



การเสริมพลังองค์กรสร้างสุขด้วยกระบวนการจิตศึกษา : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาล ตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี*

EMPOWERING ORGANIZATIONS FOR A HAPPY WORKPLACE THROUGH CONTEMPLATIVE EDUCATION PROCESSES: A CASE STUDY OF THE CHILD DEVELOPMENT CENTER, BANG PHE SUBDISTRICT MUNICIPALITY, BANG PAE DISTRICT, RATCHABURI PROVINCE

นิภาวรรณ เจริญลักษณ์

Nipawan Charoenlak

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี ประเทศไทย

Faculty of Humanities and Social Sciences, Muban Chombueng Rajabhat University, Ratchaburi, Thailand

Corresponding Author E-mail: ncharoenlak@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการการพัฒนาในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็น
องค์กรสร้างสุขของชุมชน 2) พัฒนาระบบการจิตศึกษาในการเสริมพลังอำนาจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้าง
สุข และ 3) พัฒนาคู่มือแนวทางการพัฒนาการเสริมพลังองค์กรสร้างสุขแก่ท้องถิ่น เป็นการศึกษาแบบผสมวิธี การศึกษา
เชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารและประชาชน จำนวน 368 คน ได้จากตารางเปรียบเทียบเครชีและมอร์แกน
เครื่องมือคือแบบสอบถามความต้องการการพัฒนา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 การศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูล
สำคัญ ได้คือ ผู้บริหาร บุคลากร และตัวแทนชุมชน จำนวน 30 คน เป็นการเลือกแบบเจาะจง สั่งเคราะห์ข้อมูลเชิง
เนื้อหา ตรวจสอบด้วยเทคนิคสามเส้า และนำเสนอเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความต้องการพัฒนาในการ
พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขของชุมชน พบว่า โดยรวมมีความต้องการระดับสูง ($\bar{X} = 4.44$,
S.D = 0.67) 2) ผลการทดลองใช้รูปแบบกระบวนการจิตศึกษาในการเสริมพลังอำนาจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็น
องค์กรสร้างสุข ผ่านกระบวนการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.60$) และ
3) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการเสริมพลังองค์กรสร้างสุขแก่ท้องถิ่น พบว่า การเสริมพลังองค์กรสร้างสุขด้วย
กระบวนการจิตศึกษามีผลดีหลายด้าน โดยเฉพาะการเสริมสร้างความมีสติในการตัดสินใจ และพัฒนาความสัมพันธ์
ที่ดี การฝึกทักษะการทำงานร่วมกันและการเปิดใจในการฟังทำให้เกิดความร่วมมือที่ดี ช่วยลดความขัดแย้งและ
เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ลดความเครียด และเพิ่มความพึงพอใจในงาน จะส่งผลให้การบริการประชาชน
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

คำสำคัญ: การเสริมพลัง, องค์กรสร้างสุข, กระบวนการจิตศึกษา, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

The purpose of this research is: 1) To study the needs for the development of early childhood development centers into community health-promoting organizations, 2) To develop a psychological education process to empower early childhood development centers as health-promoting organizations, and 3) To develop a guideline for empowering organizations to promote well-being in local communities. This is a mixed-methods study. The quantitative study sample consists of 368 individuals, including administrators and community members, selected using Krejcie and Morgan's table. The tool used is questionnaire, with a reliability of 0.98. For the qualitative study, key informants include administrators, staff, and community representatives, totaling 30 people, selected purposively. Data were synthesized through content analysis, verified using triangulation techniques, and presented descriptively. The results of the study found that: 1) the need for developing early childhood development centers into community health-promoting organizations was at a high level overall ($\bar{X} = 4.44$, S.D = 0.67), 2) the trial use of the psychological education process to empower early childhood development centers as health-promoting organizations showed a high level of effectiveness ($\bar{X} = 4.17$, S.D = 0.60), and 3) the recommendations for enhancing the empowerment of health-promoting organizations at the local level revealed that using the psychological and cognitive education process to empower these organizations produced positive outcomes, especially in fostering mindfulness in decision-making and developing good relationships. It helped improve teamwork skills, promoted open-mindedness and listening, which led to better cooperation, reduced conflicts, and enhanced team collaboration. It also decreased stress and increased job satisfaction, ultimately leading to more efficient and sustainable public service delivery.

