญที่ส่งผลต่อครูผู้สอนซึ่งเป็นบุคคลมีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จของผู้เรียนในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ครูมีสวัสดิภาพความปลอดภัยในการทำงาน
 2. ครูมีการจัดการชั้นเรียนที่มีคุณภาพ
 3. ครูมีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพครู
 4. ครูมีขวัญกำลังใจในการทำงาน
 5. ครูรู้สึกได้ถึงการบรรลุเป้าหมายความสำเร็จในงาน
 6. ครูมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพของครู
 7. ครูได้รับแรงสนับสนุน
 8. เกิดความสัมพันธ์ที่ดีมีความเป็นกัลยาณมิตรระหว่างครูกับนักเรียน ครูกับผู้บริหาร
- นอกจากนั้น บรรยาภาศโรงเรียนเชิงบวกยังมีความสำคัญที่ส่งผลต่อนักเรียนที่จะช่วย

ยกระดับความสามารถของผู้เรียน ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. นักเรียนมีสวัสดิภาพ มีความปลอดภัยที่ดี
2. นักเรียนมีพัฒนาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น
3. นักเรียนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน
4. นักเรียนมีขวัญกำลังใจในการเรียน
5. นักเรียนได้รับการยอมรับในความพยายามและความสามารถ
6. นักเรียนมีพฤติกรรมในเชิงบวก



<https://www.pinterest.com/pin/757449231095569301/>

กิจกรรม

จากนันททัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจใน ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นใน ภาพที่แสดงข้างล่าง

ความสำคัญ ของ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก



<https://shorturl.asia/wHRSP>



National Education Association. (n.d)



Bransteter (2021)



Allgood (2021)



Taneja (n.d.)



Greenblatt (2013)

เอกสารอ้างอิง

- Allgood, W. (2021, July 30). *The importance of positive school climate and classroom culture*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/Z5x4Q>
- Bransteter, E. (2021, January 11). *The importance of school culture*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/o0DmG>
- Greenblatt, J.D. (2013, August 26.). *The importance of a positive school climate*. Retrieved August 30, 2022, from <https://shorturl.asia/lqBXz>
- National Education Association. (n.d.). *Importance of school climate*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/4ql13>
- Taneja, N. (n.d.). *The importance of school culture*. Retrieved August 30, 2022, from <https://shorturl.asia/zx4gm>



<https://shorturl.asia/O6iUa>





โครงการพัฒนาเพื่อเสริมพลัง การเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ชุดที่ 3

ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก



นายสมพร ทะเยี่ยม

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 2567



shorturl.asia/lnrxw



คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะ ของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

วัตถุประสงค์

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมที่ซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้



บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชีตเส้นใต้ จำแนก หรือระบุลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็นวิจารณ์ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้



รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่นำมากล่าวถึงแต่ละทักษะ



หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ



ศึกษารายละเอียดของลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากแต่ละทักษะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ





ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

PrepWorks (n.d.)

PrepWorks (n.d.) เป็นกลุ่มที่ก่อตั้งขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการผู้เรียนที่ต้องการเข้าศึกษาต่อยังมหาวิทยาลัยระดับแนวหน้า พร้อมทั้งยังผลิตครูรับจ้างสอนพิเศษ (Tutors) กว่า 150 คน ซึ่งส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกเพื่อสนับสนุนผู้เรียนสู่ความสำเร็จด้วยทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ทักษะการเรียนรู้ต่าง ๆ สมาธิ และทักษะการพูดต่อหน้าสาธารณะ โดย PrepWorks ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวก ดังนี้

1. ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย (Students' Feeling Safe)

นอกจากความรู้สึกปลอดภัยทางกายภาพแล้ว โรงเรียนต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจด้วย ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกช่วยให้ผู้เรียนยอมรับความแตกต่างได้โดยไม่ต้องเผชิญกับการวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น โรงเรียนที่มีมาตรการป้องกันพฤติกรรมการณ์ข่มเหงรังแกและความขัดแย้งต่าง ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยและได้รับการปกป้อง

2. ผู้เรียนได้รับการให้เกียรติ (Students Respected)

ผู้เรียนต้องรู้สึกมีว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับเกียรติโดยผู้สอนต้องไม่มองว่าผู้เรียนเป็นใครหรือเรียนเก่งแค่ไหน นอกจากนี้ ผู้เรียนที่ได้รับความชื่นชมในผลงานและการแสดงออกทางความคิดมักจะให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการจัดกระบวนการเรียนรู้ กล่าวคือ ผู้เรียนกลุ่มนี้จะมีความกล้าแสดงออก ไม่รู้สึกเขินอายเมื่อทำผิดพลาด และกล้าที่จะเสี่ยง

3. ผู้สอนให้ความสำคัญกับความเห็นผู้เรียน (Seeing Students' Input as Important)

ความแตกต่างในชั้นเรียนส่งผลให้ผู้เรียนบางคนอาจต้องการวิธีการหรือมีความสนใจในการเรียนที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้น ผู้สอนที่เอาใจใส่ต่อความคิดเห็นและความต้องการของผู้เรียนจะสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนได้และการเรียนรู้จะกลายเป็นประสบการณ์เชิงบวกและประทับใจเมื่อผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าร่วม

4. ผู้สอนผลักดันผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ (Pushing to Achievement)

ผู้เรียนต้องมีโอกาสได้ท้าทายความสามารถตนเองพร้อมทั้งได้รับแรงสนับสนุนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย บทเรียนและกิจกรรมการเรียนรู้ต้องตรงตามเป้าหมายนั้นคือ สูงกว่าระดับความสามารถที่ผู้เรียนจะทำได้ด้วยตัวเองเพียงเล็กน้อย และไม่ยากจนผู้เรียนรู้สึกท้อใจ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวนี้ช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนแก่ผู้เรียนเพราะเป็นการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ไม่น่าเบื่อ

5. ผู้เรียนทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (Treating Students Equally)

โรงเรียนควรกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังที่สามารถบังคับใช้กับผู้เรียนทุกคนได้ หากพบว่ามีสิทธิพิเศษในห้องเรียนโดยไม่มีเหตุผล ผู้เรียนอาจไม่พอใจและรู้สึกว่าเป็นการไม่ให้เกียรติ นอกจากนี้

ความรู้สึกที่ขัดแย้งระหว่างผู้เรียนและผู้สอนถือว่าเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวก

6. เปิดรับความหลากหลายในวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Welcoming Different Forms of Success)

โรงเรียนที่มุ่งเน้นแต่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอาจทำให้ผู้เรียนเครียดกับคะแนนสอบและผลการเรียนมากเกินไป ซึ่งอาจนำไปสู่การละเลยที่จะพัฒนาในด้านอื่น ๆ นอกจากนี้ การปรับปรุง เช่น ในด้านสังคมหรือความคิดสร้างสรรค์ที่ได้รับการเสริมแรงทางบวกสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในอนาคตได้ ยิ่งไปกว่านั้น ผู้เรียนยังได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับจุดแข็งของตนเองและได้รับการส่งเสริมจนประสบความสำเร็จ

7. ผู้สอนรู้จักผู้เรียนเป็นอย่างดี (Knowing about Students Well)

ความสัมพันธ์ที่มีความหมายช่วยพัฒนาการเรียนให้ดีขึ้น เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความสนใจและความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นผู้สอนจึงต้องรู้จักตัวตนผู้เรียนพร้อมทั้งสามารถจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้ผู้เรียนพัฒนาได้ด้วยความสามารถของตนเองโดยไม่รู้สึกรู้ว่าต้องแข่งขันกับผู้อื่นจนเป็นการบั่นทอนกำลังใจตนเอง

8. ความสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน (Classroom Positive Rapport)

รูปแบบการสื่อสารที่ง่ายและตรงไปตรงมาในชั้นเรียนระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง นับว่ามีความสำคัญมากต่อการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวก กล่าวคือ บรรยากาศในชั้นเรียนควรมีทั้งบรรยากาศแห่งการชื่นชมในความสำเร็จและสนับสนุนความก้าวหน้ารวมถึงการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมีหลักการและเป็นประโยชน์ โดยผู้เรียนจะแสดงออกถึงการให้เกียรติต่อความเห็นของผู้อื่น ในขณะเดียวกันทุกคนต่างก็ให้กำลังใจซึ่งกันและกันเพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง

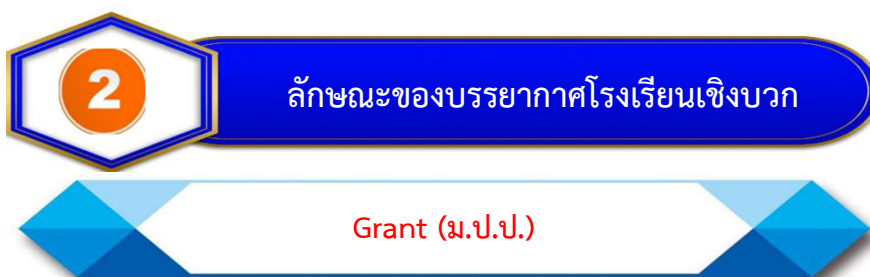
การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวกช่วยให้ผู้เรียนเกิดแรงจูงใจภายใน รวมไปถึงมีความมั่นใจ และทักษะต่าง ๆ ดังนั้น ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณค่านี้ไม่ใช่แค่ด้านวิชาการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความรักในการเรียนรู้และทัศนคติที่ผู้เรียนมีต่อชั้นเรียนด้วย



โปรดทบทวน – ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ PrepWorks (n.d.) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/q7Lrf>





Grant (ม.ป.ป.) ผู้ที่อยู่ในวงการการศึกษามากกว่า 30 ปี และเป็นอดีตผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา ได้นำเสนอวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ 5 ลักษณะ ดังนี้

1. เป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Goals and Vision)

เมื่อปัจเจกบุคคลมีอำนาจที่จะเป็นเจ้าของเป้าหมายของตน วัฒนธรรมของโรงเรียนจึงเกิดการเปลี่ยนแปลง โดยขณะที่แต่ละคนเรียนรู้วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมของโรงเรียน ความสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่จึงเกิดขึ้นโดยมีเป้าหมายในการสร้างและแสวงหาความสำเร็จเพื่อโรงเรียน ไม่ใช่การแสวงหาความสำเร็จเพื่อชั้นเรียนหรือฝ่ายของตนเองเท่านั้น นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ทุกคนตั้งแต่ทีมผู้บริหารไปจนถึงบุคลากรสายสนับสนุน ร่วมกันคิดและทำความเข้าใจ กล่าวคือ ทุกคนรู้ว่าเป้าหมายคืออะไรและเกี่ยวข้องกับอย่างไรกับการบรรลุวิสัยทัศน์ของโรงเรียน และแต่ละคนเข้าใจเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย

2. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Collegiality)

วัฒนธรรมของโรงเรียนจะได้รับการสนับสนุน หากบุคลากรทุกคนมีความสนิทสนมกันโดยความสัมพันธ์ที่สร้างขึ้นจากความไว้วางใจและความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ สายสัมพันธ์ทางวิชาชีพที่มีอยู่ในทีมบุคลากรนั้นต้องเข้มแข็งพอที่จะฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียนได้ นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานยังนำไปสู่ความสำเร็จของการเป็นเจ้าของ วัตถุประสงค์และความปรารถนาร่วมกัน ทั้งนี้ ไม่มีใครทำงานเพื่อตัวเอง ไม่มีใครถูกทอดทิ้ง บุคลากรทุกคนรู้สึกอบอุ่นและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม

3. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Continuous Improvement and Lifelong Learning)

ผู้ที่อยู่ในวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกตระหนักรู้เป็นอย่างดีว่ามักจะมีโอกาสที่สามารถพัฒนาได้อยู่เสมอ ซึ่งโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาอยู่ในทุกมิติของการใช้ชีวิตในโรงเรียนและไม่ได้จำกัดอยู่แค่ในหลักสูตรการเรียนรู้เท่านั้น บุคลากรต้องมองว่าตนเองเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตและสามารถช่วยอำนวยความสะดวกผู้อื่นในการเรียนรู้ภายในโรงเรียนได้ ซึ่งการเรียนรู้ นับว่าเป็นส่วนสำคัญของเส้นทางการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่ ซึ่งช่วยให้บุคลากรทุกคนต่างก็ประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพในระดับที่แตกต่างกันออกไป

4. การเสี่ยง (Risk Taking by Trying Something New)

พื้นที่แห่งการเสี่ยงมักจะเป็นพื้นที่สำหรับผู้สอนและผู้มีระดับสูงมีอิสระ มีความกล้า และมีความสุขในการทำงานแต่ละวัน นั่นคือ การได้มีโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ และแต่ละคนค้นพบเส้นทางใหม่ ๆ เพื่อนำมาเพิ่มศักยภาพของตนให้สูงขึ้น ซึ่งรูปแบบวัฒนธรรมเช่นนี้ส่งผลให้ทุก

คนรับเอาชุดกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) มาใช้ ดังนั้น ความผิดพลาดจึงไม่ใช่ความล้มเหลวแต่เป็นแหล่งเรียนรู้และการพัฒนา ซึ่งในการทดลองใช้แนวคิดตลอดจนความคิดริเริ่มและการทดลองวิธีใหม่ ๆ ในการทำสิ่งต่าง ๆ นั้น บุคลากรและผู้บริหารโรงเรียนจะได้เรียนรู้ว่าอะไรบ้างที่ได้ผลหรือไม่ได้ผล จนกระทั่งได้วิธีการหรือรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน

5. การสรรเสริญชื่นชม (Celebration and Humor)

ความสำเร็จ (ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่) ในวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกจะได้รับความชื่นชมและสรรเสริญ ซึ่งงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าเมื่อเรารู้สึกดีต่อตัวเองและความสำเร็จของเราได้รับการยอมรับ เราจะมีสุขกับตนเองและยังสามารถปรับปรุงวิธีการคิดของตนเองให้ดียิ่งขึ้น เรามีโอกาสที่จะเข้าสู่ภาวะลื่นไหล (State of Flow) และเพิ่มประสิทธิภาพสูงสุดของตนเอง ดังนั้น การสรรเสริญความสำเร็จของทีมและตัวบุคคลจึงเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาทีมสมรรถนะสูง



โปรตบทบทวน –ลักษณะของบรรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Grant (ม.ป.ป.) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรต “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/Y5WmX>



<https://www.pinterest.com/pin/1054968281442576287/>



ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

Marigold International School (ม.ป.ป.)

Marigold International School (ม.ป.ป.) เป็นโรงเรียนสีเขียวที่มีโครงสร้างพื้นฐานอันทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านกีฬาและบริหารจัดการภายใต้แนวคิดที่ต้องการให้ผู้เรียนอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สวยงาม ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ด้วยกัน 5 ลักษณะ ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นอันดับแรก (Prioritizing School Culture)

เป็นที่ทราบกันดีว่า นักเรียนได้เรียนรู้มากกว่าสิ่งที่สอนในชั้นเรียน ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว นักเรียนส่วนใหญ่มีทักษะชีวิตเพิ่มขึ้นเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียนคนอื่นในโรงเรียน ดังนั้น โรงเรียนต้องควบคุม ดูแลวัฒนธรรมของโรงเรียนในทุกการสนทนาและปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน

2. ดูแลสิ่งแวดล้อมด้วยความคาดหวังสูง (A nurturing Environment with High Expectations)

วัฒนธรรมของโรงเรียนไม่ได้เกิดขึ้นหรือหายไปโดยบุคคลหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่เป็นผลงานจากความร่วมมือทั้งโรงเรียนที่อุทิศตนด้วยการทำงานเป็นทีมและความสนใจที่คล้ายกัน อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมบุคลากรในด้านการรักษาสีแวดล้อมนั้นต้องขับเคลื่อนโดยการพัฒนา แต่ต้องมั่นใจว่าการส่งเสริมในด้านดังกล่าวเกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมจากบุคลากรทุกฝ่าย

3. การมีส่วนร่วมของผู้เรียนและบุคลากร (Effective Engagement of Students and Staff)

รายงานการสำรวจความคิดเห็นของ Gallup ในปี 2018 เปิดเผยว่า ผู้เรียนที่เข้ามามีส่วนร่วมมักมีแนวโน้มที่จะมองโลกในแง่ดีต่ออนาคตมากกว่าผู้เรียนที่ไม่ได้มีส่วนร่วมถึง 4.5 เท่า นอกจากนี้ วัฒนธรรมโรงเรียนมีการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้เรียนและผู้สอนในระดับที่สูงขึ้น กล่าวคือ มีสิ่งแวดล้อมเชิงบวกหรือดีขึ้นเมื่อเทียบกับโรงเรียนที่ไม่มีการส่งเสริมในด้านนี้

4. ความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (A commitment to Lifelong Learning)

เมื่อมีการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ควรมีการเผยแพร่และแลกเปลี่ยน ค่านิยม ความเชื่อ และความรู้ในทุกระดับอย่างเหมาะสม ซึ่งวัฒนธรรมอันดีของโรงเรียนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรรู้สึกเต็มใจที่จะเข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้สอนที่ขอบตั้งคำถาม ข้อสงสัย จะช่วยให้รับรู้ได้ว่าผู้เรียนสามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเรียนมาก่อนได้ เนื่องจากการได้รับความรู้ถือเป็นขั้นตอนหลักและสำคัญที่สุดในกระบวนการนี้

5. ความรับผิดชอบต่อกิจกรรม (A Sense of Responsibility)

Harvard Business Review ได้กล่าวถึงปัจจัยทางวัฒนธรรมไว้ว่า วัฒนธรรมที่แข็งแกร่งสามารถขับเคลื่อนผลลัพธ์เชิงบวกภายในองค์กรได้โดยอาศัยความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและกลยุทธ์ที่น่าเชื่อถือ ดังนั้น ผู้นำในอนาคตควรได้รับการสนับสนุนในด้านวัฒนธรรมและกลยุทธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น



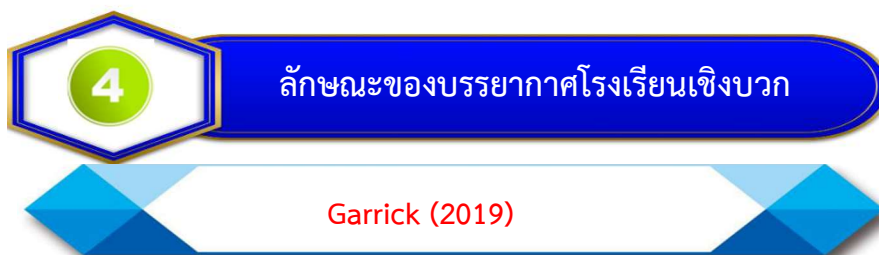
โปรตทบทวน –ลักษณะของบรรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Marigold International School (ม.ป.ป.)
ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรต “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/L2C6i>



<https://www.pinterest.com/pin/398850110759850218/>



Garrick (2019) ผู้เชี่ยวชาญในวงการศึกษาที่มีประสบการณ์มากมายทั้งการเป็นผู้สอนที่ปรึกษา นักพัฒนาหลักสูตร และผู้บริหารสถานศึกษา ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ดังนี้

1. การเอาใจใส่ต่อวัฒนธรรมในทุกพื้นที่ (Attention to Culture)

นอกจากการเรียนรู้ในชั้นเรียนแล้ว ผู้เรียนยังสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ มากมายนอกห้องเรียน ในขณะที่อยู่ในโรงเรียน ซึ่งวัฒนธรรมโรงเรียนเกิดจากธรรมเนียม หน้าที่หรืองานประจำ และปฏิสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ดังนั้น การให้ความสนใจกับปัจจัยเหล่านี้ในรูปแบบที่สามารถสะท้อนถึงภารกิจและค่านิยมสังคมทั้งในและนอกห้องเรียนจึงเป็นกุญแจสำคัญที่นำไปสู่วัฒนธรรมเชิงบวก

วิสัยทัศน์ร่วมและความคาดหวังสูงนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงเรียน นอกจากนี้ วัฒนธรรมร่วมของโรงเรียนสามารถเกิดขึ้นได้หากคณาจารย์ บุคลากร และผู้เรียนมีส่วนร่วมและยอมรับวัฒนธรรมโรงเรียนของตนเอง ยิ่งไปกว่านั้น ความเข้าใจที่ว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลอย่างลึกซึ้งต่อผลลัพธ์และการรักษาวัฒนธรรมนั้นเป็นความรับผิดชอบร่วมกันของสมาชิกทุกคนนับว่าเป็นกุญแจสำคัญต่อการได้มาซึ่งผลลัพธ์เชิงบวกและยั่งยืน

2. การรักษาสิ่งแวดล้อมด้วยความคาดหวังสูง (A Nurturing Environment with High Expectations)

วัฒนธรรมไม่ได้เกิดขึ้นจากคนใดคนหนึ่ง แต่เกิดจากกลุ่มคนที่ร่วมกันสร้างขึ้นมา ดังนั้นการส่งเสริมและผลักดันให้สมาชิกร่วมกันดูแลสภาพแวดล้อมจึงไม่ใช่แค่การขับเคลื่อนด้านการพัฒนา แต่ยังช่วยให้รับรู้ถึงระดับการมีส่วนร่วมของสมาชิก นอกจากนี้ วัฒนธรรมโรงเรียนยังเกี่ยวข้องกับมุมมองและภูมิหลังของสมาชิกรวมถึงสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนที่แสวงหาทุกโอกาสเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เป้าหมาย และจุดแข็งของผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง เป็นการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นต่อสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตรและดีต่อสุขภาพ นอกจากนี้ การส่งเสริมที่ตัวบุคคลเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับผู้เรียนรวมไปถึงการตั้งความหวังที่ชัดเจนและตรงเป้าหมาย

3. การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้เรียน (Engaged Staff, Engaged Students)

การสำรวจความคิดเห็นของ Gallup ในปี 2018 พบว่าผู้เรียนที่มีส่วนร่วมจะมองเห็นอนาคตตนเองมากกว่าผู้เรียนที่ไม่ได้มีส่วนร่วมถึง 4.5 เท่า นอกจากนี้ การศึกษาของ Cardwell สะท้อนถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วม โดยพบว่าระดับการมีส่วนร่วมของผู้เรียนขึ้นอยู่กับระดับการสนับสนุนที่ผู้เรียนได้รับจากผู้สอน เพราะโรงเรียนที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและบุคลากรถือว่าเป็นคุณลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ยิ่งไปกว่านั้น ผู้สอนที่ได้รับการสนับสนุนไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรและทักษะต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนถือว่าเป็นพันธมิตรสำคัญที่สุดในการปฏิรูปการศึกษา

4. ความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (A commitment to Lifelong Learning)

ความเชื่อ ค่านิยม และการกระทำจะส่งผลในวงกว้างที่สุดหากการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกระดับ กล่าวคือ ทุกคนในโรงเรียนควรรู้สึกว่าได้รับแรงผลักดันให้เข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้ นอกจากนี้ วิสัยทัศน์และแนวปฏิบัติที่เป็นต้นแบบการเรียนรู้จะมาพร้อมกับวัฒนธรรมของโรงเรียนเชิงบวก ดังนั้น วัฒนธรรมสามารถเปลี่ยนแปลงได้ และโรงเรียนที่มีการสะท้อนผลเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียนและบุคลากรอยู่อย่างต่อเนื่องก็จะสามารถคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมเชิงบวกอยู่เสมอ

5 สำนึกความรับผิดชอบแบบองค์รวม (Holistic Sense of Responsibility)

เมื่อปัจจัยทางวัฒนธรรมมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์และภาวะผู้นำ วัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรเชิงบวก ดังนั้นการเลือกและพัฒนาผู้นำสำหรับอนาคตจำเป็นต้องมีกลยุทธ์และวัฒนธรรมที่ก้าวหน้า ซึ่งการรักษาวัฒนธรรมเป็นหน้าที่รับผิดชอบของทุกคนที่ได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมนั้น ๆ นอกจากนี้ วัฒนธรรมยังช่วยเหลือหลอมความสัมพันธ์ที่คณาจารย์ บุคลากร ครอบครัวยุติ และผู้บริหารร่วมกันสร้างขึ้น โดยโรงเรียนที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างแท้จริง นอกเหนือจากการแบ่งงานกันโดยทั่วไปแล้ว ยังมีการขอความร่วมมือจากสมาชิกทุกคน ดังนั้น ความรับผิดชอบร่วมต่อความสำเร็จขององค์กรควรเป็นไปอย่างเสมอภาค



โปรดทบทวน –ลักษณะของบรรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Garrick (2019) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/qKiB6>



5

ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

Prothero (2020)

Prothero (2020) ผู้ประกาศข่าวประจำรัฐเท็กซัสแห่งสำนักข่าว Education Week อธิบายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโรงเรียนเชิงบวกไว้ 4 องค์ประกอบด้วยกัน ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง (Building Strong Relationships)

ความสัมพันธ์เชิงบวกและมั่นคงระหว่างบุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครองเป็นปัจจัยสนับสนุนด้านบรรยากาศของโรงเรียน โดยผู้เรียนจะรู้สึกเป็นที่รู้จักและได้รับการดูแลเมื่ออยู่ในโรงเรียน ซึ่งความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้เป็นสิ่งที่หลายโรงเรียนกำลังพยายามทำอยู่

ความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งไม่เพียงแต่ช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยและได้รับการยอมรับในโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังช่วยพัฒนาความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับมือกับประสบการณ์อันเลวร้ายในวัยเด็กอีกด้วย

การสร้างความสัมพันธ์สามารถทำได้โดยอาศัยกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น ผู้สอนทักทายผู้เรียนแต่ละคนก่อนเข้าชั้นเรียน ทำแบบสอบถามรายวันเพื่อให้รู้ว่าผู้เรียนรู้สึกอย่างไร สำหรับในระดับประถมศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถ "วนซ้ำ" ห้องเรียนโดยให้ผู้สอนอยู่กับผู้เรียนกลุ่มเดิมเป็นเวลาหลายปี ส่วนในระดับมัธยมศึกษาชั้นนั้นสามารถที่จะจัดทำระบบการให้คำแนะนำเพื่อเปิดโอกาสให้มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนซึ่งอาจเป็นรายวันหรือรายสัปดาห์เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเรียนรู้การทำงานเป็นทีม

นอกจากกลุ่มผู้เรียนแล้ว ผู้สอนยังเป็นอีกคนกลุ่มหนึ่งที่ได้รับประโยชน์จากความสัมพันธ์นี้ กล่าวคือ ความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้สอนและผู้เรียนช่วยให้ครูรู้สึกถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการได้รับแรงสนับสนุนที่มากขึ้น นอกจากนี้ ผู้ปกครองรู้สึกสะดวกใจมากขึ้นเมื่อต้องการขอรับการสนับสนุนจากโรงเรียนเพื่อบุตรหลานของตน

ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นกับผู้ปกครองได้ด้วย เปิดรับความคิดเห็นอย่างจริงจังเกี่ยวกับรูปแบบการดำเนินงานของโรงเรียน ไม่ว่าจะด้วยการขอให้ครูประสานกับผู้ปกครองเพื่อพูดคุยในรูปแบบไม่เป็นทางการหรือแจกแบบสำรวจไปยังแต่ละครอบครัว

นอกจากนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในกลุ่มคณาจารย์ เช่น การพบปะกับบุคลากรในช่วงเวลาสั้น ๆ ของการประชุมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันเข้มแข็ง วิธีการสร้างเสริมสัมพันธ์ภาพง่าย ๆ อย่างเช่น วงสนทนาแห่งการขอบคุณ (Gratitude Circle) ที่ซึ่งเปิดโอกาสแก่สมาชิกทุกคนได้พิจารณาถึงความช่วยเหลือต่าง ๆ ที่ได้รับจากเพื่อนร่วมงานในช่วงที่ผ่านมา และเพื่อเป็นการขอบคุณอีกฝ่ายสำหรับการช่วยเหลือและความปรารถนาดี

2. ความคาดหวังทางการศึกษาที่สูงภายใต้การสนับสนุนที่เข้มแข็ง (High Academic Expectations with Strong Supports)

อีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศในโรงเรียนเชิงบวก คือ ผู้เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษามีความคาดหวังสูงในตัวผู้เรียนทุกคน โดยผู้สอนสามารถช่วยผู้เรียนในการตั้งเป้าหมายสำคัญทางการศึกษาและส่งเสริมวัฒนธรรมทางการศึกษาให้เข้มแข็ง

อย่างไรก็ตาม ความคาดหวังไม่ใช่แค่การที่ผู้สอนบอกกับผู้เรียนให้มาโรงเรียนหรือเดินตามความฝัน แต่โรงเรียนต้องมีเครื่องมือต่าง ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้เป็นไปตามความคาดหวังที่ตั้งไว้กับผู้เรียน อย่างไรก็ตาม ความคาดหวังสูงที่ขาดการสนับสนุนจะส่งผลให้ผู้เรียนประสบความล้มเหลวและขาดความมั่นใจ

ดังนั้น การสนับสนุนผู้เรียนที่ประสบปัญหาด้านการเรียนต้องไม่ขึ้นอยู่กับว่าผู้เรียนสะดวกใจพอหรือไม่ที่จะขอความช่วยเหลือ หรือผู้สอนเป็นผู้รับภาระในการติดตามผู้เรียนเองทั้งหมด

3. ความคาดหวังที่มั่นคงต่อพฤติกรรมและวินัยสำหรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Consistency in Expectations for Behavior and Discipline for Misbehavior)

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกโดยเกิดจากกฎระเบียบซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้สอนนำมาใช้ อย่างไรก็ตาม โรงเรียนต้องมีความคาดหวังที่ชัดเจนสำหรับพฤติกรรม พร้อมทั้งต้องสอนให้ผู้เรียนเข้าใจถึงวิธีปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับความคาดหวังเหล่านั้น และสามารถรับรู้ได้เมื่อผู้เรียนปฏิบัติตาม

ในโรงเรียนที่มีบรรยากาศเชิงบวกนั้น ผู้อำนวยการ ผู้สอน และบุคลากรจะให้ความสำคัญกับการป้องกัน กล่าวคือ กฎระเบียบที่นำมาใช้ได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมเพื่อกำจัดความเสี่ยงและเคารพศักดิ์ศรีของผู้เรียน

ระเบียบวินัยควรเหมาะสมกับระยะพัฒนาการและพฤติกรรมของผู้เรียน รวมทั้งมีแนวปฏิบัติสำหรับผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย รวมทั้งต้องมั่นใจว่าผู้เรียนทุกคนจะสามารถปฏิบัติตามระเบียบที่กำหนดไว้ได้

ระเบียบวินัยของโรงเรียนสามารถปรับปรุงได้โดยอาศัยกลยุทธ์ต่าง ๆ เช่น การใช้กระบวนการยุติธรรมเชิงสมานฉันท์และการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวก

Francis Huang รองศาสตราจารย์แห่ง The University of Missouri และผู้เชี่ยวชาญด้านบรรยากาศโรงเรียนกล่าวว่า ไม่ว่าโรงเรียนจะใช้กลยุทธ์ใดก็ตามในการจัดการปัญหาด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ การบังคับใช้กฎระเบียบยังเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับผู้เรียนไม่ว่าจะมีสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา และมีสภาวะร่างกายแบบใดก็ตาม นอกจากนี้ยังเสนอแนะว่า “หากกฎระเบียบไม่มีความเสมอภาค ผู้เรียนจะรู้สึกไม่ได้รับความยุติธรรม จนนำไปสู่การทำลายกฎระเบียบเหล่านั้น”

เพื่อให้กฎระเบียบของโรงเรียนเกิดความเสมอภาค ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรเริ่มต้นด้วยการพิจารณาถึงข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบวินัยเพื่อให้เข้าใจถึงทิศทางและกระบวนการอ้างอิงวินัย

ขั้นตอนต่อไปคือการสอบถามผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครองโดยตรง ซึ่งสามารถทำได้ทั้งในรูปแบบของการสอบถามรายคนหรืออาจจะทำเป็นแบบสำรวจที่ไม่ระบุชื่อผู้ตอบ เพื่อสอบถามผู้เรียนว่ากฎระเบียบที่นำมาใช้ในโรงเรียนนั้นมีความเสมอภาคและยุติธรรมหรือไม่

การเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกี่ยวกับกฎระเบียบอาจกลายเป็นความขัดแย้งที่สำคัญระหว่างผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน ดังนั้น ผู้อำนวยการต้องสื่อสารไปยังบุคลากรเพื่อให้เข้าใจถึงความคาดหวังใหม่ พร้อมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมแก่บุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึงเกี่ยวกับวิธีการนำกฎระเบียบใหม่ไปใช้

4. การเปิดรับเสียงสะท้อนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง (Regular Collection of Feedback for Future Adjustments)

ความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง รวมไปถึงแรงสนับสนุนและความคาดหวังทางวิชาการที่สูงบวกกับกฎระเบียบที่เหมาะสมช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการส่งเสริมและรักษาบรรยากาศโรงเรียนมักจะได้รับผลสะท้อนกลับมาว่าโรงเรียนกำลังเผชิญและอยู่ในสภาวะเช่นไร

วิธีการพื้นฐานเพื่อให้ได้มาซึ่งผลสะท้อนดังกล่าวสามารถทำได้โดยการสำรวจจากผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครองประมาณ 2-3 ครั้งต่อปีโดยการใช้แบบสอบถาม

นอกจากข้อมูลด้านกฎระเบียบ วินัย การเข้าชั้นเรียน คะแนนสอบ และข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มเล็ก (Small Focus Group) แล้ว ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมโรงเรียนและแนวทางการปรับปรุง

หากผู้อำนวยการสถานศึกษาไม่มีข้อมูล จะไม่สามารถรับรู้ได้เลยว่าจะต้องปรับปรุงอะไรบ้างและกำลังอยู่ห่างจากเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด ซึ่งข้อมูลช่วยให้เห็นถึงจุดอ่อนที่จำเป็นต้องเร่งแก้ไขและสามารถสะท้อนผลได้ว่าแนวทางที่นำมาใช้ในการแก้ไขนั้นได้ผลและช่วยให้บรรยากาศโรงเรียนดีขึ้นหรือไม่ นอกจากนี้ ข้อมูลยังช่วยให้ทราบถึงปัญหาในเรื่องความไม่เท่าเทียมของผู้เรียน เช่น การรับรู้ว่ามีผู้เรียนเชื้อชาติใดเชื้อชาติหนึ่งถูกพักการเรียนในอัตราที่สูงขึ้นหรือรู้สึกได้รับการช่วยเหลือจากผู้สอนลดลงหรือไม่

อย่างไรก็ตาม ผู้เรียนแต่ละคนจะมีประสบการณ์ในโรงเรียนที่แตกต่างกัน รวมทั้งการรับรู้ว่าสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมของโรงเรียนมีผลต่อการเรียน และที่สำคัญ ข้อมูลควรได้รับการเผยแพร่ในรูปแบบการประชุมบุคลากร ผู้ปกครอง และจดหมายข่าวเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบและความสำคัญของการสร้างและรักษาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก



โปรดทบทวน –ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Prothero (2020) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/d8Q16>





ลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

Center on Positive Behavioral Interventions & Support (PBIS) (ม.ป.ป.)

Center on Positive Behavioral Interventions & Support (PBIS) (ม.ป.ป.) ซึ่งเป็นศูนย์ที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อช่วยเหลือสถานศึกษา เขต และรัฐในสหรัฐอเมริกาในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบในการใช้วิธีการหลายระดับ (Multi-Tiered Approach) เพื่อสนับสนุนด้านสังคม อารมณ์ และพฤติกรรม ได้เขียนบทความชื่อ คุณกำหนดบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้หรือไม่ (Can you identify positive school climate?) และได้ให้ทัศนะด้วยภาษาสนทนาว่า บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกเป็นอีกหนึ่งกุญแจสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในแต่ละปีการศึกษา ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนที่มีการผสมผสานทรัพยากรทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้นั้นนับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จของโรงเรียน ซึ่งบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกช่วยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน รวมไปถึงการดำรงรักษาครูในระบบ การส่งเสริมสุขภาพกายและใจ และการรับรู้ของสาธารณะ

ผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครองต่างมองว่าโรงเรียนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จทั้งชั่วครวและระยะยาว ซึ่งลักษณะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกสามารถจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มสำคัญ ดังนี้

1. ผู้เรียน กับ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Students and Positive School Climate)

เมื่อโรงเรียนมีบรรยากาศเชิงบวก บุคคลกลุ่มแรกที่สามารถรับรู้ได้คือ ผู้เรียน นอกจากนี้ความรู้สึกปลอดภัยทางร่างกายช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนกับเพื่อน และผู้เรียนกับผู้สอน ยิ่งไปกว่านั้น บรรยากาศเชิงบวกยังช่วยส่งเสริมการเข้าร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเรียนรู้ รวมทั้งการใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และการขอความช่วยเหลือเมื่อเจออุปสรรค

ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศด้วยการใช้กฎระเบียบที่เป็นลายลักษณ์อักษรและเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและเสมอภาคต่อผู้เรียน ซึ่งประสบการณ์ทางวินัยนั้นนับว่าเป็นโอกาสสำหรับการเรียนรู้และพัฒนา นอกจากนี้ ผู้เรียนที่ประสบปัญหาต่าง ๆ จะได้รับความช่วยเหลือหรือสนับสนุนโดยอาศัยทรัพยากรต่าง ๆ ของโรงเรียน

2. ผู้สอน กับ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Teachers and Positive School Climate)

ผู้สอนที่อยู่ในบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกมักจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เรียนและมีการสื่อสารแบบสองทางกับผู้ปกครองอยู่เสมอ นอกจากนี้ ห้องเรียนยังมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เรียน และผู้สอนสามารถเข้าถึงทรัพยากร สื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ รวมทั้งยังมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับทีมผู้บริหารและหัวหน้ากลุ่มสาระต่าง ๆ

การดำรงรักษาครูในระบบสำหรับโรงเรียนที่มีบรรยากาศเชิงบวกนั้นมีอัตราที่สูงขึ้น เนื่องจากผู้เรียนและผู้บริหารมองว่าคณาจารย์เป็นสมาชิกที่มีคุณค่าของโรงเรียน นอกจากนี้ การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพสามารถช่วยพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการจัดการกับความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ พฤติกรรม หรือสังคม ยิ่งไปกว่านั้น บรรยากาศเชิงบวกภายในโรงเรียนยังช่วยสนับสนุนบุคลากรในรูปแบบการทำงานเป็นทีม ระบบที่เลี้ยง รวมไปถึงการจัดการและการบริการ

3. ผู้ปกครอง กับ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Families and Positive School Climate)

ผู้ปกครองมีบทบาทในการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกเช่นกัน กล่าวคือ การสนับสนุนจากผู้ปกครองในด้านเป้าหมายเชิงพฤติกรรมของบุคลากรและโรงเรียนนั้นส่งผลต่อการใช้ชีวิตของผู้เรียนในขณะอยู่กับครอบครัวของตนเอง ซึ่งผู้ปกครองจะทำงานร่วมกับคณาจารย์เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุตรหลานและมีการสื่อสารแบบสองทางกับโรงเรียนอยู่เสมอ นอกจากนี้ ผู้ปกครองยังสนับสนุนนโยบายด้านระเบียบวินัยของโรงเรียนและส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกและเหมาะสมในขณะอยู่ที่บ้านกับครอบครัว

หากโรงเรียนและผู้ปกครองทำงานร่วมกันในการสนับสนุนทั้งทางวิชาการและพฤติกรรม ผู้เรียนจะรู้สึกได้ถึงความมั่นคงและปลอดภัย

4. โรงเรียน กับ บรรยากาศเชิงบวก (The School Community and Positive School Climate)

ความมั่นคงและความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โรงเรียนมีบรรยากาศเชิงบวก กล่าวคือ เมื่อผู้เรียนอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย สะอาด และสะดวกสบาย ผู้ปกครองจะรู้สึกมั่นใจต่อการส่งบุตรหลานมาเรียนที่โรงเรียน นอกจากนี้ คณาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ จะรู้สึกมีกำลังใจและพึงพอใจกับงานของตนเอง

อีกหนึ่งองค์ประกอบของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกคือ การยอมรับและการเคารพความแตกต่าง ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรม เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา หรือแม้กระทั่งรสนิยมทางเพศ ความรู้ความสามารถ และฐานะทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกสะดวกใจที่จะบอกเล่าปัญหาที่พบเจอเมื่ออยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก



โปรดทบทวน –ลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ตามทัศนะของ Center on Positive Behavioral Interventions & Support (PBIS) (ม.ป.ป.) ว่ามีสาระสำคัญอะไร?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/m7fqo>





สรุป จากทัศนะของ PrepWorks (n.d.), Grant (ม.ป.ป.), Marigold International School (n.d.), Garrick (2019), Prothero (2020) และ Center on Positive Behavioral Interventions & Support (PBIS) (n.d.) ดังกล่าวข้างต้น สั้งเคราะห์ได้ถึงลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก ได้ดังตาราง

ตารางสังเคราะห์ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก

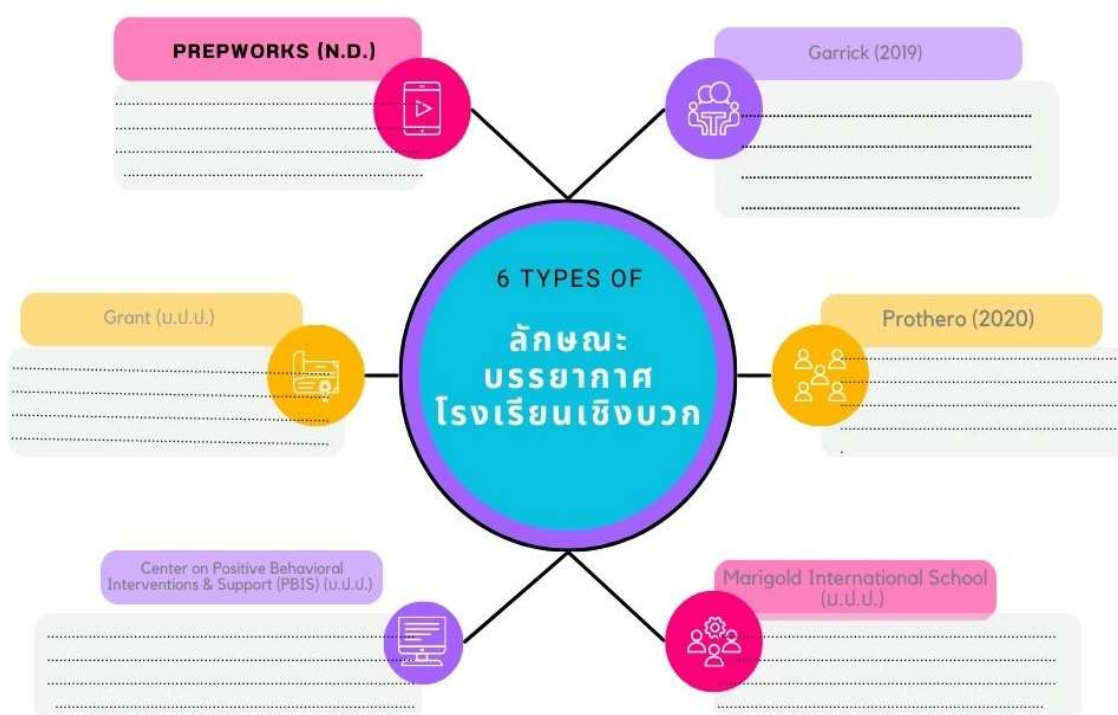
ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก	Prepworks	Grant	Marigold int.	Garrick	Prothero	PBIS
บรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก เป็นบรรยากาศที่ทำให้						
1. ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย (Students' Feeling Safe)	✓				✓	✓
2. ผู้เรียนได้รับการให้เกียรติ (Students Respected)	✓	✓			✓	✓
3. ผู้สอนให้ความสำคัญกับความเห็นผู้เรียน (Seeing Students' Input as Important)	✓				✓	✓
4. ผู้สอนผลักดันผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ (Pushing to Achievement)	✓			✓	✓	✓
5. ผู้เรียนทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (Treating Students Equally)	✓					✓
6. เปิดรับความหลากหลายในวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Welcoming Different Forms of Success)	✓				✓	✓
7. ผู้สอนรู้จักผู้เรียนเป็นอย่างดี (Knowing about Students Well)	✓				✓	✓
8. มีความสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน (Classroom Positive Rapport)	✓			✓	✓	✓
9. มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Goals and Vision)		✓				
10. มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Continuous Improvement and Lifelong Learning)		✓	✓	✓	✓	
11. มีการเสี่ยงเพื่อสร้างสิ่งใหม่ (Risk Taking by Trying Something New)		✓				
12. การสรรเสริญชื่นชม (Celebration and Humor)	✓	✓				
13. ดูแลสิ่งแวดล้อมด้วยความคาดหวังสูง (A nurturing Environment with High Expectations)			✓	✓		
14. มีส่วนร่วมของผู้เรียนและบุคลากร (Effective Engagement of Students and Staff)	✓		✓	✓	✓	

ตารางสังเคราะห์ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก (ต่อ)

ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก	Prepwork	Grant	Marigold	Garrick	Prothero	PBIS
15. มีความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (A commitment to Lifelong Learning)		✓	✓	✓		
16. มีความรับผิดชอบต่อด้าน (A Sense of Responsibility)						
17. การเอาใจใส่ต่อวัฒนธรรมในทุกพื้นที่ (Attention to Culture)			✓	✓		
18. การรักษาสีแวดล้อมด้วยความคาดหวังสูง (A Nurturing Environment with High Expectations)				✓		
19. สำนึกความรับผิดชอบต่อแบบองค์รวม (Holistic Sense of Responsibility)			✓	✓		
20. มีความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง (Building Strong Relationships)	✓	✓		✓	✓	
21. มีความคาดหวังทางการศึกษาที่สูงภายใต้การสนับสนุนที่เข้มแข็ง (High Academic Expectations with Strong Supports)					✓	
22. มีความคาดหวังที่มั่นคงต่อพฤติกรรมและวินัยสำหรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Consistency in Expectations for Behavior and Discipline for Misbehavior)					✓	
23. เปิดรับเสียงสะท้อนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง (Regular Collection of Feedback for Future Adjustments)					✓	
24. ผู้เรียนรับรู้ถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Students and Positive School Climate)	✓			✓	✓	✓
25. ผู้สอนรับรู้ถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Teachers and Positive School Climate)	✓			✓	✓	✓
26. ผู้ปกครองรับรู้ถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Families and Positive School Climate)					✓	✓
27. โรงเรียนรับรู้ถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวก (The School Community and Positive School Climate)	✓			✓	✓	✓

กิจกรรม

จากนันทัพฒนะเกี่ยวกับลักษณะของ บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง





- Garrick, D. (2019, September 18). *Five characteristics of effective school culture*. Retrieved August 30, 2022, from <https://www.ucds.org/five-characteristics-of-effective-school-culture/>
- Grant, V. (n.d.). *The 5 characteristics of positive school culture*. Retrieved August 29, 2022, from <https://www.integritycoaching.co.uk/blog/5-characteristics>
- Marigold International School. (n.d.). *Five characteristics of effective school culture*. Retrieved August 30, 2022, from <https://marigoldinternationalschool.in/five-characteristics-of-effective-school-culture/#>
- PBIS. (n.d.). *Can you identify positive school climate?* Retrieved August 30, 2022, from <https://www.pbisrewards.com/blog/can-you-identify-positive-school-climate/>
- Prepwork. (n.d.). *8 features of a positive learning environment*. Retrieved August 31, 2022, from <https://blog.prep.works/blog/8-features-of-a-positive-learning-environment/>
- Prothero, A. (2020, October 13). *The essential traits of a positive school climate*. 30, 2022, from <https://www.edweek.org/leadership/the-essential-traits-of-a-positive-school-climate/2020/10>



โครงการพัฒนาเพื่อเสริมพลัง การเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ชุดที่ 4

แนวทางการพัฒนามรรยาภาศโรงเรียนในเชิงบวก



<https://www.pinterest.com/pin/684828687112029116/>

นายสมพร ทะเยี่ยม

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 2567



ชุดที่

4

คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวทาง การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก



วัตถุประสงค์

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมที่ซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำลงไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้



บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชีตเส้นได้ จำแนก หรือระบุแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็นวิจารณ์แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้



รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



คำชี้แจง



โปรตศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่นำมา
กล่าวถึงแต่ละทักษะ



หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละ
ทักษะ



ศึกษารายละเอียดของแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากแต่ละทักษะ
ที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละ
ทักษะ



dreamstime.com

ID 157365984 © Colorfuelstudio

<https://www.pinterest.com/pin/257971884894112227/>



แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

WOOLF (N.D.)

