

ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล  
MANAGEMENT FACTORS AFFECTING EDUCATIONAL INSTITUTIONS'  
BECOMING HAPPY ORGANIZATIONS SECONDARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE SONGKHLA SATUN

ประจักษ์ สุขสะพาน<sup>1</sup>, รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ<sup>2</sup>  
Prajak Suksapan<sup>1</sup>, Rungchatchadaporn Vehachart<sup>2</sup>

Corresponding Author E-mail: 671977031@tsu.ac.th, rungchatchadaporn@tsu.ac.th

Received: Oct 27, 2025; Revised: Dec 16, 2025; Accepted: Dec 30, 2025

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา 2) ศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา และ 3) สร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 322 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา ระหว่าง 0.67-1.00 โดยค่าความเชื่อมั่นฉบับที่ 1 เท่ากับ 0.974 และค่าความเชื่อมั่นฉบับที่ 2 เท่ากับ 0.962 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ บุคลากร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และเทคโนโลยี และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งปัจจัยการบริหารทั้ง 4 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 91.40 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ ร้อยละ 97.50

**คำสำคัญ :** ปัจจัยการบริหาร, การบริหารการศึกษา, การเป็นองค์กรแห่งความสุข

<sup>1</sup>นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

<sup>1</sup>Master's degree student in Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร. สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

<sup>2</sup> Associate Professor, Ph.D., Department of Educational Administration, Faculty of Education, Thaksin University

---

## Abstract

This research aimed to 1) study management factors affecting educational institutions' becoming happy organizations, 2) study the happy organization of educational institutions, and 3) examine the predictive ability of management factors on the institutions' happiness. The sample was 322-teachers under the Secondary Educational Service Area Office Songkhla-Satun in the 2025 academic year. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table. The data were collected via a questionnaire constructed based on a 5-level rating scale. The reliability of the questionnaire was between 0.67–1.00, The reliability coefficient of the first version was 0.974, and the reliability coefficient of the second version was 0.962. Data were analyzed using descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that 1) the overall level of management factors was at high, 2) the level of educational institutions being happy organizations was at high, 3) the management factors which predicting the institutions becoming happy organizations were personnel, leadership of administrators, and technology, which showed statistical significance at the .001 level, and organizational climate and culture, which showed statistical significance at .05 level. These four administrative factors together could predict the schools' happiness organization by 91.40 percent.

**Keywords :** Management Factors, Educational Administration, Happy Organization

## บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้วางรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศไทยให้มุ่งสู่การสร้างความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน โดยในมาตรา 5 ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า "ประชาชนชาวไทยไม่ว่าเพศ ถิ่นกำเนิด ชนชาติ ภาษา เชื้อชาติ สีผิว หรือความเชื่อใดๆ ย่อมมีสิทธิในการที่รัฐจะต้องคุ้มครองและให้ความเป็นธรรม และมีสิทธิที่จะได้รับการบริการสาธารณะที่เพียงพอและมีคุณภาพ" ซึ่งสะท้อนถึงเจตนารมณ์ของรัฐในการสร้างสังคมที่ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และได้รับการดูแลอย่างเป็นธรรม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ซึ่งมีรากฐานมาจากรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" โดยมีเป้าหมายสำคัญคือการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี และอยู่ในสังคมที่เอื้ออาทร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การที่รัฐธรรมนูญและยุทธศาสตร์ชาติให้ความสำคัญกับความสุขของประชาชนนั้น ย่อมส่งผลต่อการกำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนาในทุกภาคส่วน รวมถึงองค์กรภาครัฐและเอกชนที่จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายดังกล่าว อีกทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ได้เน้นย้ำถึงการสร้างความสุขของคนไทยและสังคม โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งรวมถึงการมีงานทำที่มั่นคง มีรายได้ที่เพียงพอ และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) การที่แผนพัฒนาให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานนั้น แสดงให้เห็นว่าองค์กรต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชนต้องปรับตัวและพัฒนาไปสู่การเป็น "องค์กรแห่งความสุข" (Happy Workplace) เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในท้ายที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุขได้รับความสนใจอย่างมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา โดยเฉพาะในประเทศไทยที่มีการผลักดันนโยบายความสุขในการทำงานอย่างจริงจัง องค์กรแห่งความสุขหมายถึงองค์กรที่มีการจัดการและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรมีความสุข มีขวัญกำลังใจในการทำงาน และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2562) โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พัฒนาแนวคิด "Happinometer" หรือเครื่องวัดความสุข 8 ประการ (Happy 8) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินและพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย 1) Happy Body (สุขภาพกายดี) 2) Happy Heart (สุขภาพจิตดี) 3) Happy Relax (ผ่อนคลายได้) 4) Happy Brain (สมองดี เรียนรู้ได้) 5) Happy Soul (จิตวิญญาณดี) 6) Happy Money (การเงินดี) 7) Happy Family (ครอบครัวดี) และ 8) Happy Society (สังคมดี) โดยองค์กรที่สามารถดำเนินการให้บุคลากรมีความสุขในทั้ง 8 ด้านนี้ จะได้รับการรับรองเป็นองค์กรแห่งความสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2560)