Keywords: Empowerment, Happy Workplace, Contemplative Education Processes, Child Development Center

บทนำ

ความสุขและการสร้างความสุขมีผลกระทบทั้งในระดับบุคคลและสังคม โดยความสุขเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายในตัวเรา ซึ่งสามารถได้รับจากการทำกิจกรรมที่รัก การมีสุขภาพที่ดี และความสัมพันธ์ที่ดี การสร้างความสุขให้กับตัวเองจึงมีผลทำให้ชีวิตมีความหมายและพัฒนาความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดีขึ้น นอกจากนี้ การสร้างความสุขยังมีผลกระทบในระดับสังคมด้วย เพราะเมื่อผู้คนมีความสุขในชีวิตส่วนตัว พวกเขาจะมีพลังในการสร้างสิ่งดี ๆ ให้กับผู้อื่นและสังคม ทั้งในเรื่องของการทำงาน ความร่วมมือ และการช่วยเหลือคนรอบข้าง โดยรวมการสร้างความสุขเป็นกระบวนการที่ไม่เพียงแต่ทำให้เรามีความสุขในวันนี้ แต่ยังส่งผลดีในระยะยาวทั้งต่อตัวเราและสังคมรอบข้างด้วย (พรพรหมพรรณ บุญโคกล่าม และคณะ, 2566) ท่ามกลางบริบทการ



ทำงานปัจจุบันความกดดันจากการทำงาน เช่น การแข่งขันสูง ความไม่มั่นคงทางการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี จิตปัญญาศึกษาจะช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ถึงอารมณ์และความคิดของตนเอง รวมถึงวิธีการจัดการกับความรู้สึกในสถานการณ์ต่าง ๆ การพัฒนาจิตปัญญาจึงเป็นกระบวนการสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการจัดการอารมณ์และเสริมสร้างความสุขภายใน เช่น การทำงานศิลปะ การฝึกสติ หรือการปฏิบัติธรรม ล้วนเป็นวิธีการที่ช่วยพัฒนาความเข้าใจในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาความสุขและความสงบในชีวิต (อัญญลักษณ์ ไพฑูรย์ และชานาญ ปาณางษ์, 2565) และการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนา "ความฉลาดทางอารมณ์" ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับความเครียดและเผชิญกับความท้าทายในชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้บุคคลมีความสุขและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างสมดุลและประสบความสำเร็จในระยะยาว กล่าวได้ว่า การทำงานไม่เพียงแต่เป็นแหล่งรายได้ แต่ยังมีผลต่อความสุขและความสัมพันธ์ในสังคม การรักษาความสุขในการทำงานมีความสำคัญในการเพิ่มแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงาน การพัฒนาจิตปัญญาศึกษาช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับอารมณ์ได้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อความสงบภายในและความสุขในชีวิต การเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนา "ความฉลาดทางอารมณ์" และ "จิตปัญญา" จึงเป็นสิ่งสำคัญในการเผชิญกับความท้าทายในชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร โดยช่วยให้บุคลากรมีพลังในการทำงานซึ่งสามารถนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความสุขในการทำงานทำให้บุคคลรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความผูกพันในงาน และส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานเมื่อบุคคลทำงานในสถานที่ที่มีความมั่นคงและมีโอกาสพัฒนาทางอาชีพ พร้อมกับมีสวัสดิการที่ดีและความปลอดภัยจากการทำงาน จะทำให้สมาชิกองค์กรมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่ (ณัฐพร สิงห์สร และคณะ, 2567) และการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในองค์กรโดยเฉพาะในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและประสิทธิภาพของทั้งบุคลากรและผู้เรียน การสร้างความสุขในที่ทำงานไม่เพียงแต่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น แต่ยังช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างผู้บริหาร ครู และนักเรียน ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีในชุมชนในด้านการศึกษา (เริงวิษญ์ นิลโคตร และคณะ, 2567) ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมแห่งความสุขในสถานศึกษาต้องใช้เวลาและความพยายามในการปรับเปลี่ยนทัศนคติ เพื่อให้เกิดผลที่ยั่งยืนในระยะยาว

