



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14

"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"

วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

การพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาด้วยจิตวิทยาเชิงบวก:

กรณีศึกษาโรงเรียนวัดชัยมังคลาราม

Development of School's Effectiveness using Positive Psychology:

A Case Study of Wat Chaimangkalaram School

จิรวุฒิ พงษ์โสภณ

chirawut.phong@vru.ac.th

นัฐกาญจน์ ผิวขาว

นิรภาดา จำเนียรทรง

นักศึกษาปริญญาตรี สาขาวิชาการประถมศึกษา คณะครุศาสตร์ (ผู้วิจัย)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (ผู้วิจัยร่วม)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงผลของการใช้แนวทางจิตวิทยาเชิงบวกในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรโรงเรียนวัดชัยมังคลารามซึ่งได้ทำการศึกษาใน 3 มิติ ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร 2) ด้านแผนงานและการดำเนินงาน และ 3) ด้านความสุขในการทำงาน โดยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะเวลา 5 เดือน ผลการเก็บข้อมูลพบว่าหลังจากที่ได้ประยุกต์ใช้แนวทางจิตวิทยาเชิงบวกบุคลากรมีความเข้าใจซึ่งกันและกันมากขึ้น มีเป้าหมายร่วมที่ชัดเจน มีการประสานงานและการติดตามงานที่ดีขึ้น และมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากกระบวนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการเรียนรู้ร่วมกันของทีมงาน

คำสำคัญ: จิตวิทยาเชิงบวก, ประสิทธิภาพการดำเนินงาน, กระบวนการเรียนรู้

Abstract

The study aimed to explore the effects of using positive psychology on Wat Chaimangkalaram School's personnel in 3 aspects which are 1) the relationship of the school's staffs 2) the planning and deploying and 3) the happiness of school's staffs by using qualitative approach within 3 months. The results reflect that after applying positive psychology the



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

school staffs tend to understand each other much more, and also have a clear mutual goal, a better collaboration and following up, and happiness in workplace which mainly caused by the quality of communication and learning process among the team.

Keywords: Positive Psychology, School Effectiveness, and Learning Process

บทนำ

จิตวิทยาเชิงบวก (positive psychology) เป็นแนวคิดใหม่ที่มีประสิทธิภาพและกำลังขยายผลไปยังหลายแวดวงตั้งแต่แวดวงทางการแพทย์ การบริหารองค์กร รวมถึงแวดวงทางการศึกษา สาเหตุสำคัญที่ทำให้แนวคิดนี้แผ่ขยายไปได้ค่อนข้างดีในช่วงหลายปีที่ผ่านมาเนื่องจากกระบวนการทางการศึกษาหรือโลกของการทำงานในยุคที่ผ่านมานั้นส่วนใหญ่พบว่า เป็นบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความเครียด บั่นทอนสุขภาพกายใจ รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งการนำองค์ความรู้ทางจิตวิทยามาใช้หลังจากเกิดปัญหา เช่น การดูแลรักษาหลังจากเกิดความเจ็บป่วยทางกายใจไปแล้วนั้นอาจจะเป็นการล่าช้าเกินไป รวมถึงมีความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน ต้นทุนสูง และอาจได้ผลน้อยกว่าการสร้างปัจจัยเชิงบวกเพื่อป้องกันปัญหาตั้งแต่ต้น ฉะนั้นจึงได้มีแนวคิดในการนำองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาเชิงบวกมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเนื่องจากสถานศึกษาถือเป็นสถาบันต้นทางที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประชากรสู่สังคมทั้งยังเป็นจุดเชื่อมประสานระหว่างสถาบันครอบครัว และชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งได้ ปรากฏการณ์ดังกล่าวจึงเป็นจุดเริ่มของการพัฒนาแนวคิดการศึกษาเชิงบวก (positive education) โดยอาศัยแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกมาเป็นฐาน