Woolf (n.d.) ผู้ร่วมก่อตั้งและผู้บริหารสูงสุดแห่งบริษัท Woke Pharmaceuticals Pty Ltd ประเทศออสเตรเลีย กล่าวถึงวิธีการส่งเสริมบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกในระหว่างการเรียนรู้แบบผสมผสานหรือแบบทางไกลด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนา ดังนี้

1. เปิดรับและทำตามข้อเสนอแนะจากผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรโรงเรียน (Gathering and Acting on Feedback from Students, Families, and School Staff)

บรรยากาศของโรงเรียนขึ้นอยู่กับทัศนคติของผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรของโรงเรียน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำความเข้าใจและตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อปีการศึกษาด้วยคำถามดังต่อไปนี้

- ผู้เรียนมีส่วนร่วมในหลักสูตรออนไลน์มากน้อยเพียงใด และมีวิธีการจัดการกับปฏิสัมพันธ์ที่จำกัดที่มีต่อเพื่อนและครูได้อย่างไร
- ผู้สอนต้องการการสนับสนุนอะไรบ้างในการนำเสนอเนื้อหาที่มีคุณภาพสูง และผู้สอนรู้อะไรบ้างเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในรูปแบบผสมผสานหรือบูรณาการ
- ผู้ปกครองเป็นอย่างไรบ้างช่วงนี้ ต้องการอะไรมากที่สุด มีคำถามหรือข้อเสนอแนะอะไรเกี่ยวกับการเรียนของบุตรหลานหรือไม่
- แต่ละฝ่ายในโรงเรียนช่วงนี้เป็นอย่างไรบ้าง มีส่วนไหนของระบบที่เป็นประโยชน์หรือเป็นอุปสรรคต่อผู้เรียนและผู้ปกครองบ้าง

2. เสริมสร้างความปลอดภัยและมั่นคงสำหรับกิจวัตรประจำวันของผู้เรียนในขณะที่อยู่ในโรงเรียน (Creating Safe and Consistent Routines for Students)

การสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนั้นไม่ใช่เรื่องที่ต้องมาเสียเวลาคิดค้นใหม่ ยกเว้นรูปแบบและวิธีการที่มีประสิทธิภาพและวิธีปรับเพื่อให้เข้ากับการนำไปใช้งานจริง

กิจวัตรประจำวันช่วยให้ผู้เรียนรู้ว่าจะต้องคาดหวังอะไร ซึ่งการสนับสนุนที่ปลอดภัยเหมาะสม และน่าเชื่อถือในขณะที่อยู่ในโรงเรียนช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกันก็สร้างความยืดหยุ่นและความปลอดภัยทางอารมณ์และสังคมต่อทุกคนในโรงเรียน

แนวคิดที่ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์บรรยากาศการเรียนรู้เชิงบวก และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงออกทางความคิด มีดังนี้

- สร้างบรรทัดฐานการเรียนรู้ทางไกลสำหรับโรงเรียน รวมทั้งขอให้ผู้เรียนสะท้อนประสบการณ์การเรียนรู้ทางไกลและพูดคุยเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ช่วยให้รู้สึกมีความสุข มีส่วนร่วม และสบายใจมากขึ้น
- กำหนดรูปแบบและกิจวัตรที่ปลอดภัย เช่น การประกาศออนไลน์ตอนเช้า การเขียนบันทึก จดหมายข่าวทางอีเมลหรือวิดีโอรายสัปดาห์หรือรายวัน

- จัดสรรเวลาเพื่อเข้าพบผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีการใช้ห้องประชุมกลุ่มย่อย การประชุมเสมือนจริงแบบตัวต่อตัว หรือใช้แบบฟอร์ม "ตรวจวัดทางอารมณ์" ออนไลน์เพื่อสอบถามว่าผู้เรียนรู้สึกอย่างไร และต้องการความช่วยเหลือจากใคร
- เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำงานร่วมกัน และ "อยู่ด้วยกัน" แบบเสมือนจริง นอกจากนี้ โครงงานกลุ่ม ห้องเรียนออนไลน์กลุ่มย่อย และการศึกษานอกสถานที่เสมือนจริง (Virtual Field Trip) ช่วยสร้างสิ่งกระตุ้นทางสังคมบางอย่างที่อาจขาดหายไปสำหรับผู้เรียน
- ชี้แจงบทบาทและความรับผิดชอบของที่ปรึกษาในช่วงการเรียนรู้ทางไกลเพื่อให้แนวทางที่ชัดเจนสำหรับเจ้าหน้าที่และบุคลากรสำหรับการขอความช่วยเหลือ

3. จัดลำดับความสำคัญของสวัสดิภาพโดยให้การสนับสนุนทางสังคมและอารมณ์แก่ผู้สอน (Prioritizing Adult Well-Being by Providing Social and Emotional Supports for Educators)

สวัสดิภาพของผู้สอนและบุคลากรไม่ใช่ปัญหาใหม่ แต่การแพร่ระบาดของโรคได้นำไปสู่ภาวะตึงเครียดและวิตกกังวลแก่เหล่าคุณจารย์

ผู้สอนไม่สามารถให้การช่วยเหลือได้หากมีผู้มาขอร้องให้ทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามสร้างศักยภาพและจัดหาพื้นที่ให้ผู้สอนได้ฝึกฝนในเรื่องของการดูแลตนเอง การส่งเสริมผู้สอนในด้านการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (SEL) มีความสำคัญที่สุดต่อการรักษาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก



โปรดทบทวน –แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Woolf (n.d.) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/3ulUn>



2

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

WHITAKER (ม.ป.ป.)

Whitaker (ม.ป.ป.) ผู้ฝึกสอนส่วนบุคคลแห่งบริษัท BrainWare Safari มีหน้าที่สนับสนุนและส่งเสริมผู้เรียนในด้านทักษะการรู้คิด (Cognitive Skills) เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางการเรียนรู้ กล่าวถึง 10 องค์ประกอบในการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ดังนี้

1. ยึดมั่นในภารกิจและความเชื่อ (Being on a Mission and Beliefs)

สิ่งที่โรงเรียนต้องมีความชัดเจนคือ ภารกิจ วิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย ความเชื่อ และวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ ดำรง หัวจดหมาย ป้ายประกาศ เป็นต้น ล้วนแล้วสะท้อนให้เห็นว่าโรงเรียนคืออะไรและอยากจะเป็นอะไร โดยนโยบายและกระบวนการที่พัฒนาขึ้นมาเป็นลายลักษณ์อักษรต้องได้รับการทบทวนใหม่ทุกปีเพื่อให้โรงเรียนทันต่อโลกอยู่เสมอ

2. บรรยากาศที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม (Climate Comforting the Environment)

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต้องการให้สถานที่ที่ได้รับการบำรุงรักษาเป็นอย่างดี สะอาด เพื่อให้การจรรจามีความคล่องตัว มีแสงสว่างและอุณหภูมิอากาศที่เหมาะสม เป็นต้น อย่างไรก็ตาม Marian Diamond (1999) นักประสาทวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย (University of California) ได้นำเสนอประเด็นที่เด่นชัดในงานวิจัยว่า สภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์ส่งผลให้เยื่อหุ้มสมองมีการก่อตัวและหนาขึ้น ซึ่งช่วยให้สมองมีการเติบโตและพัฒนาขึ้น โดยสภาพแวดล้อมที่สมบูรณ์ประกอบไปด้วยองค์ประกอบดังนี้

- สถานที่ที่ปลอดภัยสำหรับผู้เรียนทั้งทางกายภาพและอารมณ์
- สถานที่ที่มีแรงสนับสนุนทางอารมณ์เชิงบวก
- ชั้นเรียนกระตุ้นทุกประสาทสัมผัส (แต่ไม่จำเป็นต้องพร้อมกันทั้งหมดทีเดียว)
- มีบรรยากาศที่ไม่กดดันและเครียดจนเกินไป
- มีความท้าทายที่ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป
- มีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในกิจกรรมที่สำคัญและหลากหลาย
- ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสนใจด้านต่าง ๆ ทั้งด้านจิตใจ กายภาพ สุนทรียภาพ

สังคม และอารมณ์

- มีบรรยากาศที่ส่งเสริมด้านการแสวงหาความรู้และความสนุกสนานในการเรียน
- เป็นผู้เรียนที่มีส่วนร่วมมากกว่าการนั่งฟังหรือดู
- ความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์มีลักษณะเปิดเผย เชื่อใจ ให้เกียรติ และมองเห็น

คุณค่า

3. การแจ้งเมื่อมีข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ (Staying in the Loop)

รูปแบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก

ซึ่งครอบคลุมไปถึงเว็บไซต์ อีเมล โทรศัพท์ จดหมายข่าว ประกาศผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นต้น ภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียนสามารถเกิดขึ้นได้หากผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสังคมรับรู้ถึงเหตุการณ์ในเชิงบวกทั้งหมดที่เกิดขึ้นในโรงเรียน Adam (2014) ที่ปรึกษาด้านการศึกษา กล่าวว่า “หากโรงเรียนไม่มีการสื่อสาร สังคมจะคิดค้นคำตอบเอง และคำตอบนั้นอาจจะเป็นไปได้ทั้งเชิงบวกหรือลบก็ได้ ดังนั้นควรมีการจัดการด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ”

4. ความเป็นผู้นำ (Leading the Way)

ควรเปิดโอกาสให้ผู้สอนนำบทบาทการเป็นผู้นำมาใช้ในโรงเรียน เช่น การเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ผู้ช่วยด้านการพัฒนาวิชาชีพ และผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรและการสอน ซึ่งนอกจากผู้สอนแล้ว ผู้เรียนเองยังสามารถนำบทบาทการเป็นผู้นำมาใช้ได้เช่นกัน เช่น การเป็นทูตวัฒนธรรม โรงเรียน คณะกรรมการสภานักเรียน และการเป็นพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาในกิจกรรมต่าง ๆ

5. ร่วมมือกันในการทำงาน (Collaboration)

ความคาดหวังเชิงพฤติกรรมต้องได้รับการส่งเสริมจากบุคลากรและผู้บริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการผู้เรียน ซึ่งข้อความหนึ่งในหนังสือเรื่อง *A Biological Brain in a Cultural Classroom* แต่งโดย Sylwester (2000) กล่าวว่า เป้าหมายหลักควรจะเปลี่ยนจากการจัดการชั้นเรียนไปเป็นการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างผู้เรียนและผู้สอนเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ตื่นเต้น หลากหลายที่นำไปสู่การพัฒนาทักษะทางสังคมของผู้เรียน

6. รักในหน้าที่ (Love of Learning)

สถานศึกษาที่มีเป้าหมายหลักในการปลูกฝังผู้เรียนให้รักการเรียนรู้จะสามารถเตรียมผู้เรียนเพื่ออนาคตที่ดีขึ้นได้ ซึ่งสามารถทำได้โดยอาศัยผู้สอนเป็นต้นแบบรวมทั้งสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียนโดยใช้ “หลักการ 4Cs ได้แก่ Collaboration (การทำงานร่วมกับผู้อื่น) Communication (การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ) Creative Thinking (ความคิดสร้างสรรค์) และ Critical Thinking (การคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ)” (Miller, 2017, Pg. 176)

ผู้เรียนต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับบทเรียนว่ามีความหมายและสำคัญต่อตนเองอย่างไร นอกจากนี้ การเรียนรู้โดยใช้โครงงานเป็นฐานนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อโลกแห่งความเป็นจริง ดังนั้น ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนจึงมาจากการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและการตั้งความหวังสูงสำหรับผู้เรียนและบุคลากร

7. ช่วยผู้เรียนสร้าง “กรอบความคิดแบบเติบโต” (Helping Students Create “Growth Mindset”)

Dweck (2015) นักจิตวิทยาแห่ง Stanford University กล่าวว่า การสอนโดยกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) จะช่วยสร้างแรงจูงใจและศักยภาพ กล่าวคือ ผู้เรียนมีความเข้าใจว่าความสามารถในการเรียนรู้ไม่มีความตายตัว ซึ่งผู้เรียนมีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงความสามารถทางปัญญาได้ นอกจากนี้ Dweck ยังพบว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ซึ่งกรอบแนวคิดแบบเติบโตไม่ใช่แค่การใช้ความพยายามเท่านั้น แต่ผู้เรียนต้องรู้จักนำกลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้และขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นในยามจำเป็น นอกจากนี้ ผู้เรียนยังจะสามารถที่จะเข้าใจว่าข้อผิดพลาดต่าง ๆ เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการเรียนรู้และไม่ใช้ความล้มเหลว แต่เปรียบเสมือนหนทางที่ช่วยนำไปสู่ความสำเร็จ

8. มีความรู้ด้านการทำงานของสมอง (Knowing How the Brain Works)

ทั้งผู้สอนและผู้เรียนต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับสมองของมนุษย์และการทำงานของสมอง เมื่อผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ของสมอง และวิธีการเรียนรู้ของสมอง ผู้เรียนจะสามารถควบคุมกระบวนการเรียนรู้ได้ดีขึ้น

“ผู้สอนต้องมีความรู้พื้นฐานเพื่อที่จะเข้าใจ ประเมิน และสามารถนำประสาทวิทยาแห่งการเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งความรู้ด้านนี้ช่วยให้ผู้สอนมีความรู้มากขึ้นเพื่อนำไปพัฒนาการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสุข เพลิดเพลินในการเรียน” (Willis, 2017)

9. การพัฒนาผู้สอนเพื่อผู้เรียน (Teacher Development for Students)

เมื่อได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมโรงเรียนต่าง ๆ คำถามแรกที่เกิดขึ้นคือ คำถามเกี่ยวกับโครงการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งโรงเรียนที่มีงบประมาณจำนวนสำหรับการพัฒนาวิชาชีพมักจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ โรงเรียนมีความเชื่อว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learning) และการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเป็นปัจจัยสำคัญต่อการประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียนได้

นอกจากการเข้าร่วมการประชุมทั่วไป การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนาแล้ว โรงเรียนยังจัดโครงการพัฒนาวิชาชีพภายในองค์กร (In-House PD) ในรูปแบบการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การดูแลกันและกัน การสังเกตการณ์ และอื่น ๆ แต่ที่สำคัญไปกว่านั้น โรงเรียนได้จัดสรรเวลาระหว่างวันทำงานเพื่อให้ผู้สอนได้พบปะกันพูดคุยกันว่าแต่ละชั้นเรียนทำกิจกรรมอะไรบ้าง และให้ผู้สอนได้ประเมินผลกระทบที่ส่งผลต่อการเรียนของผู้เรียน

10. การเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ (Care)

นักเรียนมีความเคารพและเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมชั้น ซึ่งการเรียนรู้เกี่ยวกับความฉลาดทางสังคมและอารมณ์และความสัมพันธ์ที่ดีนั้นจะอยู่ในลำดับแรกสุด โดยโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมักจะยอมรับความหลากหลายทางเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา และวัฒนธรรม



โปรดบทวน – แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Whitaker (ม.ป.ป.) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/Va9Bq>





แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

LIFETOUCH (N.D.)

Lifetouch (n.d.) บริษัทผลิตและเผยแพร่ภาพถ่ายโรงเรียนและหนังสือประจำปีสำหรับผู้เรียน ผู้สอน และผู้ปกครอง กล่าวถึงเคล็ดลับการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ด้วยกัน 12 ประการ ดังนี้

1. กำหนดค่านิยมหลักและพันธกิจ (Addressing Core Values and Mission)

การเพิกเฉยหรือความสับสนอาจเกิดขึ้นได้เมื่อบุคลากรและผู้เรียนขาดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเกี่ยวกับค่านิยมที่พึงจะมี

ค่านิยมคือข้อความที่สรุปความคาดหวังสำหรับพฤติกรรมของบุคลากรและผู้เรียน รวมทั้งเป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ด้านการศึกษาและพฤติกรรม และได้รับอิทธิพลจากค่านิยมของเขตการศึกษาหรือโรงเรียนในภาพกว้าง ซึ่งพันธกิจ (หรือที่เรียกว่า คำกล่าวถึงวิสัยทัศน์) จะเป็นการประกาศเพื่อให้สังคมรับทราบถึงจุดประสงค์และภารกิจหลักของโรงเรียน

การกำหนดพันธกิจและค่านิยมหลักของโรงเรียน สามารถทำได้ดังขั้นตอนต่อไปนี้

- ออกกำหนดการประชุมร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารเขตสถานศึกษา บุคลากร ผู้สอน ผู้ปกครอง และผู้นำนักเรียน
- วิเคราะห์ SWOT เพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม
- จัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายและสิ่งที่โรงเรียนต้องการจะดำเนินการให้สำเร็จ
- ตัดทอน กระชับให้เหลือประโยคเดียวที่เป็นการรวมเอาวัตถุประสงค์หลัก กลุ่มเป้าหมาย และการจำแนกค่านิยม (ซึ่งจะได้มาซึ่งพันธกิจ) เข้าไว้ด้วยกัน
- เขียนค่านิยม 5 ถึง 10 ประการที่เป็นการสนับสนุนพันธกิจและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้เรียน และจะคงอยู่ไปตลอดหลายปีการศึกษา
- ตรวจสอบและสรุปพันธกิจและค่านิยมร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2. เพิ่มค่านิยมไปยังหลักสูตรปกติ (Adding Values into Regular Curriculum)

สร้างแผนการสอนที่เหมาะสมกับระดับชั้นพร้อมทั้งคำอธิบายให้ผู้เรียนทราบว่าโรงเรียนจะเป็นอย่างไรหากผู้เรียนดำรงไว้ซึ่งค่านิยมหลักและพันธกิจ นอกจากนี้ ค่านิยมควรเป็นส่วนหนึ่งหรือแทรกไว้ในตราประจำโรงเรียน เพลง เครื่องหมาย และยานพาหนะอื่น ๆ เพื่อเป็นการย้ำเตือนทุกคนเกี่ยวกับเป้าหมายที่มีร่วมกัน

3. จัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความภาคภูมิใจในโรงเรียน (Holding Assemblies to Create Togetherness, Teamwork, and School Pride)

การนำบุคลากรและนักเรียนทุกคนมาทำกิจกรรมร่วมกันสามารถสร้างพลังงานเชิงบวกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในด้านความบันเทิง การศึกษา การประกาศ การเฉลิมฉลอง เป็นต้น AcademicEntertainment.com แนะนำว่า “การทำกิจกรรมร่วมกันจะช่วยจุดประกายจิตวิญญาณของโรงเรียน ปลุกฝังความรู้สึกของการเป็นเจ้าของ และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับโอกาสที่ดีจากทางโรงเรียน” ซึ่งถือว่าเป็นโอกาสที่ดีที่ได้ทำงานร่วมกันและเป็นการเริ่มต้นค่านิยมและพันธกิจใหม่

4. ส่งเสริมผู้เรียนรุ่นพี่ให้คำปรึกษาแก่รุ่นน้อง (Encouraging Older Students to Mentor Younger Students)

การให้รุ่นพี่เป็นที่ปรึกษาแก่รุ่นน้องนับว่าเป็นวิธีการที่ดีในการสร้างมิตรภาพและเพิ่มศักยภาพในตัวผู้เรียน

ข้อความของ Brian Gatens ที่กล่าวในเว็บไซต์ของ Concordia University ระบุว่า “การให้รุ่นพี่ได้มีบทบาทเป็นที่ปรึกษาแก่รุ่นน้องถือว่าเป็นวิธีที่ดี และกิจกรรมการให้คำปรึกษาโดยอาศัยผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะมีประโยชน์ต่อทั้งโรงเรียนเพราะสามารถเชื่อมโยงนักเรียนกลุ่มต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกันได้” ซึ่งคำแนะนำสำหรับการให้คำปรึกษา มีดังนี้

- มอบหมายให้รุ่นพี่เป็น “บัดดี้” หรือพี่เลี้ยงแก่รุ่นน้องเพื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับค่านิยมเชิงบวกและความภูมิใจของโรงเรียน
- เชิญรุ่นพี่มาร่วมอภิปรายในชั้นเรียนของรุ่นน้องเกี่ยวกับค่านิยมโรงเรียนในรูปแบบการอภิปรายกลุ่มเล็ก หรือการนำเสนอหน้าชั้นเรียน
- ประกาศและให้รางวัลต่อหน้ารุ่นน้องเมื่อรุ่นพี่ทำกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก

5. ประกาศความสำเร็จของผู้เรียนและพฤติกรรมเชิงบวกสู่สาธารณะอยู่เป็นประจำ (Recognizing Student Achievements and Positive Behavior Regularly and Publicly)

การประกาศความสำเร็จของผู้เรียนคนใดคนหนึ่งต่อหน้าเพื่อน ๆ จะช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจถึงความพยายามที่นำไปสู่ความสำเร็จ และเป็นการแสดงความชื่นชม งานวิจัยกล่าวว่าการให้รางวัลเพียงแค่เล็ก ๆ น้อย ๆ ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจได้ อีกทั้งยังเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือสำหรับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

การแสดงออกถึงการเห็นคุณค่าในตัวผู้เรียนสามารถทำได้หลายรูปแบบ ดังนี้

- การประกาศให้ทราบทั้งโรงเรียน
- การมอบประกาศเกียรติคุณแห่งความสำเร็จ
- การจัดแสดงผลงานนักเรียนในพื้นที่อันสมควร
- การมอบรางวัลที่จับต้องได้ เช่น บัตรของขวัญ ลูกอม หรือรางวัลที่ราคาไม่สูงมาก
- การสะสมคะแนนเพื่อรับรางวัลชิ้นใหญ่
- สิทธิพิเศษต่าง ๆ เช่น การรับประทานอาหารกลางวันกับผู้อำนวยความสะดวก การเพิ่มช่วงเวลา

เล่นในช่วงพักกลางวัน ที่จอตรงพิเศษ (สำหรับนักเรียนมัธยมปลาย) หรืออาจจะเป็นบัตรอนุญาตสำหรับการไปรับประทานอาหารกลางวันนอกสถานที่

- การโทรศัพท์หรือส่งอีเมลคำชื่นชมไปยังผู้ปกครอง

6. ส่งเสริมบุคลากรด้วยการให้กำลังใจและการมองเห็นคุณค่า (Supporting Staff with Encouragement and Recognition)

มนุษย์ทุกคนควรได้รับคำชื่นชม ไม่ใช่แค่ระดับเยาวชนเท่านั้น ซึ่งมีการศึกษาเกี่ยวกับลูกจ้างในสหรัฐอเมริกา ที่ตีพิมพ์ในนิตยสารออนไลน์ของ Psychology Today ระบุว่า 83% ของลูกจ้างกล่าวว่า คุณค่าในผลงานหมายถึงการบรรลุความสำเร็จมากกว่าการได้รับรางวัลหรือของขวัญ นอกจากนี้ 76% ของลูกจ้างได้รับแรงจูงใจจากคำชมของเพื่อนร่วมงาน และ 88% ได้รับแรงจูงใจจากคำชมของผู้จัดการ

นอกจากนี้ การทำงานร่วมกับคนในวัยหนุ่มสาวบางครั้งรู้สึกว่าเป็นการทำงานที่หนักและเหนื่อยแต่ไม่มีใครมองเห็นคุณค่า ในขณะเดียวกัน ผู้สอนหลายคนพบว่างานที่ทำนั้นมีคุณค่า และการรักษาระดับแรงจูงใจและความกระตือรือร้นนั้นเป็นเรื่องท้าทาย

ดังนั้น จึงเป็นเหตุผลที่ผู้สอนมีปฏิริยาที่ดีต่อการเสริมแรงเชิงบวก และมักต้องการแรงสนับสนุนและกำลังใจจากผู้บริหาร ผู้เรียน และสมาชิกทุกคนเพื่อให้มีแรงผลักดันในการทำงาน

ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกำหนดทิศทางได้โดยการรับฟังและให้ความสนใจกับความคิดเห็นของบุคลากร และเต็มใจให้ความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้น

Vaughan Cruickshank นักการศึกษาได้ให้คำแนะนำไว้ใน TheConversation.com ว่า “การตระหนักถึงอิทธิพลเชิงบวกที่มีต่อผู้เรียนและเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้ผู้สอนมีระดับความยืดหยุ่นและความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งจะช่วยให้อยู่ในสภาวะที่สามารถรับมือกับความท้าทายในรูปแบบต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถดำรงอยู่ต่อในวิชาชีพครูได้นานขึ้น” ซึ่งการเห็นคุณค่าในงานของผู้สอนยังส่งผลดีต่อคนอื่น ๆ ในโรงเรียนอีกด้วย

7. สอนบุคลากรให้มีความรู้ทางภาษาและวิธีดำเนินงาน (Teaching Staff Specific Language and Actions)

นิสัยและกิจวัตรอาจเปลี่ยนแปลงได้ยาก และบุคลากรอาจไม่รู้ว่าควรทำหรือพูดอย่างไรเพื่อเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ดังนั้น ควรจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) สำหรับบุคลากรและเขียนหนังสือคู่มือที่ให้รายละเอียดเกี่ยวกับค่านิยมหลัก รวมทั้งตอบคำถามที่พบบ่อย ๆ และให้คำแนะนำที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมโรงเรียนให้ดีขึ้นและมีคุณค่ามากขึ้น Robyn Jackson ที่ปรึกษาด้านการศึกษา กล่าวว่า “หากกำหนดรูปแบบการทำงานให้สัมพันธ์กับค่านิยม พันธกิจ และวิสัยทัศน์ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมย่อมสามารถทำได้”

8. จัดการพฤติกรรมก่อกวนแบบข่มเหงรังแก (Maintaining Zero Tolerance for Bullying)

ความรู้สึกปลอดภัยของผู้เรียนและความรู้สึกสบายใจที่ได้เป็นตัวเองโดยปราศจากความกลัวต่อการข่มเหงรังแกนำไปสู่บรรยากาศแห่งความผ่อนคลาย ซึ่งบรรยากาศเช่นนี้สามารถเกิดขึ้นได้โดยการกำหนดแนวทางและคำแนะนำที่ชัดเจนเพื่อขจัดพฤติกรรมของการข่มเหงรังแก StopBullying.gov กล่าวว่า “เมื่อมีพฤติกรรมก่อกวนแบบข่มเหงรังแกเกิดขึ้น ผู้ใหญ่จะมีปฏิริยาที่ไม่เห็นด้วยทันที ซึ่งงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าปฏิริยานี้สามารถหยุดพฤติกรรมก่อกวนแบบข่มเหงรังแกได้ นอกจากนี้ บุคลากรสถานศึกษาสามารถช่วยป้องกันพฤติกรรมดังกล่าวนี้ได้ด้วยการกำหนดและบังคับใช้

กฎระเบียบและนโยบายที่ชัดเจนว่าผู้เรียนควรจะมีวิธีการปฏิบัติต่อกันอย่างไร” ซึ่งกลวิธีที่สามารถทำได้ ได้แก่ การให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาโครงการต่อต้านพฤติกรรมกรรมการข่มเหงรังแก โดยการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดการข่มเหงรังแก และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกฎของโรงเรียนและการบังคับใช้

หากพฤติกรรมกรรมการข่มเหงรังแกไม่ได้รับแก้ไขโดยตรง นักเรียนอาจคิดว่าเป็นเรื่องที่สามารถทำได้ ซึ่ง Stopbullying.gov ได้ให้เคล็ดลับสำหรับการสอนในเรื่องพฤติกรรมกรรมการข่มเหงรังแก ดังนี้

- จัดทำโครงการวิจัยเพื่อให้เกิดเข้าใจเกี่ยวกับประเภทของพฤติกรรมกรรมการข่มเหงรังแก วิธีการป้องกัน และวิธีการตอบสนองของผู้เรียนต่อพฤติกรรมดังกล่าว
- จัดเวทีการนำเสนอระดับโรงเรียน และ/หรือ จัดการอภิปรายระดับชั้นเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการข่มเหงรังแก
- จัดทำโครงการการเขียนเชิงสร้างสรรค์ (เช่น บทกลอน ละครสั้น หรือทัศนศิลป์) ในหัวข้อการป้องกันพฤติกรรมกรรมการข่มเหงรังแก

9. ปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย (Following Discipline for Students' Feeling of Security)

มีนักการศึกษาเพียงไม่กี่คนที่สนุกกับการทำงานด้านการบังคับใช้ระเบียบวินัย อย่างไรก็ตาม ผู้เรียนทุกคนจะต้องปฏิบัติตามกฎอย่างเท่าเทียมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนในเชิงบวก และรักษาสีทึบในการเรียนรู้ของทุกคน ซึ่งการบังคับใช้กฎระเบียบที่ดำเนินการไม่เป็นระบบจะส่งผลกระทบและเสียหายต่อวัฒนธรรมโรงเรียน Milwaukee Teachers' Education Association ได้ให้แนวทางการบังคับใช้วินัยอย่างเป็นธรรม ดังนี้

- ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเท่าเทียม ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
- ให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำผิดได้เล่าเหตุการณ์ในมุมมองของตนเอง
- ให้เหตุผลเมื่อต้องตัดสินใจลงโทษ
- อย่าเปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดของผู้เรียน
- แสดงความขอโทษหากผู้เรียนได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- การลงโทษต้องสอดคล้องกับระดับความผิดและบทลงโทษต้องมีความชัดเจน

10. จัดการกับแหล่งที่ก่อให้เกิดพิษภัย (Addressing Source of Toxicity)

Ronald E. Riggio ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำได้กล่าวในนิตยสารออนไลน์ของ Psychology Today ไว้ว่าสังคมการทำงานที่เป็นพิษภัย (Toxic Workplace) เป็นสถานที่ที่มีพฤติกรรมกรรมการข่มเหงรังแก มีแนวโน้มความก้าวร้าวในระดับต่ำ และคนพยายามที่จะไม่ทำผิด วิจัยหรือเสนอแนะความเห็นเนื่องจากกลัวการถูกโจมตีหรือลงโทษ ลูกจ้างไม่ได้รับความสำคัญหรือถูกมองข้ามในด้านผลงานต่าง ๆ จนทำให้ขาดแรงจูงใจและยากที่จะประสบความสำเร็จ

ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำทุกวิถีทางเพื่อกำหนดและแก้ไขปัญหาลึกหรือปัญหาที่บั่นทอนจิตวิญญาณของผู้เรียนและบุคลากร Alexa Epitropoulos กล่าวใน ASCD.com ไว้ว่าสัญญาณของความเป็นพิษภัยที่เกิดขึ้นในโรงเรียน มีดังนี้

- ขาดจุดประสงค์ วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมที่ชัดเจน
- ขาดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และ/หรือหลีกเลี่ยงการพูดคุยที่อาจจะทำให้เกิดความลำบากใจ

- การลงโทษ (การเสริมแรงทางลบ) มากกว่าการเล็งเห็นคุณค่า (การเสริมแรงทางบวก)
- เน้นกฎเกณฑ์มากกว่าคนหรือภารกิจ
- ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นมิตรระหว่างบุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครอง
- ช่องทางการสื่อสารไม่ชัดเจนและไม่เป็นทางการ
- การสนทนาที่ควบคุมโดยคนกลุ่มเล็ก ๆ
- เอาตัวเองเป็นที่ตั้งมากกว่าการใช้รูปแบบความร่วมมือ

11. ยอมรับความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย (Acknowledgement of Different Learning Styles and Creation of Inclusive Environment)

ในรายงานของ National Center for Learning Disabilities ปี พ.ศ. 2560 พบว่า เด็ก 1 ใน 5 คนในสหรัฐอเมริกา กำลังเผชิญกับปัญหาด้านการเรียนรู้และสมาธิ ซึ่งจากตัวเลขดังกล่าวเป็นเหตุผลที่นักการศึกษาที่เชี่ยวชาญด้านสติปัญญาต้องเร่งดำเนินการเพื่อให้ทราบถึงปัญหานี้อย่างลึกซึ้ง รวมทั้งพัฒนาแผนการเรียนรู้ที่สอดคล้องและจัดคอยผู้เรียนและบุคลากร Mimi Corcoran ประธานกรรมการบริหารแห่ง National Center for Learning Disabilities แนะนำว่า “เด็กที่มีปัญหาด้านการเรียนรู้และสมาธิจะฉลาดพอ ๆ กับเพื่อน หากได้รับการสนับสนุนที่พอเหมาะก็จะสามารถประสบความสำเร็จในระดับสูงได้ แต่ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขแต่เนิ่น ๆ ด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้พัฒนาการเรียนรู้ของเด็กจำนวนมากอยู่ในสถานะตกต่ำ”

12. ขอความช่วยเหลือจากผู้ปกครอง (Asking Parents for Support)

นักการศึกษาส่วนใหญ่ทราบอยู่แล้วว่ามีงานวิจัยจำนวนมากพบความสัมพันธ์ระหว่างความร่วมมือของครอบครัวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน งานวิจัยที่อ้างโดย National Education Association พบว่าผู้เรียนที่ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการเรียนมักจะได้รับประโยชน์ดังนี้

- ได้เกรดที่สูงขึ้น
- ได้คะแนนสอบสูงขึ้น
- มีทักษะทางสังคมที่สูงขึ้น
- มีผลรายงานทางพฤติกรรมที่ดีขึ้น
- สามารถปรับตัวให้เข้ากับโรงเรียนได้ง่ายขึ้น
- มีโอกาสมากขึ้นในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

แนวทางที่สามารถทำได้ เช่น การให้ผู้ปกครองเข้ามามีบทบาทต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาสาสมัครในชั้นเรียน เจ้าหน้าที่ตรวจตรารถประจำทางหรือโรงทางเดิน หรือพี่เลี้ยงในกิจกรรมทัศนศึกษา ซึ่งบทความตอนหนึ่งใน Waterford.org กล่าวว่า “ผู้สอนที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมักจะมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในชั้นเรียนได้อย่างลึกซึ้ง”



โปรดบทวน – แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Lifetouch (n.d.) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?
ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/nckD6>





แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

RAUDYS (2018)

Raudys (2018) ผู้เชี่ยวชาญด้านการทำการตลาดผ่านการสื่อสารและการตลาดเพื่อการเติบโต กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ด้วยกัน 11 วิธี ดังนี้

1. พัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีความหมาย (Creating Meaningful Parent Involvement)

การสื่อสารต้องมีความชัดเจนและตรงไปตรงมากับผู้ปกครองเพื่อไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิด และยังเป็นการจัดความรู้สึกไม่ไว้วางใจหรือการเป็นศัตรูได้

หากต้องการให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมของโรงเรียน ควรมีเวทีเพื่อให้ผู้ปกครองได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมในชั้นเรียนหรือหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งควรมีการสอบถามผู้ปกครองเกี่ยวกับความหวังหรือความกังวลเกี่ยวกับการเรียนของบุตรหลาน นอกจากนี้ ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นมากกว่าการประชุมผู้ปกครองและครู รวมทั้งมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการที่ครูและผู้ปกครองสามารถหารือเกี่ยวกับการบ้าน ทักษะการเรียนรู้ และการสอบ

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างมีความหมายยังช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเชิงบวกระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง นอกจากนี้ยังสามารถขอให้ผู้ปกครองเป็นคณะกรรมการจัดงานหรือเข้าร่วมการระดมทุนของโรงเรียนได้เช่นกัน

การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาสำหรับผู้ปกครองยังสามารถช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการศึกษาของบุตรหลาน และเป็นสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

เช่น โรงเรียน Hollibrook Elementary ในเมือง Spring Branch รัฐ Texas ของสหรัฐอเมริกาได้สร้างมหาวิทยาลัยผู้ปกครอง (Parent University) เพื่อให้ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของโรงเรียนมากขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและผู้ปกครอง

2. ยกย่องในความสำเร็จและพฤติกรรมเชิงบวก (Celebrating Personal Achievement and Good Behavior)

การยกย่อง ชมเชยจะต้องนอกเหนือไปจากคำว่า “ดีมาก เก่งมาก” ซึ่งการเอ่ยชื่นชมจะช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกว่าได้รับการใส่ใจเป็นพิเศษ ทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษาและบุคลากรต่างมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในวัฒนธรรมโรงเรียนด้านนี้

หนึ่งในวิธีการในการเสริมแรงทางบวกจากบุคลากรคือการกำหนดเป้าหมายสำหรับจำนวนคำชมเชยที่แต่ละคนจะต้องให้รายวันหรือรายสัปดาห์ โดยสนับสนุนให้ผู้สอนชมเชยในสิ่งที่ผู้เรียนแต่ละคนทำได้

ตัวอย่างกิจกรรมยกย่อง เชิดชูความสำเร็จของผู้เรียน เช่น ในกรณีของโรงเรียน Waresboro

Elementary ได้จัดกิจกรรมประกาศยกย่องนักเรียน 17 คนที่มีความเป็นเลิศในด้าน "การเรียนรู้ ความสำเร็จ ความเป็นผู้นำ และการเสียสละ"

การเชิดชูความสำเร็จของผู้เรียนสามารถจัดให้ดูยิ่งใหญ่เท่าที่จะทำได้ เช่น โรงเรียน Joyce Elementary School เมือง Detroit ได้จัดพิธีเชิดชูเกียรติผู้เรียนโดยการมอบเหรียญรางวัลเพื่อเป็นการยกย่องในความสำเร็จ พิธีดังกล่าวนี้ มีทั้งสมาชิกของโรงเรียนและจากชุมชนกว่าหลายร้อยคนเข้าร่วม

3. สร้างบรรทัดฐานโรงเรียนที่นำไปสู่ค่านิยม (Establishing School Norms to Build Values)

กฎของโรงเรียนและชั้นเรียนควรมีความชัดเจนสำหรับผู้เรียนทุกคน และควรมีการบังคับใช้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ไม่ได้หมายความว่าต้องสร้างกฎขึ้นมาสำหรับทุกสถานการณ์ แต่ให้สร้างบรรทัดฐานของโรงเรียนที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าเชิงบวกในชั้นเรียนซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถที่จะเรียนรู้ว่าอะไรที่ควรหรือไม่ควรทำ และทำไมถึงควรทำหรือไม่ควรทำ เช่น ในการตั้งกฎเกี่ยวกับการเคี้ยวหมากฝรั่ง การใช้ขวดน้ำ หรือการใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า ควรตั้งกฎชั้นเรียนโดยใช้ข้อความว่า “กรุณาให้เกียรติคนรอบข้าง” บรรทัดฐานเหล่านี้ควรมีทุกอาคารเรียนทั้งภายในและภายนอกอาคารเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถนำไปปรับใช้ได้

4. ตั้งกฎระเบียบที่เหมาะสม (Setting Consistent Discipline)

กฎระเบียบต้องมีการปรับปรุงเมื่อเกิดสถานการณ์ของการไม่ปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตาม ระเบียบวินัยที่หลากหลายสามารถช่วยกระตุ้นวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกได้

วิธีแก้ไขปัญหาด้านกฎระเบียบที่เหมาะสม คือ ใช้วิธีการเชิงรุก เช่น การควบคุมตัวผู้เรียนหลังจากกระทำพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จะช่วยให้ผู้เรียนคนนั้นได้กระทำผิดบางอย่าง แต่การลงโทษโดยการให้ทำกิจกรรมบางอย่างนั้นจะเป็นการสอนให้ผู้เรียนเรียนรู้ว่าอะไรคือสิ่งที่ควรทำ

ตัวอย่างเช่น สมมติว่าผู้เรียนคนหนึ่งก่อเหตุทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายเพื่อน การลงโทษทางวินัยจะต้องให้ผู้เรียนคนนั้นเขียนจดหมายขอโทษถึงเพื่อนที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำร้ายร่างกาย

สำหรับการลงโทษด้วยการให้ทำกิจกรรมบางอย่างจะช่วยกระตุ้นให้ผู้เรียนรับผิดชอบต่อการกระทำที่เกิดขึ้น ในขณะเดียวกัน ความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับศิลปะการจัดการชั้นเรียนเป็นสิ่งสำคัญต่อวัฒนธรรมของโรงเรียนด้านการเคารพซึ่งกันและกันและการปฏิบัติตามกฎ สิ่งสำคัญที่สุดคือ ทุกคนในโรงเรียนต้องรับรู้และเข้าใจถึงกฎระเบียบ กล่าวคือ เมื่อผู้เรียนทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันและบทลงโทษสำหรับสำหรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์อยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเชื่อมั่นในการบริหารจัดการของโรงเรียน

5. เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่อยากจะเห็นในโรงเรียน (Modeling Expected Behaviors in School)

สิ่งสำคัญที่ต้องทำคือ รายการคุณลักษณะและค่านิยมที่อยากจะเห็นในตัวผู้สอนและผู้เรียน ซึ่งสามารถเริ่มต้นได้จากเบื้องบน กล่าวคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างทางพฤติกรรมที่ต้องการจะเห็นในโรงเรียนให้ได้

6. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง Supporting Students' Engagement in Beneficial Ways)

เมื่ออยู่ในโรงเรียน นอกจากการเรียนรู้ทางโลกแล้ว ผู้เรียนยังได้มีโอกาสพัฒนาทักษะทางสังคม และเรียนรู้วิธีการเป็นผู้ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จ

โรงเรียนที่สนับสนุนผู้เรียนในด้านการพัฒนาทักษะทางสังคมจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความร่วมมือในอนาคตหลังจากสำเร็จการศึกษา

หนึ่งในวิธีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและการพัฒนาทักษะทางสังคม คือ การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Learning หรือ SEL) ดังนั้น ผู้สอนควรได้รับการสนับสนุนด้านการจัดกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียนที่หลากหลาย เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความเชื่อมั่น การให้เกียรติ ความห่วงใย และการสร้างอารมณ์ขัน

ในบทสรุปการวิจัยด้าน SEL ในโรงเรียนประถมศึกษา นักวิจัยพบว่าหลักสูตร SEL ช่วยให้ผู้เรียนตัดสินใจภายใต้หลักศีลธรรม รักษาความสัมพันธ์เชิงบวก ตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียนและครอบครัว และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ ซึ่งหลักสูตรนี้ช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จด้านการเรียน รวมทั้งลดปัญหาการใช้สารเสพติดและปัญหาทางอารมณ์ได้

7. จัดกิจกรรมที่ให้ความสนุกสนานกับผู้เรียนและผู้สอน (Providing Creative and Funny Activities and Traditions for Students and Teachers)

ในหนึ่งปีการศึกษาควรมีช่วงเวลาแห่งความสนุกสนานที่ให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมร่วมกันและสร้างกำลังใจแก่กันและกัน นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีในชั้นเรียน เพื่อเป็นรางวัลหรือเสริมการเรียนรู้ เป็นวิธีที่ประหยัดต้นทุนในการจัดการเรียนรู้เชิงบวกสำหรับผู้เรียนในชั้นเรียน รวมทั้งการจัดกิจกรรมในโอกาสพิเศษ เช่น วันแรกของการเปิดเทอม หรือวันแรกของเดือน



โปรดทบทวน – แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Raudys ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

<https://shorturl.asia/gvYL9>

หมายเหตุ





แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

PowerSchool (2022)

PowerSchool (2022) ได้นำเสนอวิธีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ 5 แนวทาง ดังนี้

1. ใช้ข้อมูลโรงเรียนเพื่อตั้งเป้าหมาย (Using School Data for Goal Setting)

- ในการวางแผนและดำเนินงานจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทราบข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งสามารถใช้แบบสำรวจในการวัดระดับความคิดเห็นของผู้เรียนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ต่อไป

- ในฐานะผู้นำโรงเรียน ควรจะเข้าไปสังเกตพฤติกรรมและการปฏิบัติการสอน และใช้ข้อมูลนี้เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าต้องดำเนินการเก็บข้อมูลอะไรอีกบ้าง

2. ให้ผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม (Teacher and Administrator Engagement)

- ส่งเสริมวิสัยทัศน์ร่วม นั่นคือ ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมและการสอนโดยอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรโรงเรียนในด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและความคาดหวังทางวิชาการ

- ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนผู้สอน เช่น การพัฒนาและการสนับสนุนทางวิชาชีพ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีศักยภาพที่จะทำงานด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมของโรงเรียน

- มีวิธีการสนองตอบที่เหมาะสมทั้งกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ โดยอาศัยแผนภูมิหรือแผนภาพที่มีการกำหนดและระบุพฤติกรรมไว้อย่างชัดเจน หรืออาจจะใช้เมตริกซ์เพื่อช่วยในการกำหนดวิธีการสนองตอบที่เหมาะสมต่อพฤติกรรมนั้น ๆ

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Advocating for Parental Involvement)

- มีรูปแบบการสื่อสารที่ชัดเจนและตรงไปตรงมากับพ่อแม่และผู้ปกครอง หากมีการใช้แนวปฏิบัติในช่วงของการเรียนรู้เสมือนจริง ควรจะสนับสนุนให้ผู้สอนใช้แนวปฏิบัติเหล่านั้นต่อไปและมีการโทรศัพท์ติดต่อหาผู้ปกครองหรือนำบันทึกที่เขียนด้วยลายมือให้ผู้ปกครองได้อ่าน นอกจากนั้น การเชื่อมโยงประสบการณ์ในโรงเรียนกับสภาพแวดล้อมในครอบครัวช่วยสร้างความมั่นคงแก่ผู้เรียน รวมทั้งความคาดหวังในการเรียนรู้

- ส่งเสริมให้ครอบครัวมีส่วนร่วมในการศึกษาของผู้เรียน เช่น การเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติของโรงเรียน ซึ่งรวมถึงการเสนอข้อคิดเห็นในกระบวนการตัดสินใจและการมีบทบาทด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนกับวัฒนธรรมของโรงเรียน

- การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองช่วยยกระดับการสนับสนุนจากภายนอก รวมทั้งช่วยในการสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้เรียน ในขณะที่การเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมจะช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและผู้ปกครอง

4. ให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วม (Student Involvement)

- การสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้ปกครองเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาการมีส่วนร่วมกับทางโรงเรียน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับโรงเรียนจะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกปลอดภัยและอุ่นใจที่ได้เข้าไปยังโลกแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ ผู้เรียนยังรู้สึกผูกพันกับโรงเรียนและประสบความสำเร็จมากขึ้น

- รับฟังแนวคิดใหม่ ๆ (รับความเสี่ยง) และให้ความสนใจกับความความเห็นของผู้เรียน ซึ่งผู้เรียนอาจมีแนวคิดที่เป็นการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาแผนต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก

- ภาวะผู้นำสามารถเป็นประสบการณ์เชิงบวกได้ผ่านค่ายก๋อ่งและรางวัล นอกจากนี้กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจจะสนับสนุนให้ผู้สอน บุคลากร และผู้เรียนสามารถบอกได้ว่าการกระทำเชิงบวกมีอะไรบ้างเพื่อที่จะได้ส่งเสริมการกระทำนั้นด้วยการชื่นชม ยกย่อง ซึ่งผู้เรียนทุกคนอยากได้ยินคำชม เช่น “ดีมาก” “เก่งมาก” ซึ่งคำชื่นชมดังกล่าวนี้มีพื้นฐานมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนและผู้สอน

5. ตั้งความหวังให้ชัดเจน (Setting Clear Expectations)

- กำหนดกฎระเบียบของโรงเรียนและชั้นเรียนในเชิงบวกที่สอดคล้องกับเป้าหมายและวัฒนธรรมของโรงเรียน กฎระเบียบและความคาดหวังเหล่านี้ควรได้รับการเน้นย้ำด้วยวาจาและสื่อสารไปยังผู้ปกครอง นอกจากนี้ ผู้เรียนยังได้รับการคาดหวังให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อนำไปสู่พื้นที่การเรียนรู้เชิงบวก และได้รับรางวัลรวมทั้งคำชมเมื่อมีการปฏิบัติตาม ยิ่งไปกว่านั้น การเสริมแรงทางบวกช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง

- มีบทลงโทษหรือแนวทางการรับมือที่เหมาะสม สำหรับพฤติกรรมเชิงลบ รวมทั้งมีการใช้ระบบการติดตามเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการบังคับใช้บทลงโทษ ลักษณะพฤติกรรมเชิงลบ และเพื่อพิจารณาว่ามีรูปแบบหรือแนวทางจัดการสำหรับข้อมูลที่ได้มาหรือไม่

- จัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามได้ในกรณีที่ต้องเก็บข้อมูลพฤติกรรมผู้เรียนและทำการตัดสินใจหรือให้รางวัล ซึ่งนับว่าเป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมที่นำไปสู่วัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก

กระบวนการปรับปรุงบรรยากาศและวัฒนธรรมของโรงเรียนเริ่มต้นด้วยการรู้ว่าจะต้องปรับเปลี่ยนอะไรบ้าง การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจจะช่วยให้ได้มาซึ่งทิศทางเชิงกลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ซึ่งการมีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมยังแสดงให้เห็นว่าผู้เรียนและผู้ปกครองมีคุณค่าอย่างไร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีแนวทางในการสนับสนุนพร้อมทั้งวิสัยทัศน์โรงเรียนที่ชัดเจนเพื่อให้กระบวนการง่ายขึ้น ในส่วนของผู้สอนนั้น มีวิธีการที่หลากหลายที่สามารถนำไปใช้ในการสนับสนุนทางวัฒนธรรม ได้แก่ การสร้างความน่าเชื่อถือ การให้ความช่วยเหลือ และการสร้างพื้นที่ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยแผนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของโรงเรียนอาจแตกต่างกันไป แต่แนวทางข้างต้นสามารถนำไปปรับใช้เพื่อส่งเสริมในด้านสภาพแวดล้อมของโรงเรียนได้

วัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกจะใช้เวลานานขึ้นในการพัฒนา ดังนั้นขอให้ใช้ความอดทนเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงภายในโรงเรียนต้องอาศัยแผนการที่ผู้สอนสามารถปฏิบัติ