บริบทของเทศบาลตำบลบางแพประกอบด้วย 2 ตำบลหลักคือ ตำบลบางแพและตำบลวังเย็น ซึ่งมี 21 ชุมชน โดยมีการติดต่อกับหลายพื้นที่ในอำเภอโพธารามและหนองโพธิ์ ในด้านการศึกษา เทศบาลมีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลายแห่ง รวมถึงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ที่ช่วยเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาให้กับเด็กในพื้นที่ นอกจากนี้ เทศบาลตำบลบางแพได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลที่มุ่งเน้นการพัฒนาชุมชนให้สงบสุข น่าอยู่ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ภายใต้วิสัยทัศน์ "ส่งเสริมภูมิปัญญาไทย ใส่ใจคุณภาพชีวิต พัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษา" ซึ่งการพัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะเด็กและเยาวชนที่กำลังเติบโต การสร้างความสุขในชุมชนเป็นเป้าหมายสำคัญที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาท้องถิ่นเนื่องจากความสุขในการดำเนินชีวิตจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมมือในการพัฒนาและการช่วยเหลือซึ่งกัน การออกแบบแนวทางการพัฒนา โดยเน้นการส่งเสริมความสุขในทุกมิติ

การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวทางการปฏิบัติที่อิงสถานการณ์จริง (Context-Based Approach) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ศึกษา ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยให้มีการสะท้อนผลการดำเนินงาน (Reflect Loop) เพื่อปรับกลยุทธ์และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง บทเรียนที่ได้จากการวิจัยจะสร้างองค์ความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge) ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในอนาคตในการพัฒนางานหรือหน่วยงานที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน การวิจัยนี้หวังที่จะช่วยให้สามารถพัฒนางานได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน พร้อมทั้งสามารถตอบสนองต่อปัญหาหรือความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขของชุมชน
2. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาในการเสริมพลังอำนาจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุข
3. เพื่อพัฒนาคู่มือแนวทางการพัฒนาการเสริมพลังองค์กรสร้างสุขแก่ท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) คือเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรในพื้นที่เทศบาลตำบล และกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และพนักงานในเทศบาลตำบลบางแพ จำนวน 368 คน ได้จากตารางเปรียบเทียบสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) จากประชากรทั้งหมด 8,449 คน (เทศบาลตำบลบางแพ, 2566) ได้ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การทบทวนวรรณกรรมและศึกษาเชิงเอกสาร เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลัง องค์กรแห่งความสุข จิตศึกษา การพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และการพัฒนารูปแบบ เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบจากเอกสาร (Documentary Research) จากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) รวมถึงแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาครั้งนี้ประชากรคือผู้บริหารและประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลบางแพ จำนวน 8,449 คน (เทศบาลตำบลบางแพ, 2566) การสร้างเครื่องมือ นำองค์ประกอบและกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 เพื่อสร้างร่างเครื่องมือการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม การสร้างแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามหลักการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2549) ประกอบด้วย 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสัมภาษณ์เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (Likert, R., 1993) มีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักการของรูปแบบ วัตถุประสงค์ กระบวนการจัดการเรียนรู้ สารการเรียนรู้ และการวัดผลและการประเมินผลของรูปแบบการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขของชุมชน

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เพื่อตรวจสอบ ประเมินเพื่อ



หาคุณภาพ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item-Objective Congruence Index) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงทางเนื้อหาสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ประเมิน เพื่อหาคุณภาพ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิประเมินหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ตลอดจนตรวจเช็คความครอบคลุมของคำถาม และความชัดเจนของการใช้ภาษา การ ตรวจสอบพิจารณาตามแบบประเมินดัชนี ความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ มีมาตราส่วนประมาณค่า 3 ระดับ โดย ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินว่าประเด็นต่าง ๆ ที่พิจารณามีความเหมาะสม ไม่แน่ใจ หรือไม่เหมาะสม และใช้สูตร การคำนวณดัชนีความสอดคล้อง (Item - Objective Congruence Index : IOC) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2552) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงทางเนื้อหาสูงกว่า 0.80 ขึ้นไป ซึ่งผลการทดสอบเป็นไปตามมาตรฐาน ที่ได้กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 4 นำเครื่องมือที่ผ่านการ IOC หาคุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ในเทศบาลในเขตพื้นที่อำเภอเมืองราชบุรี เพื่อหาความ เชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha Coefficient Cronbach) (Cronbach, L. J., 1990) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม (Reliability) โดยข้อคำถามที่จะนำไปใช้จะต้องมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ ได้เท่ากับ 0.89 นำ แบบสอบถามมาปรับปรุง และเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างตามที่ได้กำหนดไว้