การเป็นองค์กรแห่งความสุขส่งผลสัมฤทธิ์เชิงบวกในพหุมิติ โดย พิมพ์ใจ ศิลปะสุวรรณ และคณะ (2563) พบว่ามีความสัมพันธ์โดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และการลดอัตราการลาออก สอดคล้องกับ วรณวิมล ชินกุลกิจนิวัฒน์ (2561) ที่ระบุว่าความสุขเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ผ่านแรงจูงใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในบริบทสากล Bakker และ Oerlemans (2019) อธิบายว่าความสุขในการทำงานคือสภาวะทางจิตใจเชิงบวกที่เกิดจากความพึงพอใจและการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่ง Diener และคณะ (2018) ได้จำแนกมิติความสุขไว้ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านประสิทธิภาพ และด้านความหมายของงาน แนวคิดดังกล่าวสะท้อนว่าการสร้างองค์กรแห่งความสุขมิใช่เพียงการจัดสวัสดิการทางวัตถุ แต่ต้องบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรและระบบบริหารจัดการอย่างเป็นองค์รวม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนดแนวทางการบริหารและจัดการศึกษาให้มีความเป็นอิสระและคล่องตัวมากขึ้น โดยเน้นการกระจายอำนาจให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ภายใต้กรอบนโยบายและมาตรฐานการศึกษาของรัฐ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีบทบาทและความรับผิดชอบมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในปัจจุบัน การบริหารสถานศึกษาได้พัฒนาไปสู่รูปแบบที่หลากหลาย โดยมีแนวคิดการบริหารที่สำคัญหลายแนวคิด เช่น การบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-Based Management) การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการบริหารแบบเน้นผลงาน สุกัญญา แซ่มซ้อย (2562) ได้สรุปว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วย

องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ล้วนมีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อความสุขของบุคลากรในสถานศึกษา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์นับเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยประสาท เนืองเฉลิม (2562) ได้ระบุองค์ประกอบสำคัญไว้ว่า ต้องครอบคลุมตั้งแต่การสรรหาบุคลากรคุณภาพ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไปจนถึงการสร้างแรงจูงใจและการประเมินผลที่เป็นธรรม นอกจากนี้ปัจจัยด้านระบบงานแล้ว ปัจจัยด้านผู้นำยังส่งผลโดยตรงต่อความสุขของบุคลากร ดังงานวิจัยของ วิไลวรรณ อินทร์แก้ว (2561) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical Leadership) มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อความสุขในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างความสุขในสถานศึกษา โดยชัยยศ อินทรี (2563) ระบุว่า วัฒนธรรมที่พึงประสงค์ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย อย่างไรก็ตาม สุภัทรา ไชยสิทธิ์ (2562) พบว่าบริบทการบริหารสถานศึกษาไทยยังประสบปัญหาภาระงาน ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ และระบบประเมินผลที่ไม่เป็นธรรม ประเด็นเหล่านี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาแนวทางการบริหารเพื่อยกระดับสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ซึ่งรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานครอบคลุมโรงเรียนในจังหวัดสงขลาและสตูล จำนวน 53 แห่ง ได้กำหนดทิศทางการบริหารจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมียุทธศาสตร์องค์กรสู่การเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ภายใต้จุดเน้นผู้เรียนเป็นเลิศ เชิดชูเกียรติครูดี และองค์กรมีความสุข ทั้งนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ ได้น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ควบคู่กับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือและการเกื้อกูลกันระหว่างผู้บริหาร ครู บุคลากร และผู้เรียน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา นอกจากนี้ ยังได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ อาทิ การส่งเสริมนวัตกรรม 1 School 1 Soft Power การยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (O-NET) และการพัฒนาการให้บริการที่มุ่งสร้างความพึงพอใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพ จิตสำนึกในการปฏิบัติงาน และความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เติบโตเป็นพลเมืองที่มีคุณธรรม ทักษะชีวิตที่เหมาะสม และพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง อันนำไปสู่การเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและยั่งยืน