ตามได้ชั้นเรียน แม้กระทั่งในอาคารพลศึกษา และโรงอาหาร รวมทั้งต้องมีความคาดหวังเชิงพฤติกรรมที่ชัดเจน ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการเรียนรู้วิธีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกนั้นคือช่วยให้ผู้เรียนผู้สอนและบุคลากรสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมสำหรับทุกคน



หมายเหตุ

โปรตทบทวน – แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ PowerSchool (2022) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรต “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/KTSpH>



<https://shorturl.asia/Gwh5Z>



6

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

FREEMAN (2020)

Freeman (2020) ที่ปรึกษาด้านการศึกษาที่มีความมุ่งมั่นต่อการพัฒนาการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมกล่าวถึงกลยุทธ์ที่สามารถนำไปใช้ในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกด้วยภาษาสนทนาไว้ดังนี้

1. มีความชัดเจนและเสมอต้นเสมอปลาย (Being Clear and Consistent)

ความเสมอต้นเสมอปลายถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญกว่าพรสวรรค์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพต้องมีความสามารถในการอธิบายเกี่ยวกับหน้าที่และการจัดการลำดับงานให้เข้าใจง่ายและชัดเจน

สร้างแผ่นตารางทำการ (Spreadsheet) เพื่อจัดทำร่างเกี่ยวกับหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย ชั่วโมงสอน การวางแผนเวลา การประชุมข้อมูลของทีม การสื่อสารกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง หน้าที่ และความรับผิดชอบอื่น ๆ

นอกจากนี้จะต้องมีคำอธิบายในแต่ละวันและกำหนดความคาดหวังในแต่ละรายการกิจกรรม โดยให้ผู้สอนเป็นผู้อธิบายความคาดหวังด้วยคำพูดของตนเอง รวมทั้งให้เหตุผลในแต่ละกิจกรรม “หน้าที่และการจัดลำดับงานที่ชัดเจน หมายถึง ความมุ่งหมายที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการจัดระเบียบและช่วยให้ผู้สอนมีสมาธิกับการสอน”

2. แสดงออกในสิ่งที่เป็นเชิงบวก (Narrating the Positive)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้มแข็งต้องเล็งเห็นถึงสิ่งที่เป็นเชิงบวก และใช้ทุกโอกาสในการแสดงความชื่นชมบุคลากร รวมทั้งเป็นแบบอย่างในการนำคุณค่าทางวัฒนธรรมเหล่านี้เข้ามาสู่ชั้นเรียน รวมทั้งสละเวลาและให้ความสนใจในการกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสำหรับวัฒนธรรมของบุคลากร ดังนั้น เพื่อดำรงไว้ซึ่งวิสัยทัศน์ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอธิบายให้เห็นถึงการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์

3. แสดงเจตนาเชิงบวก (Assuming Positive Intent)

ในการสื่อสารถือเป็นอีกหนึ่งหน้าที่สำคัญ และต้องแสดงเจตนาเชิงบวกโดยที่ไม่นำไปสู่การเข้าใจผิด ซึ่งส่วนใหญ่มักจะเกิดขึ้นในการสื่อสารทางอีเมล

ในการสื่อสารต้องให้ความสนใจว่าผู้ที่เราสื่อสารด้วยมาจากไหน มากกว่าการให้ความสำคัญกับความคิดเห็นที่มีต่อสถานการณ์นั้น ๆ

อย่างไรก็ตาม การสื่อสารแบบเจอหน้ากันจะช่วยปรับปรุงวิธีการและสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

4. แก้ไขการกระทำเชิงลบทันที (Addressing Negative Actions Immediately)

ปัญหาพฤติกรรมเชิงลบที่อาจขัดกับวิสัยทัศน์ที่ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดขึ้นมาสามารถจัดการได้โดยการปรึกษาหากันเพียงแค่ 5 นาทีเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางแก้ไข หรืออาจมีการวางแผน

เพื่อทำการชี้แจงอย่างตรงไปตรงมากับผู้สอนถึงพฤติกรรมที่อยากให้มีการปรับปรุง

แสดงเจตนาเชิงบวกโดยมีช่วงเวลาสั้น ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สอนได้อธิบายถึงอุปสรรคที่มีต่อการบรรลุวิสัยทัศน์

ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับขั้นตอนการบรรลุเป้าหมาย จากนั้นถามผู้สอนว่าทำไมขั้นตอนนี้ถึงมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าและวิสัยทัศน์โรงเรียน และปิดท้ายด้วยคำพูดเพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงและความรู้สึกเชิงบวก

สุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่รับผิดชอบหน้าที่ต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งโอกาสที่สำคัญที่สุดจะเกิดขึ้นต่อเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาให้อำนาจแก่คณาจารย์ในภารกิจประจำด้านวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกในการยกระดับความก้าวหน้าด้านวิชาการรวมทั้งด้านอารมณ์และสังคม



หมายเหตุ

โปรดทบทวน – แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ **Freeman (2020)** ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/jiO2B>



7

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

BOHN (2017)

Bohn (2017) ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ การเรียนรู้ทางวิชาชีพ การศึกษา และวิทยาศาสตร์ ผู้ซึ่งคลุกคลีในแวดวงการศึกษามากกว่า 17 ปี กับบทบาทของการเป็นที่ปรึกษาด้านการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้อำนวยการและผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์ ผู้บริหารในระดับมหาวิทยาลัย และครูสอนวิชาวิทยาศาสตร์ ได้แนะนำวิธีสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ด้วยกัน 4 แนวทาง ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในตัวผู้สอน (Teacher Leadership)

สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรภาวะผู้นำสำหรับคณาจารย์โดยอาศัยจุดแข็งของทุกคนเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาโรงเรียน โดยจะต้องศึกษา สังเกตเพื่อให้เห็นถึงจุดแข็งของผู้สอนและค้นหาวิธีการเชิงสร้างสรรค์และเหมาะสมเพื่อที่จะใช้ทักษะอ่อน (Soft Skill) และทักษะแข็ง (Hard Skill) ในการยกระดับผู้สอนและบทบาทหน้าที่สำหรับสิ่งแวดล้อมโรงเรียน ซึ่งโอกาสในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำนั้นนับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแห่งความก้าวหน้าและโอกาส Harris (2003) กล่าวว่า โอกาสที่สอดคล้องกับภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ (Distributive Leadership) (ตรงข้ามกับภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน หรือ Delegated Leadership) จะนำไปสู่วัฒนธรรมที่ผู้สอนรู้สึกมีอำนาจและยอมรับได้กับการผลสะท้อนจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรเวลาและแหล่งทรัพยากรสำหรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับวิถีจัดฝึกอบรมด้านการสอนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหัวข้อการฝึกอบรมที่ไม่ค่อยได้รับความสนใจเท่าไร อย่างไรก็ตาม ความเข้าใจของผู้สอนเกี่ยวกับวิธีการให้และรับการสะท้อนผลที่มีประสิทธิภาพโดยปราศจากอคติทางอารมณ์จะนำไปสู่การสร้างรากฐานสำคัญสำหรับวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก

2. โอกาสของผู้เรียน (Student Opportunities)

หากพิจารณาถึงวัฒนธรรมโรงเรียนแล้ว การรับรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับโรงเรียนนั้นมีอิทธิพลทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อทุกมิติตั้งแต่พฤติกรรมผู้เรียนไปจนถึงแรงจูงใจของผู้สอน ดังนั้นในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาความสามารถในการเป็นผู้นำของผู้เรียนและสร้างแนวทางเฉพาะที่เอื้อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในบทบาทใหม่ ๆ อย่างเช่น การใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่มีอยู่ในการสร้างชมรมการเรียนรู้ด้วยการบริการสังคม (Service Learning Club) เพื่อเป็นการส่งเสริมทักษะทางสังคมของผู้เรียน นอกจากนี้ อาจมีการรับสมัครผู้เรียนที่ต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะทางสังคมและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการใช้โอกาสในการเรียนรู้ด้วยการบริการสังคมโดยใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-Based Learning) เพื่อเป็นบริบทการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ ซึ่งผลที่ได้ คือ ระดับการมีส่วนร่วมในโรงเรียนสูงขึ้น ความสามารถทางอารมณ์และสังคมสูงขึ้น การรับรู้ทางสังคมโดยเพื่อนดีขึ้น และมีการรับรู้เกี่ยวกับความภาคภูมิใจของโรงเรียน

3. การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning)

แนวทางในการส่งเสริมวัฒนธรรมของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยภาวะผู้นำของครูผู้สอนและโอกาสในการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ดังนั้น การสอนและการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จึงเป็นส่วนสำคัญของกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนเพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และความก้าวหน้าสำหรับทุกคน ตัวอย่างการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ เช่น การประชุมผู้ปกครอง การฝึกอบรมครูผู้สอน ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และการให้คำปรึกษา ซึ่งตัวอย่างเหล่านี้ล้วนเป็นแนวทางของกระบวนการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ตลอดจนวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด นอกจากนี้ ยังมีอีกหนึ่งแนวคิดสำหรับผู้บริหาร นั่นคือ การจัดประชุมชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community หรือ PLC) ซึ่ง DuFour and Eaker (2009) พบว่า หากมีการจัดทำ PLC ที่มีประสิทธิภาพ PLC จะนับว่าเป็นหนึ่งในรูปแบบการพัฒนาทางวิชาชีพที่ทรงพลังที่สุด เพราะผู้บริหารสามารถจัดทำโครงสร้างเฉพาะสำหรับ PLC โดยให้ความสำคัญกับการสอนและการเรียนรู้ในด้านต่าง ๆ รายสัปดาห์ โดยอาศัยแบบบันทึกจุดแข็งของผู้สอนซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สอนที่มีทักษะเฉพาะด้าน PLC ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการอภิปราย ซึ่งนับว่าเป็นวิธีการบูรณาการความเป็นผู้นำของผู้สอนร่วมกับการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความร่วมมือจากเครือข่ายโรงเรียนทั้งหมด (Community Engagement)

ความร่วมมือจากเครือข่ายโรงเรียนทั้งหมดช่วยให้ได้ตัวแทนที่มีความหลากหลายทางด้านทักษะ ความสามารถ และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายโรงเรียนสามารถทำได้ตั้งแต่การจัดกิจกรรมวันอาชีพ (Career Day) เพื่อเฉลิมฉลองให้กับทุกคน ไปจนถึงการเปิดรับสมัครอาสาสมัครชั้นเรียน และการเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองร่วมเป็นคณะกรรมการในกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมกันทั้งเครือข่ายจะเป็นการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่ทุกคนรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ นอกจากนี้ การสร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์กับเอกชนและองค์กรต่าง ๆ จะส่งผลดีต่อวัฒนธรรมโรงเรียนไม่ว่าจะเป็น โอกาสด้านต่าง ๆ เช่น การบริการแบบครบวงจรสำหรับผู้เรียนและครอบครัวเมื่อยามจำเป็น การสนับสนุนทางการเงิน และอาสาสมัคร

การปรับปรุงวัฒนธรรมของโรงเรียนไม่ได้มีรูปแบบตายตัว ทุกโรงเรียนมีวัฒนธรรม แนวปฏิบัติ การพัฒนา และความเชื่อที่หลากหลายและสัมผัสได้ ซึ่งการสร้างเชื่อมั่นในวัฒนธรรมเชิงบวกประกอบด้วยการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและการนำทักษะความสามารถออกมาใช้ รวมไปถึงการ

สร้างโอกาสและจุดเน้นที่ชัดเจนด้านการเรียนรู้และความก้าวหน้าทั้งสำหรับผู้ใหญ่และสำหรับเด็กในวัยเรียน



โปรดบทวน – แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Bohn (2017) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

<https://shorturl.asia/bOxrg>



Modan (2019) นักข่าวที่มีประสบการณ์ด้านสื่อดิจิทัลและงานเขียน ได้เสนอแนวทาง 7 ประการสำหรับการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับการเดินทางของทุกคน (Valuing Everyone's Journey)

“การสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกเริ่มต้นจากการให้ความสำคัญกับความพยายามของทุกคนที่อยู่ในวัฒนธรรมนั้น ยิ่งรู้ว่ามีผลงานชิ้นเยี่ยมเกิดขึ้นในพื้นที่ เราจะต้องยอมรับและเห็นคุณค่ากับผลงานของคนนั้น และสื่อสารหรือแจ้งเกี่ยวกับผลงานนี้ไปยังผู้ที่ไม่ได้อยู่ตรงนั้นว่ากำลังเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้น ดังนั้นจึงเป็นโอกาสที่ดีที่เราจะได้จัดสภาพแวดล้อมที่ทุกคนสามารถแสดงศักยภาพและผลงานของตนเองได้อย่างเต็มที่

เรามักจะปกป้องสิ่งที่เราสร้างขึ้น ดังนั้นการให้ความสำคัญกับทุกคนในวัฒนธรรมของเรา จึงทำให้เกิดการเป็นเจ้าของร่วมกันในทุกมิติขององค์กร”

2. หลีกเลี่ยงข้อความเชิงลบ (Avoiding Negative Messaging)

“จุดเริ่มต้นที่ดีคือการมองไปที่ผนังหรือกำแพงและมองเห็นว่ามีข้อความอะไรติดไว้บ้าง อย่างเช่น ‘ห้ามทำ....’ หรือ ‘ไม่อนุญาตให้นักเรียน.....’ ซึ่งในโรงเรียนของเราจะไม่อนุญาตให้ติดป้ายที่มีข้อความเชิงลบ ดังนั้น บนผนังหรือกำแพงจะมีข้อความเหล่าปรากฏอยู่ เช่น ใช้ข้อความ 'Keep walking' (กรุณาเดินต่อไปเรื่อย ๆ) แทนการใช้ข้อความ 'No standing' (ห้ามยืนบริเวณนี้) หรือ 'Thanks for putting your cell phone away' (ขอบคุณที่เก็บโทรศัพท์เข้าที่ให้เรียบร้อย) แทนการใช้ข้อความ 'No cell phones allowed' (ไม่อนุญาตให้ใช้โทรศัพท์มือถือ) ซึ่งไม่ว่าจะอยู่ในชั้นเรียน โถงทางเดิน หรือทางเข้า ทุกคนควรจะรู้สึกว่าเป็นเจ้าของสถานที่

การใช้ป้ายที่ไม่มีเนื้อหาเชิงลบนับว่าเป็นพื้นฐานสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่มีการสื่อสารเชิงบวก ความเชื่อเกี่ยวกับผู้เรียนและโรงเรียนนั้นถูกสื่อสารออกไป ไม่ใช่แค่สิ่งที่เราพูดเท่านั้น แต่ยังรวมถึงวิธีที่เราพูดอีกด้วย”

3. สนับสนุนด้านความเสี่ยง (Encouraging Risk Taking)

“หากต้องการสร้างวัฒนธรรมเชิงบวกสำหรับนวัตกรรมภายในโรงเรียน จะต้องพิจารณาถึงวิธีการที่จะสนับสนุนและให้รางวัลสำหรับความกล้าเสี่ยงแก่บุคลากรและนักเรียน หากความเสี่ยงหรือแนวคิดใหม่ได้รับการอนุมัติให้ทำ สิ่งที่มาคือจะต้องมีการสนับสนุนเพื่อนำไปสู่ผลสำเร็จ แต่หากไม่ได้รับการอนุมัติให้ทำ จะต้องมีการยอมรับว่าความเสี่ยงหรือแนวคิดดังกล่าวนี้อาจไม่ประสบผลสำเร็จเพราะอะไร ซึ่งผู้เรียนเองกำลังเตรียมพร้อมที่จะเข้าสู่อนาคตที่ต่างไปจากที่เราเผชิญมา ดังนั้น โรงเรียนจำเป็นต้องพัฒนาและก้าวไปข้างหน้าโดยเริ่มจากวัฒนธรรมที่สร้างขึ้นมากในทุกอาคารเรียน”

4. ต้นแบบพฤติกรรมที่คาดหวังจากผู้อื่น (Expected Behavioral Model from Others)

“เรากำหนดทิศทางผ่านคำพูดและการกระทำ และควรใช้ทุกโอกาสเพื่อสร้างต้นแบบทางพฤติกรรมที่เราคาดหวังจากผู้อื่น ซึ่งวัฒนธรรมเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครอง อย่างไรก็ตามปฏิสัมพันธ์เหล่านั้นจะต้องเป็นไปในเชิงบวก สร้างแรงบันดาลใจและกำลังใจ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศักยภาพจะต้องผู้เข้าใจถึงอิทธิพลของคำพูดและการกระทำในการสร้างวัฒนธรรมที่เป็นรากฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับที่สูงขึ้นสำหรับผู้เรียน”

5. สนับสนุนผู้อื่นและสร้างอารมณ์ขัน (Supporting Others and Maintaining a Sense of Humor)

“สมาชิกทุกคน รวมไปถึงคณาจารย์ และบุคลากรจะต้องเกิดความรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนที่มาจากความสามารถในด้านการเป็นผู้นำมืออาชีพที่ให้ความสำคัญกับนวัตกรรม ความก้าวหน้า และความเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งผู้สอนและผู้บริหารที่ได้รับการสนับสนุนมักจะแสวงหาวิธีการเพื่อให้ผู้เรียนอยากมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์และเชิงบวก นอกจากนั้น ต้องมีแนวทางที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมเพื่อพัฒนาผู้เรียนในด้านกรอบความคิดแบบเติบโต การสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้สอนและเพื่อน รวมทั้งการส่งเสริมความปลอดภัยทางอารมณ์ที่จำเป็นเพื่อให้ผู้เรียนมีสมาธิกับการเรียน และที่สำคัญอย่างลึ้มสร้างบรรยากาศเชิงบวก นั่นคือ การมีอารมณ์ขัน เพื่อให้ผู้เรียนมีความสุขสนุกสนานกับการเรียนจนรู้สึกประทับใจ”

6. ทำน้อยแต่ให้ผลระยะยาว (Doing the Little Things That Go a Long Way)

“ความเป็นผู้นำเป็นภาวะที่สามารถเป็นเจ้าของบรรยากาศและวัฒนธรรมในทุก ๆ ด้าน และยังมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ดังนั้น สิ่งที่ไม่ควรทำเลยคือ การจัดประชุม การจัดทำแผนอย่างละเอียดร่วมกัน หรือการระบุในสิ่งที่บุคลากรจะต้องทำในการเปลี่ยนบรรยากาศ แต่สิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องทำคือ สิ่งเล็ก ๆ ที่สามารถทำได้ง่าย ๆ ทุกวัน ไม่จำเป็นต้องทำอะไรที่ซับซ้อน ยุ่งยาก เช่น ทำงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ให้กำลังใจผู้อื่น การใช้ (รักษา) คำพูด ไม่แบ่งแยกชนชั้นจากตำแหน่งการงาน และกล่าว ‘ขอบคุณ’ ง่าย ๆ ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะต้องทำด้วยความจริงใจและสม่ำเสมอ”

7. หาโอกาสทักทายผู้อื่น (Making Time to Greet Others)

“ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องพยายามทุกวิถีทางเพื่อทักทายกับนักเรียนในตอนเช้าและช่วงเลิกเรียนทุกวัน และต้องเป็นหนึ่งในคนแรก ๆ ที่ผู้เรียนเห็น จากนั้นให้ทักทายผู้เรียนด้วยคำว่า สวัสดี พร้อมกับ ยิ้มทักทาย แปะมือกัน (High Five) และ/หรือ กอด และเรียกชื่อผู้เรียน วิธีการนี้เป็นตัวอย่างของการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรและผู้เรียนเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นมิตร อาจจะขอให้ผู้สอนแต่ละห้องทักทายเด็ก ๆ บริเวณหน้าประตูก่อนเข้าชั้นเรียนด้วยรูปแบบเดียวกันหรือรูปแบบที่คิดขึ้นมาเอง ซึ่งเป็นวิธีที่ช่วยให้ผู้เรียนรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของโรงเรียนและได้รับการต้อนรับที่ดีจากโรงเรียน”



โปรตบทวน – แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Modan (2019)ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรต “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/im6cW>



<https://shorturl.asia/7hJEf>





แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

SPAINHOUR (ม.ป.ป.)

Spainhour (ม.ป.ป.) ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาพิเศษที่มีประสบการณ์ด้านการสอนและความเป็นผู้นำกว่าทศวรรษ ได้เสนอแนวทางสำหรับสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เข้มแข็งไว้ด้วยกัน 5 กลยุทธ์ด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนา ดังนี้

1. จัดลำดับความสำคัญสำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Prioritizing Parent Involvement)

การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมีความสำคัญต่อโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างความเข้มแข็งให้กับโรงเรียน ซึ่งพ่อแม่ ผู้ปกครองสามารถเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียน ดังนี้

- ส่งเสริมค่านิยมและกฎระเบียบของโรงเรียน
- ช่วยพัฒนาหลักสูตรที่จำเป็น
- เป็นพี่เลี้ยงในโรงเรียนหรือสนามเด็กเล่น
- ปรับทัศนคติของผู้เรียน
- ช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานของครูสอน

โรงเรียนสามารถเชิญผู้ปกครองเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการเป็นอาสาสมัคร เป็นหนึ่งในคณะกรรมการ เป็นผู้นำในการระดมทุน และช่วยฝึกสอนกีฬา และถ้าเป็นไปได้โรงเรียนอาจจะเชิญผู้ปกครองมาเยี่ยมชมโรงเรียนภายใต้นโยบายเปิดประตู (Open-Door Policy) เพื่อช่วยให้เกิดความรู้สึกถึงการได้รับการต้อนรับ เป็นส่วนหนึ่งในการแสดงความคิดเห็น และการเป็นเจ้าของ

2. ยกย่องในความสำเร็จของครูสอน (Celebrating Teacher Success)

เหนือสิ่งอื่นใด การป่าวประกาศถึงความสำเร็จของครูไม่ว่าจะใหญ่หรือเล็กนั้นถือเป็นเรื่องที่น่าสนุกเพราะคงไม่มีใครไม่อยากจะได้รับการสรรเสริญ ยกย่อง เช่น การส่งอีเมลล์ไปหาครูที่มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้ปกครองของนักเรียนในชั้นภายในสองสัปดาห์แรกของการเรียนการสอน หรือในระหว่างการประชุมวันจันทร์ช่วงเช้าอาจจะประกาศชื่อครูที่วิ่งทำเวลาดีที่สุดในระยะ 5 กม. ในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ที่ผ่านมา หรือฝากจดหมายที่เขียนด้วยลายมือพร้อมข้อความสั้น ๆ เพื่อเป็นการชื่นชมครูสอนที่วางแผนและประสบความสำเร็จในการลงพื้นที่ชุมชนด้วยคำว่า “ยอดเยี่ยม” “สุดยอดมาก” “เก่งมาก” หรือเลี้ยงกาแฟหรืออาหารในช่วงเริ่มต้นแต่ละไตรมาสหรือช่วงเริ่มต้นการสอบในแต่ละฤดู

3. เสนอทางเลือกที่เป็นไปได้และเมื่อไหร่ก็ได้ (Providing Choice Whenever Possible)

ครูสอนแต่ละท่านทราบดีอยู่แล้วถึงความสำคัญของการเสนอทางเลือกแก่ผู้เรียน ซึ่งทางเลือกในชั้นเรียนช่วยสร้างพลังแห่งความสำเร็จ และช่วยในด้านการจัดการพฤติกรรม แรงจูงใจภายใน และวัฒนธรรมชั้นเรียน

อย่างไรก็ตาม ผู้สอนเองก็ต้องการทางเลือกด้วยเช่นกัน ผู้สอนบางคนผ่านประสบการณ์มาอย่างหลากหลาย ในขณะที่บางคนเองยังใหม่ต่อวิชาชีพนี้อยู่ ซึ่งหนึ่งในวิธีการที่เด่นชัดที่สุดในการแสดงความเคารพความต่างระหว่างบุคลากร คือ การเสนอทางเลือกที่หลากหลายในการพัฒนาทางวิชาชีพ ในขณะเดียวกัน การเรียนรู้ทางวิชาชีพบางอย่างอาจเป็นที่ต้องการของเขตการศึกษาหรือที่ผู้สอนทุกคนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ แต่ก็มีการเรียนรู้อีกหลายอย่าง ที่ควรได้รับการปรับให้เหมาะสมตรงตามความต้องการและความสนใจของผู้สอน

อีกหนึ่งวิธีการแห่งความสำเร็จ นั่นคือ การเปิดโอกาสให้ครูเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพ หรือทำหน้าที่เป็นต้นแบบเพื่อช่วยให้กลยุทธ์การสอนหรือเทคนิคการจัดการชั้นเรียนเด่นชัดขึ้น

4. ลงทุนในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Investing in the Physical Space)

บรรยากาศของโรงเรียนโดยรวมมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและขวัญกำลังใจของบุคลากร ดังนั้น ควรพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในพื้นที่ต่าง ๆ ดังนี้

ภายนอกโรงเรียน (Outside The School)

รักษาความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของพื้นที่ ถนน และถังขยะ

โถงทางเดิน (Hallways)

รักษาความสะอาดของพื้นทางเดิน ความเรียบร้อยสวยงามของบอร์ดหรือกระดานข่าว พร้อมทั้งจัดบอร์ดแสดงความยินดีกับความสำเร็จของนักเรียนหรือครู

ห้องเรียน (Classrooms)

จัดห้องเรียนให้เป็นระเบียบ สะอาด มีแสงสว่างที่เพียงพอ โต๊ะเก้าอี้สามารถเคลื่อนย้ายสะดวกในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และมีวัสดุอุปกรณ์ครบครัน

พื้นที่ทำงานของครู (Teacher Workspace)

มีความสะดวกสบาย เอื้อต่อการทำงานร่วมกันหรือส่วนตัว มีวัสดุอุปกรณ์ครบครันพร้อมทั้งมุมกาแฟและอาหารว่าง

การรักษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียนเป็นวิธีที่ดีในการทำให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วม หรืออาจจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดสวนหรือตกแต่งสถานที่เพื่อให้มีทีมงานเล็ก ๆ คอยดูแลบำรุงรักษาโรงเรียนอยู่เป็นประจำ

5. ส่งเสริมและจูงใจให้เกิดนวัตกรรม (Encouraging and Incentivizing Innovation)

หากโรงเรียนให้คุณค่ากับนวัตกรรมอย่างแท้จริง วัฒนธรรมของโรงเรียนก็จะเป็นหนึ่งในความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และการทำงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่การเรียนการสอนในสภาพแวดล้อมเชิงบวก

การส่งเสริมนวัตกรรมสามารถทำได้โดยการจัดหาพื้นที่หรือบริเวณเพื่อให้ผู้สอนได้ทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกภายใต้ระเบียบข้อบังคับที่น้อยที่สุดเพื่อให้ผู้สอนมีเวลามากพอสำหรับการระดมความคิด ซึ่งผู้สอนสามารถใช้บริเวณหรือพื้นที่ดังกล่าวนี้สำหรับการวางแผนการสอนแบบช่วยเหลือผู้เรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสนับสนุนการเรียนรู้เฉพาะทางและความต้องการเชิงพฤติกรรม

อีกหนึ่งแนวทางในการส่งเสริมนวัตกรรมคือการเชิญผู้สอนเพื่อร่วมเสนอแนวคิดในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น ปัญหาการมีส่วนร่วม ปัญหาด้านขวัญและกำลังใจ ความไม่สงบที่เกิดขึ้นใน

โรงเรียน ปัญหาห้องสมุดมีสภาพชำรุดทรุดโทรม เป็นต้น ซึ่งไม่ว่าปัญหาจะเล็กหรือใหญ่ ครูผู้สอนเปรียบเสมือนทรัพยากรสมบัติอันล้ำค่าที่สุดในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนให้เข้มแข็ง



โปรดทบทวน – แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ **Spainhour (ม.ป.ป.)** ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?

หมายเหตุ

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/7YAIE>



<https://shorturl.asia/LmRUx>

10

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

GUNN (2018)

Gunn (2018) ผู้ออกแบบหลักสูตร ผู้ฝึกสอนงานด้านการสอน และนักการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในนครนิวยอร์ก (New York City) กล่าวถึงวิธีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ด้วยกัน 8 แนวทาง ดังนี้

1. ดำเนินพันธกิจตามวิสัยทัศน์ (Living Vision Mission)

ทุกโรงเรียนควรมีพันธกิจเฉพาะของตนที่มีเนื้อหาเชื่อมโยงถึงความเชื่อ ค่านิยม และจุดมุ่งหมายของชุมชนแห่งการเรียนรู้ และโรงเรียนควรมีการทบทวนและไตร่ตรองเกี่ยวกับพันธกิจอยู่เรื่อย ๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าทุกคนยังคงดำเนินงานตามพันธกิจอยู่ จากหนังสือ *How to Help Your School Thrive Without Breaking the Bank* ของ John G. Gabriel and Paul C. Farmer มีเนื้อหาตอนหนึ่งกล่าวไว้ว่า “วิสัยทัศน์คือเป้าหมายของโรงเรียนซึ่งคาดหวังว่าจะได้เห็นในอนาคต ส่วนพันธกิจนั้นเป็นภาพรวมที่แสดงถึงขั้นตอนที่วางแผนไว้เพื่อมุ่งสู่อนาคต อย่างไรก็ตาม วิสัยทัศน์นั้นจะเป็นข้อความที่กระชับและจำง่าย ในขณะที่พันธกิจนั้นข้อความและคำอธิบายที่ยาวกว่า” เมื่อวิสัยทัศน์และพันธกิจแทรกอยู่ในแนวปฏิบัติของโรงเรียน และเมื่อผู้เรียน บุคลากร เจ้าหน้าที่ และสมาชิกทุกคนยึดมั่นในพันธกิจที่มีร่วมกัน จะช่วยให้โรงเรียนเกิดสัมพันธภาพที่เหนียวแน่นที่สามารถนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันได้

2. ใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับผู้สอนและผู้เรียน (Embracing Social-Emotional Learning for Teachers and Students)

โรงเรียนอาจจะไม่ได้ใช้เพียงแค่หลักการ 3Rs เท่านั้น แต่จะต้องมีชั้นเรียนที่สามารถเป็นสถานที่ที่สนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวมไม่ว่าจะเป็นทั้งด้านความคิด ร่างกาย และจิตใจ หากโรงเรียนสามารถบูรณาการรูปแบบการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคม (SEL) ไว้ในชั้นเรียนและหลักสูตร จะช่วยให้ผู้เรียนและบุคลากรตระหนักถึงอารมณ์ ความท้าทาย ความเครียด และความบอบซ้ำ รวมทั้งช่วยสร้างพื้นที่สำหรับการเรียนรู้ทางวิชาการ จากการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมในโรงเรียนประถมศึกษา โดย The Pennsylvania State University และ Robert Wood Johnson Foundation พบว่า “SEL เป็นหลักสูตรที่ช่วยส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และพฤติกรรมทางสังคมเชิงบวก และยังเป็นหลักสูตรที่ช่วยลดปัญหาด้านพฤติกรรม การใช้สารเสพติด และภาวะบีบคั้นทางอารมณ์”

3. ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Fostering the Culture of Resilience)

วัฒนธรรมแห่งการฟื้นตัวสามารถสร้างขึ้นได้โดยเริ่มจากกลุ่มผู้นำ นั่นคือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการตอบสนองและรับมือกับความเครียด ความล้มเหลว และความขัดแย้ง ซึ่งทั้งผู้เรียนและบุคลากรจะดูแบบอย่างจากกลุ่มผู้นำโรงเรียนในด้านการ

ปฏิบัติ ปรับตัว และรับมือกับความท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียน

Elle Allison กล่าวถึง ความสามารถในการฟื้นตัวจากสถานการณ์ยากลำบาก (Resilience) ในวารสาร The Resourceful School ไว้ว่า “เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่ไม่นับว่าให้แต่ละคนกล้าที่จะกลับมาเผชิญกับความผิดพลาด ซึ่งผู้นำที่สามารถปรับตัวได้กับสถานการณ์ลำบากต่าง ๆ ได้ จะสามารถพัฒนาและก้าวไปข้างหน้าต่อไปได้ นอกจากนั้น ผู้นำที่มีความสามารถในการฟื้นตัวจะสามารถสนองตอบหรือรับมือได้ดีเยี่ยมต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาแม้ว่าจะกำลังปฏิบัติภารกิจสำคัญขององค์กรมากมายอยู่ ณ ขณะนั้นก็ตาม” อย่างไรก็ตาม อาจเกิดแนวคิดเชิงลบขึ้นได้ง่ายเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ยากลำบากขึ้น

4. มีการสื่อสารที่ดี และเป็นประจำ (Effective and Regular Communication)

เมื่อผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครองในด้านการรับรู้ข่าวสาร และการมีสิทธิมีเสียงในโรงเรียน จะช่วยให้โรงเรียนเกิดวัฒนธรรมของการไม่แบ่งแยก รวมทั้งช่วยในการจัดความรู้สึกไม่ไว้วางใจ และความเป็นปรปักษ์ ในหนังสือ *How to Say the Right Thing Every Time: Communicating Well With Students, Staff, Parents, and the Public* ซึ่งแต่งโดย Robert D. Ramsey กล่าวว่า “ผู้นำโรงเรียนที่มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ผู้ปกครองและเครือข่ายโรงเรียนสามารถเข้าใจและนำไปสู่การสนับสนุนในสิ่งที่โรงเรียนกำลังดำเนินการอยู่ และกระบวนการเรียนการสอนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม หากการสื่อสารไม่มีประสิทธิภาพ มีการให้ข้อมูลผิด ๆ มีการตีความและความเข้าใจที่ผิดอาจทำให้ระบบการขับเคลื่อนไม่สามารถเดินหน้าต่อไปได้” ดังนั้น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และการใช้ประโยชน์จากกลุ่มความร่วมมือที่เข้มแข็งของโรงเรียนก่อให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมที่ทรงพลังและแข็งแกร่ง

5. มองเห็นความสามารถในตัวบุคลากร (Recognizing the Awesome in Staff)

ทุกคนอยากทำผลงานให้ออกมาดี บุคลากรทุกคนต่างก็ทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลลัพธ์และมอบประสบการณ์ที่ดีที่สุดสำหรับผู้เรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสดงให้เห็นว่าความสำเร็จของบุคลากรเป็นสิ่งที่น่าภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ การแสดงความยกย่องผลงาน ความพยายาม และความสำเร็จช่วยให้ผู้อื่นได้เกิดการรับรู้และแสดงความชื่นชมร่วมกัน Dr. John Paul Sanchez ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการภาวะผู้นำ กล่าวว่า “การให้คุณค่ากับความพยายามในการทำงานไม่เพียงแต่จะได้รับการยอมรับจากผู้อำนวยการสถานศึกษาเท่านั้น แต่ควรจะเป็นส่วนหนึ่งในวัฒนธรรมการมองเห็นคุณค่าจากทุกคน”

6. มองเห็นความสามารถในตัวผู้เรียน สนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (Recognizing the Awesome in Students: Positive Behavior Interventions and Supports)

การสนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (Positive Behavior Interventions and Support หรือ PBIS) เป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดี ไม่เน้นการลงโทษ ซึ่ง National Education Association (NEA) กล่าวว่า “PBIS ช่วยปรับปรุงวัฒนธรรมทางสังคมและบรรยากาศเชิงพฤติกรรมของชั้นเรียนและโรงเรียนที่จะนำไปสู่สมรรถนะการเรียนรู้ที่ดีขึ้น เมื่อไหร่ที่มีการเปลี่ยนจุดเน้นทางวัฒนธรรมของโรงเรียนจากการลงโทษสำหรับการไม่ปฏิบัติตามไปสู่การเห็นคุณค่าและยกย่องพฤติกรรมเชิงบวกและความสำเร็จ เมื่อนั้นจะสามารถก้าวพ้นแนวปฏิบัติภายใต้รูปแบบที่เป็นเชิงลบได้ นี่คือเหตุผลที่กระบวนการลงโทษทางวินัยส่งผลให้เด็กรู้สึกไม่พอใจ เกลียดชัง และท้ายที่สุดอาจถึงขั้น

ถูกจองจำโดยเฉพาะนโยบายความอดทนอดกลั้นเป็นศูนย์ (Zero Tolerance Policy)” จากข้อมูลของ 7 Mindsets ซึ่งเป็นบริษัทที่ทำการวิจัยและจัดฝึกอบรมสำหรับการสอนทักษะทางสังคมและอารมณ์และทักษะชีวิตในโรงเรียน กล่าวว่า PBIS ช่วยให้ช่วยให้โรงเรียนสามารถลดความรู้สึกเกลียดชังของผู้เรียนลงได้ด้วยการเลี้ยงคำถามที่ว่า “คุณทำอะไรผิด” แต่ควรใช้คำถามว่า “คุณทำอะไรถูก”

7. ทำให้ชื่อของโรงเรียนและสมาชิกในโรงเรียนเป็นที่รู้จัก (Making School's Brand and Members Visible)

บุคคลภายนอกที่เดินเข้ามาในโรงเรียนควรจะมองเห็นและสัมผัสได้ทันทีถึงวัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งสามารถทำให้เกิดขึ้นได้โดยใช้ภาพถ่ายของบุคลากร ผู้เรียน หรือข้อความที่แสดงถึงความเชื่อของโรงเรียนเกี่ยวกับการเรียนการสอน หรือการแสดงผลงานนักเรียนบนผนัง หรือแม้กระทั่งการแสดงข้อความที่กล่าวถึงพันธกิจโรงเรียนที่ชัดเจน

นักวิจัยจาก University of Salford ได้ทำการวิจัยผู้เรียน 3,766 คน และชั้นเรียนจำนวน 100 กว่าห้องในสหราชอาณาจักร พบว่า แสง สี อุณหภูมิ และอากาศที่บริสุทธิ์มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้นอกจากนี้ ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนยังขึ้นอยู่กับชั้นเรียนที่เป็นระเบียบ มีการจัดแสดงผลงานนักเรียนและที่นั่งสามารถเคลื่อนย้ายง่าย ซึ่งช่วยให้ผู้เรียนและบุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นเจ้าของเมื่อเดินทางมาถึงโรงเรียน

8. ทุกคำพูดและการกระทำเชิงบวกมีความสำคัญ (Focusing on Every Positive Word and Action)

การคิดเชิงลบนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทั่วไปและแทรกอยู่ในวัฒนธรรมโรงเรียน รวมทั้งในปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทุกคน ซึ่งผู้เรียนมองผู้บริหารโรงเรียนและครูสอนเพื่อเป็นต้นแบบของความเห็นอกเห็นใจ ความเมตตา และความเป็นผู้ใหญ่



โปรดบททวน –แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Gunn (2018) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/wTS6p>





สรุป จากทัศนะของ Woolf (n.d.), Whitaker (n.d.), Lifetouch (n.d.), Raudys. (2018) PowerSchool. (2022), Freeman (2020), Bohn (2017), Modan (2019), Spainhour (n.d.), และ Gunn (2018) ดังกล่าวข้างต้น สันเคราะห์ได้ถึงแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่เป็นหลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม ได้ดังตาราง

ตารางสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม)	Woolf	Whitaker	Lifetouch	Raudys	PowerSchool	Freeman	Bohn	Modan	Spainhour	Gunn
1. เปิดรับและทำตามข้อเสนอแนะจากผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรโรงเรียน (Gathering and Acting on Feedback from Students, Families, and School Staff)	✓		✓	✓	✓		✓	✓		
2. เสริมสร้างความปลอดภัยและมั่นคงสำหรับกิจวัตรประจำวันของผู้เรียนในขณะที่อยู่ในโรงเรียน (Creating Safe and Consistent Routines for Students)	✓	✓	✓							
3. จัดลำดับความสำคัญของสวัสดิภาพโดยให้การสนับสนุนทางสังคมและอารมณ์แก่ผู้สอน (Prioritizing Adult Well-Being by Providing Social and Emotional Supports for Educators)	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓
4. ยึดมั่นในภารกิจและความเชื่อ (Being on a Mission and Beliefs)		✓	✓	✓	✓	✓				✓
5. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม (Climate Comforting the Environment)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
6. การแจ้งเมื่อมีข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ (Staying in the Loop)		✓	✓					✓		✓
7. เป็นผู้นำทาง (Leading the Way)		✓	✓	✓			✓	✓		
8. ร่วมมือกันในการทำงาน (Collaboration)		✓	✓		✓	✓	✓		✓	
9. รักการเรียนรู้ (Love of Learning)		✓								
10. ช่วยผู้เรียนสร้าง “กรอบความคิดแบบเติบโต” (Helping Students Create “Growth Mindset”)		✓							✓	

ตารางสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม)	Woolf	Whitaker	Lifetouch	Raudys	PowerSchool	Freeman	Bohn	Modan	Spainhour	Gunn
11. มีความรู้ด้านการทำงานของสมอง (Knowing How the Brain Works)		✓								
12. การพัฒนาผู้สอนเพื่อผู้เรียน (Teacher Development for Students)	✓	✓	✓		✓		✓			
13. การเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ (Care)		✓	✓				✓	✓		✓
14. กำหนดค่านิยมหลักและพันธกิจ (Addressing Core Values and Mission)		✓	✓			✓				✓
15. สร้างบรรทัดฐานโรงเรียนที่นำไปสู่ค่านิยม (Establishing School Norms to Build Values)		✓	✓	✓						
16. ดำเนินพันธกิจตามวิสัยทัศน์ (Living Vision Mission)		✓	✓			✓				✓
17. เพิ่มค่านิยมไปยังหลักสูตรปกติ (Adding Values into Regular Curriculum)			✓	✓						
18. จัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความภาคภูมิใจ ในโรงเรียน (Holding Assemblies to Create Togetherness, Teamwork, and School Pride)			✓	✓	✓		✓			✓
19. ส่งเสริมผู้เรียนรุ่นพี่ให้คำปรึกษาแก่รุ่นน้อง (Encouraging Older Students to Mentor Younger Students)		✓	✓							
20. ประกาศความสำเร็จของผู้เรียนและพฤติกรรมเชิงบวกสู่สาธารณะอยู่เป็นประจำ (Recognizing Student Achievements and Positive Behavior Regularly and Publicly)	✓		✓	✓				✓		

ตารางสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม)	Woolf	Whitaker	Lifetouch	Raudys	PowerSchool	Freeman	Bohn	Modan	Spainhour	Gunn
21. ส่งเสริมบุคลากรด้วยการให้กำลังใจและการมองเห็นคุณค่า (Supporting Staff with Encouragement and Recognition)			✓	✓		✓			✓	✓
22. สอนบุคลากรให้มีความรู้ทางภาษาและวิธีดำเนินงาน (Teaching Staff Specific Language and Actions)		✓	✓				✓			
23. จัดการพฤติกรรมการข่มเหงรังแก (Maintaining Zero Tolerance for Bullying)	✓		✓							
24. ปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย (Following Discipline for Students' Feeling of Security)	✓		✓							
25. จัดการกับแหล่งที่ก่อให้เกิดพิษภัย (Addressing Source of Toxicity)			✓							
26. ยอมรับความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย (Acknowledgement of Different Learning Styles and Creation of Inclusive Environment)			✓							
27. พัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีความหมาย (Creating Meaningful Parent Involvement)	✓		✓	✓	✓		✓	✓		
28. ตั้งกฎระเบียบที่เหมาะสม (Setting Consistent Discipline)			✓	✓						
29. เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่อยากจะเห็นในโรงเรียน (Modeling Expected Behaviors in School)		✓		✓				✓		

ตารางสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (หลักการ / แนวคิด / เทคนิค / วิธีการ / กิจกรรม)	Woolf	Whitaker	Lifetouch	Raudys	PowerSchool	Freeman	Bohn	Modan	Spainhour	Gunn
30. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง (Supporting Students' Engagement in Beneficial Ways)	✓	✓	✓	✓	✓		✓			
31. จัดกิจกรรมที่ให้ความสนุกสนานกับผู้เรียนและครูสอน (Providing Creative and Funny Activities and Traditions for Students and Teachers)			✓	✓				✓		
32. ใช้ข้อมูลโรงเรียนเพื่อตั้งเป้าหมาย (Using School Data for Goal Setting)					✓					
33. ให้ครูสอนและผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม (Teacher and Administrator Engagement)	✓	✓			✓		✓			
34. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Advocating for Parental Involvement)	✓		✓	✓	✓		✓			
35. ให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วม (Student Involvement)	✓	✓		✓	✓					
36. ตั้งความหวังให้ชัดเจน (Setting Clear Expectations)					✓					
37. มีความชัดเจนและเสมอต้นเสมอปลาย (Being Clear and Consistent)						✓				
38. แสดงเจตนาเชิงบวก (Assuming Positive Intent)		✓	✓			✓				✓
39. แก้ไขการกระทำเชิงลบทันที (Addressing Negative Actions Immediately)			✓			✓		✓		
40. เสริมสร้างภาวะผู้นำในตัวผู้สอน (Teacher Leadership)		✓					✓			
41. สร้างโอกาสของผู้เรียน (Student Opportunities)	✓		✓	✓			✓		✓	

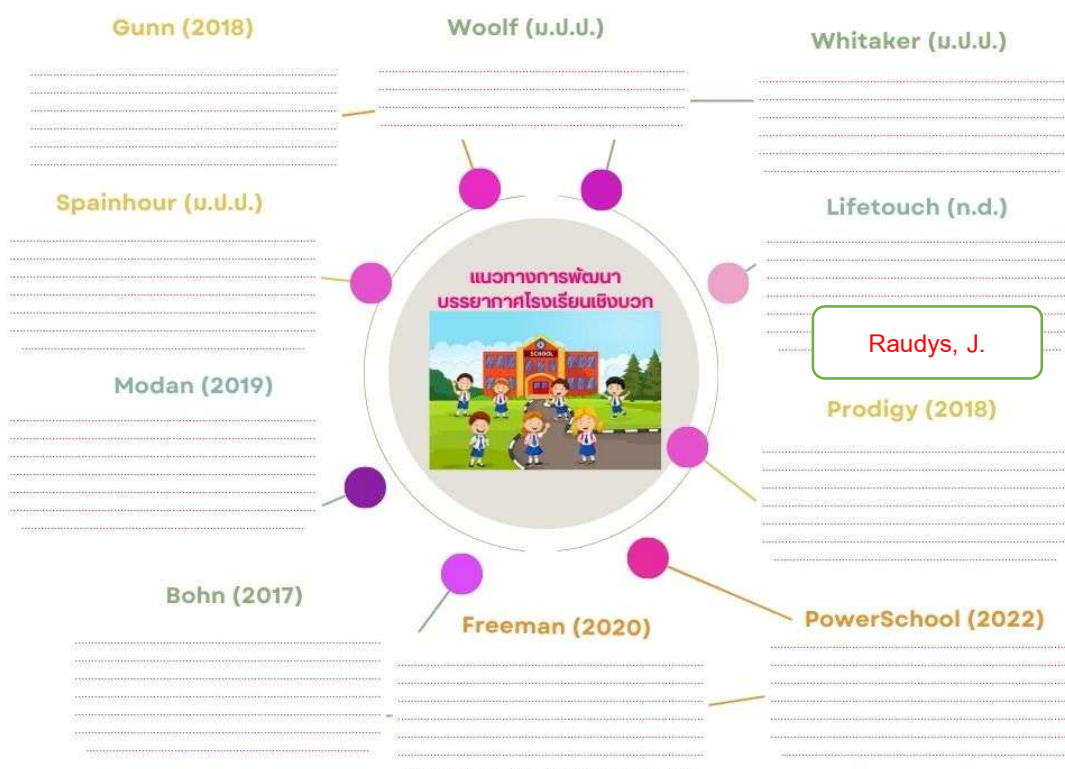
ตารางสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (ต่อ)

[illegible]

กิจกรรม

๑

จากนันททัศนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามึแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง



เอกสารอ้างอิง

- Bohn, J. (2017, December 27). *4 Ways to create a positive school culture*. Retrieved August 1, 2022, from <https://www.ascd.org/blogs/four-ways-to-create-a-positive-school-culture>
- Freeman, P. (2020, October 19). *How do you build a positive school culture?* Retrieved August 1, 2022, from https://blog-esc13-net.translate.goog/creating-positive-school-culture/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=th&_x_tr_hl=th&_x_tr_pto=op,sc
- Gunn, J. (2018 June 27.). *8 ways to build an awesome school culture*. Retrieved August 2, 2022, from <https://7mindsets.com/wow-factor-schools-8-ways-build-awesome-school-culture/>
- Lifetouch (n.d.). *12 Tips for building an exceptional school culture*. Retrieved August 31, 2022, from https://schools-lifetouch-com.translate.goog/12-tips-school-culture/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=th&_x_tr_hl=th&_x_tr_pto=op,sc
- Modan, N. (2019, October 8). *Administrators share 7 tips for building positive school culture*. Retrieved August 1, 2022, from <https://www.k12dive.com/news/administrators-share-7-tips-for-building-positive-school-culture/564224/>
- PowerSchool. (2022, May 17). *5 Tips for creating a positive school culture*. Retrieved August 1, 2022, from <https://www.kickboardforschools.com/school-culture-climate/5-ways-to-change-improve-school-climate-culture/>
- Raudys.J. (2018, November 19). *11 Real ways to build a positive school culture*. Retrieved August 28, 2022, from <https://www.prodigygame.com/main-en/blog/school-culture/>
- Spainhour, K. (n.d.). *5 Strategies for building strong school culture*. Retrieved August 2, 2022, <https://www.n2y.com/blog/building-school-culture-morale/>
- Whitaker, L.E. (n.d.). *The top 10 list for creating a positive school culture*. Retrieved August 31, 2022, from https://meteorededucation-com.translate.goog/the-top-10-list-for-creating-a-positive-school-culture/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=th&_x_tr_hl=th&_x_tr_pto=op,sc
- Woolf, N. (n.d.). *3 Best practices for nurturing a positive school climate virtually*. Retrieved August 31, 2022, from <https://www.panoramaed.com/blog/3-best-practices-for-nurturing-a-positive-school-climate-virtually>