ขั้นตอนที่ 5 การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งแบบสอบถาม พร้อมหนังสือขอความร่วมมือ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี นำหนังสือขอความร่วมมือไปให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 ฉบับด้วยตนเอง เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวม ข้อมูลในการวิจัย

2. กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม แล้วส่งคืนผู้วิจัยในเวลากำหนด ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย ตนเอง

3. การจัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 368 ชุดคิดเป็นร้อยละ 100 แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน พบว่า มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ แล้วดำเนินการจัดทำกับข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยคอมพิวเตอร์โปรแกรม สำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 6 การศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหาร บุคลากร และตัวแทนชุมชน จำนวน 30 คน เป็นการเลือกแบบเจาะจง ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-Structured interview) โดยมีการปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเครื่องมือที่ใช้ การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth-interviews) กับผู้บริหาร บุคลากร และตัวแทนชุมชน 20 คน การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้บริหาร บุคลากร และตัวแทนชุมชน 10 คน ประเด็นคำถามหลักประกอบด้วย บริบทของชุมชน ความต้องการพัฒนาเด็กและเยาวชน และแนวทางการนำจิตปัญญามาใช้ในการพัฒนาองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลเชิง

เนื้อหา (Content analysis) ผู้วิจัยใช้เทคนิคสามเส้า (Triangulation technique) ในการตรวจสอบความน่าเชื่อถือ และนำเสนอในรูปแบบเชิงพรรณนา (ชาย โพธิ์สีตา, 2564)

ผลการศึกษา

วัตถุประสงค์ 1 ศึกษาระดับความต้องการการพัฒนาในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขของชุมชน

1. การศึกษาระดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขของชุมชน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการการพัฒนาในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขของชุมชน โดยรวมและรายด้าน (n=3681)

การศึกษาระดับความต้องการการพัฒนาในการพัฒนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขของชุมชน	ผลการศึกษา		ระดับ	อันดับ
	$\bar{X}$	S.D.		
1. การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจใคร่ครวญ	4.13	0.21	มาก	7
2. การบูรณาการความรักและความเมตตาสู่การเรียนรู้การสอน	4.60	0.10	มากที่สุด	2
3. ความสัมพันธ์นิเวศการเรียนรู้	4.58	0.16	มากที่สุด	3
4.การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตจริง	4.32	0.24	มาก	5
5.การออกแบบกิจกรรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.25	0.23	มาก	6
6. การออกแบบกิจกรรมและการเรียนรู้เพื่อสร้างความมุ่งมั่น	4.69	0.11	มากที่สุด	1
7.การสนับสนุนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.48	0.11	มาก	4
รวม	4.44	0.67	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความต้องการการพัฒนาในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขของชุมชน โดยรวมอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ 1) การออกแบบกิจกรรมและการเรียนรู้เพื่อสร้างความมุ่งมั่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.11) 2) การบูรณาการความรักและความเมตตาสู่การเรียนรู้การสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.67) 3) ความสัมพันธ์นิเวศการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.16) 4) การสนับสนุนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.11) 5) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.24) 6) การออกแบบกิจกรรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.23) และ 7) การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจใคร่ครวญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.21) ตามลำดับ

2. องค์ความรู้จากการสังเคราะห์: การศึกษาเชิงคุณภาพความต้องการการพัฒนาในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขของชุมชน พบว่า การสังเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขของชุมชนได้ระบุ 7 ด้านหลัก ซึ่งสามารถอธิบาย โดยสังเขปได้ดังนี้



ด้านที่ 1 การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจใคร่ครวญ การพิจารณาและใคร่ครวญ ในทุกมิติของการเรียนการสอน เช่น การคำนึงถึงความต้องการและบริบทในท้องถิ่นเพื่อให้การเรียนรู้มีความหมาย และเหมาะสมกับผู้เรียน เช่น การสอนที่เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของเด็ก ดังการสนทนากลุ่มว่า