Martin Seligman (2009) ผู้ริเริ่มพัฒนาแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวกได้ให้นิยามว่าการศึกษาเชิงบวกนั้นหมายถึง การศึกษาที่สอนทักษะพื้นฐานทั่วไปควบคู่กับทักษะแห่งการมีความสุขซึ่งรวมถึงความพึงพอใจในชีวิต โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการเรียกว่า PERMA Model ประกอบไปด้วย

- 1) P - Positive Emotion อารมณ์เชิงบวก
- 2) E - Engagement ความผูกพันหรือมีส่วนร่วม
- 3) R - Relationship สัมพันธภาพ
- 4) M - Meaning คุณค่าความหมาย
- 5) A - Achievement ความสำเร็จ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของจิตวิทยาเชิงบวก (PERMA Model)

ในแง่ของผู้เรียน 5 องค์ประกอบนี้ย่อมหมายถึงการที่ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียน (P) มีความรู้สึกผูกพันหรือมีส่วนร่วมกับสิ่งที่เรียน (E) มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้เรียนกับผู้สอนและระหว่างผู้เรียนด้วยกันเอง (R) รวมถึงรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหรือสิ่งที่ตนเรียนอยู่นั้นมีคุณค่าความหมาย (M) และได้ใช้ความพยายามจนกระทั่งประสบความสำเร็จในแต่ละขั้นของการเรียนรู้ (A) จึงทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจหรือเห็นคุณค่าในตนเอง

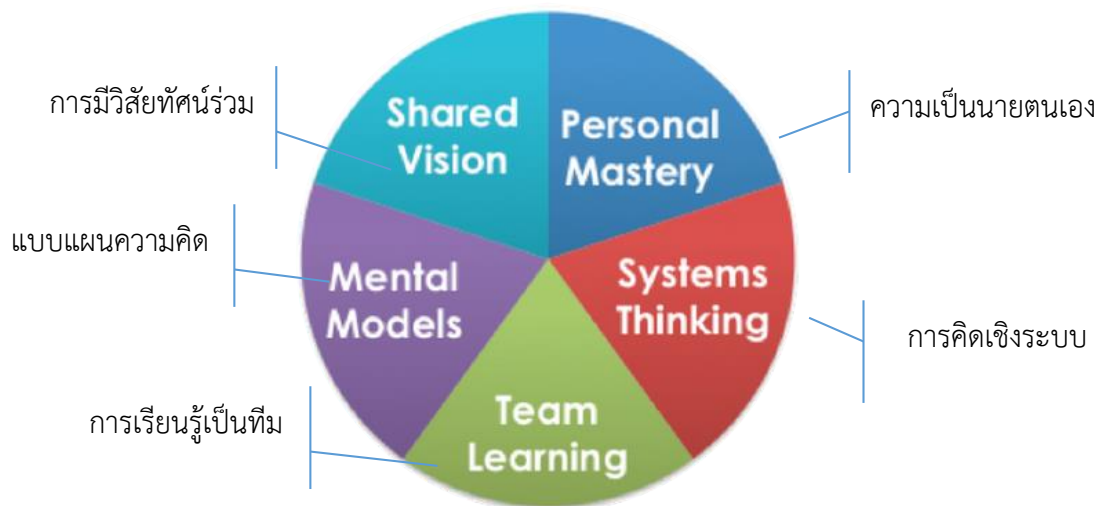
เช่นเดียวกัน ในแง่ของครูหรือบุคลากรในสถานศึกษาก็ย่อมต้องการความสุขในการทำงาน (P) มีความรู้สึกผูกพันหรือมีส่วนร่วมกับการทำงานที่ทำ (E) มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานตลอดจนผู้เรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง (R) รู้สึกว่าตนเองหรือหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่นั้นมีคุณค่าความหมาย (M) และได้ใช้ความเพียรในการดำเนินงานจนกระทั่งประสบความสำเร็จในแต่ละขั้น (A)