โครงการพัฒนาเพื่อเสริมพลัง การเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ชุดที่ 5

ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก



<https://www.pinterest.com/pin/67483694406258133/>

นายสมพร ทะเยี่ยม

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 2567



คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอน การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

วัตถุประสงค์

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมที่ซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้



บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชี้ให้เห็นได้ จำแนก หรือระบุขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียงเรียงขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็นวิจารณ์ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้



รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือวางหลักการขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



คำชี้แจง



โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่นำมา
กล่าวถึงแต่ละทักษะ



หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละ
ทักษะ



ศึกษารายละเอียดขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากแต่ละทักษะที่เป็น
ต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละ
ทักษะ



<https://shorturl.asia/y7HBa>





Zakrzewski (2013) ผู้อำนวยการแห่งศูนย์ Greater Good Science Center ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศเชิงบวกไว้ 3 ขั้นตอนด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประเมินสภาพบรรยากาศปัจจุบัน (Current Climate Assessment) อันดับแรกต้องรู้ก่อนว่าจะต้องเริ่มต้นจากตรงไหนเพื่อให้จะได้รู้ว่าจะไปต่ออย่างไร ส่วนบุคลากรที่มีท่าทีไม่กระตือรือร้นในการสร้างบรรยากาศเชิงบวก ให้สอบถามว่ามีประสบการณ์ใดบ้างที่พวกเขามีและพอจะเป็นประโยชน์ได้ เพื่อให้พวกเขารู้สึกว่ามีความสำคัญ นอกจากนี้ จะต้องรับฟังความเห็นจากทุกคน เช่น ผู้สอน บุคลากร เจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ ผู้เรียน และผู้ปกครอง แม้กระทั่งรับฟังเสียงของตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม โดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Shared Vision Creation Starting with Personal Visions) งานวิจัยได้แนะนำว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมเกี่ยวกับบรรยากาศที่ต้องการจะเกิดขึ้นสามารถทำได้โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกคน อย่างไรก็ตาม Peter Senge ผู้อำนวยการแห่ง Society for Organizational Learning กล่าวว่า วิสัยทัศน์ร่วมจะต้องมาจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล มิเช่นนั้นแล้ว ความยึดมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมจะไม่เกิดขึ้น

นอกจากนี้ Senge ได้ให้คำนิยามกับวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Personal Vision) ว่าเป็น “จุดหมายปลายทาง หรือภาพในอนาคตที่ต้องการจะให้เป็น” ซึ่งมีอยู่ในค่านิยม ความสนใจ และแรงบันดาลใจของบุคคล เช่น วิสัยทัศน์ส่วยบุคคลที่ต้องการให้โรงเรียนเป็นสถานที่ที่มีบรรยากาศเชิงบวกทั้งทางสังคมและอารมณ์สำหรับทุกคนซึ่งเกิดจากความเชื่อข้างในที่ว่ามนุษย์สามารถเรียนรู้ได้ดีหากอยู่ในสภาพแวดล้อมเชิงบวก

ขั้นตอนที่ 3 ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมด้วยความสนุกสนาน (Working Together to Carry out the Shared Vision with Fun) การสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกเป็นกระบวนการที่ไม่มีวันสิ้นสุดแต่ทำแล้วสนุก อย่างไรก็ตาม หากพบว่าโรงเรียนเริ่มต้นช้า สามารถนำหนึ่งในแนวคิดต่อไปนี้ไปใช้การสร้างแรงจูงใจที่นำไปสู่การเสริมสร้างอารมณ์ทางบวก

– **“การพูดลับหลัง (Behind Your Back)”** เป็นกิจกรรมการนินทาสนุก ๆ ที่สามารถทำได้ง่าย ๆ ก่อนเริ่มกิจกรรมการเรียนการสอนหรือก่อนการประชุมบุคลากร โดยแบ่งเป็นกลุ่มละ 3 หรือ 4 คนตามความเหมาะสม กำหนดให้สมาชิกหนึ่งคนของกลุ่มหันหลังให้สมาชิกกลุ่มที่เหลือ และให้สมาชิกที่เหลือลัดกันพูดในสิ่งดีเกี่ยวกับสมาชิกคนที่หันหลัง เช่น คุณลักษณะเด่น จุดแข็ง การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งอาจจะกำหนดเวลาให้หนึ่งหรือสองนาทีตามความเหมาะสม หลังจากหมดเวลา ให้สลับกับคนที่เหลือไปเรื่อย ๆ จนกว่าสมาชิกทุกคนมีโอกาสได้ยินเพื่อนร่วมงานหรือร่วมชั้นเรียนพูดคุยกกัน (ในเชิงบวก) เกี่ยวกับตนเองลับหลัง ซึ่งหนึ่งในสมาชิกของสถาบัน Greater Good Summer Institute for Educators กล่าวว่า การจัดกิจกรรมนี้ ก่อนการประชุม

บุคลากรโรงเรียนช่วยให้ความไม่พอใจที่ค้างคาใจมานานระหว่างบุคลากรด้วยกันได้รับการคลี่คลาย

– **บอร์ดแสดงคำขอบคุณ (Gratitude Board)** จัดให้มีสถานที่ที่สามารถให้ทุกคนแปะกระดาษโน้ตแสดงคำขอบคุณซึ่งกันและกันไว้บริเวณโถงทางเดินและห้องพักรู เพราะคำขอบคุณช่วยสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกแก่กันและกัน และยังเป็นการเพิ่มคุณค่าในตัวบุคคลซึ่งเป็นลักษณะที่ต้องมีในบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก



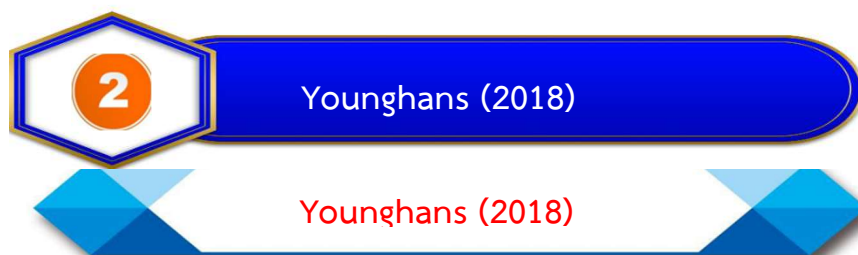
โปรดทบทวน – ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ **Zakrzewski (2013)** ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/LYDgd>



<https://shorturl.asia/y7HBa>



Youngmans (2018) ผู้อำนวยการโรงเรียน Little Tor Elementary School แห่งเมือง Rockland County รัฐนิวยอร์ก (New York) สหรัฐอเมริกา ได้ให้คำแนะนำถึงขั้นตอนการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ลงทุนกับมนุษย์เพื่อสร้างสัมพันธภาพ (Investing in People, Build Relationships)

ความสัมพันธ์อาจเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการสร้างวัฒนธรรมของโรงเรียนเนื่องจากเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ความเห็นอกเห็นใจ การเห็นคุณค่าในตัวผู้เรียนและบุคลากรสามารถซึ่งจะนำไปสู่ผลดีในหลายด้าน เช่น ความพยายามที่สูงขึ้น ขยันและตั้งใจมากขึ้น และมีความสุขในสิ่งที่ทำมากขึ้น นอกจากนี้ การเอาใจใส่ของผู้สอนช่วยให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จมากขึ้นทั้งในด้านการเรียนและพฤติกรรม (Lewis, Schaps & Watson, 1996) ดังนั้น บุคลากรทุกคนควรส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้เรียนและกับบุคลากรด้วยกันเอง

ขั้นตอนที่ 2 มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Having a Shared Vision)

อีกหนึ่งปัจจัยในการสร้างหรือรักษาวัฒนธรรมเชิงบวกของโรงเรียนคือการมีวิสัยทัศน์โรงเรียนร่วมกัน กล่าวคือ บุคลากรและผู้เรียนต้องรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เสมอภาคกันภายใต้ความหลากหลาย ซึ่งการสร้างกฎของโรงเรียนและชั้นเรียน ความคาดหวัง และการมีภาวะผู้นำที่จะปฏิบัติตามระเบียบวินัยสามารถนำไปสู่ความไว้วางใจและการสนับสนุน กล่าวคือ บุคลากรจะรู้สึกได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนางาน และเกิดความเชื่อมั่นว่ากฎระเบียบได้รับการปฏิบัติตามและมีการบังคับใช้อย่างเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 เป็นแบบอย่างและกำหนดทิศทาง (Being a Role Model and Setting the Tone)

นอกจากแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศด้านการสอนแล้ว การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างนับเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญต่อความเข้าใจในทุกสิ่งอย่างในโรงเรียน ดังนั้น แบบอย่างจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อพฤติกรรมต่าง ๆ กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรควรเป็นแบบอย่างเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เอาเป็นแบบอย่างจากพฤติกรรมและวิธีการจัดการกับตนเองในสถานการณ์ประจำวัน เช่น แสดงให้ผู้เรียนเห็นถึงความใจดี ความเห็นอกเห็นใจ ห่วงใย และการเห็นคุณค่าผู้อื่น ซึ่งผลตอบแทนจากการลงทุนนั้นอาจได้มาซึ่งกลุ่มผู้เรียนเรียนที่รู้จักการให้เกียรติทุกคนไม่ว่าจะเป็น คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ บุคลากร และที่สำคัญที่สุดคือ การให้เกียรติเพื่อนตนเอง

ขั้นตอนที่ 4 ยกย่อง สรรเสริญ (Praise and Celebration)

การยกย่องสรรเสริญนั้นสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือชัยชนะไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ การประกาศถึงความสำเร็จนั้นเป็นอีกหนึ่งวิธีที่ทำให้คน ๆ นั้นรู้สึกมีคุณค่า ซึ่งมีวิธีการที่หลากหลายที่

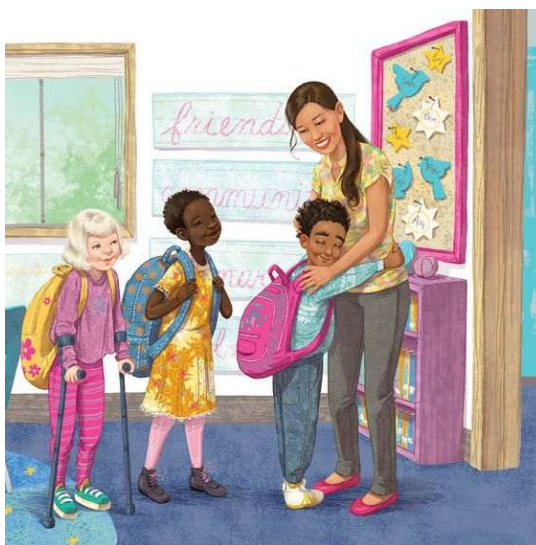
ผู้บริหารหรือผู้สอนสามารถนำไปใช้ในการยกย่อง สรรเสริญ เช่น การเขียนโน้ตแสดงความชื่นชม การมอบประกาศเกียรติคุณ กระดานข่าว การโทรศัพท์ไปยังผู้ปกครอง หรือจดหมายข่าวของโรงเรียนหรือชั้นเรียน วิธีการดังกล่าวล้วนเป็นช่องทางที่แสดงถึงการมองเห็นคุณค่าในตัวผู้เรียน และ/หรือบุคลากรที่สามารถนำไปสู่ความภาคภูมิใจในตนเองได้



โปรตทบทวน – ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ **Youngmans (2018)** ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรต “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/YWm63>



<https://www.pinterest.com/pin/903675481452248523/>



Shafer (2018) อดีตนักเขียนแห่ง Usable Knowledge ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงวัฒนธรรมโรงเรียนไว้ด้วยกัน 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้จากต้นแบบ (Looking in the Mirror) ผู้นำถือว่าเป็นบุคคลต้นแบบสำคัญต่อองค์กร ทุกสิ่งที่ผู้นำได้กระทำหรือปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็น คำพูด แนวคิด ปฏิบัติการต่อสถานการณ์ต่าง ๆ พลังและรูปแบบปฏิสัมพันธ์ต่างมีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อวัฒนธรรม หากต้องการความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ บุคลากร ผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องใช้วิธีการขอคำแนะนำอยู่เสมอ หรือหากต้องการให้ผู้สอนสนับสนุนให้ผู้เรียนตั้งความไว้วางใจระดับสูง ผู้อำนวยการเองต้องมั่นใจว่าความเชื่อของตนเองมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทั้งผู้เรียนและบุคลากร

ขั้นตอนที่ 2 คัดเลือกบุคลากรอย่างชาญฉลาด (Selecting Staff Wisely) ผู้สอนและผู้บริหารที่จะมาปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น ต่างมีความเชื่อเกี่ยวกับการศึกษาและความคาดหวังต่อการทำงานในโรงเรียน ในการคัดเลือกนั้น ให้ถามคำถามเพื่อช่วยให้ทราบถึงความเชื่อและความคาดหวังเหล่านั้นสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนหรือไม่ ซึ่งความเชื่อและบรรทัดฐานเหล่านั้นจะนำไปสู่ความเข้มแข็งของโรงเรียน

ขั้นตอนที่ 3 สอนในสิ่งที่อยากจะเห็น (Teaching What in Expectation) จัดการฝึกอบรมแบบทางการและมีพื้นที่สำหรับพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติ รูปแบบ และแนวปฏิบัติที่สำคัญต่อทุกคนในโรงเรียน สำหรับการฝึกอบรมและการพัฒนาวิชาชีพนั้นสามารถให้เป็นต้นแบบความเชื่อและพฤติกรรมที่ต้องการได้ นอกจากนี้ ควรให้รางวัล (คำชม กระดาษโน้ต เป็นต้น) แก่ผู้เรียนและบุคลากรเมื่อมีการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ต้องการ

ขั้นตอนที่ 4 ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (Broadcasting Vision) การสื่อสารแบบทางการภายในโรงเรียนควรสะท้อนและส่งเสริมวัฒนธรรม บันทึกข้อความที่ส่งไปยังผู้สอน จดหมายที่ส่งไปยังผู้ปกครอง หรือคำปราศรัยที่ส่งไปยังผู้เรียนนั้นมีแนวทางดังต่อไปนี้

- มุ่งไปยังอนาคตและศักยภาพที่โรงเรียนมีเพื่อที่จะไปถึงในจุดนั้น
- อาศัยข้อมูลและข้อเท็จจริงเพื่อช่วยลดความกำกวมของวิสัยทัศน์
- ให้ความสำคัญกับคนในด้านอารมณ์ ค่านิยม และความต้องการลึก ๆ ที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ
- คิดบวก ยินดี และยึดมั่นในอุดมการณ์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถช่วยลดปริมาณของข้อความเชิงลบที่นักเรียนหรือบุคลากรอาจได้รับ
- ใช้ถ้อยคำแบบมีส่วนร่วม เช่น พวกเราคือ/เป็น (“We are...”) หรือ พวกเราจะ (“we will...”) เพื่อเพิ่มความรู้สึกของการเป็นเจ้าของและการมีอัตลักษณ์ร่วม

ขั้นตอนที่ 5 ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นรูปธรรม (Making Vision Tangible) คำขวัญ สัญลักษณ์ ประเพณี และการออกแบบพื้นที่ทางกายภาพช่วยในการส่งเสริมวิสัยทัศน์ทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการสื่อสารถึงความหมายของรูปธรรมเหล่านี้ที่ได้สร้างขึ้นมา เช่น การป่าวประกาศความสำเร็จของผู้เรียนและบุคลากรเป็นประจำเป็นนัยว่าเป็นเครื่องเตือนใจถึงสิ่งที่สำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นแรงบันดาลใจให้ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ร่วมอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 6 ปรับโครงสร้างเครือข่ายสังคม (Restructure Social Networks) วัฒนธรรมสามารถส่งผ่านได้ด้วยความสัมพันธ์ ดังนั้น จึงต้องค้นหาว่าคนหรือกลุ่มใดที่มีการแยกตัวจากโรงเรียน และหาวิธีในการส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ยังอยู่ในวัฒนธรรมของโรงเรียน ซึ่งวิธีการนี้เป็นการส่งเสริมให้ทุกคนช่วยส่งต่อข้อความเชิงบวกได้อย่างชัดเจนและรวดเร็วขึ้น

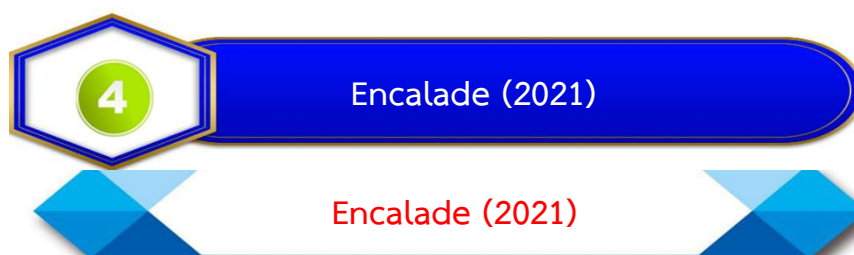


โปรตบทบทวน – ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Shafer (2018) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรต “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/blSZW>





Encalade (2021) ประธานร่วมแห่งสถาบัน National Institute for Excellence in Teaching (NIET) ได้ให้คำแนะนำในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกและยืดหยุ่นไว้ 2 ขั้นตอนด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดค่านิยมหลักเพื่อเป็นรากฐานสำหรับการรับมือกับความท้าทายร่วมกัน (Setting Core Values as a Common Foundation to Cope with Challenges)

ทุกโรงเรียนมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องเลือกและส่งเสริมคุณลักษณะที่แสดงถึงหลักการที่ดีที่สุด ตัวอย่างเช่น โรงเรียนที่เลือกจุดเน้นด้านการเอาใจใส่ ความซื่อสัตย์ ความเห็นอกเห็นใจ และความอดสาหะสามารถกลับไปสู่ค่านิยมหลักเหล่านั้นได้เสมอในช่วงเวลาแห่งความตึงเครียดหรือความไม่แน่นอน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าจะเป็นผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารสถานศึกษาในกระบวนการเลือกคุณลักษณะเหล่านี้ ล้วนมีความสัมพันธ์กับค่านิยมเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก กล่าวคือบุคลากรและผู้เรียนสามารถผ่านพ้นสถานการณ์ที่ยากลำบากไปได้หากใช้ค่านิยมหลักเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจและนำพาให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม

ขั้นตอนที่ 2 ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเพื่อนำไปสู่โรงเรียนที่เข้มแข็ง (Focusing on Building Strong Relationships for a Strong School)

การพัฒนาคุณลักษณะยังสามารถสนับสนุนในด้านสวัสดิภาพของผู้เรียนและบุคลากรด้วยการเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในการศึกษาวิจัยถึงคุณลักษณะนั้นจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมาก Dr. Marvin Berkowitz ศาสตราจารย์ด้านคุณลักษณะศึกษา (Character Education) และผู้อำนวยการร่วมแห่งศูนย์ Center for Character and Citizenship ของ University of Missouri เมืองเซนต์หลุยส์ (St. Louis) ได้ผนวกความสัมพันธ์เข้าเป็น 1 ใน 6 หลักการออกแบบสำหรับการปรับปรุงโรงเรียน (Design Principles for School Improvement) ที่ใช้สำหรับการสร้างกรอบการดำเนินงาน นอกจากนี้ Dr. Marvin Berkowitz ยังได้กล่าวว่า “ความสัมพันธ์เป็นพื้นฐานและองค์ประกอบสำคัญในการสร้างโรงเรียนที่มีคุณภาพ รวมไปถึงการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะ และการพัฒนาลักษณะนิสัย ซึ่งประกอบด้วย 1 ใน 3 ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์”

แม้ว่าความเครียดและความวิตกกังวลเนื่องจากโรคระบาดจะเพิ่มขึ้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครองจะต้องดำรงอยู่ต่อไป แต่หากปราศจากซึ่งความสัมพันธ์แล้วมนุษย์ก็จะเป็นผลไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ และยังส่งผลกระทบไปยังวัฒนธรรมของโรงเรียนด้วยเช่นกัน การจัดลำดับความสำคัญของความสัมพันธ์โดยการพัฒนาคุณลักษณะจะช่วยให้ผู้อำนวยการสถานศึกษาสามารถสร้างสิ่งแวดล้อมเชิงบวกที่ผู้เรียนและบุคลากรมีความสุขในการทำงานร่วมกันซึ่งจะเป็นผลดีอย่างยิ่งต่อสวัสดิภาพภายในโรงเรียน โดยให้พิจารณาถึงวิธีการสร้างต้นแบบความสัมพันธ์

สำหรับผู้เรียน รวมทั้งวิธีการเชื่อมความสัมพันธ์ภายในชั้นเรียนและกิจกรรมของโรงเรียน วิธีการใช้ประโยชน์จากการประชุมโรงเรียน การประกาศหน้าเสาธงช่วงเช้า การประชุมทีมผู้นำ และกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อส่งเสริมให้จดเน้นในด้านความสัมพันธ์และคุณลักษณะมีความโดดเด่นขึ้นมา

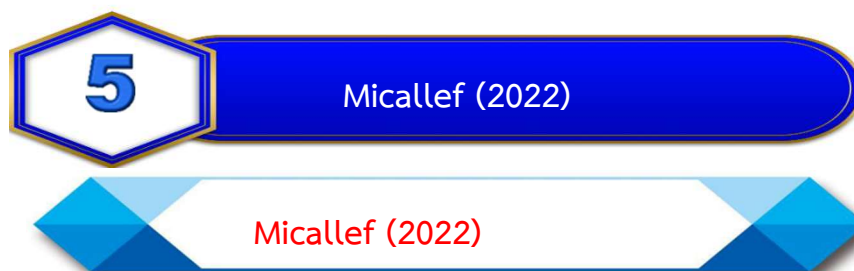
กระบวนการนำหลักสูตรคุณลักษณะศึกษาที่มีคุณภาพไปใช้นั้นอาจต้องใช้เวลาและต้องทำอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถทำให้คุณลักษณะกลายเป็นหัวใจหลักได้จะสามารถมีสิ่งยึดเหนี่ยวและสื่อกลางในการเป็นศูนย์กลางของโรงเรียนเพื่อให้สามารถจำแนกได้ว่าอะไรสำคัญและสามารถหลีกเลี่ยงสิ่งรบกวนที่เหนือการควบคุมได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสนับสนุนด้านสวัสดิภาพของผู้เรียน บุคลากร และทั้งโรงเรียนได้โดยการกำหนดค่านิยม และพยายามสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้เรียนและบุคลากร



โปรตบทบทวน – ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Encalade (2021) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรต “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/POLsA>





Micallef (2022) นักพัฒนาหลักสูตรทางเทคนิค ได้ให้คำแนะนำในการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ 5 ขั้นตอนด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนาดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความสัมพันธ์ (Building Relationships)

ความสัมพันธ์เป็นรากฐานสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนที่นำไปสู่ความห่วงใย เมื่อบุคลากรผู้เรียนรู้สึกภาคภูมิใจและมีคุณค่า จะช่วยให้พวกเขากะตือรือร้น ชยัน สนุก และมีความสุขในสิ่งที่ทำ

ขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบอย่างด้านพฤติกรรมเชิงบวก (Modeling Positive Behaviors)

ทุกการกระทำจะมีผลต่อผู้ที่พบเห็นหรือสังเกตไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร แม้กระทั่งผู้เรียนเอง ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นแบบอย่างพฤติกรรมและความคิดในเชิงบวก กล่าวคือ พยายามค้นหาเฉพาะด้านดีในตัวบุคคลและในสถานการณ์ต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 3 ตั้งเป้าหมายที่เป็นการยกระดับความคาดหวังของโรงเรียน (Setting Goals to Elevate School Expectations)

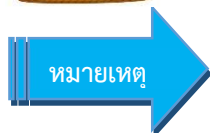
การตั้งเป้าหมายที่เป็นการยกระดับความคาดหวังสำหรับทุกคนไม่ว่าจะเป็นบุคลากรผู้เรียน และผู้ปกครองนั้นถือว่าเป็นแนวทางที่ดีเพราะเป็นการปรับความคิดของทุกคนให้สอดคล้องกัน รวมทั้งเป็นการเพิ่มระดับความรับผิดชอบ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียนร่วมกัน (Sharing School's Vision)

เปิดโอกาสให้ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ โดยการให้ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการตัดสินใจจนกว่าจะบรรลุวิสัยทัศน์ ดังนั้น ทั้งวิสัยทัศน์ร่วมและวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลจึงมีความสำคัญต่อกระบวนการนี้ ซึ่งต้องมั่นใจว่าบุคลากรและผู้เรียนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมเหมือนกับที่ผู้อื่นได้รับ

ขั้นตอนที่ 5 การความขอบคุณต่อบุคคล (Appreciating People)

การแสดงความขอบคุณนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของทั้งผู้สอนและผู้เรียนของรางวัลเล็กน้อย ๆ รวมทั้งกระดาดโน้ต เกียรติบัตร กระดานข่าว การโทรศัพท์ไปยั้งครอบครัว หรือจดหมายข่าวโรงเรียนหรือชั้นเรียนล้วนแล้วแต่เป็นวิธีการที่แสดงให้เห็นคุณค่าของผู้เรียน และ/หรือ บุคลากรที่นำไปสู่ความรู้สึกดีใจ และปลาบปลื้ม



โปรดทบทวน – ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Micallef (2022) ว่ามีสาระสำคัญอะไร ?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/zAw2d>



<https://www.pinterest.com/pin/97742254404505931/>



สรุป จากทัศนะของ Zakrzewski (2013), Younghans (2018), Shafer (2018), Encalade (2021) และ Micallef (2022) ดังกล่าวข้างต้น ขอนำเสนอขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกของแต่ละแหล่งที่นำมาอ้างอิงดังนี้

1. **ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากทัศนะ ของ Zakrzewski (2013)** มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ประเมินสภาพบรรยากาศปัจจุบัน (Current Climate Assessment)
2. กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม โดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Shared Vision Creation Starting with Personal Visions)
3. ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมด้วยความสนุกสนาน (Working Together to Carry out the Shared Vision with Fun)

2. **ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากทัศนะของ Younghans (2018)** มี 4 ขั้นตอน ดังนี้

1. ลงทุนกับมนุษย์เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพ (Investing in People, Build Relationships)
2. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Having a Shared Vision)
3. เป็นแบบอย่างและกำหนดทิศทาง (Being a Role Model and Setting the Tone) และ
4. ยกย่อง สรรเสริญ (Praise and Celebration)

3. **ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากทัศนะของ Shafer (2018)** มี 6 ขั้นตอน ดังนี้

1. เรียนรู้จากต้นแบบ (Looking in the Mirror)
2. คัดเลือกบุคลากรอย่างชาญฉลาด (Selecting Staff Wisely)
3. สอนในสิ่งที่อยากจะเห็น (Teaching What in Expectation)
4. ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (Broadcasting Vision)
5. ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นรูปธรรม (Making Vision Tangible) และ
6. ปรับโครงสร้างเครือข่ายสังคม (Restructure Social Networks)

4. **ขั้นตอนการพัฒนาพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากทัศนะของ Encalade (2021)** มี 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดค่านิยมหลักเพื่อเป็นรากฐานสำหรับการรับมือกับความท้าทายร่วมกัน (Setting Core Values as a Common Foundation to Cope with Challenges)

2. ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเพื่อนำไปสู่โรงเรียนที่เข้มแข็ง
(Focusing on Building Strong Relationships for a Strong School)

5. ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากทัศนะของ Micallef (2022)
มี 5 ขั้นตอน ดังนี้

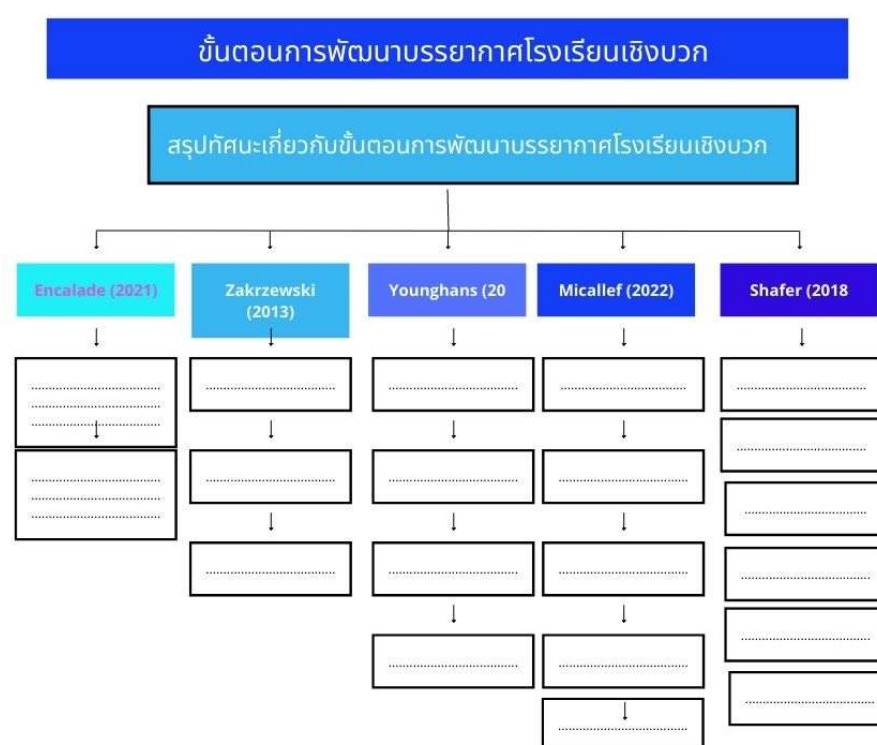
1. สร้างความสัมพันธ์ (Building Relationships)
2. เป็นแบบอย่างด้านพฤติกรรมเชิงบวก (Modeling Positive Behaviors)
3. ตั้งเป้าหมายที่เป็นการยกระดับความคาดหวังของโรงเรียน (Setting Goals to Elevate School Expectations)
4. กำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียนร่วมกัน (Sharing School's Vision) และ
5. การความขอบคุณต่อบุคคล (Appreciating People)



<https://www.pinterest.com/pin/144678206772153155/>

กิจกรรม

จากนันททัศนะเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจใน ความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นใน ภาพที่แสดงข้างล่าง



เอกสารอ้างอิง

- Encalade, L. (2021 November 8). *Two steps to build a resilient and positive school culture – right now*. Retrieved August 2, 2022, from <https://www.niet.org/newsroom/show/blog/steps-to-build-resilient-positive-school-culture>
- Micallef, K. (2022, August 16). *5 Steps to building a positive school culture*. Retrieved August 3, 2022, from <https://nearpod.com/blog/positive-school-culture/>
- Shafer, L. (2018, September 9). *Building a strong school culture*. Retrieved August 2, 2022, from <https://www.gse.harvard.edu/news/uk/18/09/building-strong-school-culture>
- Younghans, M. (2018, January 25). *The steps to creating a positive school culture*. Retrieved August 2, 2022, from <https://www.ascd.org/blogs/the-steps-to-creating-a-positive-school-culture>
- Zakrzewski, V. (2013, August 21). *How to create a positive school climate*. Retrieved August 31, 2022, from https://greatergood-berkeley-edu.translate.goog/article/item/how_to_create_a_positive_school_climate?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=th&_x_tr_hl=th&_x_tr_pto=op,sc



โครงการพัฒนาเพื่อเสริมพลัง การเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ชุดที่ 6

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนในเชิงบวก

นายสมพร ทะเยี่ยม

<https://shorturl.asia/OPFMS>

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 2567



ชุดที่
6

คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก



วัตถุประสงค์

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมที่ซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำกว่าไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้



บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชี้ดเส้นใต้ จำแนก หรือระบุปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็นวิจารณ์ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้



รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือกำหนดปัญหาและอุปสรรคการพัฒนา บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



คำชี้แจง



โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่นำมากล่าวถึงแต่ละทักษะ



หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ



ศึกษารายละเอียดปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากแต่ละทักษะที่เป็นต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละทักษะ



<https://www.pinterest.com/pin/291608144636666583/>



Moshman (2021) บรรณาธิการแห่ง Bored Teachers นักการศึกษา นักเขียน และ นักพัฒนาความมั่นใจในตนเอง ให้ทัศนะในนิตยสารออนไลน์ Psychology Today ไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นพิษ (Toxic Work Environment) หมายถึง “การทำงานในที่ซึ่งบรรยากาศ ผู้คน หรือทั้งสองอย่างทำให้เราท้อแท้ สิ้นหวัง ซึ่งส่งผลให้ทุกอย่างในชีวิตต้องหยุดชะงัก” วัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นพิษอาจส่งผลร้ายแรงต่อสุขภาพกายและจิตใจตลอดจนคุณภาพ อดีตครูท่านหนึ่งกล่าวว่า “ฉันลาออกจากอาชีพครูในวันรุ่งขึ้นหลังจากที่ได้รับยารักษาโรคความดันโลหิตสูง ฉันเจ็บหน้าอก นอนไม่หลับ และจากรายงานผลการรักษาพบว่าปัญหาเกิดขึ้นจากการทำงาน จากนั้นปัญหาสุขภาพของฉันก็ดีขึ้นทันทีหลังจากที่ได้ลาออกไป” อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ายังมีอีกหลายโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นพิษต่อผู้สอน นอกจากนี้ Moshman ได้กล่าวถึง 20 สัญญาณแห่งวัฒนธรรมโรงเรียนที่เป็นพิษที่ต้องตระหนักถึง ด้วยภาษาสนทนา ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่เป็นพิษภัย (Toxic Leadership)

การบริหารเป็นตัวกำหนดทิศทางของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากมีคุณสมบัติเป็นพิษ บุคลากรรวมไปถึงผู้เรียนย่อมได้รับผลกระทบอย่างแน่นอน

2. สองมาตรฐาน (Double Standards)

การที่ผู้สอนใช้กติกาที่ไม่เหมือนกันถือว่าเป็นสัญญาณที่บ่งบอกถึงสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษภัย เช่น ครูผู้สอนประจำชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 สังเกตเห็นว่า “ในวิชาคณิตศาสตร์ฉันไม่สามารถพานักเรียนออกไปข้างห้องเพื่อเล่นคิกบอล (Kickball) ในสนามได้เลย ในขณะที่มีครูอีกสองสามคนสามารถพานักเรียนออกไปได้หนึ่งครั้งต่อสัปดาห์เป็นอย่างต่ำโดยที่ไม่มีใครว่าอะไรเลย”

3. ขาดความหลากหลาย (Lack of Diversity)

ความหลากหลายนำมาซึ่งประสบการณ์ ความชำนาญ และแนวคิดต่าง ๆ นอกจากนี้ทัศนคติยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีความสำคัญ ซึ่งผู้เรียนจำเป็นต้องมีแบบอย่าง ดังนั้น หากขาดความหลากหลายจะทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษภัยได้

4. ความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกันและการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน (Inconsistent Expectations and Unclear Communication)

โรงเรียนควรมีคู่มือบุคลากร พร้อมทั้งมีการสื่อสารเกี่ยวกับความคาดหวังที่ชัดเจน

5. การทำให้กลัวและการลงโทษ (Intimidation and Punishment)

ผู้สอนบางส่วนทำงานในสถานะที่เต็มไปด้วยความกลัวหรือไม่กลัวที่จะพูดหรือเปิดเผยถึงปัญหาต่าง ๆ เพราะกลัวการตอบโต้จากฝ่ายบริหาร หรือแม้กระทั่งเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

6. การดูถูก (Looking down on)

ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมดูถูกผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็น ผู้ช่วย นักการภารโรง พนักงานในโรงอาหาร เป็นต้น สามารถบ่งบอกได้ว่าเป็นสัญญาณที่ไม่ดีต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษภัยในด้านการลดคุณค่าของสมาชิกในโรงเรียน

7. แบ่งเป็นก๊ิกเป็นเหล่า (Cliques)

การแบ่งเป็นก๊ิกเป็นเหล่าเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้ทั้งในกลุ่มผู้เรียนและผู้สอน และคนที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มนั้นจะรู้สึกไม่มีสิทธิ์ ไร้ซึ่งประสิทธิภาพและต่ำต้อย

8. พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Behavior)

ความรู้สึกลดภัยควรมีอยู่ทั้งในตัวผู้เรียนและผู้สอน พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของบุคลากรมีอิทธิพลต่อความรู้สึกปลอดภัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งหากฝ่ายบริหารไม่เข้ามาดำเนินการยุติพฤติกรรมดังกล่าว พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยมีหลายรูปแบบ เช่น การโกหก การขโมยของ การนินทา การเปิดเผยความลับของผู้อื่น การข่มเหงรังแก และการไม่ยอมบอกความรู้สึกตรง ๆ ออกไป (Passive Aggressiveness)

9. เลือกปฏิบัติ (Discrimination)

การเลือกปฏิบัติไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตามที่เกิดขึ้นในโรงเรียนจะนำไปสู่สภาพแวดล้อมที่เป็นพิษภัย รูปแบบการเลือกปฏิบัติมีตั้งแต่การแสดงความคิดเห็นในเชิงดูถูกเหยียดหยามเกี่ยวกับรสนิยมทางเพศของผู้สอนหรือเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกายต่อหน้าที่ประชุมบุคลากร ไปจนถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาที่ละเลยในเรื่องกฎหมาย

10. ขาดการช่วยเหลือด้านปัญหาพฤติกรรมผู้เรียน (No Support with Student Behavior Problems)

แม้แต่ครูที่มีประสบการณ์สูงสุดยังต้องการความช่วยเหลือด้านปัญหาพฤติกรรมผู้เรียน ซึ่งทั้งผู้สอนและผู้เรียนจะรู้สึกผิดหวังและล้มเหลวหากผู้บริหารไม่มีการสนับสนุนในด้านนี้

11. พฤติกรรมที่น่าละอาย (Shaming Behaviors)

ครูมัธยมท่านหนึ่งเล่าประสบการณ์ให้ฟังว่า “ฉันรู้สึกอายมากในขณะที่นั่งทานอาหารกลางวันในห้องพักของบุคลากรเมื่อผู้อำนวยการเดินมาบอกว่าฉันต้องขยันให้ได้เท่ากับคนอื่นหากต้องการจะมาทานข้าวที่นี่”

12. ไม่เห็นคุณค่าของบุคลากร (Depreciating Employees)

การที่ผู้บริหารมองเห็นคุณค่าหรือไม่เห็นคุณค่าของบุคลากรนั้นเป็นสิ่งที่สามารถรับรู้ได้ง่ายมาก ครูโรงเรียนมัธยมท่านหนึ่งได้เล่าประสบการณ์ว่า “ฉันทำงานภายใต้การบริหารงานของผู้บริหารท่านนี้นานกว่า 13 ปี แต่ท่านไม่เคยเอ่ยชื่อฉันเลย ฉันเลยตัดสินใจย้ายไปสอนที่ใหม่ และผู้อำนวยการคนใหม่ทักทายฉันด้วยการเรียกชื่อพร้อมกับยิ้มให้ในทุกวันตั้งแต่วันแรกที่ย้ายไปอยู่”

13. การแบ่งแยกบุคลากร (Divided Staff)

บางโรงเรียนมีบรรยากาศของคำว่า “พวกเรา กับ พวกเขา” “ครู กับ ผู้บริหาร” “คนที่เดิน ไค้ช กับ คนที่ไม่ไค้ช” รวมไปถึง “คนที่ทำงานถึง 6 โมงเย็น กับ คนที่เลิกงานเมื่อถึงเวลาเลิกเรียน”

14. ปลอมให้ครูถูกทำร้าย (Allowing Teachers to Be Abused)

ผู้บริหารที่ไม่สามารถจัดการเมื่อผู้ปกครองหรือผู้เรียนกำลังทำร้ายครูทั้งทางวาจาหรือทางร่างกาย ถือเป็นอีกหนึ่งสัญญาณที่แสดงถึงสภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เป็นพิษภัย

15. การประเมินที่ทำให้เกิดความกลัว (Intimidating Evaluations)

การประเมินควรให้ตัวอย่างที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์เกี่ยวกับวิธีการที่ผู้สอนควรปรับปรุง ตลอดจนการยืนยันถึงจุดแข็งของผู้สอน ในทางกลับกัน การประเมินที่ทำให้ผู้สอนรู้สึกน้อยใจหรือเสียใจนั้นไม่ก่อให้เกิดประโยชน์หรือส่งผลเสีย

16. ความรู้สึกผิดที่ไม่สนับสนุนด้านเวลาและทรัพยากร (Guilt to Give More Time and Materials)

สภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษภัยยังสามารถเกิดขึ้นจากการที่ผู้บริหารหรือคณาจารย์พยายามที่จะทำให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรรู้สึกผิดที่ไม่เสียสละเวลา ไม่สนับสนุนด้านทรัพยากร หรือไม่อนุมัติงบประมาณสำหรับโครงการในชั้นเรียน

17. การบริหารที่ขาดการสนับสนุนจากครูสอน (Administration Lacking Teacher's Back)

บางครั้งผู้บริหารจำเป็นต้องวิจารณ์และตำหนิผู้สอน แต่การทำเช่นนั้นโดยไม่ฟังความคิดเห็นของผู้สอนก่อนนั้นย่อมส่งผลเชิงลบ ซึ่งผู้สอนอาจเกิดความรู้สึกท้อได้หากผู้บริหารไม่เข้าข้างหรือไม่รับฟังความเห็นเลย

18. การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Poor Communication)

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสื่อสารให้ชัดเจนและเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นระบบ มิฉะนั้นสภาพแวดล้อมการทำงานจะกลายเป็นสถานที่ที่วุ่นวายทันที เพราะทุกคนต่างพยายามที่จะทราบให้ได้ว่าตนจะได้ทำอะไร อย่างไร

19. การย้ายผู้สอนโดยที่ไม่ได้ต้องการ (Moving Teachers without Their Input)

ครูอาวุโสท่านหนึ่งได้เล่าประสบการณ์ให้ฟังว่า “ฉันสอนชั้นนักเรียนชั้นประถมศึกษาตอนปลายเป็นเวลา 15 ปีกว่า จากนั้นก็ถูกย้ายไปสอนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยไม่มีทางเลือก และฉันได้รับมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงสำหรับครูใหม่ที่เพิ่งเข้ามาปีแรกซึ่งสอนห้องข้าง ๆ กัน แม้ว่าฉันจะเพิ่งเคยสอนนักเรียนในระดับชั้นประถมศึกษาก็ตาม”

20. ไม่มีคำชื่นชมในความสำเร็จ (No Praise for Accomplishments)

หากผู้สอนสำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรและได้รับการเสนอชื่อเข้าชิงรางวัล หรือได้รับการยกย่องจากผู้ปกครอง เพื่อนร่วมงานและผู้บริหารควรที่จะแสดงความชื่นชมกับผู้สอนคนนั้นด้วย อย่างไรก็ตาม ในสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ คนอื่น ๆ อาจรู้สึกที่กำลังได้รับผลกระทบจากความสำเร็จของผู้สอนคนนั้นอยู่ และอาจถึงขั้นพยายามทำให้คนนั้นคุณรู้สึกผิดหรือแยเกี่ยวกับความสำเร็จของตนเอง หากโรงเรียนที่กำลังสอนอยู่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษ อาจถึงเวลาแล้วที่จะต้องย้ายไปสอนที่อื่น ซึ่งผู้สอนหลายคนต่างกล่าวในทิศทางเดียวกันว่าตนเองรู้สึกกระตือรือร้น มีสุขภาพดี

ขึ้น และมีความสุขมากขึ้นหลังจากที่ย้ายโรงเรียน ผู้สอนท่านหนึ่งกล่าวว่า “ฉันตัดสินใจลาออกจากโรงเรียนแห่งหนึ่งที่มีสภาพแวดล้อมเป็นพิษเพราะประสบปัญหาผมร่วงเนื่องจากความเครียด ซึ่งตอนแรกคิดว่าจะลาออกจากการเป็นครูไปเลย แต่ก็ได้เปลี่ยนใจลงย้ายโรงเรียนดูก่อน ตอนนี้มีความสุขดีเส้นผมกลับมาสวยอีกครั้ง และความรักในการสอนก็กลับมาด้วยเช่นกัน”



โปรตบทบทวน – ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบวรียากาศ
โรงเรียนเชิงบวก ตามทัศนะของ **Moshman (2021)** ว่ามี
สาระสำคัญ อย่างไร

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรต “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/kQLwD>



<https://shorturl.asia/f0Gpx>

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนา บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Fuller (2019) 2013)

Fuller (2019) แพทย์และนักเขียนด้านสุขภาพจิตทางคลินิกแห่ง Center for Discovery กล่าวถึง 12 สัญญาณของสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่เป็นพิษภัยขององค์กรทั่วไป ด้วยสำนวนภาษาแบบสนทนาดังนี้

1. การกดขี่เข้มแข็งจากผู้บริหารระดับสูง (Tyrannical Upper Management)

อำนาจไม่ได้สร้างความเป็นผู้นำ กล่าวคือ หัวหน้าหรือผู้จัดการระดับสูงซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าไม่มีสิทธิ์ที่จะถูก เหยียดหยามผู้ที่อยู่ในตำแหน่งต่ำกว่า หรือการมีประสบการณ์หรืออยู่ในตำแหน่งที่สูงกว่าไม่ได้บ่งบอกว่าคนนั้นเก่งกว่าหรือเหนือกว่า ถ้าผู้บริหารระดับสูงไม่สามารถปฏิบัติต่อบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ได้อย่างเท่าเทียมกัน โอกาสที่จะเปลี่ยนงานนั้นย่อมเกิดขึ้นได้

2. การจัดการไม่สอดคล้องกับค่านิยม (Management Disagreeing with Values)

เมื่อผู้อำนวยการพูดถึงองค์กรในเชิงลบ หรือนินทาถึงคณะกรรมการบริหาร อาจเป็นไปได้ว่าน่าจะมีปัญหาอะไรที่เป็นความลับซ่อนอยู่ ซึ่งท้ายที่สุดแล้วความลับนี้ก็จะได้รับการเปิดเผยไปทั่วทั้งองค์กร ดังนั้น ภาวะผู้นำควรสอดคล้องกับค่านิยมและจริยธรรมขององค์กรเสมอ

3. เพื่อนร่วมงานที่ไม่เป็นมืออาชีพ (Unprofessional Colleagues)

หากเพื่อนร่วมไม่จริงจังกับการทำงาน เข้าประชุมสายอยู่บ่อย ๆ ไม่ภูมิใจในผลงานของตนเอง ชอบนินทา ขี้บ่น หรือพูดจาหยาบคาย อาจคาดการณ์ได้ว่ามีบางอย่างผิดปกติ เพราะเพื่อนร่วมงานที่ดีควรให้กำลังใจผู้อื่น มีความสุขในการทำงาน และเป็นมืออาชีพ และไม่สร้างปัญหาในการทำงานแต่ละวัน

4. หัวหน้ารังแก (Bullying Boss)

หากเจ้านายหรือหัวหน้าพูดประโยค เช่น “คุณควรรู้สึกโชคร้ายที่ได้งานนี้” หรือถ้าหัวหน้าชอบยื่นคำขาด ก้าว่ายหน้าที่มาจนเกินไป ไม่ให้วันหยุด หรือพูดจาดูถูก หมายความว่าเรากำลังอยู่ในสิ่งแวดล้อมการทำงานที่เป็นพิษภัย

5. ความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Imbalance)

ความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ นานางานกลับไปทำที่บ้านด้วย กลับไปเช็คอีเมลที่บ้าน เข้าออฟฟิศแต่เช้า นอนดึกจนทำให้ชีวิตส่วนตัวเสียไป ไม่สามารถพักผ่อนได้ และมักจะพูดเรื่องงานเมื่ออยู่ที่บ้านหรือออกไปข้างนอกกับเพื่อน ซึ่งหลายคนจะสนุกกับการทำงานหนัก แต่เมื่องานเริ่มส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวจนกระทั่งความสมดุลและความสุขสูญเสียไป ย่อมทำให้เกิดปัญหาตามมา

6. ไม่สามารถก้าวหน้าต่อไปได้ (Being Unable to Grow within the Organization)

ในการทำงานบางครั้งอาจมีสถานการณ์หรือความรู้สึกบางอย่างที่ทำให้รู้สึกว่าการที่ทำงานนั้น