“คิดว่า จะประยุกต์ก็ต้องคิดถึงกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับชีวิตประจำวันของเด็ก เพื่อให้สามารถใช้ได้จริง แต่ตอนนี้ครูก็สอนอยู่แล้ว สอดแทรกกิจกรรมต่าง ๆ ที่เด็กคุ้นเคย บางทีก็มีพ่อแม่ผู้ปกครองมาร่วมด้วย แต่หลักๆ ก็จะเน้นความรู้รอบๆ ชุมชน เป็นสิ่งที่เด็กคุ้นเคยอยู่แล้ว” (ตัวแทนผู้บริหาร, 2566)

ด้านที่ 2 การบูรณาการความรักและความเมตตา การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นในห้องเรียน เช่น การให้ความใส่ใจและเอื้ออาทรระหว่างครูกับเด็ก ทำให้เด็กมีความรู้สึกปลอดภัยและพร้อมเรียนรู้ ดังการสัมภาษณ์เชิงลึก

“เด็กยังเป็นเด็กเล็ก จะเน้นกิจกรรมและความสัมพันธ์ พื้นฐานก็คือดูแลเด็กค่ะ กิจกรรมและเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน ครูต้องเข้าใจเด็ก เน้นให้ความอบอุ่นและความสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ ครู และผู้ปกครอง” (ตัวแทนครู คนที่ 1, 2566)

ด้านที่ 3 ความสัมพันธ์นิเวศการเรียนรู้ การเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้กับสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการสอน เพื่อให้เด็กเรียนรู้สิ่งที่มีคุณค่าต่อชีวิตจริง ดังการสนทนากลุ่มว่า

“จะมีปราชญ์ชุมชน ซึ่งก็จะเป็นคนในชุมชนมาช่วยสอนและทำกิจกรรมกับเด็ก ๆ มีกิจกรรมลงไปชุมชน ปลูกผัก ดูแลแปลงเกษตร เน้นที่ใกล้ตัว ไม่ลำบากเกินไป” (ตัวแทนครู คนที่ 2, 2566)

ด้านที่ 4 การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตจริง การออกแบบกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับประสบการณ์ในชีวิตประจำวันของเด็ก เช่น การเรียนรู้ผ่านการทำกิจกรรมในชุมชนเพื่อให้เด็กเห็นความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้กับชีวิตจริง

ด้านที่ 5 การออกแบบกิจกรรมและการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง การกระตุ้นให้นักเรียนมีการพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้กิจกรรมที่เชื่อมโยงและต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา

ด้านที่ 6 การสร้างความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง การออกแบบกิจกรรมที่กระตุ้นให้นักเรียนมีเป้าหมายในการเรียนรู้ เช่น การช่วยให้เด็กเข้าใจจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้และมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

ด้านที่ 7 การสนับสนุนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การสร้างความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง เช่น การแลกเปลี่ยนความรู้และการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้แบบทีม ดังการสนทนากลุ่มว่า

“ทำงานเป็นกลุ่ม ทำตามศักยภาพของเด็ก เน้นการช่วยเหลือกัน ทำขนม ทำความสะอาด และกิจกรรมแต่หลัก ๆ ก็จะเป็นคุณครูที่ออกแบบ และดูแลตลอด ด้วยวัยเด็กสื่อสารวิชาการไม่ได้มากนัก แต่เน้นความสัมพันธ์กับเพื่อนและครู” (ตัวแทนครู คนที่ 3, 2566)

3. องค์ความรู้จากการสังเคราะห์: ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาแนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขของชุมชน จากการสังเคราะห์ การออกแบบ "กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมพลัง" เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการเรียนรู้และพัฒนาทั้งด้านสติปัญญาและอารมณ์เพื่อเสริมพลังในตัวผู้เรียนและบุคลากร โดยใช้กระบวนการที่ช่วยกระตุ้นการพัฒนาศักยภาพและสร้างแรงจูงใจอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยแนวทางการเสริมพลังการเรียนรู้ 6 ด้าน คือ 1). ส่งเสริมการตระหนักรู้ตนเอง (Self-awareness) 2). ส่งเสริมความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม (Collaboration) 3). กิจกรรมที่กระตุ้นการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) 4). การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 5). การเสริมสร้างความมุ่งมั่นและแรงจูงใจ (Motivation) และ 6). การสร้างความสุขในกระบวนการเรียนรู้ (Happiness and Well-being) โดยการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังต้องมีการเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงการพัฒนากิจกรรมที่หลากหลาย เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การตระหนักรู้ในตนเอง และการเสริมสร้างความมุ่งมั่น โดยมีการสนับสนุนจากครูหรือผู้สอนในการให้คำแนะนำและสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ 2 ผลการพัฒนากระบวนการจัดศึกษาในการเสริมพลังอำนาจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุข