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล” เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษา และการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ให้มีประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในท้ายที่สุด

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
2. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

## การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดย ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิดและทบทวนวรรณกรรม ดังนี้

## 1. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

### 1.1 ความหมายของปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา หมายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ การจัดการ รวมถึงเทคนิค วิธีการ ค่านิยม รูปแบบการทำงานให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษามีคุณภาพและส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาอย่างสูงสุด

อนุพงศ์ ไชยบุตร (2564) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหารหมายถึง องค์ประกอบทางการบริหารที่ทำให้การปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

เกริกไกร แซ่เลี้ยว (2566) กล่าวว่า ปัจจัยการบริหาร หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่ดี โดยแบ่งออกเป็น ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และ ปัจจัยด้านบุคคล ซึ่งทั้งสองปัจจัยต้องทำงานร่วมกัน หากขาดปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง อาจทำให้การบริหารไม่ราบรื่นและไม่ประสบความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา หมายถึง องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ประกอบด้วยทรัพยากรหลักที่ใช้ในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด

### 1.2 องค์ประกอบของปัจจัยการบริหารสถานศึกษา

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของอมรรัตน์ อรุณเจริญ (2559), หนึ่งฤทัย สีหะวงษ์ (2562), ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563), ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564), ทศนีย์ อุทัยแสน (2564), วันนิวัต พรหมสุวรรณ (2564), จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ (2564), กิตติชัย อาจหาญ (2565), พรสวรรค์ สุขพรหม (2564), เกริกไกร แซ่เลี้ยว (2566) และอรุณรุ่ง สุขเทวา (2566) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์กร โดยอาศัยวิสัยทัศน์ ทักษะการสื่อสาร และการเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

2) บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมและค่านิยมร่วมที่สมาชิกยึดถือจนเป็นเอกลักษณ์ ส่งผลต่อพฤติกรรมและการทำงาน โดยวัฒนธรรมที่ดีจะช่วยสร้างความร่วมมือและความสามัคคี นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายสำเร็จ

3) บุคลากร หมายถึง ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา หรือผู้ปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ที่มีหน้าที่ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอนและสนับสนุนการบริหารงานของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์

4) เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง กระบวนการจัดการข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์และการสื่อสารโทรคมนาคม เพื่อเก็บรวบรวม ประมวลผล จัดเก็บ และเผยแพร่สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มความถูกต้อง รวดเร็ว และรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ทั้งในด้านการเรียนรู้ การทำงาน และการบริหารจัดการข้อมูล

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

### 2.1 ความหมายของการเป็นองค์กรแห่งความสุข

ธวัชชัย แสงแปลง (2563) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่ส่งเสริมสนับสนุนและสามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กรสร้างความรู้สึกให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติการกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางสำคัญในการสร้างความสุขจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพสภาพแวดล้อมทางสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพในที่ทำงานรวมถึงการเชื่อมโยงกับชุมชน

ณัฐพงษ์ น้อยโคตร (2565) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง องค์กรที่มีวิธปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