มีแนวโน้มที่ไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าต่อไปได้ เช่น ทำงานหนักประหนึ่งว่ากำลังขอลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน ถูกปฏิเสธการขึ้นเงินเดือนอยู่ตลอดเวลา พบว่ายังมีตำแหน่งอื่นอีกที่สามารถสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงานได้ดีกว่างานปัจจุบัน รู้สึกติดขัดกับงานที่กำลังทำอยู่ ต้องใช้ความพยายามเพื่อขอขึ้นเงินเดือนหรือต่อรองเพื่อผลประโยชน์ที่ดีกว่าอยู่ตลอดเวลา หากพบว่าตนเองตกอยู่ในสถานการณ์ดังกล่าว อาจถึงเวลาแล้วที่จะต้องเปลี่ยนงานใหม่

7. เจ็บป่วยบ่อย (Getting Sick Constantly)

ความเครียดทางอารมณ์และจิตใจอาจส่งผลเสียอย่างมากต่อสุขภาพร่างกาย หากทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ อาจนำไปสู่อาการเจ็บป่วยได้ และสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษจะทำให้ไม่มีโอกาสมีวันพักผ่อนสำหรับพักผ่อนอาการเจ็บป่วย

8. ชีวิตส่วนตัวได้รับผลกระทบ (Personal Life Becoming Affected)

หากพบว่าความสุขในการทำงานมีระดับที่ลดลงอีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ต่าง ๆ รวมไปถึงกิจกรรมยามว่าง นั้นหมายความว่าชีวิตการทำงานที่เป็นพิษกำลังแทรกซึมเข้าไปในทุกมิติของชีวิต เช่น เอาแต่พูดเรื่องงานและบ่นเรื่องเจ้านายของใน ช่วงเวลาที่ควรจะสนุกกับกิจกรรมยามว่างจนทำให้บุคคลรอบข้างเบื่อกับคำพูดในแง่ลบและการบ่นถึงเรื่องงาน และนำไปสู่ผลกระทบที่ยิ่งใหญ่ต่อชีวิตส่วนตัว

9. เพื่อนร่วมงานขี้บ่น (Complaining Colleagues)

บางคนอาจคิดว่าเป็นความผิดของตนเองที่หน้าที่การงานส่งผลต่อการไม่มีเวลาส่วนตัว แต่ถ้าวเพื่อนร่วมงานบางคนไม่มีความสุขและบ่นอยู่ตลอดเวลา แสดงว่างานที่ทำอยู่เป็นพิษภัย

10. ไม่มีความโปร่งใส (Lack of Transparency)

เจ้านายหรือผู้บริหารระดับสูงควรมีความชัดเจนในหลายด้าน เช่น กำหนดวันส่งงาน สมรรถนะการทำงาน เวลาในการประชุม และการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน หากพบว่ามี การเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่ นั้นหมายความว่าอาจจะมีบางอย่างผิดปกติเกิดขึ้น

11. หลักเกณฑ์ที่ไม่เหมาะสม (Inconsistent Rules)

อย่างเช่น เพื่อนร่วมงานได้รับการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งทั้งที่ทำงานไม่ได้ต่างไปจากเราเลย แถมยังเป็นเราที่ถูกตำหนิเยอะกว่า ดังนั้น การปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ไม่เสมอภาคและหลักเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจนหรือคลุมเครืออาจนำไปสู่การแก่งแย่งและการแข่งขันสูงหรือไม่ส่งผลดีต่อเจ้าหน้าที่ ซึ่งถือว่าเป็นลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษภัย

12. ความรู้สึกช่วยบ่งบอกถึงสิ่งผิดปกติบางอย่าง (Gut Telling There is Something Off)

อวัยวะภายในจะรองรับอารมณ์ที่รุนแรงต่าง ๆ และเมื่อรับรู้ได้ถึงความผิดปกติ อาจจะมีบางอย่างเกิดขึ้นก็ได้ หากมีสัญชาตญาณที่ดี จงเชื่อในสิ่งที่ตนเองรู้สึก

การค้นหาแนวทางแก้ปัญหา (Finding a Solution to the Problem)

วิธีการที่สำคัญที่สุดสำหรับการรับมือกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นพิษภัยคือพยายามเข้าใจว่าเราไม่ใช่ต้นเหตุของปัญหา แต่ให้เข้าใจว่าเป็นปัญหาทางวัฒนธรรมที่เกิดจากข้อผิดพลาดของผู้บริหารระดับสูง และในไม่ช้าแนวคิดที่เป็นพิษภัยจะขยายไปทั่วทั้งองค์กร

แน่นอนว่าวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นพิษภัยจะไม่เปลี่ยนไป และหนทางที่จะแก้ปัญหานี้

ได้คือ การหางานใหม่ ซึ่งฟังดูเหมือนง่ายแต่ทำยาก ในขณะเดียวกัน มีขั้นตอนบางอย่างที่สามารถนำไปใช้ได้กับการทำงานแม้กระทั่งการใช้ชีวิตส่วนตัว ดังนี้

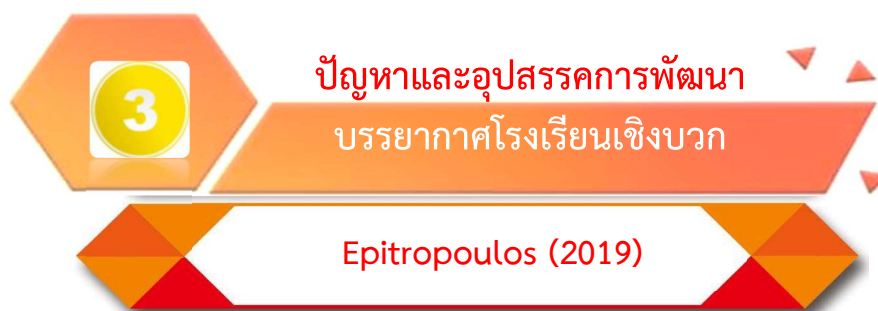
- กำหนดขอบเขตของตนเอง ได้แก่ ไม่สืบทอดข้าวเที่ยง ไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน กำหนดความคาดหวังให้ชัดเจน สร้างสัมพันธภาพภายนอกที่ทำงาน และไม่เผยแพร่ข้อมูลส่วนตัวกับที่ทำงานมากเกินไป
- ค้นหาแรงบันดาลใจที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน โดยการหาเพื่อนหนึ่งหรือสองคนที่ไว้วางใจในที่ทำงาน เพื่อให้การสนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถระบายความรู้สึกต่าง ๆ ได้
- หลีกเลี่ยงการพูดนินทาลับหลัง ปฏิบัติดีต่อผู้อื่น และให้เกียรติผู้อื่น
- ค้นหาวิธีการที่ช่วยส่งเสริมด้านสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็น การออกกำลังกาย ทำอาหาร ทำสวน หรือไปโบสถ์ เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้คุณรู้สึกคลายความเครียดจากที่ทำงาน



โปรดทบทวน – ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบวรียากาศ
โรงเรียนเชิงบวก ตามทัศนะของ Fuller (2019) ว่ามีสาระสำคัญ อย่างไร?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/6TImz>





Epitropoulos (2019) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสื่อสารและการตลาด มีประสบการณ์ด้านการเป็นนักข่าว และจัดโครงการที่เป็นการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของนักการศึกษาและส่งเสริมการสร้างรายได้ในหลายทาง ได้กล่าวถึง 10 สัญญาณที่แสดงถึงวัฒนธรรมโรงเรียนที่มีพิษภัย ดังนี้

1. **จุดประสงค์ไม่ชัดเจน (No clear sense of purpose)** หากผู้บริหารสถานศึกษาและคณาจารย์ไม่มีเป้าหมายร่วมกัน อาจทำให้การดำเนินงานแตกต่างกันออกไปตามแนวคิดของแต่ละคน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วอาจนำไปสู่ความขัดแย้งได้

2. **ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นมิตรระหว่างบุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครอง (Hostile Relations among Staff, Students, and Parents)** เมื่อข้างต่อสู้กัน ต้นหญ้าที่อยู่บริเวณนั้นจะถูกเหยียบย่ำจนไม่เหลือขึ้นดี ในขณะเดียวกัน หากผู้บริหารโรงเรียนหรือครูทะเลาะกัน ผลที่จะเกิดขึ้นตามมาคือ นักเรียนถูกมองข้าม ละเลย และไม่ได้รับการเอาใจใส่

3. **ให้ความสำคัญกับกฎระเบียบมากกว่าคนหรือพันธกิจ (Emphasis on Rules over People or Mission)** ปัญหานี้มักพบในโรงเรียนระดับอำเภอ ซึ่งผู้สอนจะให้ความสำคัญกับกฎระเบียบมากกว่าการให้บริการการศึกษาแก่ผู้เรียน และผู้สอนรู้สึกว่าจะไม่ค่อยมีอิสระในการสอน

4. **การสนทนาที่ไม่ตรงไปตรงมา (An Absence of Honest Dialogue)** ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่หลีกเลี่ยงการสนทนาที่ยุ่งยากกับคณาจารย์และหลีกเลี่ยงการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยการมอบหมายให้ครูทำหน้าที่แทนหรือเปลี่ยนตารางสอนของครูถือว่าเป็นรูปแบบการจัดการที่ไม่ได้ให้บริการการศึกษาแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง

5. **ใช้วิธีการรักษาตัวรอดมากกว่าให้ความร่วมมือ (More Self-Preservation than Collaboration)** เมื่อวิธีการรักษาตัวรอดมีความสำคัญมากกว่าการให้บริการการศึกษาแก่เด็ก อาจทำให้ผู้สอนที่มีแนวคิดดี ๆ ย้ายไปสอนที่อื่นได้

6. **การสื่อสารลับหลังเหนือการสื่อสารทางการ (Active Back Channels over Formal Lines of Communication)** หากพบว่าการพูดคุยนอกรอบกันเองหลังจากการประชุมบุคลากรเสร็จสิ้นลง นั่นเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นว่าคณาจารย์เกิดความไม่เชื่อใจหรือไว้วางใจซึ่งกันและกัน หากการเผยแพร่ข่าวลืออยู่เหนือการควบคุมจะยิ่งเปิดช่องทางให้ใครต่อใครสร้างเรื่องขึ้นมาในแบบของตนเอง ใครที่สามารถควบคุมอำนาจในการสื่อสารได้ คนนั้นคือผู้ที่สามารถควบคุมวัฒนธรรมโรงเรียนได้ด้วยเช่นกัน

7. **เน้นการลงโทษมากกว่าการมองเห็นคุณค่า รางวัลและการจูงใจพฤติกรรมด้วยการไม่ลงโทษ (Punishment Instead of Recognition, and Rewards and Behavior)**

Motivated by the Avoidance of Punishment) หากมีการลงโทษพฤติกรรมเชิงลบ และไม่ให้รางวัลแก่พฤติกรรมเชิงบวก วัฒนธรรมดังกล่าวจะส่งผลให้ผู้เรียนและบุคลากรไม่กล้าทำบางอย่างเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกลงโทษ

8. ไม่มีความปลอดภัย (Lack of Safety) ความกลัวที่จะพูดบางอย่างทำให้แก้ไขปัญหาคือ ครูจะรู้สึกไม่ปลอดภัยเมื่อต้องตกอยู่ในสถานการณ์ของการสนทนาที่ไม่มีอิสระ อึดอัด หรือเสี่ยงต่อการถูกโจมตี

9. การพูดคุยกายใต้การควบคุมของคนกลุ่มเล็ก (Conversation Controlled by a Small Group) วัฒนธรรมโรงเรียนตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของเพียงแค่ไม่กี่คนอาจนำไปสู่วัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นพิษภัยได้ ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาวิธีเพื่อช่วยให้ทุกคนได้พูดแสดงความคิดเห็นออกมา

10. ไม่กล้าเสี่ยง (An Absence of Risk Taking) ผู้สอนที่กลัวต่อการทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อผู้เรียน เพียงเพราะกลัวว่าจะผิดแปลกไปจากที่คนอื่นทำ ซึ่งผู้สอนที่ไม่พยายามทดลองทำในสิ่งใหม่ ๆ ผลกระทบจะตกไปที่ผู้เรียนอย่างแน่นอน



โปรดทบทวน – ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบบริยาภาศ
โรงเรียนเชิงบวก ตามทัศนะของ Epitropoulos (2019)
ว่ามี สารสำคัญ อย่างไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/SZ9Xz>





Education World (n.d.) แหล่งข้อมูลออนไลน์ที่ทั้งครู ผู้บริหาร และบุคลากรสามารถเข้าไปเยี่ยมชมเพื่อสืบค้นเนื้อหาเชิงลึกที่มีคุณภาพ ได้อ้างถึงทัศนะของ “Peterson” ที่กล่าวไว้ว่า โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมเชิงบวกมักจะ “เกิดเครือข่ายแบบไม่เป็นทางการของคนเก่ง ๆ ทั้งชายและหญิง และยังมีการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการในรูปแบบของการบอกต่อหรือส่งต่อข้อมูลว่าเกิดอะไรขึ้นบ้างในโรงเรียน...ค่านิยมที่สนับสนุนด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และบรรยากาศเชิงบวกและการเอาใจใส่ยังคงมีอยู่”

ในทางกลับกัน สภาพแวดล้อมโรงเรียนที่เป็นพิษภัยนั้น Peterson กล่าวว่า “ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนมักจะขัดแย้งกัน เจ้าหน้าที่ บุคลากรไม่เชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียนว่าจะประสบความสำเร็จได้ และโดยทั่วไปมักจะมีทัศนคติเชิงลบ”

บุคลากร เจ้าหน้าที่และผู้บริหารในวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกมักจะมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ในขณะเดียวกัน ผู้ที่ทำงานในโรงเรียนที่มีสภาพแวดล้อมเชิงลบมักจะขาดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ได้

วัฒนธรรมของโรงเรียนมีผลอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากร กล่าวคือ “วัฒนธรรมส่งผลต่อทัศนคติด้านการใช้เวลาเพื่อปรับปรุงการสอน แรงจูงใจในการเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมที่ตัดสินใจเข้าร่วม”

บุคลากร เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองเพื่อช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถบรรยายสิ่งต่าง ๆ โดยใช้แนวคิดใหม่ ๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ยังคาดหวังและส่งเสริมรูปแบบการทำงานแบบร่วมมือ ดังนั้น การเรียนรู้ทางวิชาชีพจึงมีคุณค่าต่อวัฒนธรรม”

โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมเชิงลบหรือเป็นพิษภัย (Schools with a Negative, or Toxic, Culture)

- จุดประสงค์ไม่ชัดเจน กำกวม
- มีรูปแบบที่ส่งเสริมความเฉื่อย ไม่กระตือรือร้น
- ต่ำหั้นผู้เรียนเมื่อทำบางอย่างไม่สำเร็จ
- ไม่สนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วม
- มีความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นมิตรระหว่างบุคลากร

สำหรับวิธีที่จะสามารถเอาชนะวัฒนธรรมเชิงลบได้นั้น Peterson กล่าวกับ Education World ไว้ว่า “ก่อนอื่น บุคลากรจะต้องทำการประเมินบรรทัดฐานและค่านิยมทางวัฒนธรรม จากนั้นให้ทำกิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนาไปสู่การมีวัฒนธรรมเชิงบวกและเชิงสนับสนุนกันและกัน”

ผู้บริหารสามารถทำอะไรได้บ้าง (What Can Administrators Do?)

Peterson แนะนำว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนโดยอาจจะสอบถาม พูดคุยกับผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้เกิดความเข้าใจในประวัติของโรงเรียน นอกจากนี้ บุคลากรและผู้บริหารจะต้องพิจารณาว่าได้เรียนรู้อะไรมาแล้วบ้างเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน จากนั้นให้ตั้งคำถาม 2 ข้อ ดังนี้

- วัฒนธรรมด้านใดบ้างที่เป็นเชิงบวกและควรได้รับการส่งเสริม
- วัฒนธรรมด้านใดบ้างที่เป็นเชิงลบหรือเป็นพิษภัยและควรเปลี่ยน

นอกจากนี้ Peterson ยังได้เสนอแนะแนวทางสำหรับผู้ผู้อำนวยการและผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก ดังนี้

- จัดกิจกรรมหรือพิธีแสดงความยินดี ชื่นชมในความสำเร็จของบุคลากร
- แบ่งปัน ส่งต่อเรื่องราวความสำเร็จและความร่วมมือเมื่อมีโอกาส
- ใช้ภาษาในระดับเดียวกันและชัดเจนในการพัฒนาวิชาชีพเพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นในการเรียนรู้ของบุคลากรและผู้เรียน

บทสรุปของ Peterson กล่าวว่า ความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในด้านการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้จะช่วยลดปัญหาสิ่งแวดล้อมเชิงลบด้านพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของผู้เรียนและการบ่นหรือตำหนิของครู ซึ่งจะช่วยให้โรงเรียนมีสิ่งแวดล้อมเชิงบวกที่สนับสนุนให้ทั้งบุคลากรและผู้เรียนมีความก้าวหน้าจนประสบผลสำเร็จ



โปรดทบทวน – ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบวรียากาศ
โรงเรียนเชิงบวก ตามทัศนะของ Education World (n.d.) ว่ามี
สาระสำคัญ อย่างไร ?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/N7TiR>





Council for Children's Rights (2019) องค์การที่ให้การช่วยเหลือเด็กที่มีความจำเป็นและดำเนินงานด้านการส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กในอนาคตภายใต้พันธกิจของการเป็นผู้นำสังคมต่อสู้เพื่อสิทธิเด็กและเยาวชนทุกคนให้มีความปลอดภัย มีสุขภาพดี และได้รับการศึกษา ซึ่งหนึ่งในเจ้าหน้าที่ของ Council for Children's Rights ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับข้อดีของสิ่งแวดล้อมโรงเรียนเชิงบวกด้วยภาษาสนทนาว่า แม้ว่าสิ่งแวดล้อมโรงเรียน (School Environment) จะเป็นประเด็นที่ไม่ได้มีการพูดถึงบ่อย ๆ แต่เป็นประเด็นที่มีความสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา เพราะสิ่งแวดล้อมโรงเรียนเชิงบวกจะช่วยส่งเสริมผู้เรียนในด้านการเรียนรู้ อารมณ์ และจิตใจ

อย่างไรก็ตาม ยังพบว่ายังมีโรงเรียนหลายแห่งที่มีสภาพแวดล้อมที่คล้ายกับที่คุมขัง มีการเหยียดหรืออคติทางเชื้อชาติ และขาดการสนับสนุนจากบุคลากร ซึ่งส่งผลกระทบต่อความรู้สึกและอนาคตของผู้เรียน ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านผู้เรียน ผู้ปกครอง และการศึกษาจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมโรงเรียนเนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน

วัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) เป็นสิ่งที่โรงเรียนร่วมมือกันทำในด้านประเพณี ค่านิยม ความเชื่อ และความคาดหวัง ส่วน **บรรยากาศโรงเรียน (School Climate)** เป็นสิ่งที่สะท้อนทัศนียภาพสะสมของผู้เรียนและบุคลากร

งานวิจัยพบว่าบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกช่วยเพิ่มอัตราการมีส่วนร่วมและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา รวมทั้งช่วยส่งเสริมผู้เรียนในด้านสวัสดิภาพทางกายและใจ และการคงอยู่ของครู อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาด้านความรุนแรง

วัฒนธรรมและบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนำไปสู่สิ่งแวดล้อมเชิงบวกในโรงเรียน ดังนั้น สิ่งแวดล้อมของโรงเรียนโดยรวมจะช่วยเอื้อประโยชน์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ในทัศนะของ CIS มองว่า สิ่งแวดล้อมโรงเรียนประกอบด้วยคุณสมบัติ 5 ประการซึ่งได้มีการกำหนดไว้ในงานวิจัยทั้งด้านวัฒนธรรมโรงเรียนและด้านบรรยากาศโรงเรียน ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม 2) ความปลอดภัย 3) สังคม 4) วิชาการ และ 5) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

— **วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)** คือ สิ่งที่โรงเรียนคาดหวังที่จะประสบผลสำเร็จ และสะท้อนโดยวัฒนธรรมโรงเรียน เช่น พันธกิจ แบบแผน และค่านิยม

— **ความปลอดภัย (Safety)** ประกอบด้วย ความปลอดภัยทางกายภาพ สังคมและอารมณ์ รวมไปถึงการจัดการพฤติกรรม (เช่น การแก้ปัญหาความขัดแย้ง)

— **สังคม (Community)** หมายถึง คุณลักษณะของปฏิสัมพันธ์ในโรงเรียนและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นั่นคือ ผู้เรียนและผู้สอน

— **วิชาการ (Academics)** หมายถึง บรรยายภาคด้านการศึกษาของโรงเรียน และอิทธิพลที่มีต่อความสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน

— **สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment)** ประกอบไปด้วย องค์ประกอบที่จับต้องได้ของโรงเรียน เช่น ทรัพยากรที่มีอยู่และเข้าถึงได้ทีนำไปสนับสนุนผู้เรียนในด้านวิชาการ

โรงเรียนที่มี 5 คุณสมบัติข้างต้นจะมีศักยภาพในการสนับสนุนและส่งเสริมผู้เรียนสามารถใช้ทักษะและความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่

ผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อมโรงเรียนหากขาดคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่ง (Negative Impact on School Environment When Lacking One or More of the Domains) ตัวอย่างเช่น สังคมในโรงเรียนที่มีความตึงเครียดและอคติทางเชื้อชาติระหว่างผู้เรียนและผู้สอนอาจนำไปสู่การสูญเสียความรู้สึกของการเป็นเจ้าของสิ่งแวดล้อมโรงเรียนของตนเอง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่ออัตราการมีส่วนร่วมและการสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้ สิ่งแวดล้อมโรงเรียนยังสามารถได้รับผลกระทบจากการเพิ่มแนวปฏิบัติในโรงเรียน (เช่น การรักษาความปลอดภัยด้านอาวุธ และการตรวจจับโลหะ) ในขณะเดียวกัน หากโรงเรียนเป็นเป้าหมายในการใช้ความรุนแรง คณะกรรมการและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยเพื่อให้โรงเรียนปลอดภัยขึ้น อย่างไรก็ตาม การเพิ่มมาตรการตรวจตราแบบดิจิทัล การตรวจจับโลหะ การควบคุมการเข้า-ออก การรักษาความปลอดภัยด้วยอาวุธ เป็นการปรับเปลี่ยนการรับรู้ของผู้เรียนเกี่ยวกับความผิดปกติและความปลอดภัยของโรงเรียน

งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยให้ผลตรงข้ามในด้านเจตนา ซึ่งส่งผลให้ความรุนแรงและความไม่เป็นระเบียบมีระดับเพิ่มขึ้น

สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ขาดการมีส่วนร่วมสามารถนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำทางเชื้อชาติ เศรษฐกิจและสังคม และเพศ ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์เชิงลบ เช่น ความรุนแรง การเหมารวม และอคติจากผู้สอนเนื่องจากความแตกต่างในอัตลักษณ์ส่งผลกระทบต่อการรับรู้และประสบการณ์ของผู้เรียนเกี่ยวกับผิวสี เพศ การมาจากครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ต่ำ และผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือความผิดปกติทางอารมณ์และพฤติกรรม

เพื่อให้สภาพแวดล้อมของโรงเรียนสามารถให้บริการผู้เรียนได้อย่างทั่วถึง คณะครูและผู้บริหารจำเป็นต้องรับทราบถึงความล้มเหลวในอดีต การไร้ซึ่งตัวตน และอุปสรรคเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อผู้เรียน นอกจากนี้ บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ต้องทำหน้าที่สนับสนุนเพื่อให้ผู้เรียนมีความสะดวกสบายในการเรียนรู้และมีความกล้าแสดงออกถึงอัตลักษณ์ของตนเอง

ตัวอย่างแนวทางการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมโรงเรียน (Example Interventions to Improve School Environment)

ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมโรงเรียนนั้นมีแนวทางมากมายที่สามารถนำไปส่งเสริมสวัสดิภาพด้านจิตใจ ความปลอดภัยในโรงเรียน และลดการแบ่งแยกรวมถึงความตึงเครียดที่เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนและบุคลากร ดังนั้น ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในโรงเรียนสามารถทำได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมผู้นำโรงเรียนด้านการตอบสนองทางวัฒนธรรม (Culturally Responsive School Leadership Training)

โรงเรียนควรมีการจัดการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารและคณะครูอยู่เสมอเพื่อให้สามารถ

รับมือกับผู้เรียนซึ่งอยู่ในวัยที่กำลังเติบโตและมีพัฒนาการ ซึ่งการตอบสนองทางวัฒนธรรมและการฝึกอบรมทักษะนั้นมีความสำคัญเพราะผู้เรียนแต่ละคนต่างมาจากสภาพแวดล้อมและมีภูมิหลังที่แตกต่างกัน ดังนั้นคณาจารย์และผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำ ต้นแบบ และพี่เลี้ยงในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมโรงเรียน นอกจากนี้ ผู้บริหารและคณาจารย์ควรได้รับการส่งเสริมในด้านการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำและความหลากหลายที่เหมาะสมโดยการเข้าร่วมหลักสูตรต่าง ๆ ในด้านการพัฒนาวิชาชีพทั้งในรูปแบบออนไลน์และทางเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้จัด ซึ่งหลักสูตรเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะที่หลากหลาย อีกทั้งยังได้มีโอกาสสะท้อนเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อผู้เรียน โดยหลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ จะประกอบด้วยเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการความเหลื่อมล้ำและความตึงเครียดระหว่างผู้เรียน และวิธีการช่วยเหลือผู้เรียนที่ขาดการสนับสนุนอย่างเป็นระบบ ซึ่งหลักสูตรสามารถที่จะส่งเสริมให้การจัดการชั้นเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จาก 5 คุณสมบัติของสิ่งแวดล้อมโรงเรียน ประเด็นในด้านการตอบสนองทางวัฒนธรรมและการฝึกอบรมทักษะได้กล่าวถึง วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ความปลอดภัย (Safety) และสังคม (Community) ซึ่งการตระหนักและทักษะทางวัฒนธรรมที่สูงขึ้นของคณาจารย์และผู้บริหารจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมที่สามารถลดความเหลื่อมล้ำและสามารถให้การสนับสนุนผู้เรียนทุกคนได้อย่างเหมาะสม ดังนั้น วัฒนธรรมโรงเรียนจึงสะท้อนถึงแรงบันดาลใจต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมความเสมอภาคและวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวก นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังช่วยเพิ่มความรู้ด้านสังคมแก่ผู้เรียนและบุคลากร เมื่อความตึงเครียดและอคติลดลง ปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเข้มแข็งขึ้น ดังนั้น ความปลอดภัยในโรงเรียนจะเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งความปลอดภัยทางอารมณ์เนื่องจากการได้รับการสนับสนุน การมีส่วนร่วม และความรู้สึกเป็นเจ้าของจากทั้งผู้เรียนและบุคลากร

2. ส่งเสริมความสัมพันธ์และความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Promoting School Attachment/Sense of Belonging)

โรงเรียนสามารถจัดกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้สึกผูกพันกับโรงเรียน เช่น ทีมกีฬา ชุมนุมหรือชมรมต่าง ๆ รวมไปถึงกิจกรรมสำคัญของโรงเรียนที่นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนที่เหมาะสม ซึ่งการส่งเสริมความสัมพันธ์โดยอาศัยกิจกรรมต่าง ๆ เป็นการให้โอกาสผู้เรียนได้รู้จักตนเอง มีทักษะการเป็นผู้นำ มีทัศนคติที่ดีต่อกิจกรรมทางกายภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผลการวิจัยพบว่าผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่โรงเรียนจัดขึ้นจะมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น รวมไปถึงมีความตระหนักและทัศนคติเชิงบวกต่อโรงเรียน และมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ที่สูงขึ้น

ความสัมพันธ์ในโรงเรียนช่วยส่งเสริมคุณสมบัติด้านสังคม (Community) ความปลอดภัย (Safety) วิชาการ (Academics) และวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) ยิ่งผู้เรียนมีส่วนร่วมมากขึ้นในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน จะยิ่งช่วยให้รู้จักตนเองและสังคมมากขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อนและบุคลากรที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจและเสริมสร้างทักษะ รวมไปถึงการได้มีโอกาสเพิ่มสมรรถนะด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ เพื่อผลักดันตนเองไปสู่ความสำเร็จในอนาคต ในขณะเดียวกัน ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพกายอันจะนำไปสู่สิ่งแวดล้อมโรงเรียนเชิงบวกและปลอดภัยยิ่งขึ้น

3. กลวิธีการสนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (Positive Behavior Intervention and Support)

กลวิธีการสนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (Positive Behavior Intervention and Support หรือ PBIS) เป็นอีกหนึ่งแนวทางที่สามารถนำมาใช้สำหรับสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกและเข้มแข็ง ส่งเสริมความสัมพันธ์ในโรงเรียน และลดความรุนแรงและพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ดังนั้น PBIS จึงเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมผู้เรียนให้บรรลุความคาดหวังของโรงเรียน และส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ นอกจากนี้ บุคลากรโรงเรียนพร้อมทั้งผู้ปกครองและเครือข่ายโรงเรียนจำเป็นต้องสร้างแผนสนับสนุนเพื่อส่งเสริมทักษะทางสังคมและปรับปรุงคุณลักษณะผู้เรียนซึ่งจะนำไปสู่การลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และสร้างสิ่งแวดล้อมโรงเรียนเชิงบวก นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดและส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์สำหรับผู้เรียนโดยการปรับปรุงพันธกิจโรงเรียน นโยบายด้านระเบียบวินัย โรงเรียน บทเรียนต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งโรงเรียนใน North Carolina ที่นำเอา PBIS มาใช้จะมีอัตราการหยุดพักการเรียนที่ต่ำกว่า และมีสมรรถนะทางการเรียนรู้ที่สูงกว่าโรงเรียนที่ไม่ได้ใช้ PBIS

PBIS จะครอบคลุมทั้ง 5 คุณสมบัติของสิ่งแวดล้อมโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณสมบัติด้าน วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision) และ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ซึ่ง PBIS จะช่วยส่งเสริมพฤติกรรมเชิงบวกซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของหลักสูตรแกนกลาง ดังนั้น โรงเรียนที่ใช้ PBIS จึงมีแหล่งทรัพยากรที่จับต้องและเข้าถึงได้สำหรับผู้เรียนมากกว่าโรงเรียนที่ไม่ใช้ PBIS นอกจากนั้น PBIS ยังช่วยลดพฤติกรรมก้าวร้าว พร้อมทั้งปรับปรุงการมีส่วนร่วมและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ลดอัตราการลาออกของครู และส่งเสริมให้ผู้เรียนและบุคลากรเล็งเห็นความสำคัญของการปรับปรุงบรรยากาศโรงเรียน



โปรดทบทวน – ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบรรยากาศ
โรงเรียนเชิงบวก ตามทัศนะของ Council for Children’s Rights (2019)
ว่ามีสาระสำคัญ อย่างไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/8RAH7>





สรุป จากทัศนะของ Moshman (2021), Fuller (2019), Epitropoulos (2019), Education World (n.d.) และ Council for Children's Rights (2019) ดังกล่าวข้างต้น สรุปปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำที่เป็นพิษภัย (Toxic Leadership)
2. สองมาตรฐาน (Double Standards)
3. ขาดความหลากหลาย (Lack of Diversity)
4. ความคาดหวังที่ไม่สอดคล้องกันและการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน (Inconsistent Expectations and Unclear Communication)
5. การทำให้กลัวและการลงโทษ (Intimidation and Punishment)
6. การดูถูก (Looking down on)
7. แบ่งเป็นก๊วกเป็นเหล่า (Cliques)
8. พฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Behavior)
9. เลือกปฏิบัติ (Discrimination)
10. ขาดการช่วยเหลือด้านปัญหาพฤติกรรมผู้เรียน (No Support with Student Behavior Problems)
11. พฤติกรรมที่น่าละอาย (Shaming Behaviors)
12. ไม่เห็นคุณค่าของบุคลากร (Depreciating Employees)
13. การแบ่งแยกบุคลากร (Divided Staff)
14. ปล่อยให้ครูถูกทำร้าย (Allowing Teachers to Be Abused)
15. การประเมินที่ทำให้เกิดความกลัว (Intimidating Evaluations)
16. ความรู้สึกผิดที่ไม่สนับสนุนด้านเวลาและทรัพยากร (Guilt for not Supporting Time and Materials)
17. การบริหารที่ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหาร (Administration without Teacher's Back)
18. การสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Poor Communication)
19. การย้ายครูสอนโดยที่ไม่ได้ต้องการ (Moving Teachers without Their Input)
20. ไม่มีคำชื่นชมในความสำเร็จ (No Praise for Accomplishments)
21. การกดขี่ข่มเหงจากผู้บริหารระดับสูง (Tyrannical Upper Management)
22. การจัดการไม่สอดคล้องกับค่านิยม (Management Disagreeing with Values)

23. เพื่อนร่วมงานที่ไม่เป็นมืออาชีพ (Unprofessional Colleagues)
24. หัวหน้ารังแก (Bullying Boss)
25. ความไม่สมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Imbalance)
26. ไม่สามารถก้าวหน้าต่อไปได้ (Being Unable to Grow)
27. เจ็บป่วยบ่อย (Getting Sick Constantly)
28. ชีวิตส่วนตัวได้รับผลกระทบ (Personal Life Becoming Affected)
29. เพื่อนร่วมงานขี้บ่น (Complaining Colleagues)
30. ไม่มีความโปร่งใส (Lack of Transparency)
31. หลักเกณฑ์ที่ไม่เหมาะสม (Inconsistent Rules)
32. ความรู้สึกช่วยบ่งบอกถึงสิ่งผิดปกติบางอย่าง (Gut Telling There is Something Off)
33. จุดประสงค์ไม่ชัดเจน (No clear sense of purpose)
34. ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นมิตรระหว่างบุคลากร ผู้เรียน และผู้ปกครอง (Hostile Relations among Staff, Students, and Parents)
35. ให้ความสำคัญกับกฎระเบียบมากกว่าคนหรือพันธกิจ (Emphasis on Rules over People or Mission)
36. การสนทนาที่ไม่ตรงไปตรงมา (An Absence of Honest Dialogue)
37. ใช้วิธีการรักษาตัวรอดมากกว่าให้ความร่วมมือ (More Self-Preservation than Collaboration)
38. การสื่อสารลับหลังเหนือการสื่อสารทางการ (Active Back Channels over Formal Lines of Communication)
39. เน้นการลงโทษมากกว่าการมองเห็นคุณค่า รางวัลและการจูงใจพฤติกรรมด้วยการไม่ลงโทษ (Punishment Instead of Recognition, and Rewards and Behavior Motivated by the Avoidance of Punishment)
40. การพูดคุยภายใต้การควบคุมของคนกลุ่มเล็ก (Conversation Controlled by a Small Group)
41. ไม่กล้าเสี่ยง (An Absence of Risk Taking)
42. มีรูปแบบที่ส่งเสริมความเฉื่อย ไม่กระตือรือร้น (Norms Reinforcing Inertia)
43. ตำหนิผู้เรียนเมื่อทำบางอย่างไม่สำเร็จ (Blaming Students for Lack of Progress)
44. ไม่สนับสนุนการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Discouraging Collaboration)
45. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนมักจะขัดแย้งกัน (Conflicting Relationships among Teachers)
46. บุคลากรไม่เชื่อมั่นในความสามารถของผู้เรียนว่าจะประสบความสำเร็จได้ (Staff don't believe in students' ability to succeed.)
47. โรงเรียนหลายแห่งที่มีสภาพแวดล้อมที่คล้ายกับที่คุมขัง การเหยียด หรืออคติทางเชื้อชาติ (school environments that appear more like prisons, fraught with racial tensions and biases)
48. ขาดการสนับสนุนจากบุคลากร (lack of Supportive Staff)

สรุป ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

A green pea in a white pod.

เอกสารอ้างอิง

- Council for Children's Rights. (2019, July 18). *The effects of a positive school environment*. Retrieved September 10, 2022, from <https://www.cfcrights.org/the-effects-of-a-positive-school-environment/>
- Education world. (n.d.). *Is your school's culture toxic or positive?* Retrieved September 10, 2022, from https://www.educationworld.com/a_admin/admin/admin275.shtml
- Epitropoulos, A. (2019, September 1). *10 Signs of a toxic school culture*. Retrieved September 10, 2022, from <https://www.ascd.org/el/articles/10-signs-of-a-toxic-school-culture>
- Fuller, K. (2019, March 15). *How to recognize a toxic work environment and get out alive*. Retrieved September 10, 2022, from <https://www.psychologytoday.com/us/blog/happiness-is-state-mind/201903/how-recognize-toxic-work-environment-and-get-out-alive>
- Moshman, R. (2021, January 1). *20 Signs of a toxic school culture to be aware of*. Retrieved September 10, 2022, from <https://www.boredteachers.com/post/20-signs-of-a-toxic-school-culture>



โครงการพัฒนาเพื่อเสริมพลัง การเรียนรู้ของครู เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ชุดที่ 7

การประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

นายสมพร ทะเยี่ยม

<https://www.pinterest.com>

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 2567



คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมิน บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก



วัตถุประสงค์

หลังจากการศึกษาคู่มือชุดนี้แล้ว ท่านมีพัฒนาการด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสมรรถภาพทางสมองหรือสติปัญญาตาม The Revised Taxonomy (2001) ของ Benjamin S. Bloom โดยจำแนกพฤติกรรมในขอบเขตนี้ออกเป็น 6 ระดับเรียงจากพฤติกรรมที่ซับซ้อนน้อยไปหามาก หรือจากทักษะการคิดขั้นต่ำลงไปหาทักษะการคิดขั้นสูงกว่า ดังนี้ คือ ความจำ (Remembering) ความเข้าใจ (Understanding) การประยุกต์ใช้ (Applying) การวิเคราะห์ (Analyzing) การประเมิน (Evaluating) และการสร้างสรรค์ (Creating) ดังนี้



บอกคุณสมบัติ จับคู่ เขียนลำดับ อธิบาย บรรยาย ชีตเส้นใต้ จำแนก หรือระบุการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แปลความหมาย อธิบาย ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง หรือเรียบเรียงการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แก้ปัญหา สาธิต ทำนาย เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ เปลี่ยนแปลง คำนวณ หรือปรับปรุงการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



แยกแยะ จัดประเภท จำแนกให้เห็นความแตกต่าง หรือบอกการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



วัดผล เปรียบเทียบ ตีค่า ลงความเห็นวิจารณ์การประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้



รวบรวม ออกแบบ จัดระเบียบ สร้าง ประดิษฐ์ หรือกำหนดวิธีการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้



คำชี้แจง



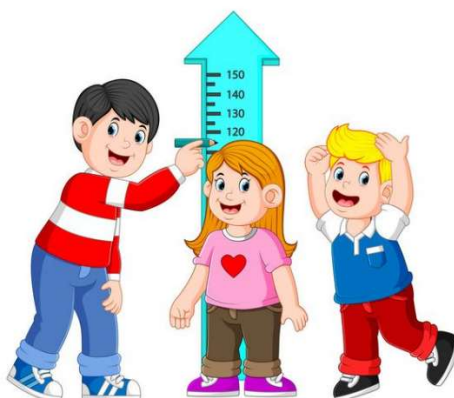
โปรดศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่นำมา
กล่าวถึงแต่ละทักษะ



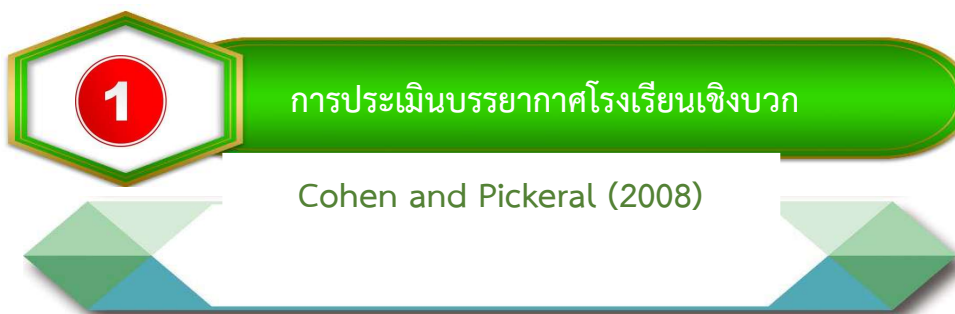
หลังจากการศึกษาเนื้อหาโปรดทบทวนความเข้าใจจากคำถามท้ายเนื้อหาของแต่ละ
ทักษะ



ศึกษารายละเอียดการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากแต่ละทักษะที่เป็น
ต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์นำเสนอไว้ท้ายเนื้อหาของแต่ละ
ทักษะ



<https://shorturl.asia/JBD7S>



Cohen and Pickeral (2008) ประธานร่วมแห่ง National School Climate Center (NSCC) กล่าวว่า โรงเรียนสามารถที่จะประเมินบรรยากาศโรงเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสนทนากลุ่ม การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ การสนทนาระหว่างผู้บริหารระดับสูง การวิจัยเชิงปฏิบัติการ และการวิจัยเชิงสำรวจในกลุ่มผู้เรียน บุคลากร และผู้ปกครอง

การประเมินบรรยากาศโรงเรียนที่ดีที่สุดคือการสำรวจที่พัฒนาขึ้นตามหลักการทางวิทยาศาสตร์เพื่อ (1) รับฟังเสียงของผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากร และ (2) ประเมินทุกมิติที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการเรียนการสอนและประสบการณ์ของผู้เรียน

นักวิจัยเกือบทั้งหมด และ National School Climate Council (2007) ลงความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศโรงเรียนประกอบด้วย 4 ด้าน คือ (1) ความปลอดภัย (2) ความสัมพันธ์ (3) การเรียนการสอน และ (4) สภาพแวดล้อม ซึ่ง Center for Social and Emotional Education's (CSEE) แนะนำว่า Comprehensive School Climate Inventory (CSCI) เป็นเครื่องมือสำรวจที่โรงเรียนสามารถนำไปใช้เพื่อประเมินว่าในแต่ละพื้นที่ของโรงเรียนกำลังดำเนินการอะไรอยู่

มิติสำคัญ 4 ด้านของบรรยากาศโรงเรียน (Four Essential Dimensions of School Climate)

มิติ (Dimension)	ตัวชี้วัดหลักและคำถามตัวอย่าง (Major Indicators and Sample Questions)
ด้านความปลอดภัย (Safety)	
1. กฎระเบียบและมาตรฐาน (Rules and Norms)	กฎระเบียบที่มีความชัดเจนเกี่ยวกับความรุนแรงทางร่างกายและคำพูด และการบังคับใช้ที่เหมาะสม “โรงเรียนของฉันมีกฎที่ชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องการดูหมิ่น การล้อเลียน การคุกคาม และความรุนแรงทางวาจา คณาจารย์จะห้ามผู้เรียนหากพบว่ามีการทำร้ายร่างกายกันเกิดขึ้น (เช่น การผลัก ตบ หรือต่อยกัน)”
2. ความปลอดภัยทางร่างกาย (Physical Safety)	ผู้เรียนและคณาจารย์รู้สึกปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกายในโรงเรียน “ฉันรู้สึกปลอดภัยทางร่างกายในทุกพื้นที่ของอาคารเรียน ฉันพบว่าคนอื่นโดนทำร้ายร่างกายมากกว่าหนึ่งครั้ง (เช่น ถูกผลัก ตบ ต่อย หรือทุบตี)”
3. ความมั่นคงทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Security)	ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยจากความรุนแรงทางวาจา การล้อเลียน และการถูกกีดกัน “ฉันเคยโดนดูถูก กลั่นแกล้ง ทำร้าย หรือสบประมาทในโรงเรียนมากกว่าหนึ่งครั้ง มีนักเรียนบางกลุ่มที่พยายามจะกีดกันคนอื่นและทำให้รู้สึกแย่ด้วยการกีดกันไม่ให้เป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม”
ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning)	
1. การสนับสนุนการเรียนรู้ (Support for Learning)	แนวปฏิบัติการสอนที่เป็นการสนับสนุน เช่น การให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ และการให้กำลังใจต่อการเสี่ยงเพื่อลองทำในสิ่งใหม่ ความท้าทายในการเรียนรู้ ความสนใจส่วนบุคคล และโอกาสต่าง ๆ เพื่อแสดงออกถึงความรู้และทักษะในหลาย ๆ ด้าน “ครูสอนให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง ซึ่งครูได้ให้กำลังใจในการใช้แนวคิดใหม่ ๆ (คิดด้วยตนเอง) และครูช่วยให้เข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด”

มิติ (Dimension)	ตัวชี้วัดหลักและคำถามตัวอย่าง (Major Indicators and Sample Questions)
2. การเรียนรู้สังคมและพลเมือง (Social and Civic Learning)	การสนับสนุนเพื่อการพัฒนาความรู้และทักษะทางสังคมและพลเมือง ได้แก่ การฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง การไตร่ตรองและความรับผิดชอบ และการตัดสินใจเชิงจริยธรรม “ที่โรงเรียนของฉันได้มีการสอนเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งเพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับทุกคน และพวกเขายังได้มีโอกาสอภิปรายเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อผู้อื่น”
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)	
1. การเคารพในความหลากหลาย (Respect for Diversity)	การเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลในทุกระดับของโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็น ผู้เรียนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับคุณครู และคุณครูกับคุณครู “นักเรียนในโรงเรียนนี้จะเคารพซึ่งกันและกันในเรื่องของความแตกต่าง (เช่น เพศ เชื้อชาติ วัฒนธรรม) ขณะเดียวกันครูในโรงเรียนนี้จะเคารพความแตกต่างในตัวบุคคลเช่นกัน (เช่น เพศ เชื้อชาติ วัฒนธรรม)”
2. การสนับสนุนทางสังคมระหว่างคุณครู (Social Support among Teachers)	ความร่วมมือและความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจกันระหว่างคุณครู และผู้สอนให้การสนับสนุนผู้เรียนในด้านความคาดหวังสูงต่อความสำเร็จ ความเต็มใจที่จะรับฟัง และความเอาใจใส่ในตัวบุคคล “ฉันคิดว่าครูของฉันทำงานเข้ากันได้ดี หากนักเรียนต้องการปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาบางอย่าง นักเรียนจะมีครูสักคนที่ไว้วางใจและสามารถพูดคุยด้วยได้”
3. การสนับสนุนทางสังคมระหว่างผู้เรียน (Social Support among Students)	เครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเพื่อการสนับสนุนทางวิชาการและการสนับสนุนส่วนบุคคล “นักเรียนมีเพื่อนที่สามารถปรึกษาได้หากไม่เข้าใจเกี่ยวกับการบ้าน ซึ่งนักเรียนจะมีเพื่อนที่ไว้วางใจ และสามารถพูดคุยด้วยได้หากมีปัญหาในขณะที่อยู่ที่โรงเรียน”

มิติ (Dimension)	ตัวชี้วัดหลักและคำถามตัวอย่าง (Major Indicators and Sample Questions)

ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment)

1. ความสัมพันธ์/ การมีส่วนร่วมใน โรงเรียน (School Connectedness / Engagement)	การเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และแบบแผน สำหรับการมีส่วนร่วมในโรงเรียนของผู้เรียนและผู้ปกครอง “ฉันรู้สึกดี เกี่ยวกับสิ่งที่ได้ทำในโรงเรียน ฉันคิดว่าพ่อแม่/ผู้ปกครองของฉันก็มี ความรู้สึกที่ดีกับโรงเรียน โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเป็นส่วนหนึ่งใน กิจกรรมที่นอกเหนือไปจากการทำการบ้าน (เช่น ชมรมกีฬา ดนตรี ละคร)”
2. สภาพแวดล้อม ทางกายภาพ (Physical Surroundings)	ความสะอาด ความเป็นระเบียบ และความน่าสนใจหรือดึงดูดของสิ่ง อำนวยความสะดวกและแหล่งทรัพยากรและสื่อการสอนที่เพียงพอ “โรงเรียนของฉันมีความดึงดูดทางกายภาพ (สถาปัตยกรรมที่สวยงาม การตกแต่งสถานที่อย่างสวยงาม ฯลฯ) นอกจากนี้อาคารเรียนยังมีสภาพ ที่สวยงาม รวมทั้งมีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย สำหรับนักเรียน ”



โปรดทบทวน – การประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Cohen and Pickeral (2008) ว่ามีสาระสำคัญ อย่างไร?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/75ILY>





Center to Improve Social and Emotional Learning and School Safety (2016) เป็นศูนย์ที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการบูรณาการการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ (SEL) ตามหลักฐานเชิงประจักษ์ ได้นำเสนอรายการตรวจสอบบรรยากาศโรงเรียนซึ่งจำแนกออกเป็น 3 ด้าน แต่ละด้านมีข้อคำถาม ดังนี้

บรรยากาศและการป้องกัน (Climate and Prevention)

1. มีส่วนร่วมในความพยายามต่อการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียนหรือไม่
2. มีการจัดลำดับความสำคัญของการใช้กลยุทธ์การป้องกันตามหลักฐานเชิงประจักษ์ เช่น การสนับสนุนตามลำดับขั้นหรือไม่
3. มีการส่งเสริมการเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์หรือไม่
4. จัดให้มีการฝึกอบรมและสนับสนุนแก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอหรือไม่
5. มีการร่วมมือกับหน่วยงานในพื้นที่และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ หรือไม่
6. บทบาทของเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎระเบียบในโรงเรียนเน้นไปที่การปรับปรุงความปลอดภัยของโรงเรียนและลดการกล่าวอ้างถึงการบังคับใช้กฎระเบียบที่ไม่เหมาะสมหรือไม่
7. ตั้งความคาดหวังสูงสำหรับพฤติกรรมและนำวิธีการสอนบางอย่างมาใช้เพื่อสร้างระเบียบวินัยหรือไม่
8. โรงเรียนมีการรายงานให้ผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับความก้าวหน้าของผู้เรียน และวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้สอน ผู้ปกครอง และเครือข่ายหรือไม่

ความคาดหวังและผลที่ตามมาชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences)

9. ตั้งความคาดหวังสูงสำหรับพฤติกรรมและนำวิธีการสอนบางอย่างมาใช้เพื่อสร้างระเบียบวินัยหรือไม่
10. ผู้ปกครอง ผู้เรียน และบุคลากรของโรงเรียนมีส่วนร่วม และมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและชัดเจนหรือไม่
12. ผลทางวินัยมีความชัดเจน เหมาะสมและยุติธรรมกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่จะได้รับหรือไม่
13. นโยบายมีแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคนหรือไม่
14. พาผู้เรียนออกนอกสถานศึกษาที่โดยสถานที่นั้นเป็นแหล่งที่สามารถให้ความรู้ และสามารถนำผู้เรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็วหรือไม่

ความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement)

15. มีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรม เท่าเทียมหรือไม่

16. ใช้วิธีการเชิงรุก ใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับ ฟังความเห็นผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด หรือไม่



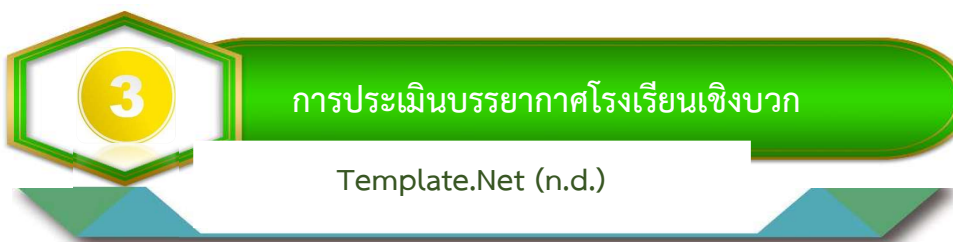
โปรดทบทวน – การประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Center to Improve Social and Emotional
Learning and School Safety (2016) ว่ามีสาระสำคัญ อย่างไร ?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/GV65l>



<https://shorturl.asia/yxHFj>





Template.Net (n.d.) ที่มงานระดับโลกด้านการถอดรหัส (Code) เป็นนักร้องแบบ นักกฎหมาย นักการตลาด และนักเขียน ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับแม่แบบการสำรวจบรรยากาศโรงเรียนไว้ว่า ข้อคำถามทุกข้อจะถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น “ในโรงเรียน” รวมไปถึงสิ่งที่เกิดขึ้นระหว่างทางมายังโรงเรียน ระหว่างทางจากที่บ้านมายังโรงเรียน หรือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนเป็นผู้จัด (การเต้นรำ กีฬา) และข้อคำถามจะเป็นรูปแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ดังตัวอย่างต่อไปนี้

1. ฉันรู้สึกปลอดภัยจากการถูกทำร้าย ข่มขู่ หรือคุกคามทางร่างกาย
2. ฉันรู้สึกปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้ง การปล่อยข่าวที่เป็นเท็จ การกลั่นแกล้งในโลกออนไลน์ และพฤติกรรมอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่ออารมณ์
3. ผู้สอนปฏิบัติต่อฉันด้วยการให้เกียรติ
4. เพื่อนของฉันปฏิบัติต่อฉันโดยการให้เกียรติ
5. มีการใช้คำหยาบคาย (สบถ)
6. ฉันเคยเห็นเพื่อนโดนรังแก
7. ฉันเคยโดนรังแก
8. ฉันเคยเห็นเพื่อนโดนข่มขู่
9. ฉันเคยโดนข่มขู่
10. คุณเคยถูกรังแกหรือข่มขู่ด้วยวิธีการใด (คำพูด ร่างกาย เทคโนโลยี)
11. ฉันเคยเห็นการคุกคามด้านข้อบกพร่องทางร่างกาย (เช่น เรียกคนนั้นว่า “ไอ้ปัญญาอ่อน” หรือ “ไอ้พิการ”)
12. ฉันเคยเห็นการคุกคามด้านรูปลักษณ์ภายนอก (เช่น เรียกคนนั้นว่า “อ้วน”)
13. ฉันเคยเห็นการคุกคามเกี่ยวกับเพศ (คำวิจารณ์เกี่ยวกับเพศ เช่นคำว่า “โสเพณี”)
14. ฉันเคยเห็นการคุกคามด้านรสนิยมทางเพศ (เช่น “พวกผิดเพศ” หรือ “เลสเบี้ยน”)
15. ฉันเคยเห็นการคุกคามด้านเชื้อชาติ สีผิว หรือชาติพันธุ์ (เช่น การใช้ถ้อยคำเหยียดเชื้อชาติ)
16. ฉันเคยเห็นการคุกคามด้านสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม (เช่น การล้อหรือรังแกบางคนเพราะว่าจน)
17. ฉันเคยเห็นการคุกคามด้านความเชื่อทางศาสนา (เช่น การพูดดูถูก เสียดยเกี่ยวกับความเชื่อทางศาสนา ไม่ว่าจะเป็น ยิว คริสต์ พุทธ มุสลิม หรืออเทวนิยม)
18. ฉันเคยเป็นส่วนหนึ่งในการกลั่นแกล้งทางวาจา (การล้อ หรือการเผยแพร่ข้อมูลเท็จ) หรือการคุกคาม
19. ฉันเคยเป็นผู้ข่มขู่หรือคุกคามทางร่างกาย

20. ฉันเคยใช้คอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์อื่น ๆ (เช่น การพิมพ์ข้อความ) ที่เป็นการทำร้ายหรือคุกคามผู้อื่น



โปรดทบทวน – การประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ตามทัศนะของ Template.Net (n.d.) ว่ามีสาระสำคัญ อย่างไร ?