1. กระบวนการจัดศึกษาในการเสริมพลังอำนาจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุข ประกอบด้วย 1). ด้านหลักการ มีทั้งหมด 7 ด้าน คือ การบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจใคร่ครวญ การบูรณาการความรักและความเมตตา ความสัมพันธ์เชิงบวกการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตจริง การออกแบบกิจกรรมและการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง การสร้างความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และ การสนับสนุนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ 2). ด้านวัตถุประสงค์ มีทั้งหมด 7 ด้าน คือ มิติการบูรณาการกระบวนการเรียนรู้ด้วยใจใคร่ครวญ มิติการบูรณาการความรักและความเมตตา มิติความสัมพันธ์เชิงบวกการเรียนรู้ มิติการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตจริง มิติการออกแบบกิจกรรมและการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง มิติการสร้างความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง และมิติการสนับสนุนการเรียนรู้แบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และ 3) ด้านกิจกรรม ประกอบด้วย 6 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรม "บันทึกความคิดสนุก" กิจกรรม "ทำงานเป็นทีม สนุกสนาน" กิจกรรม "คิดเชิงวิพากษ์ คิดสนุก" กิจกรรม "สร้างสรรค์งานศิลป์" กิจกรรม "ตั้งเป้าหมายสู่ความสำเร็จ" และกิจกรรม "สนุกกับการเรียนรู้"



2. ผลการทดลองใช้รูปแบบกระบวนการจิตศึกษาในการเสริมพลังอำนาจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุข ทดลองกับกลุ่มผู้บริหาร ครู และตัวแทนผู้ปกครอง โดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติ และวัดผลหลังการอบรม ผลการศึกษาดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบกระบวนการจิตศึกษาในการเสริมพลังอำนาจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุข (N = 25)

กระบวนการจิตศึกษาในการเสริมพลังอำนาจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุข		μ	σ	แปลผล	ลำดับ
1	ความเหมาะสมกับการนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.32	0.63	มาก	2
2	หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเทคนิค	4.43	0.19	มาก	1
3	จุดมุ่งหมาย	4.01	0.88	มาก	7
4	เนื้อหาของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.22	0.42	มาก	4
5	ขั้นตอนการจัดการเรียนรู้	4.07	0.70	มาก	6
6	การวัดและประเมินผลมีความเหมาะสม	3.96	0.76	มาก	8
7	เกิดความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ได้	4.06	0.75	มาก	5
8	ภาพรวมรูปแบบ	4.23	0.47	มาก	3
รวม		4.17	0.60	มาก	

จากตาราง 2 ผลการทดลองใช้รูปแบบกระบวนการจิตศึกษาในการเสริมพลังอำนาจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.60$) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการยอมรับและความพึงพอใจในการใช้

วัตถุประสงค์ 3 การพัฒนาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการเสริมพลังองค์กรสร้างสุขแก่ท้องถิ่น พบว่า การเสริมพลังองค์กรสร้างสุขในเทศบาลตำบลบางแพด้วยกระบวนการจิตปัญญาศึกษามีผลดีหลายด้าน ได้แก่ การเสริมสร้างความมีสติในการตัดสินใจ และพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร กระบวนการนี้ช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ ลดความเครียดในการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร การฝึกฝนสติยังช่วยเสริมสร้างความสุขในที่ทำงาน ส่งผลให้บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การฝึกทักษะการทำงานร่วมกันและการเปิดใจในการฟังทำให้เกิดความร่วมมือที่ดีในองค์กร ช่วยลดความขัดแย้งและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม กระบวนการจิตปัญญาศึกษายังช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงาน เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงาน จะส่งผลให้การพัฒนาโครงการและบริการประชาชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

อภิปรายผล

สามารถอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

วัตถุประสงค์ 1 ความต้องการการพัฒนาในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขของชุมชน การศึกษาครั้งนี้ พบว่า การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขมีความสำคัญสูง โดยเฉพาะในด้านการ