อรรธรณ เทียมทัน (2566) กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง สถานศึกษาที่มีวิธปฏิบัติเพื่อพัฒนาองค์กร เพื่อให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีครอบคลุมทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม

และสติปัญญา อีกทั้งยังมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีพร้อมปฏิบัติการกิจของสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรของตนเองให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข มีการส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจ ให้มีคุณภาพชีวิตต่อตนเอง ต่อครอบครัวและต่อสังคมที่ดีอย่างมีความสุข ส่งผลต่อความพร้อมในการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2 องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาตามแนวทางของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2560) จำนวน 8 ด้าน ดังนี้

1) การมีสุขภาพดี หมายถึง การดูแลร่างกายให้แข็งแรงด้วยการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ ออกกำลังกายสม่ำเสมอ พักผ่อนเพียงพอ หลีกเลี่ยงอบายมุข และตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง เมื่อร่างกายแข็งแรง ย่อมส่งผลให้จิตใจแจ่มใส มีสุขภาพจิตที่ดี ปราศจากความเครียดและความวิตกกังวล

2) การมีน้ำใจงาม หมายถึง การเป็นกัลยาณมิตรที่มีความเอื้ออาทร เป็นกันเอง และพร้อมช่วยเหลือผู้อื่นในองค์กร มีการสื่อสารและประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคี และความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานและองค์กร

3) การผ่อนคลาย หมายถึง การพักผ่อนอย่างเพียงพอและทำกิจกรรมที่ช่วยลดความเครียด เช่น การทำงานอดิเรกหรือกิจกรรมที่ชอบในเวลาว่าง รวมถึงการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่กดดัน ช่วยให้ผู้คนสามารถจัดการความเครียดและปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

4) การหาความรู้ หมายถึง การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านทักษะวิชาชีพและคุณวุฒิทางการศึกษา ผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเองและการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นในที่ทำงาน ก่อให้เกิดความเข้าใจในงานมากขึ้น พัฒนาความเป็นมืออาชีพ และเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

5) การมีคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในหลักธรรมและศีลธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ มีความซื่อสัตย์ สามัคคี ให้อภัย และละอายต่อการทำชั่ว พร้อมปฏิบัติศาสนกิจตามความเชื่อและมุ่งทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมด้วยความเต็มใจ

6) การใช้เงินเป็น หมายถึง การบริหารจัดการรายได้อย่างมีระบบ โดยได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ รู้จักวางแผนการใช้จ่ายตามความจำเป็น ประหยัด อดออม ทำบัญชีรายรับรายจ่ายสม่ำเสมอ ไม่มีหนี้สินเกินตัวหรือสามารถชำระหนี้ได้ตรงเวลา และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

7) การมีครอบครัวที่ดี หมายถึง การให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นอันดับแรก ใช้เวลาและทำกิจกรรมร่วมกัน พร้อมให้คำปรึกษาและดูแลซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความรัก ความอบอุ่น และกำลังใจ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางใจและรับมือกับอุปสรรคในชีวิตได้อย่างเข้มแข็ง

8) การมีสังคมที่มีความสุข หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในองค์กร ชุมชน และที่อยู่อาศัย โดยมีสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน ส่งเสริมความรัก ความปรารถนาดี ความสามัคคี และการเคารพกฎระเบียบ ซึ่งนำไปสู่สังคมที่สงบสุขและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

## วิธีดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีการสำรวจดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 2,686 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปีการศึกษา 2568 จำนวน 338 คน กำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น จำแนกตามขนาดสถานศึกษา แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย

### เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วย 4 ด้าน ข้อคำถามจำนวน 35 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นองค์กรแห่งความสุข มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ประกอบด้วย 8 ด้าน ข้อคำถามจำนวน 40 ข้อ