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบทั้ง 5 นั้นมิได้มีบทบาทสำคัญแค่เพียงในชั้นเรียนเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการสร้างสิ่งแวดล้อมเชิงบวกในโรงเรียน และยังเป็นหลักการที่ค้ำึงถึงความสอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของผู้เรียน ครู บุคลากร หรือทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนอีกด้วย (Seligman และคณะ, 2009) ซึ่งการจะเกิดองค์ประกอบเหล่านี้ได้นั้นจะต้องเริ่มต้นจากการปรับความเข้าใจของบุคลากรให้สอดคล้องกัน รวมถึงร่วมกันกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้ชัดเจนตรงกันเสียก่อน โดยอาศัยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทำให้เกิดเป็น “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” (learning community) ภายในสถานศึกษาและนำไปสู่การปฏิรูปโรงเรียนเพื่อให้ตอบโจทย์ทุกฝ่ายอย่างแท้จริงอันจะนำมาซึ่งความสุข ความยั่งยืน และการเติบโต (มานาบุ, 2559)



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
 "Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
 วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ทั้งนี้ การพัฒนาความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้นั้นมีอาจใช้วิธีบังคับหรือสั่งการเอาได้ ทว่าต้องอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม (participatory process) จากทุกฝ่ายผ่านการจัดกระบวนการเรียนรู้ (facilitation) และการสนทนอย่างมีความหมาย (dialogue) ซึ่งจะนำไปสู่หลัก 5 ประการแห่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ความเป็นนายตนเอง (personal mastery) แบบแผนความคิด (mental models) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) และการคิดเชิงระบบ (systems thinking) อันจะเป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กรในระยะยาวที่จะส่งเสริมให้องค์กรและบุคลากรภายในองค์กรนั้นมีชีวิตชีวาและเติบโตอย่างต่อเนื่อง (เซงเก้ และคณะ, 2560)



ภาพที่ 2 หลัก 5 ประการแห่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ด้วยเหตุในข้างต้น คณะผู้วิจัยจึงได้เลือกวิธีการดำเนินการวิจัยในรูปแบบกรณีศึกษา (case study) ในโรงเรียนนำร่อง (pilot school) เพื่อให้เกิดการพัฒนาในเชิงลึกและต่อเนื่อง และได้เลือกพื้นที่โรงเรียนวัดชัยมังคลาราม ตำบลลำไทร อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี มาเป็นพื้นที่วิจัย โดยโรงเรียนวัดชัยมังคลารามนั้นเป็นโรงเรียนขยายโอกาสขนาดเล็ก มีระยะทางห่างจากมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นที่ทำงานของคณะผู้วิจัย 59 กิโลเมตร มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ชั้นอนุบาลปีที่ 1 จนถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 รวม 148 คน มีบุคลากรภายในโรงเรียน 17 คน และมีผู้บริหารและคณะทำงานที่แจ่มเจตจำนงในการพัฒนาโรงเรียนแก่คณะผู้วิจัยอย่างชัดเจน ทำให้เห็นถึงศักยภาพที่จะพัฒนาในพื้นที่อย่างต่อเนื่องรวมถึงการขยายผลต่อไปในอนาคต



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14

"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"

วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ทั้งนี้ สำหรับบทความวิจัยนี้เป็นเพียงการสะท้อนผลการดำเนินงานในขั้นต้นของโครงการเท่านั้น โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพในระยะเวลา 5 เดือนหลังจากที่ได้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้จิตวิทยาเชิงบวกในสถานศึกษาให้กับผู้บริหารและบุคลากรของโรงเรียนทุกคน และได้ติดตามผลผ่านการศึกษาจากเอกสาร (document) การสนทนากลุ่ม (focus group) และการสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรในเชิงลึก (in-depth interview) เพื่อศึกษาถึงผลของการประยุกต์ใช้แนวทางจิตวิทยาเชิงบวกในการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรตามองค์ประกอบของ PERMA Model ใน 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร 2) มิติด้านแผนงานและการดำเนินงาน และ 3) มิติด้านความสุขในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การอภิปรายและเสนอแนะแนวทางในการดำเนินการต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงผลของการประยุกต์ใช้แนวทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความสัมพันธ์ของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาถึงผลของการประยุกต์ใช้แนวทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อแผนงานและการดำเนินงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาถึงผลของการประยุกต์ใช้แนวทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนวัดชัยมงคลารามจำนวน 17 ท่าน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 1 ท่าน บุคลากรจำนวน 1 ท่าน และครูจำนวน 15 ท่าน โดยครอบคลุมทุกระดับชั้นตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 ระยะเวลาการเก็บข้อมูล 3 เดือน นับตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 จนถึงวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2564 โดยศึกษาข้อมูลใน 3 มิติ ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร 2) ด้านแผนงานและการดำเนินงาน และ 3) ด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงเรียนวัดชัยมงคลาราม