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/Ekjr1>



<https://shorturl.asia/JBD7S>



Teaching Tolerance (2019) เป็นโครงการหนึ่งของ Southern Poverty Law Center ซึ่งมีพันธกิจในการลดอคติและส่งเสริมความเสมอภาคในโรงเรียนทั่วสหรัฐอเมริกา กล่าวถึงแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนว่า แบบสอบถามง่าย ๆ เพียงหน้าเดียวช่วยให้รับทราบถึงความแตกต่างในการตระหนักรู้ของผู้สอนและผู้เรียนซึ่งถือว่าเป็นกิจกรรมเปิดโครงการพัฒนาวิชาชีพเกี่ยวกับบรรยากาศและความปลอดภัยในโรงเรียน หรือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินบรรยากาศที่ ซึ่งประกอบไปด้วยการสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม และ เครื่องมืออื่น ๆ นอกจากนี้ยังสามารถนำไปปรับใช้กับกลุ่มผู้ปกครองได้อีกด้วยเช่นกัน

โปรดระบุว่าท่านเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด

1. ผู้เรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน
2. ผู้เรียนเลือกที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับคนที่ตนเองชอบมากที่สุด
3. ผู้เรียนทราบถึงวิธีการฟ้องหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือการเหยียดเชื้อชาติต่อเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน
4. ผู้เรียนในรู้สึกสะดวกใจที่จะฟ้องหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือการเหยียดเชื้อชาติต่อเจ้าหน้าที่ของโรงเรียน
5. คณะครูทำงานอย่างแข็งขันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับผู้เรียนทุกคน
6. ผู้เรียนทุกคนรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
7. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ทำความรู้จักกัน
8. ผู้สอน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ผู้เรียน และผู้ปกครองรับฟังซึ่งกันและกัน
9. ฉันตั้งหน้าตั้งตารอที่จะมาโรงเรียนนี้ในตอนเช้า



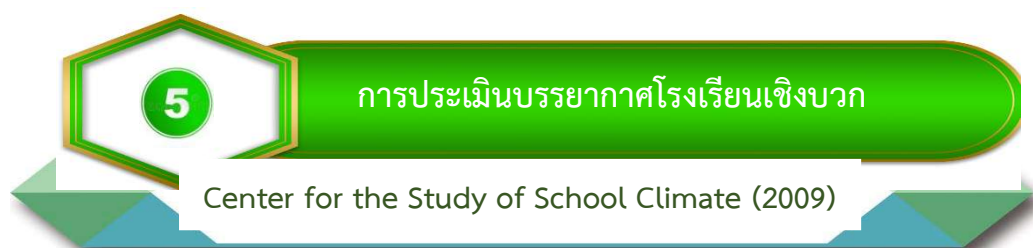
โปรดทบทวน – การประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ตามทัศนะของ Template.Net (n.d.) ว่ามีสาระสำคัญ อย่างไร

ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้

<https://shorturl.asia/51wkv>





Center for the Study of School Climate (2009) ก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่จะช่วยผู้นำและผู้บริหารโรงเรียนในการปรับปรุงบรรยากาศการเรียนรู้ ได้อธิบายไว้ในแบบสำรวจ American School Climate Survey Student Version – 2006 ไว้ว่า แบบสำรวจนี้พัฒนาขึ้นมาเพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะบางอย่างของบรรยากาศโรงเรียนและทัศนคติเกี่ยวกับโรงเรียน สังคม และตัวเอง

ต่อไปนี้เป็นชุดคำถามเกี่ยวกับโรงเรียน โปรดระบุระดับความคิดเห็น 1 ใน 5 ระดับที่มีต่อแต่ละข้อ

1. ฉันรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ในโรงเรียน
2. ผู้ปกครองมาเยี่ยมฉันที่โรงเรียนอยู่บ่อย ๆ
3. ฉันมีความสุขกับการเรียนที่โรงเรียน
4. นักเรียนทะเลาะเบาะแว้งกันในโรงเรียนอยู่บ่อย ๆ
5. ฉันจะศึกษาต่อที่วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยใกล้บ้าน
6. นักเรียนมีความไว้วางใจครู
7. ครูสามารถหยุดพฤติกรรมรังแกผู้อื่นของนักเรียนบางคนได้
8. ฉันมีความหวังเกี่ยวกับอนาคตของประเทศ
9. ครูให้เกียรตินักเรียน
10. เสียงรบกวนในโรงเรียนขัดขวางการเรียนรู้ของฉัน
11. ฉันอยากมีเชื้อชาติอื่น
12. ครูทำให้ฉันรู้สึกดีกับตัวเอง
13. นักเรียนบางคนพกปืนหรือมีดมาโรงเรียน
14. ฉันเชื่อว่าฉันจะมีชีวิตอยู่เกินอายุ 25 ปี
15. ฉันเคยเห็นนักเรียนบางคนโดนรังแกอย่างน้อยเดือนละครั้ง
16. ครูเป็นห่วงว่าฉันจะประสบความสำเร็จหรือไม่
17. พ่อแม่ภูมิใจในตัวฉัน
18. ครูมีความยุติธรรมกับทุกคน
19. นักเรียนที่มีเชื้อชาติต่างจากฉันมักเรียนเก่งกว่าฉัน
20. ฉันโดนรังแกอย่างน้อยเดือนละครั้งในโรงเรียน
21. ถ้าฉันขยันและตั้งใจเรียน ฉันจะกลายเป็นผู้ใหญ่ที่ประสบความสำเร็จ
22. ฉันตั้งหน้าตั้งตารอที่จะมาโรงเรียนแทบทุกวัน
23. นักเรียนที่เรียนที่นี่อาศัยอยู่ในละแวกบ้านของฉัน

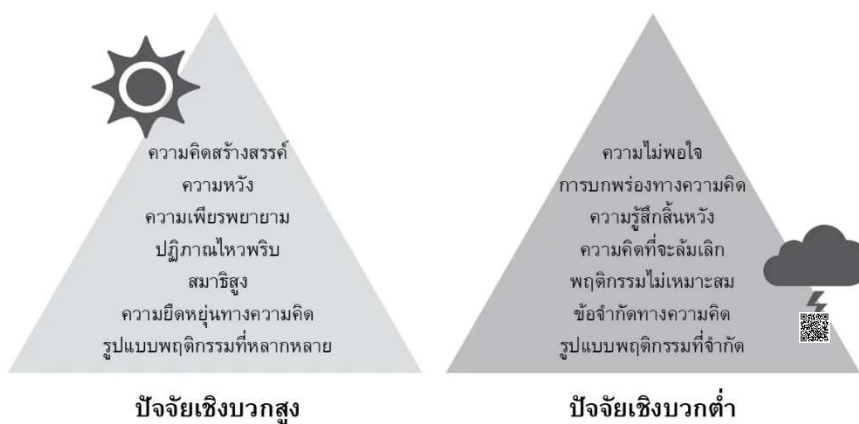
24. พ่อแม่ต้องการให้ฉันไปโรงเรียน
25. มีเด็กจากหลายเชื้อชาติที่เรียนเก่ง



โปรดทบทวน – การประเมินบรรยากาศ โรงเรียนเชิงบวก ตามทัศนะของ Template.Net (n.d.) ว่ามีสาระสำคัญ อย่างไร ?



ศึกษาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษ โปรด “คลิก” ดูได้จากเว็บไซต์ข้างล่างนี้
<https://shorturl.asia/51wkv>





สรุป จากทัศนะของ Cohen and Pickeral (2008), Center to Improve Social and Emotional Learning and School Safety (2016), Template.Net(n.d.), Teaching Tolerance (2019), และ Center for the Study of School Climate (2009) ดังกล่าวข้างต้น ขอสรุปประเด็นหลักในการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกดังนี้

1. ด้านความปลอดภัย (Safety) เช่น กฎระเบียบและมาตรฐาน (Rules and Norms) ความปลอดภัยทางร่างกาย (Physical Safety) และ ความมั่นคงทางอารมณ์และสังคม (Social and Emotional Security) เป็นต้น

2. ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning) เช่น การสนับสนุนการเรียนรู้ (Support for Learning) และการเรียนรู้สังคมและพลเมือง (Social and Civic Learning) เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) เช่น เคารพในความหลากหลาย (Respect for Diversity) การสนับสนุนทางสังคมระหว่างคณาจารย์ (Social Support among Teachers) และการสนับสนุนทางสังคมระหว่างผู้เรียน (Social Support among Students) เป็นต้น

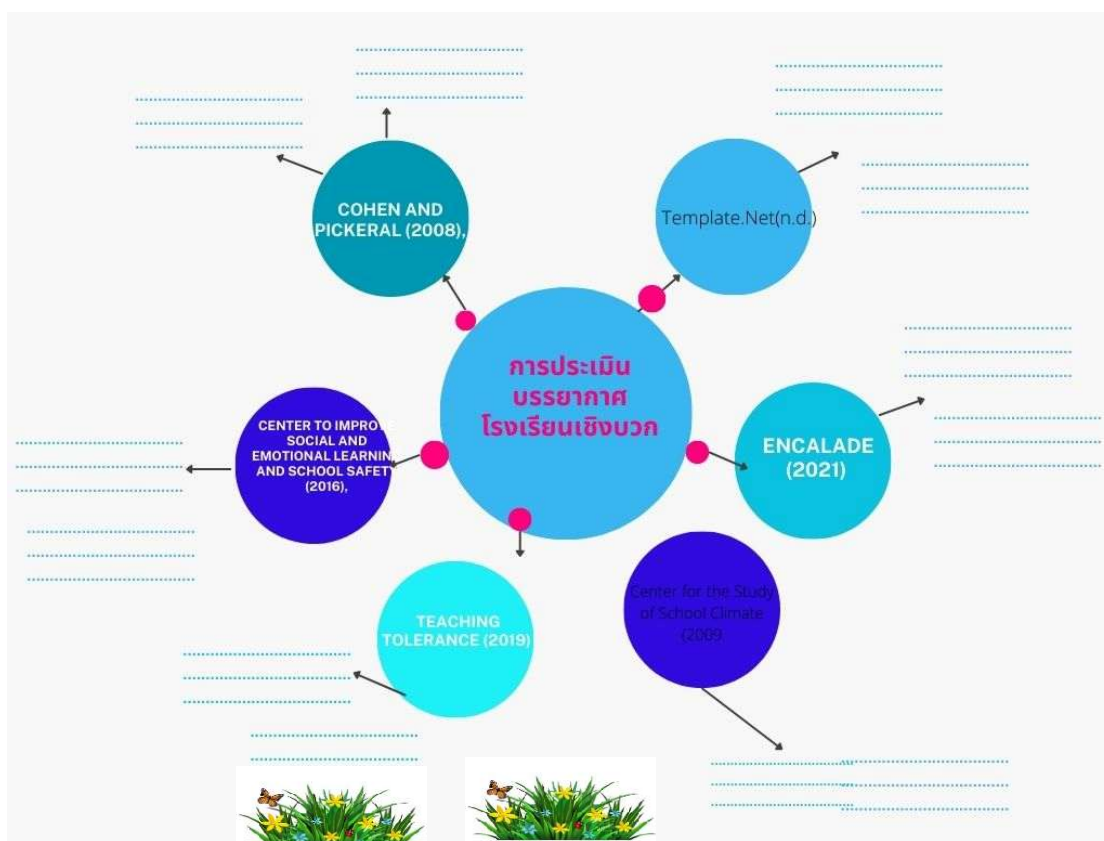
4. ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment) เช่น ความสัมพันธ์/การมีส่วนร่วมในโรงเรียน (School Connectedness / Engagement) และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Surroundings) เป็นต้น

5. ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences) เช่น ผลทางวินัยมีความชัดเจน เหมาะสม และยุติธรรมกับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่จะได้รับ นโยบายมีแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคน และพาผู้เรียนออกนอกนอกสถานที่โดยสถานที่นั้นเป็นแหล่งที่สามารถให้ความรู้ และสามารถนำผู้เรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็ว เป็นต้น

6. ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement) เช่น การฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ได้อย่างยุติธรรมเท่าเทียม และใช้วิธีการเชิงรุก ใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับฟังความเห็นผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด เป็นต้น

กิจกรรม

จากนันทัพฒนะเกี่ยวกับการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Positive School Climate) ดังกล่าวข้างต้น ท่านเห็นว่ามีแนวคิด (Concepts) ที่สำคัญอะไรบ้าง ที่ทำให้เข้าใจในการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนั้นได้อย่างกระชับและชัดเจน โปรดระบุแนวคิดนั้นในภาพที่แสดงข้างล่าง



<https://www.pinterest.com/pin/459930180712079710/>

 เอกสารอ้างอิง

- Cohen, J. & Pickeral, T. (2008, December 1). *The challenge of assessing school climate*. Retrieved August 2, 2022, from <https://www.ascd.org/el/articles/the-challenge-of-assessing-school-climate>
- Center to Improve Social and Emotional Learning and School Safety (2016, May 2). *School climate checklist - discipline*. Retrieved September 15, 2022, from <https://selcenter.wested.org/resource/school-climate-checklist-discipline/>
- TEMPLATE.NET. (n.d.). *10+ school climate survey templates in pdf | doc*. Retrieved September 12, 2022, from <https://www.template.net/business/survey-templates/school-climate-survey/>
- TEACHING TOLERANCE. (2019). *School climate questionnaire*. Retrieved September 12, 2022, from <https://www.learningforjustice.org/sites/default/files/2019-01/TT-School-Climate-Questionnaire-2019.pdf>
- Center for the Study of School Climate. (n.d.). *School climate surveys*. Retrieved September 15, 2022, from <http://www.schoolclimatesurvey.com/surveys.html>



คู่มือเชิงปฏิบัติการ

ประกอบโครงการครุนำผลการเรียนรู้
สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก



จัดทำโดย

นายสมพร ทะเยี่ยม

MR.SOMPORN TAYIAM

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยอหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 2567

คู่มือเชิงปฏิบัติการ



ประกอบโครงการครูนำผลการเรียนรู้
สู่การพัฒนามรรยาภาศโรงเรียนเชิงบวก



นายสมพร ทะเยี่ยม
MR.SOMPORN TAYIAM

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน 2567

คู่มือเชิงปฏิบัติการ โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

คำชี้แจง

คู่มือเชิงปฏิบัติการประกอบโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนี้ แบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ 1) ทบทวนประเด็นที่ได้จากโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู 2) ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่คาดหวังให้เกิดขึ้นกับนักเรียน 3) ภาพเชิงหลักการ/แนวคิดเพื่อการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก 4) แบบประเมินตนเองของครูถึงระดับการนำแนวการพัฒนาไปปฏิบัติ 5) แบบประเมินตนเองของครูถึงการเลือกรูปแบบขั้นตอนการพัฒนาไปปฏิบัติ และ 6) แบบสะท้อนผลจากการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ดังนี้

1. ทบทวนประเด็นจากโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู
 - ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
 - แนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
 - ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
2. ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่คาดหวังให้เกิดขึ้น
3. ภาพเชิงหลักการ/แนวคิดเพื่อการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
4. แบบประเมินตนเองของครูถึงระดับการนำแนวการพัฒนาไปปฏิบัติ
5. แบบประเมินตนเองของครูถึงการเลือกรูปแบบขั้นตอนการพัฒนาไปปฏิบัติ
6. แบบสะท้อนผล
 - ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวกต่อการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
 - ปัญหาหรืออุปสรรคต่อการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
 - วิธีการที่ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค
 - บทเรียนที่ได้รับจากการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
 - ข้อเสนอแนะเพื่อให้การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น

1. ทบทวนประเด็นจากโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู

1.1 ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

1. ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย (Students' Feeling Safe)
2. ผู้เรียนได้รับการให้เกียรติ (Students Respected)
3. ผู้สอนให้ความสำคัญกับความเห็นผู้เรียน (Seeing Students' Input as Important)
4. ผู้สอนผลักดันผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ (Pushing to Achievement)
5. ผู้เรียนทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน (Treating Students Equally)
6. เปิดรับความหลากหลายในวิธีการที่นำไปสู่ความสำเร็จ (Welcoming Different Forms of Success)
7. ผู้สอนรู้จักผู้เรียนเป็นอย่างดี (Knowing about Students Well)
8. มีความสัมพันธ์เชิงบวกในชั้นเรียน (Classroom Positive Rapport)
9. มีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วม (Shared Goals and Vision)
10. มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Continuous Improvement and Lifelong Learning)
11. มีการเสี่ยงเพื่อสร้างสิ่งใหม่ (Risk Taking by Trying Something New)
12. การสรรเสริญชื่นชม (Celebration and Humor)
13. ดูแลสิ่งแวดล้อมด้วยความคาดหวังสูง (A nurturing Environment with High Expectations)
14. มีส่วนร่วมของผู้เรียนและบุคลากร (Effective Engagement of Students and Staff)
15. มีความมุ่งมั่นต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต (A commitment to Lifelong Learning)
16. มีความรับผิดชอบต่อกทุกด้าน (A Sense of Responsibility)
17. การเอาใจใส่ต่อวัฒนธรรมในทุกพื้นที่ (Attention to Culture)
18. การรักษาสีแวดล้อมด้วยความคาดหวังสูง (A Nurturing Environment with High Expectations)
19. สำนึกความรับผิดชอบแบบองค์รวม (Holistic Sense of Responsibility)
20. มีความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง (Building Strong Relationships)
21. มีความคาดหวังทางการศึกษาที่สูงภายใต้การสนับสนุนที่เข้มแข็ง (High Academic Expectations with Strong Supports)
22. มีความคาดหวังที่มั่นคงต่อพฤติกรรมและวินัยสำหรับพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Consistency in Expectations for Behavior and Discipline for Misbehavior)
23. เปิดรับเสียงสะท้อนเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง (Regular Collection of Feedback for Future Adjustments)
24. ผู้เรียนรับรู้ถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Students and Positive School Climate)
25. ผู้สอนรับรู้ถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Teachers and Positive School Climate)

26. ผู้ปกครองรับรู้ถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก (Families and Positive School Climate)

27. โรงเรียนรับรู้ถึงประโยชน์และมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างบรรยากาศเชิงบวก (The School Community and Positive School Climate)

1.2 แนวทางพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

1. เปิดรับและทำตามข้อเสนอแนะจากผู้เรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรโรงเรียน (Gathering and Acting on Feedback from Students, Families, and School Staff)

2. เสริมสร้างความปลอดภัยและมั่นคงสำหรับกิจวัตรประจำวันของผู้เรียนในขณะที่อยู่ในโรงเรียน (Creating Safe and Consistent Routines for Students)

3. จัดลำดับความสำคัญของสวัสดิภาพโดยให้การสนับสนุนทางสังคมและอารมณ์แก่ผู้สอน (Prioritizing Adult Well-Being by Providing Social and Emotional Supports for Educators)

4. ยึดมั่นในภารกิจและความเชื่อ (Being on a Mission and Beliefs)

5. สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม (Climate Comforting the Environment)

6. การแจ้งเมื่อมีข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ (Staying in the Loop)

7. เป็นผู้นำทาง (Leading the Way)

8. ร่วมมือกันในการทำงาน (Collaboration)

9. รักการเรียนรู้ (Love of Learning)

10. ช่วยผู้เรียนสร้าง “กรอบความคิดแบบเติบโต” (Helping Students Create “Growth Mindset”)

11. มีความรู้ด้านการทำงานของสมอง (Knowing How the Brain Works)

12. การพัฒนาผู้สอนเพื่อผู้เรียน (Teacher Development for Students)

13. การเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ (Care)

14. กำหนดค่านิยมหลักและพันธกิจ (Addressing Core Values and Mission)

15. สร้างบรรทัดฐานโรงเรียนที่นำไปสู่ค่านิยม (Establishing School Norms to Build Values)

16. ดำเนินพันธกิจตามวิสัยทัศน์ (Living Vision Mission)

17. เพิ่มค่านิยมไปยังหลักสูตรปกติ (Adding Values into Regular Curriculum)

18. จัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความภาคภูมิใจ ในโรงเรียน (Holding Assemblies to Create Togetherness, Teamwork, and School Pride)

19. ส่งเสริมผู้เรียนรุ่นพี่ให้คำปรึกษาแก่รุ่นน้อง (Encouraging Older Students to Mentor Younger Students)

20. ประกาศความสำเร็จของผู้เรียนและพฤติกรรมเชิงบวกสู่สาธารณะอยู่เป็นประจำ (Recognizing Student Achievements and Positive Behavior Regularly and Publicly)

21. ส่งเสริมบุคลากรด้วยการให้กำลังใจและการมองเห็นคุณค่า (Supporting Staff with Encouragement and Recognition)

22. สอนบุคลากรให้มีความรู้ทางภาษาและวิธีดำเนินงาน (Teaching Staff Specific Language and Actions)

- 23 จัดการพฤติกรรมการข่มเหงรังแก (Maintaining Zero Tolerance for Bullying)
- 24 ปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อให้ให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย (Following Discipline for Students' Feeling of Security)
- 25 จัดการกับแหล่งที่ก่อให้เกิดพิษภัย (Addressing Source of Toxicity)
- 26 ยอมรับความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย (Acknowledgement of Different Learning Styles and Creation of Inclusive Environment)
- 27 พัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีความหมาย (Creating Meaningful Parent Involvement)
- 28 ตั้งกฎระเบียบที่เหมาะสม (Setting Consistent Discipline)
- 29 เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่อยากจะเห็นในโรงเรียน ((Modeling Expected Behaviors in School)
- 30 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง (Supporting Students' Engagement in Beneficial Ways)
- 31 จัดกิจกรรมที่ให้ความสนุกสนานกับนักเรียนและครูสอน (Providing Creative and Funny Activities and Traditions for Students and Teachers)
- 32 ใช้ข้อมูลโรงเรียนเพื่อตั้งเป้าหมาย (Using School Data for Goal Setting)
- 33 ให้ครูสอนและผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม (Teacher and Administrator Engagement)
- 34 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Advocating for Parental Involvement)
- 35 ให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วม (Student Involvement)
- 36 ตั้งความหวังให้ชัดเจน (Setting Clear Expectations)
- 37 มีความชัดเจนและสม่ำเสมอ (Being Clear and Consistent)
- 38 แสดงเจตนาเชิงบวก (Assuming Positive Intent)
- 39 แก้ไขการกระทำเชิงลบทันที (Addressing Negative Actions Immediately)
- 40 เสริมสร้างภาวะผู้นำในตัวครูสอน (Teacher Leadership)
- 41 สร้างโอกาสของผู้เรียน (Student Opportunities)
- 42 มีการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning)
- 43 ความร่วมมือจากเครือข่ายโรงเรียนทั้งหมด (Community Engagement)
- 44 หลีกเลี่ยงข้อความเชิงลบ (Avoiding Negative Messaging)
- 45 สนับสนุนด้านความเสี่ยง (Encouraging Risk Taking)
- 46 ต้นแบบพฤติกรรมที่คาดหวังจากผู้อื่น (Expected Behavioral Model from Others)
- 47 สนับสนุนผู้อื่นและสร้างอารมณ์ขัน (Supporting Others and Maintaining a Sense of Humor)
- 48 ทำน้อยแต่ให้ผลระยะยาว (Doing the Little Things That Go a Long Way)
- 49 หาโอกาสทักทายผู้อื่น (Making Time to Greet Others)
- 50 จัดลำดับความสำคัญสำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Prioritizing Parent Involvement)

- 51 เสนอทางเลือกที่เป็นไปได้และเมื่อไหร่ก็ได้ (Providing Choice Whenever Possible)
- 52 ลงทุนในด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Investing in the Physical Space)
- 53 ส่งเสริมและจูงใจให้เกิดนวัตกรรม (Encouraging and Incentivizing Innovation)
- 54 ใช้รูปแบบการเรียนรู้ทางอารมณ์และสังคมสำหรับผู้สอนและผู้เรียน (Embracing Social-Emotional Learning for Teachers and Students)
- 55 ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ยากลำบาก (Fostering the Culture of Resilience)
- 56 มีการสื่อสารที่ดี และเป็นประจำ (Effective and Regular Communication)
- 57 มองเห็นความสามารถในตัวบุคลากร (Recognizing the Awesome in Staff)
- 58 มองเห็นความสามารถในตัวผู้เรียน สนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (Recognizing the Awesome in Students: Positive Behavior Interventions and Supports)
- 59 ทำให้ชื่อของโรงเรียนและสมาชิกในโรงเรียนเป็นที่รู้จัก (Making School's Brand and Members Visible)
- 60 ทุกคำพูดและการกระทำเชิงบวกมีความสำคัญ (Focusing on Every Positive Word and Action)

1.3 ขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

Zakrzewski (2013)

- ขั้นตอนที่ 1 ประเมินสภาพบรรยากาศปัจจุบัน (Current Climate Assessment)
- ขั้นตอนที่ 2 กำหนดวิสัยทัศน์ร่วม โดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ส่วนบุคคล (Shared Vision Creation Starting with Personal Visions)
- ขั้นตอนที่ 3 ร่วมมือกันเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ร่วมด้วยความสนุกสนาน (Working Together to Carry out the Shared Vision with Fun)

Younghans (2018)

- ขั้นตอนที่ 1 ลงทุนกับมนุษย์เพื่อสร้างสัมพันธภาพ (Investing in People, Build Relationships)
- ขั้นตอนที่ 2 มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Having a Shared Vision)
- ขั้นตอนที่ 3 เป็นแบบอย่างและกำหนดทิศทาง (Being a Role Model and Setting the Tone) และ

- ขั้นตอนที่ 4 ยกย่อง สรรเสริญ (Praise and Celebration)

Shafer (2018)

- ขั้นตอนที่ 1 เรียนรู้จากต้นแบบ (Looking in the Mirror)
- ขั้นตอนที่ 2 คัดเลือกบุคลากรอย่างชาญฉลาด (Selecting Staff Wisely)
- ขั้นตอนที่ 3 สอนในสิ่งที่อยากจะเห็น (Teaching What in Expectation)
- ขั้นตอนที่ 4 ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ (Broadcasting Vision)
- ขั้นตอนที่ 5 ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นรูปธรรม (Making Vision Tangible) และ
- ขั้นตอนที่ 6 ปรับโครงสร้างเครือข่ายสังคม (Restructure Social Networks)

Encalade (2021)

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดค่านิยมหลักเพื่อเป็นรากฐานสำหรับการรับมือกับความท้าทายร่วมกัน (Setting Core Values as a Common Foundation to Cope with Challenges))

ขั้นตอนที่ 2 ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นเพื่อนำไปสู่โรงเรียนที่เข้มแข็ง (Focusing on Building Strong Relationships for a Strong School)

Micallef (2022)

ขั้นตอนที่ 1 สร้างความสัมพันธ์ (Building Relationships)

ขั้นตอนที่ 2 เป็นแบบอย่างด้านพฤติกรรมเชิงบวก (Modeling Positive Behaviors)

ขั้นตอนที่ 3 ตั้งเป้าหมายที่เป็นการยกระดับความคาดหวังของโรงเรียน (Setting Goals to Elevate School Expectations)

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียนร่วมกัน (Sharing School's Vision)

ขั้นตอนที่ 5 การความขอบคุณต่อบุคคล (Appreciating People)

2. ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่คาดหวังให้เกิดขึ้น

ลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่คาดหวังให้เกิดขึ้นพิจารณาได้จากแบบประเมินตนเองของนักเรียนที่เป็นผู้ได้รับผลจากการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากผลการศึกษาทัศนะเกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงลักษณะของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากทัศนะของ PrepWorks (n.d.), Grant (ม.ป.ป, Marigold International School (n.d.), Garrick (2019), Prothero (2020) และ Center on Positive Behavioral Interventions & Support (PBIS) (n.d.) และผลการศึกษาทัศนะเกี่ยวกับการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากทัศนะของ Cohen and Pickeral (2008), Center to Improve Social and Emotional Learning and School Safety (2016), Template.Net(n.d.), Teaching Tolerance (2019) , และ Center for the Study of School Climate (2009) โดยแบบประเมินตนเองของนักเรียนดังกล่าวมี “ข้อคำถาม” ที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่คาดหวังให้เกิด จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความปลอดภัย (Safety)

1. โรงเรียนมีกฎระเบียบและมาตรการป้องกันเกี่ยวกับการใช้ความรุนแรงทางด้านร่างกาย และคำพูดอย่างชัดเจน

2. นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการทำร้ายร่างกายในโรงเรียน

3. นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากความรุนแรงทางวาจา การล้อเลียน และการถูกกีดกัน

4. นักเรียนรู้สึกปลอดภัยจากการถูกกลั่นแกล้ง ในโลกออนไลน์ การปล่อยข่าวที่เป็นเท็จ ที่มีผลกระทบต่ออารมณ์และจิตใจ

5. นักเรียนรู้สึกมีความสุขกับการเรียนและการทำกิจกรรมที่โรงเรียน

6. ครูสามารถหยุดพฤติกรรม ก้าวร้าว และรังแกผู้อื่นของนักเรียนบางคนได้

ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning)

7. ครูให้คำแนะนำนักเรียนเชิงสร้างสรรค์

8. ครูให้ความสนใจนักเรียนรายบุคคล เพื่อพัฒนาและเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน

9. ครูให้กำลังใจต่อการเสี่ยงเพื่อลองเรียนรู้ทำในสิ่งใหม่ ๆ
10. ครูสอนให้เห็นถึงวิธีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดของตนเอง
11. ครูสร้างความท้าทายในการเรียนรู้ และช่วยให้นักเรียนเข้าใจถึงวิธีการเรียนรู้ที่ดีที่สุด”
12. ครูส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะทางสังคมหน้าที่พลเมือง

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)

13. การให้ความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลในทุกระดับของโรงเรียน ครูผู้สอน ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ นักเรียน และผู้ปกครองรับฟังซึ่งกันและกัน
14. โรงเรียนนี้จะเคารพความแตกต่างในตัวบุคคลเช่นกัน (เช่น เพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม)”

15. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีไว้วางใจซึ่งกันและกัน
16. ผู้เรียนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่ข่มขู่ กลั่นแกล้ง ทะเลาะเบาะแว้งและรังแกกัน
17. นักเรียนมีเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเพื่อการสนับสนุนทางวิชาการและการสนับสนุนส่วนบุคคล

18. นักเรียนจะมีเพื่อนที่ไว้วางใจ และสามารถพูดคุยปรึกษาได้เมื่อมีปัญหา
19. ครูเป็นที่ปรึกษาที่ดี ที่นักเรียนรู้สึกมีความไว้วางใจ
20. ครูมีความยุติธรรมกับทุกคน

ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment)

21. โรงเรียนมีความสะอาด สวยงาม และเป็นระเบียบ
22. โรงเรียนมีสิ่งอำนวยความสะดวกและสื่อการสอนที่เพียงพอ
23. โรงเรียนมีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัย
24. โรงเรียนส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดี
25. โรงเรียนส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตร เช่น ชมรม ชุมนุม
26. นักเรียน ครู และบุคลากรทุกคนมีรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน

ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน(Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences)

27. โรงเรียนมีการกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและมีการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีระเบียบวินัย

28. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง ผู้เรียน มีส่วนร่วม ในการพัฒนาผู้เรียน และมีการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ

29. โรงเรียนมีนโยบายแนวปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และมีกระบวนการที่เหมาะสมสำหรับผู้เรียนทุกคน

30. โรงเรียนนำนักเรียนออกไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสามารถนำนักเรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็วและปลอดภัย

31. โรงเรียนนำนักเรียนออกไปศึกษาจากแหล่งเรียนรู้ภายนอกสามารถนำนักเรียนกลับเข้าสู่ชั้นเรียนโดยเร็วและปลอดภัย

32. โรงเรียนมีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติต่าง ๆ

ได้อย่างยุติธรรม เท่าเทียม

ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement)

33. โรงเรียนใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนและดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการรับฟังความเห็นจากผู้ปกครองเพื่อหาแนวทางป้องกัน กำหนด ลด และจัดการเลือกปฏิบัติทางวินัยและเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด

34. โรงเรียนใช้วิธีการเชิงรุกในการพัฒนา ผู้บริหาร คณะครูบุคลากรทำงานอย่างแข็งขันเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรสำหรับผู้เรียนทุกคน

3. ภาพเชิงหลักการ/เชิงแนวคิดเพื่อพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก



Source: <https://shorturl.asia/ZHYhX>



Source: <https://shorturl.asia/JEvLq>



Source: <https://shorturl.asia/fpJPg>



Source: <https://shorturl.asia/YrFzb>



Source: <https://shorturl.asia/MouwH>



Source: <https://shorturl.asia/yxHFj>



Source: <https://shorturl.asia/4mo8X>



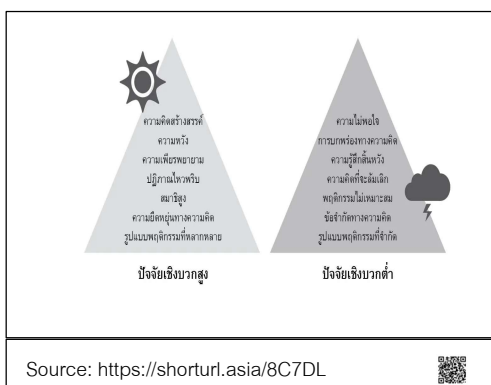
Source: <https://shorturl.asia/KCeFp>



Source: <https://shorturl.asia/o6IFR>



Source: <https://shorturl.asia/sq4Gn>



Source: <https://shorturl.asia/8C7DL>



Source: <https://shorturl.asia/kiW87>



Source: <https://shorturl.asia/C18qM>



Source: <https://shorturl.asia/bVwUx>



Source: <https://shorturl.asia/k4Cy1>



Source: <https://shorturl.asia/QPKC6>

4. แบบประเมินตนเองของครูถึงระดับการนำแนวการพัฒนาไปปฏิบัติ

หลังจากปฏิบัติการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก สิ้นสุดลง ตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ขอความกรุณาท่านโปรดประเมินตนเองถึงระดับการนำแนวการพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจาก Google Form ตามลิงค์หรือ QR Code ข้างล่างนี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

<https://shorturl.asia/j0RKv>



QR CODE

5. แบบประเมินตนเองของครูถึงการเลือกรูปแบบขั้นตอนการพัฒนาไปปฏิบัติ

หลังจากปฏิบัติการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก สิ้นสุดลง ตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ท่านได้เลือกรูปแบบขั้นตอนการพัฒนาไปปฏิบัติอย่างไร ? ขอความกรุณาท่านโปรดให้ความเห็นใน Google Form ตามลิงค์หรือ QR Code ข้างล่างนี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

<https://forms.gle/cON7d8JhwFyxTT046>



QR CODE

6. แบบสะท้อนผลจากการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูผู้พัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

หลังจากปฏิบัติการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูผู้พัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก สิ้นสุดลง ตามระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ขอความกรุณาท่านโปรดให้ความเห็นในประเด็นต่าง ๆ จาก Google Form ตามลิงค์หรือ QR Code ข้างล่างนี้ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง



<https://shorturl.asia/7yxjL>



บทที่ 6

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก นี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ตามทัศนะของวิโรจน์ สารรัตนะ (2561) ที่เห็นว่า นวัตกรรมที่พัฒนาขึ้นโดยกระบวนการวิจัยและพัฒนา มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำไปใช้พัฒนาบุคลากรสู่การพัฒนาคุณภาพของงานที่มีปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่ามีความจำเป็นเกิดขึ้น เช่น เป็นผลสืบเนื่องจากการกำหนดความคาดหวังใหม่ที่ท้าทายของหน่วยงาน หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานจากเก่าสู่ใหม่ที่บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในกระบวนการที่ใหม่ และในปัจจุบันมีหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่ถือเป็นนวัตกรรมใหม่ทางการบริหาร การศึกษาเกิดขึ้นมากมาย ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านี้สู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ด้วยแนวคิด “Knowledge + Action = Power” และด้วยแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน”

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ 1) เพื่อวิจัยและพัฒนาในรูปแบบ R1&D1, R2&D2, R3&D3 Ri&Di ให้ได้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง (Online Self-Training Program) ที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเอง (Self-Training Module) ของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก 2) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองจากการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม 2 ระยะ คือ 1) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการแรก พิจารณาจากครูที่เป็นกลุ่มทดลองเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 2) หลังการวิจัยเชิงทดลองโครงการที่สอง นักเรียนซึ่งเป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) เพื่อตรวจสอบคู่มือประกอบโครงการทั้งสองให้ทราบถึงข้อบกพร่องและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไขทั้งก่อนและหลังการวิจัยเชิงทดลอง

สมมติฐานในการวิจัย มี 2 ประการ คือ 1) ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนาเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 และมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) ผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ของนักเรียนตามโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยของคะแนนหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในการวิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้ 1) **พื้นที่และกลุ่มทดลอง** (Experiment Area & Group) ในการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองคือ โรงเรียนก้องอุดมวิทยา

การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีครูจำนวน 10 คน และนักเรียน 97 คนเป็นกลุ่มทดลอง ระยะเวลาดำเนินการทดลองในภาคสนาม คือ ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567 และ 2) **กลุ่มประชากร** (Population) ซึ่งเป็นเป้าหมายอ้างอิงในการนำผลการวิจัยไปเผยแพร่เพื่อให้เกิดประโยชน์หลังการวิจัยและพัฒนา คือ โรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกโรงทั่วประเทศ ตามหลักการของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development: R&D) ที่วิจัยและพัฒนานวัตกรรมใด ๆ ขึ้นมา แล้วนำนวัตกรรมนั้นไปทดลองใช้ในพื้นที่ทดลองแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีคุณลักษณะเป็นตัวแทนของประชากร เมื่อผลจากการทดลองพบว่านวัตกรรมนั้นมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ก็แสดงว่า สามารถเผยแพร่เพื่อนำไปใช้ประโยชน์กับประชากรที่เป็นกลุ่มอ้างอิงในการวิจัยได้

การดำเนินงานวิจัย ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนตามลำดับดังนี้ (1) การจัดทำคู่มือประกอบโครงการ (2) การตรวจสอบคุณภาพคู่มือ/หน่วยการเรียนรู้และการปรับปรุงแก้ไข (3) การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (4) การวิจัยเชิงทดลองในภาคสนาม (5) การเขียนรายงานการวิจัยและเผยแพร่ผลการวิจัย โดยมีผลการวิจัยดังนี้

6.1 สรุปผลการวิจัย

จากการดำเนินงานวิจัย 5 ขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ได้ดังนี้

6.1.1 โครงการและคู่มือประกอบโครงการ

1) **โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู** มีคู่มือประกอบโครงการ 7 ชุด โดยแต่ละชุดมีการนำเสนอเนื้อหาจากผลการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับนิยามของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ What is school climate and why is it important? (National School Climate Center, n.d.). The distinction between school climate and school culture. (INcompassing Education, 2022). Positive school climates and diverse populations. (Grayson, 2016), A positive school climate can mean a successful school year. (Darling & Temkin, 2014), Building a positive school climate. (Kostyo, Cardichon, & Darling-Hammond, 2018).

1.2) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ The importance of positive school climate and classroom culture. (Allgood, 2021). The importance of school culture. (Bransteter, 2021). The importance of a positive school climate. (Greenblatt, 2013), Importance of school climate. (National Education Association, n.d.), The importance of school culture. (Taneja, n.d.).

1.3) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะที่แสดงถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ Five characteristics of effective

school culture. (Garrick, 2019), The 5 characteristics of positive school culture. (Grant, n.d.), Five characteristics of effective school culture. (Marigold International School, n.d.), Can you identify positive school climate? (PBIS, n.d.), 8 features of a positive learning environment. (Prepwork, n.d.), The essential traits of a positive school climate. (Prothero, 2020).

1.4) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับแนวการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกมีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ 4 Ways to create a positive school culture. (Bohn, 2017), How do you build a positive school culture? (Freeman, 2020), 8 ways to build an awesome school culture (Gunn, 2018), 12 Tips for building an exceptional school culture. (Lifetouch, n.d.), Administrators share 7 tips for building positive school culture. (Modan, 2019), 5 Tips for creating a positive school culture. (PowerSchool, 2022), 11 Real ways to build a positive school culture. (Raudys, 2018), 5 Strategies for building strong school culture. (Spainhour, n.d.), The top 10 list for creating a positive school culture. (Whitaker, n.d.). 3 Best practices for nurturing a positive school climate virtually. (Woolf, n.d.).

1.5) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ Two steps to build a resilient and positive school culture – right now. (Encalade, 2021), 5 Steps to building a positive school culture. (Micallef, 2022), Building a strong school culture. (Shafer, 2018), The steps to creating a positive school culture. (Younghans, 2018), How to create a positive school climate. (Zakrzewski, 2013).

1.6) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ 20 Signs of a toxic school culture to be aware of. (Moshman, 2021), How to recognize a toxic work environment and get out alive. (Fuller, 2019), The effects of a positive school environment. 10 Signs of a toxic school culture. (Epitropoulos, 2019), Is your school's culture toxic or positive. (Education world, n.d.), The effects of a positive school environment. (Council for Children's Rights, 2019),

1.7) คู่มือเพื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีหัวข้อจากทัศนะของนักวิชาการหรือหน่วยงานต่าง ๆ ดังนี้ The challenge of assessing school climate. (Cohen, & Pickeral, 2008), School climate checklist - discipline. (Center to Improve Social and Emotional Learning and School Safety 2016), 10+ school climate survey templates in pdf | doc. (Template.Net. n.d.), School climate questionnaire. (Teaching Tolerance. 2019). School climate surveys. (Center for the Study of School Climate. n.d.).