ออกแบบกิจกรรมที่ช่วยสร้างความมุ่งมั่นและการบูรณาการความรักและเมตตาในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เด็กได้รับการพัฒนาในทุกมิติ ไม่เพียงแต่ด้านการเรียนรู้ แต่ยังรวมถึงด้านอารมณ์และจิตใจ การใช้กระบวนการจิตศึกษาในการเสริมพลังองค์กรนั้นมีผลดีในด้านการสร้างความสุข ความร่วมมือ และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการการเรียนรู้ด้วยใจใคร่ครวญ ช่วยเพิ่มการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิพากษ์และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชุมชน การออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตจริงช่วยเพิ่มความหมายและประสิทธิภาพในการเรียนรู้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับ Seligman, M. E. P. พบว่าในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันในชุมชน กระบวนการจิตศึกษายังเน้นการพัฒนาแนวทางการทำงานร่วมกันในองค์กร ซึ่งสามารถปรับใช้ในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Seligman, M. E. P., 2011) และสอดคล้องกับ ญญฐพร สิงห์สร และคณะ ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในองค์กร ซึ่งจะเป็นการเสริมศักยภาพการเป็นผู้นำ สัมพันธภาพองค์กร และสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรสุขภาวะได้ (ญญฐพร สิงห์สร และคณะ, 2567)

วัตถุประสงค์ 2 การพัฒนากระบวนการจิตศึกษาในการเสริมพลังอำนาจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุข จากการผลการศึกษา ผลการทดลองใช้กระบวนการจิตศึกษาในการเสริมพลังอำนาจศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่ากระบวนการนี้ได้รับการยอมรับจากผู้เข้าร่วมในการทดลองในระดับสูง ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.60$) ซึ่งสะท้อนถึงความพึงพอใจและความเหมาะสมของกระบวนการจิตศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเฉพาะในด้านความเป็นไปได้ ($\mu = 4.39$, $\sigma = 0.39$) และความเป็นประโยชน์ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.69$) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการนำกระบวนการนี้มาใช้ในการเสริมพลังอำนาจศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุข กระบวนการจิตศึกษาช่วยเสริมสร้างทักษะสำคัญ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การทำงานร่วมกัน และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาทั้งด้านสติปัญญาและอารมณ์ของเด็กและบุคลากร แนวทางนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Seligman, M. E. P. ได้ศึกษาและพบว่า การสร้างความสุขผ่านการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี (Seligman, M. E. P., 2011) สอดคล้องกับ Deci, E. L. & Ryan, R. M. ได้ศึกษาและพบว่า การตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งได้แก่ความสามารถ การเชื่อมโยง และอิสรภาพ กระบวนการจิตศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กช่วยให้เด็กและบุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มที่ในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งยังส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขสามารถทำได้อย่างยั่งยืนและมีประสิทธิผล (Deci, E. L. & Ryan, R. M., 2000) และสอดคล้องกับ ธัญญลักษณ์ ไพฑูรย์ และชานาญ ปาณวงษ์ ได้ศึกษาและพบว่ากระบวนการจิตศึกษาจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเกิดความสุขและนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่ดีทั้งต่อนักเรียน ครู และผู้ปกครอง (ธัญญลักษณ์ ไพฑูรย์ และชานาญ ปาณวงษ์, 2565)

วัตถุประสงค์ 3 ผลการศึกษา พบว่าการพัฒนาคู่มือแนวทางการพัฒนาการเสริมพลังองค์กรสร้างสุขแก่ท้องถิ่น มีแนวทางสำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างความมีสติในการตัดสินใจ และพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ผลการศึกษาสอดคล้องกับ วิทยา เต่าสา และสุทธิษา สมณา ได้ศึกษาและพบว่า กล่าวว่าจิตศึกษามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น การฝึกฝนการทำงานร่วมกันช่วยให้บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น กระบวนการจิตปัญญา



ศึกษายังช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาโครงการในองค์กร (วิทยา เต่าสา และสุทธิษา สมณา, 2567) และสอดคล้องกับรวิวรรณ สุทธิสุวรรณ และคณะ ได้ศึกษาและ พบว่า การส่งเสริมให้เกิดกรอบคิดแบบเติบโตในการบริหารและการพัฒนาองค์กร จะเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรน่าอยู่ และสามารถขับเคลื่อนภารกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น (รวิวรรณ สุทธิสุวรรณ และคณะ, 2567)