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้จิตวิทยาเชิงบวกในสถานศึกษาให้กับผู้บริหารและบุคลากรโรงเรียนวัดชัยมงคลาราม 2 ครั้ง ครั้งแรกหัวข้อ “จากความสุขของครูสู่การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน การประยุกต์ใช้จิตวิทยาเชิงบวกในสถานศึกษา” ในวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 เป็นการปูพื้นฐาน



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14

"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"

วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

ความเข้าใจเกี่ยวกับจิตวิทยาเชิงบวก ตั้งแต่แนวคิด ความสำคัญ และแนวทางการนำมาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาเพื่อหนุนเสริมความเข้าใจ ความสัมพันธ์อันดี ความสุข และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และครั้งที่ 2 ในหัวข้อ “พัฒนาทักษะการคิด-อ่าน-เขียนของผู้เรียนด้วยจิตวิทยาเชิงบวก” ในวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2564 โดยเน้นที่การออกแบบการเรียนรู้และประยุกต์ใช้จิตวิทยาเชิงบวกเพื่อส่งเสริมทักษะการคิด-อ่าน-เขียนของผู้เรียน ซึ่งการอบรมทั้งสองครั้งผู้วิจัยได้ออกแบบการเรียนรู้โดยอิงแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ตรง (experiential learning) และการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (participatory learning) โดยให้ผู้เข้าร่วมได้แบ่งปันประสบการณ์เพื่อสะท้อนสภาพปัญหาและสาเหตุผ่านบริบทจริงของโรงเรียนและนำมากำหนดเป็นเป้าหมายร่วมของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยได้บูรณาการแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวกเข้าไปด้วย

ระหว่างการอบรมทั้งสองครั้งคณะผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพตั้งแต่วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2563 จนถึงวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2564 โดยใช้วิธีการศึกษาจากเอกสาร (document) การสนทนากลุ่ม (focus group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยมีผู้ให้ข้อมูลได้แก่ผู้บริหาร 1 ท่าน ครู 15 ท่าน และบุคลากร 1 ท่าน จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์แก่นสาระ (thematic analysis) เพื่อสังเคราะห์และแยกแยะความเหมือนและความต่างของข้อมูล (Aronson, 1994) โดยพิจารณาถึงความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 3 มิติ ได้แก่ ความสัมพันธ์ของบุคลากร แผนงานและการดำเนินงาน และความสุขในการทำงาน และมีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) เพื่อยืนยันน้ำหนักของข้อมูลจากมุมมองของผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ในบทบาทที่แตกต่างกัน (สุภางค์ จันทวานิช, 2554)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในโรงเรียน

จากข้อมูลพบว่าหลังจากที่ได้จัดการอบรมไปแล้วบุคลากรภายในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกันมากขึ้นทั้งภายในฝ่ายงานและข้ามฝ่าย มีช่องว่างระหว่างผู้บริหาร หัวหน้างาน กับผู้ปฏิบัติงานน้อยลง และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากขึ้น มีบรรยากาศการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากขึ้น รับผิดชอบซึ่งกันและกัน พุดคุยอย่างสนุกสนานและผ่อนคลาย และมีความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงานมากขึ้น สามารถทำงานร่วมกันได้ดี ช่วยกันแก้ไขปัญหา โดยมีค่าเฉลี่ยของคะแนนการมีส่วนร่วม (engagement) ที่เพิ่มขึ้นอยู่ที่ 3.82 และคะแนนความสัมพันธ์ (relationship) อยู่ที่ 3.88 ซึ่งถือว่าสูงที่สุดเมื่อเทียบทั้ง 5 ด้าน ทั้งนี้มีความเห็นส่วนหนึ่งที่สะท้อนว่าการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของครูและนักเรียนยังไม่มากพอ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14