2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก มีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก เป็นชุดของเนื้อหา

เกี่ยวกับลักษณะหรือคุณลักษณะที่คาดหวังจากการพัฒนา แนวทางการพัฒนา และขั้นตอนการพัฒนา และในตอนท้ายของคู่มือ มีแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) สำหรับครูใช้ในการประเมินตนเองดังนี้ 1) มีการนำเอาแนวทางการพัฒนาที่นำเสนอไว้ในคู่มือไปสู่การปฏิบัติมากน้อยเพียงใด 6 ระดับ คือ จากระดับไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ไปถึงการนำไปปฏิบัติในระดับ 1 – 2 – 3 – 4 – 5 ซึ่งระดับ 5 หมายถึงระดับการนำไปปฏิบัติมากที่สุด 2) มีการกำหนดขั้นตอนการพัฒนาเป็นแบบนำแนวคิดของใครไปปฏิบัติโดยตรง หรือได้บูรณาการแนวคิดของใครไปปฏิบัติบ้าง มีขั้นตอนที่บูรณาการใหม่เป็นอย่างไร และ 3) มีความเห็นจากครูในลักษณะที่เป็นการสะท้อนผลจากการปฏิบัติ ดังนี้ 1) ปัจจัยที่ส่งผลในทางบวก 2) ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น 3) วิธีการที่นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรค 4) บทเรียนที่ได้รับ และ 5) แนวการพัฒนาที่เห็นว่าจะทำให้การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกได้ผลดียิ่งขึ้น

6.1.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพของคู่มือและการปรับปรุงแก้ไข มีดังนี้

1) ผลการตรวจสอบภาคสนามเบื้องต้น (ระยะที่ 1) มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้

- ด้านเนื้อหา ปรับปรุงความถูกต้อง กระชับในเนื้อหา ชัดเจน
- ด้านภาษา ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข การพิมพ์ การเว้นวรรคตอน ให้ถูกต้องสมบูรณ์

ตามหลักภาษาไวยากรณ์

- ด้านการนำเสนอ ปรับปรุงให้ทันสมัย มีหลากหลายช่องทางการเข้าถึงทั้งรูปแบบเอกสาร และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสาร เผยแพร่

2) ผลการตรวจสอบภาคสนามครั้งสำคัญ (ระยะที่ 2) มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้

- ด้านเนื้อหาปรับปรุงภาษาให้มีความกระชับ ตรงตามความหมาย สื่อความหมายได้ตรงประเด็นมากยิ่งขึ้นโดยมีภาษาอังกฤษกำกับด้วยเพื่อให้มีความชัดเจนและตรงประเด็นในการทำควาเข้าใจ

- ด้านภาษา ปรับปรุงตรวจสอบ การใช้หลักภาษาให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์ การเว้นวรรคตอน และการใช้เครื่องหมายต่าง ๆ ให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

- ด้านการนำเสนอแก้ไขรูปภาพที่มีการทับซ้อนข้อความ

3) ผลการตรวจสอบหลังการพัฒนาตามโครงการที่ 1 มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้

- ด้านเนื้อหา เนื้อหามีความน่าสนใจสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ สถานการณ์จริงในปัจจุบัน เนื้อหามีความหลากหลายทันสมัยและมีความกระชับดี

- ด้านภาษา การใช้ภาษาแปลได้สละสลวยอ่านเข้าใจง่าย มีวงเล็บภาษาอังกฤษกำกับเอาไว้ด้วยทำให้เทียบความหมายจากรากศัพท์ได้ตรงบางประโยคในการแปลสามารถกระชับคำโดยใช้คำให้ตรงตามภาษาไทยยิ่งขึ้นได้

- ด้านรูปแบบการนำเสนอ การนำเสนอที่น่าสนใจ สีสันสวยงาม ปริมาณเนื้อหาพอดีไม่มากหรือน้อยจนเกินไป มีแบบให้สรุปองค์ความรู้ในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้ทำให้เกิดองค์ความรู้ที่ชัดเจนในแต่ละกิจกรรมการเรียนรู้

4) อื่น ๆ มี

- ตรวจสอบเพิ่มเติมเกี่ยวกับการเว้นวรรคตอน คำถูก คำผิด

4.1) ผลการตรวจสอบหลังการพัฒนาตามโครงการที่ 2 มีข้อบกพร่องที่ได้รับปรับปรุงแก้ไขแล้ว ดังนี้

- ด้านเนื้อหา เนื้อหาดีมีความพอดี หลากหลายทักษะ แต่กระชับน่าสนใจและสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาได้อย่างแท้จริง

- ด้านภาษา เป็นภาษาแปลที่สละสลวยสื่อความหมายได้ตรงเข้าใจง่าย มีภาษาอังกฤษกำกับทำให้ง่ายต่อการสืบค้นรากศัพท์เดิม เป็นมาตรฐาน

- ด้านรูปแบบการนำเสนอ รวดเร็ว ทันใจ ทันสมัย ทันเวลา แคคคลิกลิงค์ หรือสแกนคิวอาร์โค้ด ก็สามารถเข้าถึงข้อมูลหรือแบบประเมินได้อย่างรวดเร็ว

6.1.3 ประสิทธิภาพของคู่มือประกอบโครงการ

จากผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการดำเนินงานตามโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู เพื่อแสดงให้เห็นทราบว่าคู่มือประกอบโครงการที่ใช้ในการพัฒนาครูมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน 90/90 หรือไม่ และครูมีผลการเรียนรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ รวมทั้งเมื่อครูนำผลการเรียนรู้ไปพัฒนานักเรียนได้ทำให้นักเรียนมีคะแนนจากผลการประเมินหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาหรือไม่นั้น ปรากฏผลดังนี้

1) ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการพัฒนาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรก ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 คนหลังการพัฒนา (Posttest) จากแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งหมด 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวแรกซึ่งหมายถึงจำนวนร้อยละของคะแนนเฉลี่ยของการทดสอบหลังเรียน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 32.50 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วได้ 90.28 ซึ่งมีค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90

2) ผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูหลังการพัฒนาเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่มทดลองหลังการพัฒนา (Posttest) จากแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูซึ่งมี 6 วัตถุประสงค์การเรียนรู้ แต่ละวัตถุประสงค์การเรียนรู้มีข้อสอบ 6 ข้อ รวมข้อสอบทั้งหมด 36 ข้อ เพื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน 90 ตัวหลัง ซึ่งหมายถึงร้อยละของจำนวนครูที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์ จากจำนวนครูทั้งหมด 10 คน พบว่า มีครูร้อยละ 96.67 ที่สามารถทำแบบทดสอบได้ผ่านทุกวัตถุประสงค์ ซึ่งมีค่าร้อยละที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 90

3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนาครู จากการให้ครูที่เป็นกลุ่มทดลองจำนวน 10 คน ทำแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู “ก่อน” การพัฒนา (Pre-test) ได้คะแนนจากการทดสอบ 267 คะแนน ซึ่งคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) ได้เท่ากับ 26.70 คะแนนจากคะแนนเต็ม 36 คะแนน และจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนา (Posttest) พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองทำคะแนนได้เท่ากับ 325 คะแนน มีค่าเฉลี่ย (X) เท่ากับ 32.50 จากคะแนนเต็ม 36 คะแนน ซึ่งเมื่อนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบ

ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนา โดยการทดสอบค่าที (t - test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) พบว่า ครูที่เป็นกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจากการทดสอบ “หลัง” การพัฒนาสูงกว่า “ก่อน” การพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนานักเรียน จากผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ของนักเรียน “ก่อน” และ “หลัง” การพัฒนา แล้วนำผลการประเมินนั้นมาวิเคราะห์เปรียบเทียบด้วยการทดสอบค่าที (t - test) แบบไม่เป็นอิสระจากกัน (Dependent) พบว่า นักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองได้คะแนนเฉลี่ยจากการประเมินหลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการวิจัย ทั้งกรณีของโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาครู พบว่า คู่มือประกอบโครงการทั้งสองสามารถที่จะนำไปใช้เพื่อพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ และครูนำผลการเรียนไปพัฒนานักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพได้ แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วยสองโครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก และ 2) โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โดยโครงการแรกมีคู่มือเพื่อการอบรมด้วยตนเองของครู โครงการที่สองมีคู่มือเชิงปฏิบัติการเพื่อครูนำไปใช้เป็นแนวในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากผลการวิจัยและพัฒนานี้ สามารถที่จะนำไปเผยแพร่ให้ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการเผยแพร่ นวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้จากการวิจัยนี้ คือ ครูและนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกโรงทั่วประเทศ ได้นำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพรับรอง

6.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่สรุปดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอนำมาอภิปรายผลในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

6.2.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่เป็นผลจากการวิจัยและพัฒนาในครั้งนี้ มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งกรณีโครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู และกรณีโครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่พัฒนานักเรียนนั้น อาจเนื่องมาจากบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่ผู้วิจัยทำศึกษานั้นเป็นเรื่องที่น่าสนใจและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาและการบริหารจัดการโรงเรียนเพราะบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนั้นเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อครูผู้สอน ช่วยให้ครูรู้สึกได้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจ มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาอาชีพ การได้รับการสนับสนุน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับครู ระหว่างครูกับนักเรียน และระหว่างครูกับผู้บริหาร ครูรู้สึกได้ถึงการบริหารสู่เป้าหมายความสำเร็จในงาน นอกจากนั้นบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกยังมีความสำคัญกับนักเรียนคือ นักเรียนรู้สึกมีสวัสดิภาพมีความปลอดภัย มีขวัญกำลังใจในการเรียน ได้รับการยอมรับความพยายามและความสามารถ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน มีพฤติกรรมเชิงบวกและมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นรวมทั้งมีข้อมูลให้ได้ศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจจากนานาทัศนะของนักวิชาการที่ทันสมัย ทั้งประเด็นเกี่ยวกับ นิยาม ความสำคัญ

ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา และการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกซึ่งเมื่อครูได้ศึกษาแล้ว ได้ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ โดยเฉพาะได้มองเห็นแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนานักเรียนได้ดีกว่าที่เคยเป็นมา จึงตั้งใจศึกษาเนื้อหาตาม “โครงการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้ของครู” จนเกิดการเรียนรู้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และเมื่อนำไปใช้พัฒนานักเรียน นักเรียนเองได้รับการพัฒนาในแนวทางใหม่ ๆ และอย่างสม่ำเสมอจากครู จึงทำกิจกรรมร่วมกันครูใน “โครงการครูนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาผู้เรียน” อย่างตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ทำให้นักเรียนมีลักษณะที่แสดงถึงการรับรู้บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ตามเกณฑ์ที่กำหนดเช่นกัน ดังนั้น เหตุผลสำคัญในผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น จึงขึ้นกับความสำคัญและประโยชน์ของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่เป็นประเด็นหลักในการวิจัยในครั้งนี้ ดังมีทัศนะของนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญและประโยชน์ของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก เช่น Bransteter (2021) ที่กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ดังนี้ ทุกคนต้องการเป็นส่วนหนึ่งของความพิเศษบางอย่าง และต้องการมีสังคม ซึ่งข้อความนี้เป็นเรื่องจริงสำหรับคนเป็นครู งานวิจัยได้พิสูจน์ให้เห็นว่าผู้สอนมีอิทธิพลที่สุดต่อความสำเร็จของผู้เรียน ในขณะเดียวกัน วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผู้สอนในด้านสวัสดิภาพ ระดับการคงอยู่ในอาชีพครู การจัดการชั้นเรียน ขวัญกำลังใจ ความรู้สึกแห่งการบรรลุเป้าหมาย ความสมัครใจเข้าร่วมและเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับทัศนะของ Taneja (n.d.) ที่กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ดังนี้ ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียนว่า งานวิจัยจำนวนมากในแวดวงการศึกษาชี้ให้เห็นข้อเท็จจริงว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจะดีขึ้นและอุปสรรคทางการศึกษาจะลดลง หากผู้บริหารโรงเรียนและผู้สอนปฏิบัติงานตามแบบแผนอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับทัศนะของ Allgood (2021) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ดังนี้ การจัดการที่ชาญฉลาดและเรียบง่ายที่สุดสำหรับผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถทำได้คือการให้ความสำคัญกับความคิดจิตใจ และพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในโรงเรียนบนพื้นฐานสำคัญของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกพลังที่เกิดขึ้นในบรรยากาศเชิงบวก บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกสัมพันธ์กับผลลัพธ์เชิงบวกของผู้เรียน บุคลากร และทั้งระบบ ดังนี้ ระดับการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและบุคลากรที่สูงขึ้น อัตราการลาออกของครูผู้สอนลดลง พฤติกรรมความรุนแรงและการข่มเหงรังแกลดลงผลลัพธ์ทางการเรียนที่สูงขึ้นและสอดคล้องกับทัศนะของ National Education Association. (n.d.) ที่กล่าวถึงประโยชน์ของบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกไว้ดังนี้ บรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียนถือเป็นเป้าหมายหลักแห่งการปฏิรูปโรงเรียนและการปรับปรุงผลลัพธ์ในเชิงพฤติกรรม วิชาการ และจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนที่มีบรรยากาศเชิงบวกมักประสบปัญหาด้านวินัยผู้เรียนรวมทั้งพฤติกรรมก้าวร้าว รุนแรง และการพักการเรียนของผู้เรียนที่น้อยมาก นอกจากนี้งานวิจัยยังพบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศโรงเรียนและการใช้สารเสพติด การข่มเหงรังแก และการคุกคามในระดับที่ต่ำ ซึ่งนอกเหนือไปจากการลดความเสี่ยงของผู้เรียนแล้ว บรรยากาศโรงเรียนยังช่วยส่งเสริมการพัฒนาผู้เรียนในเชิงบวก เช่น บรรยากาศโรงเรียนที่เป็นมิตรมีความสัมพันธ์กับการแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมในการเรียนรวมทั้งมีสภาพจิตใจที่ดีขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนั้นมีประโยชน์และมีประสิทธิภาพในการเสริม

พลังการเรียนรู้ของครูช่วยพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกถึงเห็นถึงความสำคัญ และประโยชน์ของการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่จะช่วยให้การบริหารโรงเรียนและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพทั้งต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เกิดการพัฒนาและได้รับประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาของโรงเรียน หากจะนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่เราพัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ หากจะนำเอาข้อคิดนี้ไปทำการวิจัยเพื่อนวัตกรรมทางการศึกษาด้วย R&D ผู้นำไปใช้ควรคำนึงถึงความพร้อมด้านเครื่องมือด้านอุปกรณ์การสื่อสารที่ทันสมัย มีการวางระบบการเรียนรู้ที่ชัดเจน เข้าถึงได้ง่าย มีความน่าสนใจทั้งเนื้อหาและการนำเสนอ

6.2.2 การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก นี้ ให้ความสำคัญกับแนวคิด “Knowledge + Action = Power” ที่คาดหวังว่าหากบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ (Knowledge) แล้วกระตุ้นให้พวกเขานำความรู้เหล่านั้นสู่การปฏิบัติ (Action) ก็จะก่อให้เกิดพลัง (Power) ให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นแนวคิดที่แตกต่างจากแนวคิดเดิมที่ว่า “Knowledge is Power” ทั้งนี้เพราะผู้วิจัยเห็นว่า ความรู้หากไม่ได้นำไปปฏิบัติก็ไม่มีความหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความเห็นไว้ในทำนองนี้ เช่น McNamara (2023) กล่าวว่า ความรู้ไร้พลังหากปราศจากการกระทำ “ความรู้คือพลัง” ซึ่งเป็นเรื่องจริง แต่ความรู้จะไม่เป็นพลังเลย หากไม่ได้ถ่ายทอดความรู้เหล่านั้นมาใช้ในชีวิตจริง สอดคล้องกับทัศนะของ Ofpad The school of Genius (n.d). กล่าวว่า ความรู้คือพลัง แต่ความรู้ที่ปราศจากการกระทำก็ไร้ประโยชน์ คนส่วนใหญ่เชื่อว่าความรู้คือพลัง และความสำเร็จขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีความรู้มากแค่ไหน ความรู้คือพลัง แต่ความรู้ที่ปราศจากการปฏิบัติก็ไร้ประโยชน์ ศาสตราจารย์และนักวิชาการทั่วโลกแม้จะมีการศึกษาและความรู้มากมาย แต่ก็ไม่ได้เป็นเศรษฐีในโลกปัจจุบัน สอดคล้องกับทัศนะของ Just get started with brian ondrako (2009) กล่าวว่า ความรู้ที่ปราศจากการปฏิบัติก็ไร้ประโยชน์ การปฏิบัติโดยปราศจากความรู้เป็นสิ่งอันตราย. (คำกล่าวที่นำมาสนับสนุนนี้ จะต้องให้ตรงประเด็นที่เกริ่นนำข้างหน้า เป็นคำกล่าวที่เน้นย้ำถึง “ความรู้หากไม่ได้นำไปปฏิบัติก็ไม่มีความหมาย” หรือเป็นคำกล่าวถึง “ประโยชน์ของการนำความรู้สู่การปฏิบัติ” หรือเป็นคำกล่าวถึง “ความสำคัญของการนำความรู้สู่การปฏิบัติ”) และสอดคล้องกับทัศนะของ Segarra. (2021) กล่าวว่า การนำความรู้ไปปฏิบัติเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ ความรู้คือพลังแต่การมีความรู้มากมายแต่ไม่สามารถนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ได้ก็เหมือนกับการมีเครื่องมือทำงานราคาแพงที่คุณไม่รู้ว่าจะใช้มันอย่างไร ไม่สำคัญว่าคุณอ่านหนังสือสร้างแรงบันดาลใจมาเล่มหรือดูพอดแคสต์มากี่รายการ สิ่งสำคัญคือคุณสามารถนำความรู้ทั้งหมดนั้นมาใช้เพื่อให้ประสบความสำเร็จได้ใคร ๆ ก็ประสบความสำเร็จในชีวิตได้หากรู้จักใช้และดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง สิ่งสำคัญคือต้องรู้จักใช้ความรู้เหล่านั้นในชีวิตจริง

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการเรียนรู้จะเกิดประโยชน์สูงสุดได้ก็ต่อเมื่อได้นำเอาความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้จริงเพื่อเห็นผลเกิดประโยชน์จากการใช้ความรู้นั้น อีกทั้งการนำเอาองค์ความรู้สู่การปฏิบัติก็ยังจะเกิดประโยชน์ในเชิงของการค้นพบปัญหาและอุปสรรคเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาแก้ไข อีกทั้งยังทำให้เราค้นพบจุดเด่นที่สามารถพัฒนาต่อยอดให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นได้อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาพัฒนาเพิ่มเติมได้อย่างหลากหลายกว้างขวางยิ่งขึ้นต่อไป โปรแกรมการ

อบรมออนไลน์ด้วยตนเองเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่ผู้วิจัยได้พัฒนานวัตกรรมการศึกษาขึ้นมานั้นนับว่าเป็นองค์ความรู้ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาขึ้นมาเพื่อให้ครูได้นำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเรื่อง เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกไปใช้พัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกให้เกิดขึ้น ในรูปแบบการวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา R&D ซึ่งการใช้รูปแบบการวิจัยนี้ถ้าจะเอาไปใช้ในการทำวิจัยจะต้องมีกระบวนการสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้ได้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ อย่างหลากหลายเพียงพอและน่าเชื่อถือได้มาจัดรูปแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ ทันสมัยเข้าถึงได้ง่ายหลากหลายช่องทางสะดวกต่อการเรียนรู้และนำไปใช้

6.2.3 การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนี้ ให้ความสำคัญกับแนวคิด “พัฒนาครู แล้วครูนำผลที่ได้รับไปสู่การพัฒนาที่ส่งผลต่อผู้เรียน” ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ของการพัฒนาวิชาชีพครู ที่ยึดถือหลักการที่ว่า “นักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษาใด ๆ ในโรงเรียน” ที่แตกต่างจากอดีตการมุ่งพัฒนาครูในเรื่องใด ๆ เกิดความรู้หรือการเรียนรู้ในเรื่องที่พัฒนาเป็นหลัก ยังไม่เน้นการเชื่อมโยงต่อการนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาผู้เรียน ดังมีทัศนะของนักวิชาการกล่าวถึงแนวการพัฒนาวิชาชีพครูแนวใหม่ เช่น EDU (October 4, 2021) กล่าวว่าเทคโนโลยีได้เปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้ดีขึ้น การเรียนออนไลน์เข้ามาแทนที่การสอนในห้องเรียน หน้าจอมือถือเข้ามาแทนที่กระดานดำ เอกสารอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาแทนที่สมุดบันทึก และซอฟต์แวร์การจัดการโรงเรียนของ MyEdu เข้ามาแทนที่การบันทึกข้อมูลด้วยมือ เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงและเตรียมนักเรียนให้พร้อมสำหรับอนาคต ครูจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับทัศนะของ Edutopia (March 16, 2008) ที่กล่าวว่า เหตุใดการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญ: เพราะนักเรียนสมควรได้รับสิ่งที่ดีที่สุดโปรแกรมการเตรียมความพร้อมสำหรับครูจะมอบเครื่องมือ ที่ปรึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติจริงให้แก่ผู้ที่จะเป็นครู ซึ่งพวกเขาจะต้องใช้เมื่อพวกเขาเริ่มต้นอาชีพครูที่ดีจะช่วยสร้างนักเรียนที่ดีได้ ในความเป็นจริง การวิจัยแสดงให้เห็นว่าครูที่สร้างแรงบันดาลใจและมีความรู้เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของนักเรียน ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใส่ใจอย่างใกล้ชิดถึงวิธีที่เราฝึกอบรมและสนับสนุนครูทั้งใหม่และมีประสบการณ์การเตรียมความพร้อมของครู โปรแกรมการเตรียมความพร้อมสำหรับครูที่ดีที่สุดจะเน้นที่การเรียนรู้เนื้อหาวิชาและเปิดโอกาสให้ครูฝึกหัดได้ใช้เวลาในห้องเรียนจริง สอดคล้องกับทัศนะของ Schweikhardt (n.d.) ที่กล่าวว่า ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพสำหรับครู เหตุผลหลักประการหนึ่งการพัฒนาทางวิชาชีพมีความสำคัญต่อนักการศึกษาคือธรรมชาติของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เทคนิคการสอน กรอบหลักสูตร และมาตรฐานการศึกษาจะได้รับการประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องหากขาดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครูอาจมีความเสี่ยงที่จะตามไม่ทันและไม่ตระหนักถึงแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดที่ส่งเสริมความสำเร็จของนักเรียน และสอดคล้องกับทัศนะของ Starlight Education (2013) ที่ให้ความเห็นว่า ความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู การพัฒนาเพื่ออนาคตที่ยั่งยืนและเท่าเทียมกัน การศึกษาไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือในการถ่ายทอดความรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นเสาหลักในการสร้างโลกที่ยั่งยืนและเท่าเทียมกัน ผู้กำหนดนโยบาย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในภาคการศึกษาที่ตระหนักถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมให้กับครูในอนาคต เราจะเจาะลึก

ถึงบทบาทสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู (PD) ในฐานะแรงผลักดันในการสร้างระบบการศึกษาที่ไม่เพียงแต่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นเท่านั้น แต่ยังสนับสนุนคุณค่าของความยั่งยืนและความเท่าเทียมกันอีกด้วย การพัฒนาวิชาชีพครู: ตัวเร่งปฏิกิริยาเพื่อผลลัพธ์ที่ดีขึ้นของนักเรียน ผลกระทบของการพัฒนาวิชาชีพของครูต่อความสำเร็จของนักเรียนนั้นได้รับการบันทึกไว้เป็นอย่างดี การพัฒนาวิชาชีพช่วยให้ครูมีกลยุทธ์การสอนที่สร้างสรรค์ ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่ทันสมัย และทักษะการจัดการห้องเรียนที่ปรับปรุงดีขึ้น การพัฒนาวิชาชีพเหล่านี้สัมพันธ์โดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นของนักเรียน การมีส่วนร่วมที่เพิ่มขึ้น และสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นบวกมากขึ้น

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าการอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ อยู่เสมอ เป็นการเสริมพลังให้ครูได้มีเครื่องมือที่ดี หรือมีองค์ความรู้ที่ทันสมัยอย่างเพียงพออยู่ตลอดเวลาในการนำไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ดังนั้น การอบรมพัฒนาครูเสริมพลังการเรียนรู้ของครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องเป็นวิธีการที่รวดเร็ว ทันสมัย น่าสนใจ ใช้ได้จริงและนำไปใช้ได้ทันที โปรแกรมการอบรมออนไลน์นับว่าเป็นอีกนวัตกรรมทางการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่ทันสมัยเพื่อให้ครูได้เรียนรู้และนำไปใช้ได้สะดวกรวดเร็ว สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สะดวกและมีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้และสามารถทบทวนเนื้อหาองค์ความรู้ได้ตลอดเวลา หากจะนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ที่เราพัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์ ผู้นำไปใช้ควรคำนึงถึง ความหลากหลาย และกระชับชัดเจนของเนื้อหา มีเทคนิคการนำเสนอที่น่าสนใจสะดวกรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เข้าถึงง่ายใช้ได้เร็วทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่เพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความสนใจและเข้าถึงได้ง่ายสะดวกต่อการนำไปใช้งานจริง

6.2.4 การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมในการวิจัยครั้งนี้ ให้มีความสำคัญกับโปรแกรมออนไลน์ (Online Program) ตามยุคสมัยความก้าวหน้าทางดิจิทัลเทคโนโลยี แทนโปรแกรมที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ (Printed Media) ที่เคยเป็นมา เนื่องจากโปรแกรมออนไลน์หรือสื่อออนไลน์มีความสะดวกและประหยัดต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในวงกว้าง เช่นทัศนะของ Ali (2023) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมออนไลน์เป็นศิลปะของการถ่ายทอดความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตจากทุกที่ในโลกไปยังกลุ่มเป้าหมายที่เลือกเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งข้อดีบางประการของการฝึกอบรมออนไลน์ที่แสดงให้เห็นว่าการฝึกอบรมออนไลน์ช่วยปรับปรุงชีวิตการทำงานของพนักงานได้ มีความยืดหยุ่น ความคล่องตัวสถานที่ที่มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตเป็นสถานที่ที่สามารถใช้ประโยชน์ได้ การฝึกอบรมออนไลน์และการเรียนรู้แบบออนไลน์จะต้องมีขั้นตอนการลงทะเบียนแบบเดิม จากนั้นจึงเข้าสู่ระบบหน้าผู้ใช้ แต่ในปัจจุบันเนื่องจากเบราว์เซอร์พร้อมใช้งานบนโทรศัพท์ แท็บเล็ต และแล็ปท็อป หลักสูตรออนไลน์จึงไม่จำกัดอยู่แค่เดสก์ท็อปเท่านั้น หลักสูตรยังถูกกำหนดค่าให้ใช้กับอุปกรณ์ทุกประเภทอีกด้วยหลักสูตรออนไลน์มีต้นทุนที่คุ้มค่ามากและสามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ชุมชนการพบปะผู้คนหลากหลายและเข้าร่วมฟอรัมไม่ได้หยุดอยู่แค่ที่เว็บไซต์โซเชียลมีเดียเท่านั้น ผู้คนที่สนใจหรือมีเป้าหมายในการเรียนรู้เหมือนกันอาจเข้าร่วมชุมชนที่โต้ตอบกันได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยแลกเปลี่ยนคำถาม ข้อสงสัย และความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในกลุ่ม มีการรายงานความคืบหน้า สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีระบบเก็บข้อมูล หลักสูตรออนไลน์ช่วยให้ผู้เรียนจดจำและจดจำข้อมูลได้ด้วยรูปภาพ วิดีโอ แบบอักษรที่อ่านง่าย คลิปวิดีโอ คำอธิบายแบบเคลื่อนไหว และอื่น ๆ อีกมากมาย นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างในชีวิตจริงเพื่ออธิบายแนวคิดได้ดีขึ้น การแสดงข้อมูลในลักษณะที่สร้างสรรค์จะช่วยให้เข้าใจ

เนื้อหาการเรียนรู้ได้ดีขึ้นมากกว่าการจดบันทึกด้วยปากกาและกระดาน สอดคล้องกับทัศนะของ Drexel University School of Education (n.d.) ที่กล่าวว่า การเรียนออนไลน์มีข้อดีหลายประการ ข้อดีอย่างหนึ่งของการเรียนออนไลน์ก็คือ คุณจะพบว่าการเรียนออนไลน์ช่วยให้มีตารางเวลาที่ยืดหยุ่นมากขึ้น ลดค่าใช้จ่ายในการเรียน และช่วยให้พัฒนาอาชีพควบคู่ไปกับการศึกษาต่อได้ง่ายขึ้นทางเลือก ด้านการศึกษาที่หลากหลายมากขึ้น เนื่องจากนักเรียนไม่จำเป็นต้องเดินทางไปมหาวิทยาลัยเพื่อเรียนหลักสูตรในวันและเวลาที่กำหนด มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานมากมายได้ เช่นเดียวกับหลักสูตรที่เรียนในห้องเรียนแบบดั้งเดิม มีโอกาสที่ดีขึ้นในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมชั้นเรียนผ่านการทำงานเป็นกลุ่มและการประชุมเสมือนจริง ทักษะการจัดการเวลาที่ดีขึ้นมีความยืดหยุ่นในการทำงานที่ได้รับมอบหมายในเวลาที่เหมาะสมที่สุดสำหรับนักเรียน การบูรณาการงานหลักสูตรกับเทคโนโลยีมีข้อดีหลายประการ แทนที่จะต้องรอหลายวันหรือหลายสัปดาห์หลังสอบ คุณมักจะได้รับคำติชมทันที ในหลักสูตรออนไลน์ การเข้าถึงเนื้อหาหลักสูตรซ้ำ ๆ สอดคล้องกับทัศนะของ Cohen (2024) ที่กล่าวว่า การเรียนออนไลน์มีข้อดี คือ มีความยืดหยุ่น มีความสะดวก ความคุ้มค่า เข้าถึงโปรแกรมและหลักสูตรที่หลากหลายยิ่งขึ้น มีโอกาสในการเรียนรู้ตามจังหวะของตนเอง มีความยืดหยุ่นในการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการศึกษา มีโอกาสที่จะได้ทำงานต่อในขณะที่กำลังศึกษาอยู่ มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพปัจจุบันของคุณในขณะที่กำลังศึกษาระดับปริญญา มีโอกาสในการเรียนรู้ได้ตลอดเวลาจากทุกสถานที่ และสอดคล้องกับทัศนะของ Joubert (n.d.) ที่ให้ความเห็นว่า 8 ประโยชน์ของการเรียนรู้แบบออนไลน์ คือ 1) เพิ่มความยืดหยุ่นและการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) การเตรียมความพร้อมสู่การทำงานออนไลน์ 3) การจัดการเวลาที่ดีขึ้น 4) แสดงให้เห็นถึงแรงจูงใจในตนเอง 5) ปรับปรุงการสื่อสารและการทำงานร่วมกันแบบเสมือน 6) มุมมองที่กว้างขึ้นทั่วโลก 7) ปรับปรุงทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีวิจารณญาณ 8) ทักษะทางเทคนิคใหม่ ๆ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบันเนื่องจากเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่น คุ้มค่าประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา เข้าถึงได้ง่ายเหมาะกับการศึกษาพัฒนาตนเองในยุคปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสื่ออินเทอร์เน็ตที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีเป็นโอกาสให้เปิดโลกทัศน์ใหม่ ๆ ทางการศึกษาอย่างกว้างขวางรวดเร็ว ด้วยรูปแบบการเรียนรู้ด้วยระบบออนไลน์เป็นการจัดการเรียนที่เตรียมเนื้อหาการเรียนรู้สำเร็จรูปไว้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยของข้อมูล ผู้ที่สนใจจะทำวิจัยด้วยนวัตกรรมทางการศึกษา R&D มีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาข้อมูลอย่างหลากหลายและกว้างขวางพอ จากแหล่งข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและน่าเชื่อถือแล้วนำมาวิเคราะห์แยกแยะจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบขั้นตอน เพื่อสังเคราะห์ออกมาจัดเป็นหน่วยการเรียนรู้ที่น่าสนใจและใช้ประโยชน์ได้จริงเหมาะแก่การนำไปศึกษาและพัฒนาต่อไปให้เกิดประโยชน์จากการเรียนรู้นั้น

6.2.5 แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากทัศนะของนักวิชาการที่นำมากล่าวถึงในการวิจัยนี้ ถือเป็นทัศนะสากล เพราะได้จากการศึกษาค้นคว้าจากการที่มีผู้นำเสนอไว้ทางอินเทอร์เน็ตจากหลากหลายประเทศ ซึ่งมีหลากหลายแนวทาง บางแนวทางมีข้อเสนอแนะเป็นแนวการพัฒนาที่เป็นหลักการ / แนวคิด / วิธีการ / กลยุทธ์ / กิจกรรม เช่น ทัศนะของ Whitaker (ม.ป.ป.) ที่กล่าวถึงกล่าวถึง 10 องค์ประกอบในการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ดังนี้ 1) ยึดมั่น

ในการกิจและความเชื่อ 2) บรรยายภาพที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม 3) การแจ้งเมื่อมีข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ 4) ความเป็นผู้นำ 5) ร่วมมือกันในการทำงาน 6) รักในหน้าที่ 7) ช่วยผู้เรียนสร้าง “กรอบความคิดแบบเติบโต 8) มีความรู้ด้านการทำงานของสมอง 9) การพัฒนาผู้สอนเพื่อผู้เรียน 10) การเอาใจใส่เห็นอกเห็นใจ ทักษะของ Lifetouch (n.d.) ที่กล่าวถึง กล่าวถึงเคล็ดลับการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ด้วยกัน 12 ประการ 1) กำหนดค่านิยมหลักและพันธกิจ 2) เพิ่มค่านิยมไปยังหลักสูตรปกติ 3) จัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความภาคภูมิใจในโรงเรียน 4) ส่งเสริมผู้เรียนรุ่นพี่ให้คำปรึกษาแก่รุ่นน้อง 5) ประกาศความสำเร็จของผู้เรียนและพฤติกรรมเชิงบวกสู่สาธารณะอยู่เป็นประจำ 6) ส่งเสริมบุคลากรด้วยการให้กำลังใจและการมองเห็นคุณค่า 7) สอนบุคลากรให้มีความรู้ทางภาษาและวิธีดำเนินงาน 8) จัดการพฤติกรรมการข่มเหงรังแก 9) ปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย 10) จัดการกับแหล่งที่ก่อให้เกิดพิษภัย 11) ยอมรับความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย 12) ขอความช่วยเหลือจากผู้ปกครอง ทักษะของ Raudys. (2018) ที่กล่าวถึงการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ด้วยกัน 11 วิธี ดังนี้ 1) พัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองที่มีความหมาย 2) ยกย่องในความสำเร็จและพฤติกรรมเชิงบวก 3) สร้างบรรทัดฐานโรงเรียนที่นำไปสู่ค่านิยม 4) ตั้งกฎระเบียบที่เหมาะสม 5) เป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่อยากให้เห็นในโรงเรียน 6) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง 7) จัดกิจกรรมที่ให้ความสนุกสนานกับผู้เรียนและผู้สอน 8) ส่งเสริมนวัตกรรมในห้องเรียน 9) การพัฒนาวิชาชีพครู 10) รักษาสภาพแวดล้อมทางกายภาพของโรงเรียน 11) ติดตามวัฒนธรรมของโรงเรียน และปรับเปลี่ยนเมื่อจำเป็น ทักษะของ PowerSchool (2022) ที่กล่าวถึงวิธีการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ 5 แนวทาง 1) ใช้ข้อมูลโรงเรียนเพื่อตั้งเป้าหมาย 2) ให้ผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วม 3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง 4) ให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วม 5) ตั้งความหวังให้ชัดเจน ในขณะที่บางแนวทางเสนอแนะถึงขั้นตอนการพัฒนา เช่น ทักษะของ Shafer (2018) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนา 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) เรียนรู้จากต้นแบบ 2) คัดเลือกบุคลากรอย่างชาญฉลาด 3) สอนในสิ่งที่อยากให้เห็น 4) ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ 5) ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นรูปธรรม 6) ปรับโครงสร้างเครือข่ายสังคม ทักษะของ Micallie (2022) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนา 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) สร้างความสัมพันธ์ 2) เป็นแบบอย่างด้านพฤติกรรมเชิงบวก 3) ตั้งเป้าหมายที่เป็นการยกระดับความคาดหวังของโรงเรียน 4) กำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียนร่วมกัน 5) การความขอบคุณต่อบุคคล และทักษะของ Youngmans (2018) ที่กล่าวถึงขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ลงทุนกับมนุษย์เพื่อสร้างสัมพันธภาพ 2) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) เป็นแบบอย่างและกำหนดทิศทาง 4) ยกย่อง สรรเสริญ

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า การนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ไปใช้นั้นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงคือแนวทางในการพัฒนาและขั้นตอนการพัฒนาเพราะจะสามารถนำไปเป็นกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการมีทิศทางและแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน

6.2.6 จากผลการวิจัยในโครงการครุนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้ประเมินตนเองว่า หลังจากการนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศ

โรงเรียนเชิงบวก ตลอดระยะเวลา 2 เดือนที่ผ่านมา ได้นำเอาข้อเสนอทางเลือกที่เป็น “แนวการพัฒนา” ไปใช้ในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ในระดับใด จากตัวเลือก 6 ระดับ คือ 0 หมายถึง ไม่ได้นำไปปฏิบัติเลย ตัวเลือก 1 – 5 หมายถึง นำไปปฏิบัติจากระดับน้อยที่สุดถึงระดับมากที่สุดนั้น ผลจากการประเมินพบว่า มี “แนวการพัฒนา” ที่ถูกนำไปปฏิบัติมาก 10 อันดับแรก คือ

- 1) เสริมสร้างความปลอดภัยและมั่นคงสำหรับกิจวัตรประจำวันของผู้เรียนในขณะที่อยู่ในโรงเรียน (Creating Safe and Consistent Routines for Students)
- 2) มีการสื่อสารที่ดี และเป็นประจำ (Effective and Regular Communication)
- 3) จัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความภาคภูมิใจ ในโรงเรียน (Holding Assemblies to Create Togetherness, Teamwork, and School Pride)
- 4) ส่งเสริมบุคลากรด้วยการให้กำลังใจและการมองเห็นคุณค่า (Supporting Staff with Encouragement and Recognition)
- 5) ทุกคำพูดและการกระทำเชิงบวกมีความสำคัญ (Focusing on Positive Word and Action)
- 6) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม (Climate Comforting the Environment)
- 7) มองเห็นความสามารถในตัวผู้เรียน สนับสนุนพฤติกรรมเชิงบวก (Recognizing the Awesome in Students: Positive Behavior Interventions and Supports)
- 8) กำหนดค่านิยมหลักและพันธกิจ (Addressing Core Values and Mission)
- 9) ยอมรับความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย (Acknowledgement of Different Learning Styles and Creation of Inclusive Environment)
- 10) จัดลำดับความสำคัญสำหรับการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง (Prioritizing Parent Involvement)

แสดงให้เห็นถึง แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้นครูที่เป็นกลุ่มทดลองได้นำไปใช้เพื่อพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองแล้วนำผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกโดยการนำมาบูรณาการใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การดำเนินชีวิตและการทำกิจกรรมในโรงเรียน ซึ่งพบว่าทั้ง 10 อันดับกิจกรรมที่เกิดขึ้นล้วนแต่เป็นกิจกรรมที่แสดงถึงการสร้างบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกหรือเป็นตัวบ่งชี้พฤติกรรมสำคัญที่บ่งบอกถึงบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ Cox, J. (2023) ที่กล่าวว่า ผู้เรียนจะประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่มีโครงสร้างและความคุ้นเคย และการนำกิจวัตรประจำวันในห้องเรียนมาใช้จะทำให้ผู้เรียนมีความรู้สึกที่สามารถคาดเดาได้ และรู้สึกปลอดภัยในห้องเรียนการศึกษาวัยแสดงให้เห็นเป็นประจำว่าผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นเมื่อรู้สึกปลอดภัย อย่างไรก็ตาม สภาพแวดล้อมในห้องเรียนประเภทนี้ไม่ได้เกิดขึ้นโดยเวทมนตร์ แต่ต้องได้รับการปลูกฝังผ่านความคาดหวัง กฎเกณฑ์ และกิจวัตรประจำวัน สอดคล้องกับทัศนะของ Lifetouch (n.d.) ที่กล่าวว่าเคล็ดลับการสร้างวัฒนธรรมโรงเรียนเชิงบวกไว้ด้วยกัน 12 ประการ 1) กำหนดค่านิยมหลักและพันธกิจ 2) เพิ่มค่านิยมไปยังหลักสูตรปกติ 3) จัดทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม และความภาคภูมิใจในโรงเรียน 4) ส่งเสริมผู้เรียนรุ่นพี่ให้คำปรึกษาแก่รุ่นน้อง 5) ประกาศความสำเร็จของผู้เรียนและพฤติกรรมเชิงบวกสู่สาธารณะอยู่เป็นประจำ 6) ส่งเสริมบุคลากรด้วยการให้กำลังใจและการมองเห็นคุณค่า 7) สอนบุคลากรให้มีความรู้ทางภาษาและวิธีดำเนินงาน 8) จัดการพฤติกรรมที่รบกวน 9) ปฏิบัติตามระเบียบวินัยเพื่อให้นักเรียนรู้สึกปลอดภัย 10) จัดการกับแหล่งที่ก่อให้เกิดพิษภัย 11) ยอมรับความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และสร้างสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย 12) ขอความช่วยเหลือจากผู้ปกครอง สอดคล้องกับทัศนะของ Whitaker (n.d.) ที่กล่าวถึง กล่าวถึง 10 องค์ประกอบในการสร้างบรรยากาศ

โรงเรียนเชิงบวก 1) ยึดมั่นในการกิจและความเชื่อ 2) บรรยากาศที่เอื้อต่อสิ่งแวดล้อม 3) การแจ้งเมื่อมีข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ 4) ความเป็นผู้นำ 5) ร่วมมือกันในการทำงาน 6) รักในหน้าที่ 7) ช่วยผู้เรียนสร้าง “กรอบความคิดแบบเติบโต” 8) มีความรู้ด้านการทำงานของสมอง 9) การพัฒนาผู้สอนเพื่อผู้เรียน 10) การเอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจ และสอดคล้องกับทัศนะของ All4Ed (n.d.) ที่กล่าวว่า สิ่งประกอบในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้เชิงบวก ความสำเร็จ ก่อนที่นักเรียนจะประสบความสำเร็จในด้านวิชาการ พวกเขาจะต้องรู้สึกปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ แม้ว่าโรงเรียน จะใช้มาตรการต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนจะปลอดภัยทางร่างกาย 2) การมีส่วนร่วม 3) การเชื่อมต่อ นักเรียนต้องรู้สึกถึงความเชื่อมโยงกับครู เจ้าหน้าที่ และนักเรียนคนอื่น ๆ โรงเรียนสามารถปลูกฝังความเชื่อมโยงเหล่านี้ได้ โดยเน้นที่การเรียนรู้ทางสังคมและอารมณ์ 4) การสนับสนุนนักเรียนต้องรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากทุกคนที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้ของตน ซึ่งรวมถึงครู เพื่อนร่วมชั้น ผู้บริหาร ครอบครัว และสมาชิกในชุมชน บุคคลเหล่านี้ควรเข้าใจร่วมกันว่าบรรยากาศเชิงบวกในโรงเรียน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่กล่าวมานั้นเป็นแนวทางที่ครูเลือกนำมาใช้ในการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่ครูวิเคราะห์จากความเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพการณ์ปัจจุบันของโรงเรียนที่เป็นอยู่เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและตรงกับสภาพปัจจุบันปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกให้ดียิ่งขึ้นโดยอาศัยแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกจากนักวิชาการที่หลากหลายที่ได้จากการศึกษาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกด้วยเป็นแนวทางต้นแบบในการพัฒนา

6.3 ข้อเสนอแนะ

6.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ในการเสริมสร้างพลังเพื่อการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนานักเรียนกระทำได้หลายรูปแบบ แต่รูปแบบใช้โปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกดังที่ใช้ในการวิจัยนี้ เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบัน ควรได้รับความสนใจทั้งในการพัฒนาขึ้นและการนำมาใช้ เนื่องจากเป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่นคุ้มค่าประหยัดทรัพยากรประหยัดเวลา สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา เข้าถึงได้ง่ายเหมาะสมกับการศึกษาพัฒนาตนเองในยุคปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสื่ออินเทอร์เน็ตที่อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดีเป็นโอกาสให้เปิดโลกทัศน์ใหม่ ๆ ทางการศึกษาอย่างกว้างขวางรวดเร็ว รูปแบบการเรียนรู้ด้วยระบบออนไลน์เป็นการจัดการเรียนที่เตรียมเนื้อหาการเรียนรู้สำเร็จรูปไว้ ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยของข้อมูล

2) ตระหนักถึงข้อเท็จจริงว่าการเรียนรู้จะเกิดประโยชน์สูงสุดได้ก็ต่อเมื่อได้นำเอาความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้จริงเพื่อให้ได้รับประโยชน์จากการใช้ความรู้นั้น อีกทั้งการนำเอาองค์ความรู้สู่การปฏิบัตินั้นยังจะเกิดประโยชน์ในเชิงของการค้นพบปัญหาและอุปสรรคเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาแก้ไข อีกทั้งยังทำให้เราค้นพบจุดเด่นที่สามารถพัฒนาต่อยอดให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นได้อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาพัฒนาเพิ่มเติมได้อย่างหลากหลายกว้างขวางยิ่งขึ้นต่อไป โปรแกรมการอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่ผู้วิจัย

ได้พัฒนานวัตกรรมการศึกษาขึ้นมานั้นนับว่าเป็นองค์ความรู้ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและพัฒนาขึ้นมา เพื่อให้ครูได้นำเอาความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปลงสู่การปฏิบัติให้เกิดผลขึ้นอย่างจริงจัง

3) การอบรมพัฒนาครูเสริมพลังการเรียนรู้ของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเป็นวิธีการที่รวดเร็ว ทันสมัย น่าสนใจ ใช้ได้จริงและนำไปใช้ได้ทันที โปรแกรมการอบรมออนไลน์ นับว่าเป็นอีกนวัตกรรมทางการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งที่ทันสมัยเพื่อให้ครูได้เรียนรู้และนำไปใช้ได้ สะดวกรวดเร็ว สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สะดวกและมีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้และสามารถ ทบทวนเนื้อหาองค์ความรู้ได้ตลอดเวลา หากจะนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ที่เราพัฒนาขึ้นไปใช้ ประโยชน์ ผู้นำไปใช้ควรคำนึงถึง ความหลากหลาย และกระชับชัดเจนของเนื้อหา มีเทคนิคการ นำเสนอที่น่าสนใจสะดวกรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เข้าถึงง่ายใช้ได้เร็วทันต่อเทคโนโลยี สมัยใหม่เพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความสนใจและเข้าถึงได้ง่ายสะดวกต่อการนำไปใช้งานจริง

4) ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่จะช่วยให้การบริหารโรงเรียนและการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพทั้งต่อโรงเรียน ผู้บริหาร ครู นักเรียนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้เกิดการพัฒนาและได้รับประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษา ของโรงเรียน หากจะนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเอง เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่เราพัฒนาขึ้นไปใช้ประโยชน์

5) การนำเอาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก ไปใช้นั้นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญและคำนึงถึงคือแนวทางในการ พัฒนาและขั้นตอนการพัฒนาเพราะจะสามารถนำไปเป็นกรอบแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติให้บรรลุ วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการมีทิศทางและแนวปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ชัดเจน

6) แนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกที่ครูเลือกนำมาใช้ในการพัฒนา บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกเป็นผลจากการวิเคราะห์จากความเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพการณ์ ปัจจุบันของโรงเรียนที่เป็นอยู่เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและตรงกับสภาพปัญหาเพื่อให้เกิดการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกให้ดียิ่งขึ้น โดยอาศัยแนวทางการพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก จากนักวิชาการที่หลากหลายที่ได้จากการศึกษาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองการเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกด้วยเป็นแนวทางต้นแบบในการพัฒนา

6.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคตต่อไป

1) ในการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกหรือสู่การพัฒนาเรื่องใด ๆ ควรคำนึงถึงหลักการและวิธีการที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในงานวิจัยนี้ คือ การนำเอาแนวคิดการพัฒนาให้เกิดความรู้กับครูแล้ว ครูนำเอา ความรู้ที่มีนั้นไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลของการพัฒนาขึ้นกับนักเรียนกับโรงเรียนต่อไป โดยใช้ ระเบียบวิธีวิจัยและพัฒนา R&D ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้นวัตกรรมทางการศึกษาที่เป็นโปรแกรมการ อบรมออนไลน์ด้วยตนเองที่ประกอบด้วย 2 โครงการ คือ 1) โครงการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ของ ครู และ 2) โครงการครูนำเอาผลการเรียนรู้สู่การพัฒนาเชิงบวกนั้น ต้องให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอน เพื่อให้ได้โปรแกรมการอบรมที่มีคุณภาพตั้งแต่ขั้นของการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อย่างเป็นระบบลำดับเนื้อหาที่จะต้องนำเสนออย่างเป็นระบบที่ ประกอบด้วยทักษะเกี่ยวกับ การ นิยาม ความสำคัญ ลักษณะ แนวการพัฒนา ขั้นตอนการพัฒนา ปัญหาอุปสรรค และการประเมิน ซึ่ง

ผู้วิจัยจะต้องศึกษาอย่างละเอียดหลากหลายและมากเพียงพอเพื่อให้ได้ข้อมูลในการจัดทำคู่มือโปรแกรมอบรมที่มีคุณภาพครอบคลุม ชัดเจน ตรงประเด็นและทันสมัยที่สุดเพื่อให้สามารถนำมาใช้ได้จริงทันสถานการณ์ปัจจุบัน