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้ได้สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นองค์กรสร้างสุขมีระดับสูง โดยมองว่าองค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทั้งด้านการศึกษาและด้านอารมณ์ของเด็ก รวมถึงการพัฒนากระบวนการฝึกจิตที่ช่วยเสริมสร้างพลังในการทำงานร่วมกัน ทั้งยังส่งผลดีในการตัดสินใจด้วยสติ การพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดี และการลดความขัดแย้งในที่ทำงาน กระบวนการนี้ยังช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงาน ข้อเสนอจากการศึกษา ควรพัฒนา นโยบายด้านการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและอบอุ่นสำหรับเด็กเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความสัมพันธ์ที่ดี และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรและผู้ปกครองในการพัฒนาเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ควรขยายกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่บริบทอื่น ๆ ศึกษาผลกระทบระยะยาว ใช้เทคโนโลยีเสริมพลังองค์กร เช่น แอปพลิเคชัน และพัฒนาการประเมินผลทั้งด้านอารมณ์ สุขภาพ และทักษะการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชาย โพธิ์สิตา. (2564). ศาสตร์และศิลป์การวิจัยเชิงคุณภาพ. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- ณัฐพร สิงห์สร และคณะ. (2567). ความฉลาดทางอารมณ์วิถีพุทธ: การบูรณาการหลักธรรมสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขยุคพลิกผัน. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11(1), 250-259.
- ตัวแทนครู คนที่ 1. (17 ส.ค. 2566). การเสริมพลังองค์กรสร้างสุขด้วยกระบวนการจิตศึกษา : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี. (นิภาวรรณ เจริญลักษณ์, ผู้สัมภาษณ์)
- ตัวแทนครู คนที่ 2. (17 ส.ค. 2566). การเสริมพลังองค์กรสร้างสุขด้วยกระบวนการจิตศึกษา : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี. (นิภาวรรณ เจริญลักษณ์, ผู้สัมภาษณ์)
- ตัวแทนครู คนที่ 3. (17 ส.ค. 2566). การเสริมพลังองค์กรสร้างสุขด้วยกระบวนการจิตศึกษา : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี. (นิภาวรรณ เจริญลักษณ์, ผู้สัมภาษณ์)
- ตัวแทนผู้บริหาร. (14 ส.ค. 2566). การเสริมพลังองค์กรสร้างสุขด้วยกระบวนการจิตศึกษา : ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เทศบาลตำบลบางแพ อำเภอบางแพ จังหวัดราชบุรี. (นิภาวรรณ เจริญลักษณ์, ผู้สัมภาษณ์)
- เทศบาลตำบลบางแพ. (2566). ข้อมูลพื้นฐานเทศบาลตำบลบางแพ. ราชบุรี: เทศบาลตำบลบางแพ.

- ธัญลักษณ์ ไพฑูรย์ และชำนาญ ปาณางษ์. (2565). การเปรียบเทียบการคิดเชิงบริหารจัดการทางสมองของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาระหว่างโรงเรียนการเปลี่ยนแปลง เชิงระบบด้วยนวัตกรรมจิตศึกษา PBL และ PLC กับโรงเรียนทั่วไป. วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์, 17(1), 145-158.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2549). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- พรพรมพรรณ บุญโคกล่าม และคณะ. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี ตราด. วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์, 10(5), 142-152.
- รวีวรรณ สุทธิสุวรรณ และคณะ. (2567). การศึกษาและวิเคราะห์การส่งเสริมกรอบคิดแบบเติบโตในการบริหารสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนทุ่งขนานวิทยา อำเภอสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. วารสารมหาจุฬานาครพรรณ์, 11(3), 227-236.
- เริงวิชัย นิลโคตร และคณะ. (2567). การจัดการความรู้และการเสริมพลังชุมชนแห่งการเรียนรู้บนฐานพุทธธรรม: มิติหลักสี่ปรัศธรรม. วารสารวิจัยนวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี, 2(3), 1-11.
- วิทยา เต่าสา และสุพธิชา สมนา. (2567). การพัฒนาคุณลักษณะความเป็นพี่เลี้ยงของนักศึกษาครูสังคมศึกษาด้วยกระบวนการจิตปัญญาศึกษา. วารสารราชนครินทร์, 21(2), 103-113.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2552). ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cronbach, L. J. (1990). Essentials of psychological testing. (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227-268.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1993). A Technique for the Measurement of Attitude. Chicago: Rand Mc Nally.