"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"

วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ด้านแผนงานและการดำเนินงาน

โดยรวมข้อมูลสะท้อนว่าบุคลากรมีการพูดคุยวางแผนและปรึกษาหารือกันมากขึ้น มีการติดตามงาน และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านชุมชนการเรียนรู้เชิงวิชาชีพ (Professional Learning Community – PLC) ซึ่งถือว่ามีความชัดเจนมากขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงก่อนได้รับการอบรม ส่งผลไปยังการให้ความร่วมมือของผู้เรียน และความสุขในการเรียนของผู้เรียนซึ่งอยู่ในระดับที่ครูค่อนข้างพึงพอใจ อย่างไรก็ตามในแง่ของความสำเร็จเชิงรูปธรรม เช่น ผลการเรียน หรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยรวมครูยังไม่ค่อยพอใจมากนัก โดยมีคะแนนความสำเร็จ (achievement) เพิ่มขึ้นอยู่ที่ 3.35 จากแบบประเมิน ซึ่งถือว่าน้อยที่สุดเมื่อเทียบทั้ง 5 ด้าน โดยมีครูส่วนหนึ่งที่ยังไม่พอใจทักษะการจัดลำดับความสำคัญของงานของตนเอง แต่อีกส่วนก็มีการสะท้อนว่าเมื่อประยุกต์ใช้จิตวิทยาเชิงบวกแล้วทำให้ความสัมพันธ์กับผู้เรียนดีขึ้นและทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น และส่งงานตามกำหนดได้มากขึ้น อีกส่วนหนึ่งสะท้อนว่าพึงพอใจในบทบาทการจัดการเรียนการสอนแต่ยังไม่พอใจการบริหารจัดการงานด้านอื่น ๆ เช่น โครงการที่รับผิดชอบ

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ด้านความสุขในการทำงาน

ข้อมูลในภาพรวมสะท้อนว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น อยากที่จะมาสอนนักเรียน อยากเห็นรอยยิ้มของนักเรียน เห็นนักเรียนสนุกกับการเรียน และได้เห็นพัฒนาการของนักเรียน โดยมีข้อมูลจากครูท่านหนึ่งสะท้อนว่าเดิมรู้สึกหดหู่และไม่อยากมาโรงเรียน แต่หลังจากที่เข้าร่วมอบรมทำให้อยากมาสอนนักเรียนมากขึ้น และมีความสุขกับสิ่งเล็กๆในแต่ละวัน ขณะเดียวกันในแง่ของความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานก็พบว่าบุคลากรมีความสุขและมีความเข้าใจในเพื่อนร่วมงานมากขึ้น มีความเห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น ซึ่งในแง่ของคะแนนการประเมินตนเองพบว่าคะแนนด้านอารมณ์เชิงบวก (positive emotion) ที่เพิ่มขึ้นอยู่ที่ 3.88 ซึ่งเป็นคะแนนสูงสุดเท่ากับคะแนนด้านความสัมพันธ์ นอกจากนี้คะแนนด้านคุณค่าความหมาย (meaning) ก็เพิ่มขึ้นอยู่ที่ 3.74 โดยบุคลากรได้สะท้อนว่ามีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับความร่วมมือจากผู้เรียน ช่วยให้นักเรียนประสบความสำเร็จและรู้หน้าที่ตนเองมากขึ้น ถือเป็นงานที่มีคุณค่าเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น รวมถึงรู้สึกคุณค่าในตนเอง ในงาน และในผู้อื่นมากขึ้น