6.3.2.2 โปรแกรมการอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนี้ได้ทดลองกับกลุ่มเป้าหมายคือโรงเรียนขยายโอกาส ซึ่งส่วนมากเป็นโรงเรียนที่มีขนาดกลางหรือขนาดเล็กและมีการจัดการศึกษาหลายระดับคือ ระดับอนุบาล ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ซึ่งจะมีความหลากหลายช่วงวัยของนักเรียน ด้วยจำนวนครูที่มีจำกัดที่ต้องจัดการศึกษาอย่างหลากหลายช่วงชั้น ดังนั้น การออกแบบเพื่อการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเรื่องใด ๆ ควรปรับรูปแบบการวิจัยตามความเหมาะสมของแต่ละช่วงวัยของเด็กเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการวิจัยที่ได้วางเอาไว้ด้วย

6.3.2.3 โปรแกรมการอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนี้เป็นการนำเสนอในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (e – book) ซึ่งถือว่าสะดวกสบาย ประหยัดค่าใช้จ่าย เรียนรู้ได้ตลอดเวลา เป็นรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์ ซึ่งการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเรื่องใด ๆ ในอนาคตอาจพัฒนาต่อยอดให้สามารถเชื่อมโยงเข้าไปถึงสื่อการนำเสนอในรูปแบบของวิดีโอ หรือรูปแบบการสื่อสารที่ทันสมัยยิ่งขึ้นเพื่อให้การอบรมเป็นที่น่าสนใจเกิดความกระซิบฉาบไว้มີประสิทธิภาพในการอบรมเพื่อให้ได้องค์ความรู้สู่การพัฒนาที่รวดเร็วยิ่งขึ้น

6.3.2.4 โปรแกรมการอบรมออนไลน์ด้วยตนเองเสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวกนี้มีประชากรเป้าหมายในการเผยแพร่และนำไปใช้ คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่สามารถนำไปใช้ขยายผลกับกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ได้ เช่น โรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โรงเรียนพระปริยัติธรรม และโรงเรียนเอกชน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- เปรี๊ยะ กุมุท. (2519). *เทคนิคการเขียนบทเรียนโปรแกรม*. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เยาวดี ราชชัยกุล วิบูลย์ศรี. (2552). *การวัดผลและการสร้างแบบสอบผลสัมฤทธิ์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โยธิน แสงวดี. (ม.ป.ป.). *แผนงานวิจัยและชุดโครงการวิจัย: การเขียนโครงการวิจัยแบบบูรณาการเพื่อ
ขอทุนสำหรับการวิจัยเชิงปฏิบัติการในพื้นที่ (Area Based Research)*. สืบค้นเมื่อ 25
มิถุนายน 2566, จาก <https://shorturl.asia/brf3q>
- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). *ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ.ปรับตัวและโรงเรียนให้ทัน
การเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/HJ5ou>
- นภาพร สิงห์ทิต. (ม.ป.ป.). *คุณลักษณะที่ดีของเครื่องมือในการวิจัย*. สืบค้นเมื่อ 22 ตุลาคม 2566,
จาก <https://bit.ly/3E35x09>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยัตน์ ปยุตโต). (2551). *วิธีคิดตามหลักพุทธธรรม*. กรุงเทพมหานคร : เคล็ด
ไทย. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2566, จาก <https://rb.gy/pes0uv>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2545). *อ้างอิงใน อานนตริ ประสมสุข, พระครูภาวนาโพธิคุณ
และ จรัส ลีภา. (2564). พุทธธรรมกับการทำงานให้สำเร็จ และมีประสิทธิภาพ*. สืบค้นเมื่อ
13 มีนาคม 2566, จาก <https://rb.gy/bdvoxx>
- พุทธทาสภิกขุ. (2525). *ศาสนากับคนรุ่นใหม่และสังคมไทยในอนาคต*. อ้างถึงใน พิทักษ์ ศักดิ์ชัยดา
(2558). *การบริหารงานตามหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร*. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2566, จาก
<https://rb.gy/gu4suu>
- มนตรี แยมกสิกร. (2551). *เกณฑ์ประสิทธิภาพในงานวิจัยและพัฒนาสื่อการสอน: ความแตกต่าง
90/90 Standard และ E1/E2 (How to use efficiency criterion in media research
and development : The Difference between 90/90 Standard and E1/E2).
วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 19(1), 1-1*
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ. (2543). *เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :
สุวีริยาสาส์น.
- วรารณ์ สามโกเศศ. (2565). *กรอบคิดจาก VUCA สู่ BANI*. สืบค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2566, จาก
<https://shorturl.asia/oLKtH>
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2556). *กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษา: กรณีที่คณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2561). *การวิจัยทางการบริหารการศึกษา: แนวคิด แนวปฏิบัติ และกรณีศึกษา*.
(e-Book). (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์ และดิเรก ศรีสุข. (2551). *การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมส
หรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2540). อ้างถึงใน พระสมุห์บุญฤทธิ์ มหาบุญญ (ศรีวิชัย). (2563). *หลักธรรมพละ 5 (ศรัทธาพละ) กับการเกื้อหนุนการปฏิบัติพระกรรมฐาน*. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2566, จาก <https://rb.gy/l71fol>
- อภิชาติ อนันตประยูร. (2558). *การประยุกต์หลักสาราณียธรรมเพื่อจัดการความขัดแย้งของชุมชนรอบสวนสัตว์เปิดเขาเขียว จังหวัดชลบุรี*. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2566, จาก <https://rb.gy/d8fk58>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2565). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2566 - 2570)*. สืบค้นเมื่อ 22 กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/5djYO>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/MqebZ>
- สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. (2563). *โครงการวิจัย/ชุดโครงการวิจัย*. สืบค้นเมื่อ 27 มิถุนายน 2566, จาก <https://shorturl.asia/Llxn3>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়กรัฐมนตรี. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. ราชกิจจานุเบกษา, 139 (258ง). 1-149*. สืบค้นเมื่อ 21 กรกฎาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/tpR24>
- Aiken, L. (1985). *Psychological testing and assessment (5th ed.)*. Boston: Allyn and Bacon.
- Ali, J. (2023). *9 Advantages of Online Training*. Retrieved February 17, 2025, from <https://shorturl.asia/Kg7xJ>
- Allgood, W. (2021). *The importance of positive school climate and classroom culture*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/Z5x4Q>
- All4Ed. (2024). *Four Elements for Creating a Positive Learning Environment*. Retrieved February 18, 2025, from <https://shorturl.asia/tDOuU>
- Amadi, E.C. (2008). *Introduction to educational administration; A module*. Harey Publications.
- Bamte. (n.d.). *Educational administration - Meaning, authoritarian and democratic educational management*. Retrieved from <https://shorturl.asia/aTSRj>
- Bohn, J. (2017). *4 Ways to create a positive school culture*. Retrieved August 1, 2022, from <https://shorturl.asia/bOxrg>
- Bransteter, E. (2021). *The importance of school culture*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/XxGsV>
- Camara (2019). *The Effects of a Positive School Environment*. Retrieved July 20, 2023, from <https://shorturl.asia/ZP8UL>
- Center for the Study of School Climate. (n.d.). *School climate surveys*. Retrieved September 15, 2022, from <http://www.schoolclimatesurvey.com/surveys.html>

- Center to Improve Social and Emotional Learning and School Safety (2016). *School climate checklist - discipline*. Retrieved September 15, 2022, from <https://shorturl.asia/GV65l>
- Chaichanawirote U. & Vantum, C. (2017). Evaluation of Content Validity for Research Instrument. *Journal of Nursing and Health Sciences*. 11 (2), 105-111.
- Churches, A. (2010). *21st century pedagogy*. Retrieved from <https://shorturl.asia/L0sl>
- Cohen, J. & Pickeral, T. (2008, December 1). *The challenge of assessing school climate*. Retrieved August 2, 2022, from <https://shorturl.asia/75lLY>
- Cohen, K. (2024). *Advantages and Disadvantages of Online Classes*. Retrieved February 17, 2025, from <https://shorturl.asia/XQWqd>
- Council for Children's Rights. (2019). *The effects of a positive school environment*. Retrieved September 10, 2022, from <https://golink.icu/aTXhNno>
- Cox, J. (2023). *Establishing a Smooth Flow: The Power of Classroom Routines*. Retrieved February 18, 2025, from <https://shorturl.asia/fSiRt>
- Darling, K.E. & Temkin, D. (2014). *A positive school climate can mean a successful school year*. Retrieved August 26, 2022, from <https://shorturl.asia/a2Nnm>
- Dhammei, T. (2022, January 15). *Educational administration: Concepts of educational administration and principles of educational administration*. Retrieved July 19, 2023, from <https://shorturl.asia/JXNT9>
- Drexel University School of Education. (n.d.). *The Benefits of Online Education in a Virtual Classroom*. Retrieved February 17, 2025, from <https://shorturl.asia/c5eXt>
- Driscoll, M. (2022). *Education in the 21st century*. Retrieved July 19, 2023, from <https://shorturl.asia/1tshi>
- Edge, K. (2000). *School-based management*. Paper for the Education Reform & Management Thematic Group, HDNED, World Bank [August 2000]. Retrieved July 20, 2023, from <https://golink.icu/FXc8xwa>
- EDU (2021). *Why Continuous Professional Development for Teachers is Crucial in the Education System*. Retrieved February 16, 2025, from <https://shorturl.asia/SPt4a>
- Education world. (n.d.). *Is your school's culture toxic or positive?* Retrieved September 10, 2023, from <https://shorturl.asia/HGTSx>
- Edutopia. (2008). *Why Is Teacher Development Important?: Because Students Deserve the Best*. Retrieved February 16, 2025, from <https://shorturl.asia/zlBsR>

- Encalade, L. (2021). *Two steps to build a resilient and positive school culture – right now*. Retrieved August 2, 2022, from <https://shorturl.asia/POLsA>
- Epitropoulos, A. (2019). *10 Signs of a toxic school culture*. Retrieved September 10, 2022, from <https://shorturl.asia/SZ9Xz>
- Freeman, P. (2020). *How do you build a positive school culture?* Retrieved August 1, 2022, from <https://shorturl.asia/jiO2B>
- Fuller, K. (2019). *How to recognize a toxic work environment and get out alive*. Retrieved September 10, 2022, from <https://shorturl.asia/DaSKV>
- Garrick, D. (2019). *Five characteristics of effective school culture*. Retrieved August 30, 2022, from <https://golink.icu/vggt4iY>
- Grant, V. (n.d.). *The 5 characteristics of positive school culture*. Retrieved August 29, 2022, from <https://www.integritycoaching.co.uk/blog/5-characteristics>
- Grayson, K. (2016). *Positive school climates and diverse populations*. Retrieved August 26, 2022, from <https://golink.icu/HJxXY2S>
- Greenblatt, J.D. (2013). *The importance of a positive school climate*. Retrieved August 30, 2022, from <https://golink.icu/wUaSzHs>
- Gunn, J. (2018). *8 ways to build an awesome school culture*. Retrieved August 2, 2022, from <https://golink.icu/gSHSsRq>
- Joubert, S. (n.d.). *8 Benefits of Online Learning*. Retrieved February 17, 2025, from <https://shorturl.asia/vuqOx>
- Just Get Started with Brian Ondrako (2009). *Knowledge without Practice is useless, Practice without knowledge is dangerous*. Retrieved February 15, 2025, from <https://shorturl.asia/f54Oz>
- Hopkins, K.D. & Stanley, J. C. (1983). *Educational and psychological measurement and evaluation (6th ed.)*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall. Retrieved August 2, 2022, from <https://shorturl.asia/hzLTZ>
- INcompassing Education. (2022). *The distinction between school climate and school culture*. Retrieved August 28, 2022, from <https://shorturl.asia/j7weS>
- Kashyap, D. (n.d.). *Educational administration: Meaning, nature and other details*. Retrieved July 20, 2023, from <https://shorturl.asia/Dh91r>
- Kostyo, S., Cardichon, J., & Darling-Hammond, L. (2018). *Building a positive school climate*. Retrieved August 26, 2022, from <https://golink.icu/DtEkuHC>
- Lifetouch (n.d.). *12 Tips for building an exceptional school culture*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/VEa3v>
- Marigold International School. (n.d.). *Five characteristics of effective school culture*. Retrieved August 30, 2022, from <https://shorturl.asia/l2C6i>

- McLaughlin, T. (n.d.). *The future of learning and teaching: Big changes ahead for education*. Retrieved July 22, 2023, from <https://shorturl.asia/dsw7r>
- McNamara, B. (2023). *Knowledge is Powerless Without Action*. Retrieved February 15, 2025, from <https://shorturl.asia/UmA3z>
- Micallef, K. (2022). *5 Steps to building a positive school culture*. Retrieved August 3, 2022, from <https://nearpod.com/blog/positive-school-culture/>
- Modan, N. (2019). *Administrators share 7 tips for building positive school culture*. Retrieved August 1, 2022, <https://shorturl.asia/im6cW>
- Moshman, R. (2021). *20 Signs of a toxic school culture to be aware of*. Retrieved September 10, 2022, from <https://shorturl.asia/kQLwD>
- Naiyatip Teerapuk (n.d.). *Research tools*. Retrieved October 25, 2021, from <http://naiyatip-research.blogspot.com/p/research-tools.html>
- National Education Association. (n.d.). *Importance of school climate*. Retrieved August 29, 2022, from <https://shorturl.asia/4ql13>
- National School Climate Center. (n.d.). *What is school climate and why is it important?* Retrieved August 28, 2022, from <https://golink.icu/qsVssQP>
- Ofpad, The School of Genius (n.d.). *Knowledge Is Power But Knowledge Without Action Is Useless*. Retrieved February 15, 2025, from <https://shorturl.asia/A1SXM>
- PBIS. (n.d.). *Can you identify positive school climate?* Retrieved August 30, 2022, from <https://shorturl.asia/m7fqo>
- Polit, D. F. & Beck, C. T. (2012). *Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice*. Philadelphia, PA: Wolters Kluwer Health / Lippincott Williams & Wilkins.
- PowerSchool. (2022). *5 Tips for creating a positive school culture*. Retrieved August 1, 2022, <https://shorturl.asia/4N27m>
- Prepwork. (n.d.). *8 features of a positive learning environment*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/q7Lrf>
- Prothero, A. (2020). *The essential traits of a positive school climate*. Retrieved August 30, 2022, from <https://shorturl.asia/d8Q16>
- Raouna, K. (2024). *What is online learning? Brief history, benefits, and limitations*. Retrieved January 3, 2025, from <https://www.learnworlds.com/what-is-online-learning/>
- Raudys, J. (2018). *11 Real ways to build a positive school culture*. Retrieved August 28, 2022, from <https://shorturl.asia/gHz5l>

- Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Sanrattana, W. (2023). *Research in educational administration: Concepts, practices and case studies* (5th Ed.). Bangkok: Thiphawisut.
- Schweikhardt, M. (n.d.). *Why is professional development important for teachers?* Retrieved February 16, 2025, from <https://shorturl.asia/XEtWg>
- Segarra, K. (2021). *Putting Knowledge Into Practice Is the Key To Success*. Retrieved February 15, 2025, from, <https://shorturl.asia/yGFg4>
- Shafer, L. (2018). *Building a strong school culture*. Retrieved August 2, 2022, <https://shorturl.asia/0XEfL>
- Spainhour, K. (n.d.). *5 Strategies for building strong school culture*. Retrieved August 2, 2022, <https://shorturl.asia/7YAIE>
- Starlight Education (2013). *The Importance of Teacher Professional Development*. Retrieved February 16, 2025, from <https://shorturl.asia/8ecl3>
- Taneja, N. (n.d.). *The importance of school culture*. Retrieved August 30, 2022, from <https://shorturl.asia/zx4gm>
- Target Jobs. (n.d.). *Education administrator: job description*. Retrieved August 30, 2022, from <https://shorturl.asia/tFrSi>
- TEACHING TOLERANCE. (2019). *School climate questionnaire*. Retrieved September 12, 2022, from <https://shorturl.asia/51wkV>
- TEMPLATE.NET. (n.d.). *10+ school climate survey templates in pdf | doc*. Retrieved September 12, 2022, from <https://shorturl.asia/Ekjr1>
- The Teachers Council of Thailand. (n.d.). *Educational professional standards*. Retrieved August 30, 2023, from <https://shorturl.asia/ltSry>
- Thesis Thailand. (2020). *ความหมายของ t – test Dependent และ t – test Independent*. Retrieved October 22, 2021, from <https://bit.ly/2Zec0Xa>
- Turner, R. & Carlson, L.A. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International Journal of Testing* 3(2):163-171. DOI:10.1207/S15327574IJT0302_5
- UCLA: Statistical Consulting Group. (2016). *What Does Cronbach's Alpha Mean?*. Retrieved June 30, 2021, from <https://shorturl.asia/QfxGT>
- University of Bridgeport. (2022). *What does an education administrator do?* Retrieved August 30, 2023, from <https://shorturl.asia/uX7RZ>
- Whitaker, L.E. (n.d.). *The top 10 list for creating a positive school culture*. Retrieved August 31, 2022, from

- Wisdom Max Center Company Limited (2015). *การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult learning) คืออะไร มีหลักการอย่างไร*. Retrieved June 19, 2021, from <https://golink.icu/ZrelaGL>
- Woolf, N. (n.d.). *3 Best practices for nurturing a positive school climate virtually*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/3ulUn>
- Younghans, M. (2018). *The steps to creating a positive school culture*. Retrieved August 2, 2022, <https://shorturl.asia/YWm63>
- Zakrzewski, V. (2013). *How to create a positive school climate*. Retrieved August 31, 2022, from <https://shorturl.asia/LYDgd>

ภาคผนวก

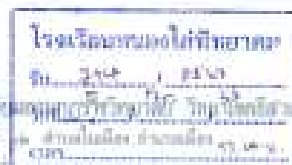
ภาคผนวก ก
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายใน
การตรวจคู่มือ ระยะที่ 1

ที่ ๓๓ ๒๕๖๓๔/๐๓๑๑๔



มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวชิรเวศน์
จังหวัดบุรีรัมย์

๒๕๖๓ ๒๕๖๓ ๒๕๖๓ ๒๕๖๓ ๒๕๖๓



๕ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำชุดปฏิทิน และขอเชิญเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่ม

เจริญพร ผู้มีอำนาจการโรงเรียนเอกชนไม่พิตศาสนา

เนื่องด้วย นายสมพร ทะเลเย็น เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๕๖๓๒๕๖๓๐๐๓๑๑๔ นักศึกษาระดับ
บัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดบุรีรัมย์ ได้เข้าทำชุดปฏิทินนี้เรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนา
บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี
พระครูธรรมภาณวิมล, ม.ค.บ. เป็นที่ปรึกษาชุดปฏิทินนี้

ในการนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดบุรีรัมย์ พิจารณาเห็นถ้อยคำขอใน
หน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะเป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบ
ภาคสนามเบื้องต้น และในการปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของชุดปฏิทินประกอบโครงการ ดังนั้น
จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำชุดปฏิทิน ดังรายชื่อ
ต่อไปนี้

๑. นางอรุณี บุญพาเกิด
๒. นางสาวณัฏฐิณี โคตรวินทร์
๓. นางสาววราณี ทองเพชร
๔. นางสาวกัญญารัตน์ เกียรติธรรม
๕. นายณัฐเมศ ภูมิคอนสาร

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ด้วย นายสมพร ทะเลเย็น
เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๕๖๓ ๒๕๖๓ ๒๕๖๓ ๒๕๖๓ ๒๕๖๓
ได้เข้าทำชุดปฏิทินนี้เรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนา
บรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี
พระครูธรรมภาณวิมล, ม.ค.บ. เป็นที่ปรึกษาชุดปฏิทินนี้

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
นายสมพร ทะเลเย็น ๐๒๒-๐๒๕๖๓๑๑๔

ขอเจริญพร

(ทพ.ครูสุวิมลวิมล, ม.ค.บ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดบุรีรัมย์
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

๑๖.๐๓.๕๖

ภาคผนวก ข

รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 1

รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 1

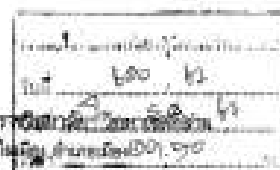
รายชื่อ	ที่ทำงาน
นางอรชูลี บุญพาเกิด	ครู โรงเรียนหนองไผ่พิทยาคม
นางสาวกมลทิพย์ โคตรนรินทร์	ครู โรงเรียนหนองไผ่พิทยาคม
นางสาววารุณี ทองเพชร	ครู โรงเรียนหนองไผ่พิทยาคม
นางสาวกัลยารัตน์ เทียงธรรม	ครู โรงเรียนหนองไผ่พิทยาคม
นายเฉลิมพล ภูมิคอนสาร	ครู โรงเรียนหนองไผ่พิทยาคม

ภาคผนวก ค
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย
ในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 2

ที่ ๕๖ vol/๕๖๔/conf/๕๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ๙/๙๙ หมู่ที่ ๑๖ ตำบลโนนสูง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด
 ๔๒๐๐๐
 โทร ๐๔๓-๕๓๖๖๑๑, ๐๔๓-๕๓๖๖๑๒



๕๖ การประชุม vol/๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำชุดปฏิบัติการ และขอเชิญเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่ม

เจริญพร ผู้ว่าการการโรงแรมฝ่ายบริหารของศูนย์บริหารธุรกิจ

เนื่องด้วย นายสมพร พงษ์เย็น เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๕๓๐๔๔๐๔๔๓๓๐๔๒ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำชุดปฏิบัติการเรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี พระครูธรรมภาณวิมลชัย, ม.ค.ร. เป็นที่ปรึกษาชุดปฏิบัติการ

ในการนี้ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน พิจารณาเห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมที่จะเป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจสอบภาคสนามเครื่องมือและการปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องของเครื่องมือประกอบโครงการ ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำชุดปฏิบัติการ และขอเชิญเข้าร่วมในการอภิปรายกลุ่ม เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือรวมถึงเพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไป ด้วยความเคารพ

๑. นางสาวสุวิภา ด้านบุญมี
๒. นางสาวเบญจมา ชื่นดี
๓. นายศิริพงษ์ พาระพันธ์
๔. นางรจนา อธิชัย
๕. นางปัทมา วรณีย์

๖. นางสาวจรัสศรี ศิริสุข
๗. นายธีระ ไชยอนสาร
๘. นายเอกพงษ์ สีลา
๙. นางสาวกัญญารัตน์ ชูสวัสดิ์
๑๐. นางสาวอริสา วรพันธ์

วันที่ ๓๐.๐๕.

จึงเจริญพรขอเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

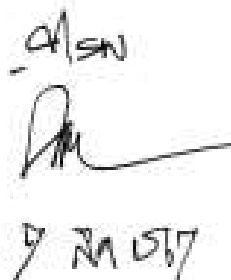
ขอแสดงความยินดี
 กับ อาจารย์ อ.ศิริพงษ์ พาระพันธ์
 ที่ขอทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ขอแสดงความยินดี
 กับ อาจารย์ อ.ศิริพงษ์ พาระพันธ์
 ที่ขอทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ขอแสดงความยินดี
 กับ อาจารย์ อ.ศิริพงษ์ พาระพันธ์
 ที่ขอทุนวิจัยจากมหาวิทยาลัย
 มหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ขอเจริญพร


 (พระครูสุวิจิตรวิมลชัย, ม.ค.ร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ปฏิบัติการแทนอธิการบดี


 ๙ ๓๐ ๕๖

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 นายสมพร พงษ์เย็น ๐๙๑-๕๓๖๖๑๑๖๒

ภาคผนวก ง

รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 2

รายชื่อและสถานภาพของครูที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการตรวจคู่มือ ระยะที่ 2

รายชื่อ	ที่ทำงาน
นางสาวสุทิสรา ล้านบุญมี	ครู โรงเรียนฝายหินหนองทุ่มหนองทองศึกษา
นางสาวเดือนจิต ขันดี	ครู โรงเรียนฝายหินหนองทุ่มหนองทองศึกษา
นายศิริพงษ์ หาระพันธ์	ครู โรงเรียนฝายหินหนองทุ่มหนองทองศึกษา
นางรจนา ธงชัย	ครู โรงเรียนฝายหินหนองทุ่มหนองทองศึกษา
นางปัทมา วงษ์เวียง	ครู โรงเรียนฝายหินหนองทุ่มหนองทองศึกษา
นางสาวจรัสศรี ดีศรีสุข	ครู โรงเรียนฝายหินหนองทุ่มหนองทองศึกษา
นายอิสระ ป๋าคอนสาร	ครู โรงเรียนฝายหินหนองทุ่มหนองทองศึกษา
นายเทพฤทธิ์ สีลาน	ครู โรงเรียนฝายหินหนองทุ่มหนองทองศึกษา
นางสาวกัญญารัตน์ อุ่นสวัสดิ์	ครู โรงเรียนฝายหินหนองทุ่มหนองทองศึกษา
นางสาวลลิตา วงษ์มลิ	ครู โรงเรียนฝายหินหนองทุ่มหนองทองศึกษา

ภาคผนวก จ

หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการ
ตรวจสอบความสอดคล้องในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของคุณ

ที่ กว ๗๒๑๙๘/๖๐๐๖๐๗



คณะกรรมการ	
วันที่ 4607 /	
วันที่ 13 มิ.ย. 2561	
เวลา 16.30	15/๓๔
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน	
๗/๓๗ หมู่ที่ ๑๓ ตำบลโนนเมือง ตำบลเมือง	
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐	
โทร ๐๔๓-๒๑๙-๕๑๑๑, ๐๔๓-๒๑๙-๕๐๖๖	

๒ สิงหาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์บุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ด้วย นายสมพร ทะเฌียม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๑๐๔๔๐๔๗๒๐๑๒๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๔/๒๕๖๑ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรณารักษ์โรงเรียนเชิงบวก" ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์บุคลากรในสังกัดของท่าน คือ รศ.ดร.สวณี สิริสุขศิลป์ และ รศ.ดร.จตุภูมิ เสด็จจุรัส เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พญ. จิตติธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน
นายสมพร ทะเฌียม ๐๔๓-๒๑๙๐๔๒๐๑๒

ที่ ๒๖ ๒๒๓๔/๖๐๒๒๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๒/๒๒ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลโนนเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๒๓๔๑๑๑, ๐๔๓-๒๒๓๔๑๑๒

๒ สิงหาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทำหนังสือเชิญชวนตรวจความตรงใจเนื้อหา ด้านหลักสูตรและการสอน

เจริญพร ร.ศ.น.เสาวณี สิริสุขศิลป์

ด้วย นายสมพร ทะแยมะ แะชทะเป็นนักศึกษา ๒๕๖๐๔๔๐๔๒๐๑๒ นักศึกษาระดับสูง
ศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา วันที่ ๔/๒๕๖๒ ทำหน้าที่ผู้ช่วยเรื่อง "เสริมพลัง
การเรียนรู้ของครูผู้พัฒนาบรรณารักษ์โรงเรียนเชิงบวก" ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้กับรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงได้ขอความอนุเคราะห์ทำหนังสือเชิญชวนในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาพิทักษ์

ขอเจริญพร

(ดร.สุทธิชัยธรรม, ผ.ศ.ร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นายสมพร ทะแยมะ ๐๔๒-๒๒๓๔๑๑๑๑

ที่ ๒๖ ๗๖๙๔/๖๐๓๒๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๔/๗๓ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลโนนเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๙-๒๑๑๕, ๒๕๙-๒๕๙-๒๐๖๖

๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทำนุเป็นผู้ใช้ชื่อยาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้านการวัดและประเมินผล

เจริญพร ร.ศ.ร.จุฑามิ เขตจตุรัส

ด้วย นายสมพร ทะเียนม และทะเบียนนักศึกษา ๒๕๖๑๔๔๐๔๓๒๐๑๒ นักศึกษามหาวิทยาลัย
ศึกษาศาสตร์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วันที่ ๑/๖๕๖๕ ทำส่งทำชุดข้อปฏิบัติ เรื่อง "เสริมพลัง
การเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรณารักษ์โรงเรียนเชิงบวก" ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้กับรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ทำนุเป็นผู้ใช้ชื่อยาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุวิจิตรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นายสมพร ทะเียนม ๐๐๑๖-๒๕๖๗๖๕๖๒๘

ที่ อว ๗๔๑๔/ว๐๙๒๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๑๔๖

๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุฑท่อนเป็นผู้อยู่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้านหลักสูตรและการสอน

เจริญพร ดร.สมชาย โพธิ์ศรี

ด้วย นายสมพร ทะเยียม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขออนุมัติครุฑท่อนเป็นผู้อยู่ตรวจสอบในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุวัชรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

นายสมพร ทะเยียม ๐๔๑-๑๒๔๘๑๖๘

ที่ ๘1 ๗๖๓๘/๖๐๗๖๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๗/๗๗ หมู่ที่ ๗๒ ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทรศัพท์ ๐๔๓-๒๕๒๓-๕๕๕๕, ๐๔๓-๒๕๒๓-๐๐๖

๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทำหนังสือชี้ชวนตรวจสอบความตรงเจตนา ด้านการวัดและประเมินผล
เจริญพร ศว.ปราโมทย์ โสภะ

ด้วย นายสมพร ทะเลธรรม เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๕๖๐๘๔๐๘๓๒๐๗๒ นักศึกษาหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๗/๒๕๖๕ กำลังทำคุณูปการ เรื่อง "เสริมพลัง
การเรียนรู้ของครูผู้พัฒนาบรรณารักษ์โรงเรียนเชิงบวก" ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้กับรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือ
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงงวยพรมหาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุทธิชูธรรม, ดศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๗/๒๕๖๕
นายสมพร ทะเลธรรม ๐๗๗๓-๗๖๓๘/๖๐๗๖๘

DOI: 10.1002/anie

[illegible]

หนังสือพิมพ์/วารสาร/นิตยสาร/เว็บไซต์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหานาค
กรุงเทพฯ ฉบับที่ ๑ ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๔

ที่ อว ๗๔๑๔/ว๐๙๒๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๔/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๓๔๖

๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้านหลักสูตรและการสอน

เจริญพร ดร.นิตยา หล้าทูนธีรกุล

ด้วย นายสมพร ทะเยียม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๔/๒๕๖๕ กำลังทำคุซุณินพนธ์ เรื่อง “เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร



(พระสุธีวรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นายสมพร ทะเยียม ๐๔๑-๑๒๔๘๑๖๘

ภาคผนวก ฉ
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้อง
ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู

**รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้อง
ในแบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครู**

รายชื่อ	ที่ทำงาน
รศ.ดร.เสาวณี สิริสุขศิลป์	ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ดร.นัตยา หล้าทูนธีรกุล	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น
ดร.สมชาย โพธิ์ศรี	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5
รศ.ดร.จตุภูมิ เขตจัตุรัส	อาจารย์ประจำ ภาควิชาการวัดและประเมินผลทางการ ศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ดร.ปราโมทย์ โสภา	ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5

ภาคผนวก ข
หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงโรงเรียนเพื่อขออนุญาตทดลองใช้
แบบทดสอบผลการเรียนรู้ของครูกับครูในโรงเรียน

ที่ ยว ๒๐๑๙/๖๐๐๑๓		โรงเรียนมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงหลวง ปีที่ ๖๖ วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๑๖.๐๐ น. มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงหลวง วิทยาเขตอู่ทอง ๓๑๑ หมู่ที่ ๑๖ ตำบลอู่ทอง อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี ๗๖๐๐๐ โทร ๐๘๖-๒๕๖-๕๕๕๕, ๐๘๖-๒๕๖-๕๕๕๖ ๓ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนทอญสมุทร สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓ ชุด ด้วย นายสมพร ทะเยียม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๒๒ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอู่ทอง กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี พระครูธรรมภาณโณ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอู่ทอง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายสมพร ทะเยียม ได้ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Try-out) แบบทดสอบกับบุคลากรครู จำนวน ๓๐ คน ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญแล้ว ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ ด้วย ๓๖๑๑ กฤษณ์ ธมนวิจิตรภักดิ์ มหามกุฏราชวิทยาลัย ปลัดมหาวิทยาลัย ทอญอู่ทอง <i>(ลายเซ็น)</i> ที่ ๒๒๑๓๖๖๖ กฤษณ์ ขอเจริญพร <i>(ลายเซ็น)</i> (พระสุวิจิตรธรรม, ผศ.ดร.) รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอู่ทอง ปฏิบัติการแทนอธิการบดี - ๓๖๑๑ - ๐๔๖๖๖๖ ๑๖/๙

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอู่ทอง ๐๘๖-๒๕๖-๕๕๕๕

นายสมพร ทะเยียม ๐๘๖-๒๕๖-๕๕๕๕

CS สแกนด้วย CamScanner

ภาคผนวก ซ

หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ
ความสอดคล้องในแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ที่ ศธ ๐๘๐๖๔/ว.๑๖๐๒๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๔/๗๓ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลโนนเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๕
โทรศัพท์ ๐๔๓-๒๕๒๕๓๑๑, ๐๔๓-๒๕๒๕๓๑๒

๑๒ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทำท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเป็นเนื้อหา ด้านการบริหารการศึกษา

เจริญพร ศ.กัมพล ชื่นชมวงศ์

ด้วย นายสมพร ทะเนียม มหาวิทยาลัยนเรศวร ๒๕๓๐๘๘๐๘๓๒๐๒๒ นักศึกษามหาวิทยาลัย
ศึกษาศาสตร์มหาจุฬารัชมงคล สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๒๕๖๒๒๕ คำสั่งทำคุณวุฒิพิเศษ เรื่อง “เสริมพลัง
การเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาสาระเพื่อให้การวินิจฉัยที่นำมาใช้กับระบบการประเมินเพื่อพัฒนาต่อไป

ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหามือ
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
 ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีวิจิตรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

นักศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬารัชมงคล สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๒๕๖๒๒๕
นายสมพร ทะเนียม ๐๒๒-๑๒๓๔๕๖๗๘

ที่ บว ๒๒๐๖๔/วณ๒๒๒๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๙๙ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลโนนสูง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๙๓-๒๙๓-๙๙๙, ๐๙๓-๒๙๓-๙๙๙

๑๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทำนุเป็นผู้ใช้ขยายตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้านการบริหารการศึกษา
เจริญพร ศ.ฉัตรเพชร นิลพงษ์

ด้วย นายสมพร ทยะธรรม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๒ นักศึกษาลูกศร
ศึกษาศาสตร์คุณูปการบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑/๒๕๖๔ กำลังทำคุณูปการเรื่อง "เสริมพลัง
การเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรพชาศโองเรียนเชิงบวก" ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาขอจะขอมีผลการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้กับรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ทำนุเป็นผู้ใช้ขยายในการตรวจสอบและพิจารณาขอมี
วิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา
ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร


(ดร.ฉัตรเพชร นิลพงษ์, ผศ.ศ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑/๒๕๖๔
นายสมพร ทยะธรรม ๐๙๓-๒๙๓-๙๙๙

ที่ ๕๖ ๕๖๐๘๘/๖๐๐๘๒๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๕๖๐๘๘ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๖๑๑๑๑, ๐๔๓-๒๕๖๑๑๑๒

๑๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทำเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงและเนื้อหา ด้านการบริหารการศึกษา

เจริญพร คณาภรณ์ อภิธนาภา

ด้วย นายสมพร ทะเลเย็น เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๕๖๐๘๘๐๘๒๒๐๑๒ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงหลวง จังหวัดราชบุรี เรียนมาว่า ได้รับคำสั่งจากท่านอธิการบดีให้ไปศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานด้านวิชาการที่โรงเรียนเอกชน ซึ่งในการศึกษานี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้กับรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(ศาสตราจารย์ ดร. สุตติชัย จิตวong)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

นายสมพร ทะเลเย็น ๐๐๑๒-๑๒๐๘๒๒๐๑๒

ที่ อว ๗๔๑๔/ว๑๑๓๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๘, ๐๔๓-๒๔๒-๓๘๖

๑๒ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้านการวัดและประเมินผล

เจริญพร ดร.ชัชวาล หนองนา

ด้วย นายสมพร ทะเยียม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระสุธีวีริธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นายสมพร ทะเยียม ๐๙๑-๑๒๔๘๑๖๘

ที่ อว ๗๔๑๔/ว๑๑๓๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๙/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๔๑-๔๔๔, ๐๔๓-๒๔๒-๓๔๖

๑๒ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้านการวัดและประเมินผล

เจริญพร ดร.เสรี ช้างภัย

ด้วย นายสมพร ทะเยียม เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๕๓๐๔๔๐๔๓๒๐๑๒ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๙/๒๕๖๕ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก” ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จำเป็นต้องให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยก่อนที่จะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาต่อไป

ดังนั้น จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและพิจารณาเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีเช่นเคย ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร


(พระสุธีวรธรรม, ผศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
นายสมพร ทะเยียม ๐๔๑-๑๒๔๘๑๖๘

ภาคผนวก ฅ
รายชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้อง
ในแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

**รายชื่อของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความสอดคล้อง
ในแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก**

รายชื่อ	ที่ทำงาน
ดร.กัมพล ชันทะวงษ์	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 25
ดร.จักรเพชร นิลพงษ์	ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโป่งแห้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
ดร.ภัทรพร อรัญมาลา	ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสะอาดห้วยบังทิง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5
ดร.ชัชวาล หนองนา	ผู้อำนวยการกองบริหารงาน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ดร.เสรี ชังภัย	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น

ภาคผนวก ญ
หนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงโรงเรียน
เพื่อขออนุญาตทดลองใช้แบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ที่ ศร.๐๒๖๐๘/๒๕๖๘



๑๐ กันยายน ๒๕๖๘



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 เลขที่ ๓๖ ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง
 จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
 โทร ๐๔๓-๘๔๖๖๖๖, ๐๔๓-๘๔๖๖๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ขอใช้เครื่องมือในการวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบ้านขุนเมฆ

ถึงที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓ ชุด

ด้วย นายสมพร ทุมเยี่ยม เลขทะเบียนนักศึกษา เลข๓๐๔๔๐๘๓๒๐๓๒ นักศึกษาระดับ
 บัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
 วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "เสริมพลังการวิจัยของครูผู้พัฒนาบรรยากาศโรงเรียน
 เชิงบวก" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี พระครูธรรมเปี่ยม ผู้ช่วย
 ศาสตราจารย์ ดร. เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
 วิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ นายสมพร ทุมเยี่ยม
 ได้ทดลองใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (Try-out) แบบทดสอบของนักเรียน จำนวน ๑๐ คน ซึ่งเครื่องมือวิจัย
 ต้องผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญแล้ว ทั้งนี้ นักศึกษาวิจัยจะได้ประสานงาน
 ในรายละเอียดต่อไป

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ ขอขอบคุณมาก ในโอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระสุวิจิตรธรรม, นศ.ศ.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
 ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ๐๔๓-๘๔๖๖๖๖
 นายสมพร ทุมเยี่ยม ๐๔๓-๘๔๖๖๖๖๖๖

ภาคผนวก ก
ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเชื่อมั่น
โดยใช้วิธีของครอนบาคของแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของความเชื่อมั่นของแบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
จำแนกเป็นรายด้านและทั้งฉบับ

แบบประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของความเชื่อมั่น
1. ด้านความปลอดภัย (Safety)	0.81
2. ด้านการเรียนการสอน (Teaching and Learning)	0.82
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships)	0.75
4. ด้านสภาพแวดล้อมสถานศึกษา (Institutional Environment)	0.80
5. ด้านความคาดหวังและผลที่ชัดเจน เหมาะสม และสอดคล้องกัน (Clear, Appropriate, and Consistent Expectations and Consequences)	0.78
6. ด้านความเสมอภาคและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Equity and Continuous Improvement)	0.80
ทั้งฉบับ	0.79

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM	CN	CO	CP	CQ	CR	CS	CT	CU	CV	CW	CX	CY	CZ	DA	DB	DC	DD	DE	DF	DG	DH	DI	DJ	DK	DL	DM	DN	DO	DP	DQ	DR	DS	DT	DU	DV	DW	DX	DY	DZ	EA	EB	EC	ED	EE	EF	EG	EH	EI	EJ	EK	EL	EM	EN	EO	EP	EQ	ER	ES	ET	EU	EV	EW	EX	EY	EZ	FA	FB	FC	FD	FE	FF	FG	FH	FI	FJ	FK	FL	FM	FN	FO	FP	FQ	FR	FS	FT	FU	FV	FW	FX	FY	FZ	GA	GB	GC	GD	GE	GF	GG	GH	GI	GJ	GK	GL	GM	GN	GO	GP	GQ	GR	GS	GT	GU	GV	GW	GX	GY	GZ	HA	HB	HC	HD	HE	HF	HG	HH	HI	HJ	HK	HL	HM	HN	HO	HP	HQ	HR	HS	HT	HU	HV	HW	HX	HY	HZ	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IK	IL	IM	IN	IO	IP	IQ	IR	IS	IT	IU	IV	IW	IX	IY	IZ	JA	JB	JC	JD	JE	JF	JG	JH	JI	JJ	JK	JL	JM	JN	JO	JP	JQ	JR	JS	JT	JU	JV	JW	JX	JY	JZ	KA	KB	KC	KD	KE	KF	KG	KH	KI	KJ	KL	KM	KN	KO	KP	KQ	KR	KS	KT	KU	KV	KW	KX	KY	KZ	LA	LB	LC	LD	LE	LF	LG	LH	LI	LJ	LK	LL	LM	LN	LO	LP	LQ	LR	LS	LT	LU	LV	LW	LX	LY	LZ	MA	MB	MC	MD	ME	MF	MG	MH	MI	MJ	MK	ML	MM	MN	MO	MP	MQ	MR	MS	MT	MU	MV	MW	MX	MY	MZ	NA	NB	NC	ND	NE	NF	NG	NH	NI	NJ	NK	NL	NM	NO	NP	NQ	NR	NS	NT	NU	NV	NW	NX	NY	NZ	OA	OB	OC	OD	OE	OF	OG	OH	OI	OJ	OK	OL	OM	ON	OO	OP	OQ	OR	OS	OT	OU	OV	OW	OX	OY	OZ	PA	PB	PC	PD	PE	PF	PG	PH	PI	PJ	PK	PL	PM	PN	PO	PQ	PR	PS	PT	PU	PV	PW	PX	PY	PZ	QA	QB	QC	QD	QE	QF	QG	QH	QI	QJ	QK	QL	QM	QN	QO	QP	QQ	QR	QS	QT	QU	QV	QW	QX	QY	QZ	RA	RB	RC	RD	RE	RF	RG	RH	RI	RJ	RK	RL	RM	RN	RO	RP	RQ	RR	RS	RT	RU	RV	RW	RX	RY	RZ	SA	SB	SC	SD	SE	SF	SG	SH	SI	SJ	SK	SL	SM	SN	SO	SP	SQ	SR	SS	ST	SU	SV	SW	SX	SY	SZ	TA	TB	TC	TD	TE	TF	TG	TH	TI	TJ	TK	TL	TM	TN	TO	TP	TQ	TR	TS	TT	TU	TV	TW	TX	TY	TZ	UA	UB	UC	UD	UE	UF	UG	UH	UI	UJ	UK	UL	UM	UN	UO	UP	UQ	UR	US	UT	UU	UV	UW	UX	UY	UZ	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VK	VL	VM	VN	VO	VP	VQ	VR	VS	VT	VU	VV	VW	VX	VY	VZ	WA	WB	WC	WD	WE	WF	WG	WH	WI	WJ	WK	WL	WM	WN	WO	WP	WQ	WR	WS	WT	WU	WV	WW	WX	WY	WZ	XA	XB	XC	XD	XE	XF	XG	XH	XI	XJ	XK	XL	XM	XN	XO	XP	XQ	XR	XS	XT	XU	XV	XW	XX	XY	XZ	YA	YB	YC	YD	YE	YF	YG	YH	YI	YJ	YK	YL	YM	YN	YO	YP	YQ	YR	YS	YT	YU	YV	YW	YX	YZ	ZA	ZB	ZC	ZD	ZE	ZF	ZG	ZH	ZI	ZJ	ZK	ZL	ZM	ZN	ZO	ZP	ZQ	ZR	ZS	ZT	ZU	ZV	ZW	ZX	ZY	ZZ
1	Form 1 (Form 1) (Form 1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									

ภาคผนวก ฏ
หนังสือของบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษา
ที่เป็นพื้นที่ในการวิจัยเชิงทดลอง

ที่ ๒3 ๒๒๖๔๔/๒๕๖๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน
๓/๓๗ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลโนนเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดขอนแก่น ๔๐๐๐๐
โทร ๐๔๓-๒๕๖๑๖๗, ๐๔๓-๒๕๖๑๖๘

๓๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร	
เลขที่รับ	๑๑๕ / ๒๕.๕๖
วันที่รับ	๑๖ / ๑๑ / ๒๕.๕๖
เรียน	๑๕ / ๖๖
ผู้รับ	อ.อ.อ.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือเพื่อบันทึกข้อมูลวิจัย

เจริญพร ผู้อำนวยการโรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร

ด้วย นายสมพร ทะเอียด เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๕๓๐๔๔๐๕๓๐๑๒ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี พระครูธรรมมาภิบาล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุวัตถุประสงค์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาต นายสมพร ทะเอียด ได้ใช้เครื่องมือเพื่อบันทึกข้อมูลการวิจัย คือ คู่มือประกอบหลักสูตรการ แบบทดสอบความรู้ของครูและแบบประเมินตนเองของนักเรียน ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป หรือเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาและให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(นายสุวัชรธรรม, ผ.ศ.ดร.)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี

ยื่นต่อ ร.ร.
ผู้อำนวยการโรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร
ขอความอนุเคราะห์ใช้เครื่องมือเพื่อบันทึกข้อมูลการวิจัย
นายสมพร ทะเอียด เลขทะเบียนนักศึกษา ๒๕๓๐๔๔๐๕๓๐๑๒
กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "เสริมพลังการเรียนรู้ของครูสู่การพัฒนาบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก"
ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต โดยมี พระครูธรรมมาภิบาล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาต นายสมพร ทะเอียด ได้ใช้เครื่องมือเพื่อบันทึกข้อมูลการวิจัย
คือ คู่มือประกอบหลักสูตรการ แบบทดสอบความรู้ของครูและแบบประเมินตนเองของนักเรียน
ซึ่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ทั้งนี้ นักศึกษาผู้วิจัยจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป
หรือเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

บัณฑิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน ๐๔๓-๒๕๖๑๖๘๕
นายสมพร ทะเอียด ๐๖๑๑-๒๕๖๑๖๘๖๘

ทราบ
อนุภาคไม่ใช้บัตร
เพื่อบันทึกข้อมูลวิจัยไว้
เพื่อใช้ทำวิทยานิพนธ์
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
อ.อ.อ.
๑๓ ม.ย. ๒๕๖๓

ภาคผนวก ฐ
รายชื่อของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในโรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร

รายชื่อของครูที่เป็นกลุ่มทดลองในโรงเรียนก้องอุดมวิทยาการ

1. นางสาวศศิگانต์ ราชวงศ์
2. นางสาวนันทรัตน์ ศรีจรัส
3. นางสาวจินตนา พุยเวียง
4. นางสาวพรรณิย์ ทาขันทา
5. นางสาววิไลพร จำปานิล
6. นางสาวสุภัทรา อุปแก้ว
7. นายณัฐพล ธาตุบุรมย์
8. นางสาวเมมิกา ม่วงทอง
9. นางสาวชุติมา ยอดตา
10. นายดนัย ลุนบุตรดา

ภาคผนวก ท

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการทดสอบผลการเรียนรู้ของครูที่เป็นกลุ่ม
ทดลองก่อนและหลังการพัฒนาโดยใช้การทดสอบที (t-test)

T-Test

[DataSet0]

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Posttest	32.50	10	1.581	.500
	Pretest	26.70	10	3.234	1.023

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Posttest & Pretest	10	.511	.131

Paired Samples Test

		Paired Differences				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pair 1	Posttest - Pretest	5.800	2.781	.879	3.811	7.789

Paired Samples Test

		t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	Posttest - Pretest	6.595	9	.000

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมินบรรยากาศโรงเรียนเชิงบวก
ของนักเรียนที่เป็นกลุ่มทดลองก่อนและหลังการพัฒนา
โดยใช้การทดสอบที (t-test)

T - Test

Paired Samples Statistics

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Posttest	4.5613	97	.14518	.01474
	Pretest	3.4228	97	.32267	.03276

Paired Samples Correlations

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Posttest & Pretest	97	.662	.000

Paired Samples Test

		Paired Differences				
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Pair 1	Posttest - Pretest	1.13856	.25128	.02551	1.08791	1.18920

Paired Samples Test

		t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	Posttest - Pretest	44.625	96	.000

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ สกุล : นายสมพร ทะเยี่ยม
วัน เดือน ปี เกิด : วันศุกร์ ที่ 27 เดือน มกราคม พ.ศ. 2521
ชาติภูมิ : จังหวัดขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน : 401 หมู่ 8 บ้านหนองไผ่เหนือ ตำบลวังหินลาด อำเภอชุมแพ
จังหวัดขอนแก่น
: E-mail. Sompornayiam@gmail.com
: Tel. Mobile 091 1298168

การศึกษา

: ปริญญาตรี : คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการประถมศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
: ปริญญาโท : คณะศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
: ปริญญาเอก ศาสตราจารย์บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตอีสาน

หน้าที่การงานปัจจุบัน : ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนก้องอุดมวิทยาคาร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5