ในแง่ของผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ครูหลายท่านสะท้อนว่าได้รับความร่วมมือจากผู้เรียนมากขึ้น มีความสัมพันธ์ที่ดี การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีความสุข มีชีวิตชีวามากขึ้น ส่งผลให้ครูมีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ในแง่ของความสำเร็จเชิงรูปธรรม เช่น ผลสัมฤทธิ์ พัฒนาการ หรือทักษะด้านต่าง ๆ ของผู้เรียน อาจจะต้องใช้เวลาในการติดตามวัดผลอีกระยะหนึ่งว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่

จากผลการวิจัยในช่วงต้นที่ปรากฏออกมาเป็นข้อมูลที่สะท้อนถึงจุดเริ่มต้นของการพัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงเรียน สอดคล้องกับแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

organization) ของปีเตอร์ เซงเก้ (2560) ซึ่งระบุถึงวินัยห้าประการที่ส่งผลต่อการเติบโตขององค์กรในระยะยาว อันได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม (shared vision) ความเป็นนายตนเอง (personal mastery) แบบแผนความคิด (mental models) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) และการคิดเชิงระบบ (systems thinking) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวเกิดขึ้นได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (participatory learning) และการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ตรง (experiential learning) ที่ค่อย ๆ หลอมรวมความคิดของทุก ๆ คนเข้าไว้ด้วยกัน ทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือรู้สึกเป็นเจ้าของงานหรือเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน อันเป็นรากฐานของการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การใช้แนวคิดด้านจิตวิทยาเชิงบวกมาเป็นแนวทางเบื้องต้นในการประยุกต์ใช้กับดำเนินงาน รวมถึงการจัดการเรียนการสอนทำให้บุคลากรมีหลักคิดรวมถึงแนวทางเพื่อใช้อ้างอิงในการดำเนินงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น คือทราบว่าควรปฏิบัติตัวเช่นไร ซึ่งคุณครูได้สะท้อนให้เห็นจุดร่วมว่าการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะต้องเริ่มต้นจากตนเอง ไม่อาจไปแก้ที่คนอื่นก่อนได้ รวมทั้งเห็นตรงกันว่าการสร้างสิ่งแวดล้อมเชิงบวกนั้นจะต้องขับเคลื่อนไปพร้อมกันตั้งแต่ครู ผู้บริหาร บุคลากร ไปจนถึงนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และทุกหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยอาศัยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกดังกล่าว

สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการประยุกต์ใช้แนวทางจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อความสัมพันธ์ของบุคลากร แผนงานและการดำเนินงาน และความสุขของบุคลากรในการทำงาน ผลการวิจัยสะท้อนว่าการประยุกต์ใช้แนวทางจิตวิทยาเชิงบวกมีผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานดีขึ้น เกิดการมีส่วนร่วมมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้แผนการดำเนินงานมีความชัดเจนและสอดคล้องไปในทางเดียวกัน และที่สำคัญคือช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น ส่งผลไปยังการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนที่ให้ความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างมีความสุขมากขึ้นซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวเกิดขึ้นได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (participatory learning) และการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ตรง (experiential learning) ที่ค่อย ๆ หลอมรวมความคิดของทุก ๆ คนเข้าไว้ด้วยกัน ทำให้ทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งหรือรู้สึกเป็นเจ้าของงานหรือเป็นเจ้าขององค์กรร่วมกัน

ประโยชน์ของงานวิจัยชิ้นนี้คือการทำให้เห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมบนพื้นฐานของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งต้องอาศัยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ (facilitation) และการสนทนาอย่างมีความหมาย (dialogue) อันก่อให้เกิดหลักการ 5 ข้อแห่งการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ร่วม



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"
วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

(shared vision) ความเป็นนายตนเอง (personal mastery) แบบแผนความคิด (mental models) การเรียนรู้เป็นทีม (team learning) และการคิดเชิงระบบ (systems thinking) สร้างพลังของการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก โดยมีแนวคิดของจิตวิทยาเชิงบวกเป็นรากฐาน ตามองค์ประกอบของจิตวิทยาเชิงบวก (PERMA Model) อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในหลายระดับตั้งแต่ระดับภายในบุคคล (personal transformation) และระดับทีมหรือองค์กร (team/organizational transformation) ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงระดับสังคม (social transformation) ต่อไปนี้ในภาคหน้า

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้จะต่อยอดองค์ความรู้ที่ได้ดีขึ้นหากมีกระบวนการถอดองค์ความรู้ (Knowledge Management - KM) ในเชิงกระบวนการว่าการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในนั้น มีองค์ประกอบอย่างไรและมีกระบวนการดำเนินการอย่างไรบ้าง เพื่อให้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ต่อในบริบทอื่น ๆ ได้ นอกจากนี้ควรมีการเก็บข้อมูลการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมหรือผลลัพธ์เชิงประจักษ์ เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนหรือคะแนนทักษะการอ่านออกเขียนได้มาเป็นปัจจัยประกอบเพื่อให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีน้ำหนักน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น ทำให้เป็นแบบอย่างให้โรงเรียนอื่นในการประยุกต์ใช้แนวทางจิตวิทยาเชิงบวกต่อไปได้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์ของหลายฝ่าย นับตั้งแต่คณบดีและรองคณบดีฝ่ายวิชาการคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่สนับสนุนให้เกิดโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาท้องถิ่นโดยมีสถาบันอุดมศึกษาเป็นที่เลี้ยงและให้อิสระในการดำเนินงานของคณะผู้วิจัย ตลอดจนประธานหลักสูตร สาขาวิชาการประถมศึกษาที่ให้ข้อเสนอแนะและการสนับสนุนเป็นอย่างดี นอกจากนี้ต้องขอขอบคุณคณาจารย์จากกลุ่มวิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์มาเป็นวิทยากรจัดอบรมให้กับโรงเรียนวัดชัยมังคลารามในการอบรมครั้งที่สองด้วย

เหนือสิ่งอื่นใด ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนวัดชัยมังคลารามที่เล็งเห็นความสำคัญของการใช้จิตวิทยาเชิงบวกมาส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร รวมทั้งคุณครูและบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างเป็นกัลยาณมิตรเสมอมา คณะผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งใจเป็นอย่างยิ่ง



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14
"Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2021"

วันพุธที่ 18 สิงหาคม 2564

และหวังว่าผลของการดำเนินงานนี้จะช่วยให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความสุขและมองเห็นคุณค่าความหมายของสิ่งที่ตนทำได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้นสืบไป

เอกสารอ้างอิง

- ซาโต มานาบุ. (2559). การปฏิรูปโรงเรียน แนวความคิด “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” กับการนำทฤษฎีมาปฏิบัติจริง (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: ภาพพิมพ์.
- มาซาอากิ ซาโต และเอสูกะ ไฮโต. (2561). เรียนรู้จากข้อเท็จจริงของเด็กและห้องเรียน การปฏิรูปโรงเรียน ด้วย “ชุมชนแห่งการเรียนรู้” และการไตร่ตรอง (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: ภาพพิมพ์.
- ปีเตอร์ เซงเก้, เนลดา แคมบรอน-แม็คแคน, ทิโมธี ลูคัส, เจนิส ดัทตัน, ไบรอัน สมิธ และอาร์ท ไคลน์เนอร์. (2560). โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ คู่มือภาคสนามว่าด้วยวินัย 5 ประการ สำหรับผู้บริหาร นักการศึกษา ครู ผู้ปกครอง และทุกคนที่ใส่ใจเรื่องการเรียนรู้ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สวนเงินมีมา.
- สุภางค์ จันทวานิช. (2554). การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Aronson, J. (1995). A Pragmatic View of Thematic Analysis. *The Qualitative Report*, 2(1), 1-3.
- Mark D. Terjesen, Matthew Jacofsky, Jeffrey Froh, & Raymond DiGiuseppe. (2004). Integrating positive psychology into schools: implications for practice. *Psychology in the Schools*, 41(1), 163-172.
- Martin E. P. Seligman, Randal M. Ernst, Jane Gillham, Karen Reivich, & Mark Linkins. (2009). Positive education: positive psychology and classroom interventions. *Oxford Review of Education*, 35(3), 293-311.