แบบสอบถามฉบับดังกล่าว ผู้วิจัยนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยใช้วิธีการหาค่า IOC (Index of item objective congruence) ซึ่งค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลอง (Try-Out) กับข้าราชการครู ในโรงเรียนสละปายวิทยวิทยา โรงเรียนเทพา และโรงเรียนนาทวีวิทยาคม จำนวน 30 คน และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach 1990) โดยค่าความเชื่อมั่นฉบับที่ 1 เท่ากับ .974 และค่าความเชื่อมั่นฉบับที่ 2 เท่ากับ .962

### วิธีรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตรับรองและแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
2. นำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งนัดหมายเวลาและสถานที่ขอรับแบบสอบถามคืน
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามจำนวนแบบสอบถามที่จัดส่งไป
4. เมื่อรับแบบสอบถามคืน ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผู้วิจัยตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับปัจจัยการบริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล จากแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise)

### ผลการวิจัย

การศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ปรากฏผลดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน

| ด้าน   | ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา  | n = 322   |        | ระดับ |
|--------|---------------------------|-----------|--------|-------|
|        |                           | $\bar{X}$ | S.D.   |       |
| 1      | ภาวะผู้นำของผู้บริหาร     | 4.4307    | 0.5231 | มาก   |
| 2      | บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร | 4.4882    | 0.5076 | มาก   |
| 3      | บุคลากร                   | 4.4062    | 0.4502 | มาก   |
| 4      | เทคโนโลยีสารสนเทศ         | 4.4646    | 0.5267 | มาก   |
| ภาพรวม |                           | 4.4727    | 0.4760 | มาก   |

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.4727$ , S.D.= 0.4760) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.4882$ , S.D.= 0.5076) รองลงมา คือ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{X} = 4.4646$ , S.D.= 0.5267) และด้านบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.4062$ , S.D.= 0.4502)

2. ผลการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมและรายด้าน

| ด้าน   | การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา | n = 322   |        | ระดับ |
|--------|--------------------------------------|-----------|--------|-------|
|        |                                      | $\bar{X}$ | S.D.   |       |
| 1      | การมีสุขภาพดี                        | 4.2888    | 0.5877 | มาก   |
| 2      | การมีน้ำใจงาม                        | 4.4373    | 0.5490 | มาก   |
| 3      | การผ่อนคลาย                          | 4.3273    | 0.5706 | มาก   |
| 4      | การหาความรู้                         | 4.4745    | 0.5447 | มาก   |
| 5      | การมีคุณธรรม                         | 4.4863    | 0.5165 | มาก   |
| 6      | การใช้เงินเป็น                       | 4.3373    | 0.6052 | มาก   |
| 7      | การมีครอบครัวที่ดี                   | 4.3503    | 0.6047 | มาก   |
| 8      | การมีสังคมที่มีความสุข               | 4.4435    | 0.5184 | มาก   |
| ภาพรวม |                                      | 4.3932    | 0.5002 | มาก   |

จากตารางที่ 2 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.3932$ , S.D.= 0.5002) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการมีคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.4863$ , S.D.= 0.5165) รองลงมา คือ ด้านการหาความรู้ ( $\bar{X} = 4.4745$ , S.D.= 0.5447) และด้านการมีสุขภาพดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ( $\bar{X} = 4.2888$ , S.D.= 0.5877)

3. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล

| ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล | Unstandardized Coefficients |      | Standardized Coefficients | t         | Sig.  | Collinearity Statistics |       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|---------------------------|-----------|-------|-------------------------|-------|
|                                                                                                                     | b                           | S.E. | $\beta$                   |           |       | Tolerance               | VIF   |
| ค่าคงที่ (Constant)                                                                                                 | -.438                       | .062 |                           |           |       |                         |       |
| 1. บุคลากร ( $X_3$ )                                                                                                | .811                        | .028 | .730                      | 28.566*** | <.001 | .238                    | 4.208 |
| 2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ )                                                                                  | .120                        | .022 | .126                      | 5.362***  | <.001 | .282                    | 3.545 |
| 3. เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_4$ )                                                                                      | .097                        | .021 | .103                      | 4.563***  | <.001 | .308                    | 3.252 |
| 4. บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร ( $X_2$ )                                                                             | 0.64                        | .027 | .065                      | 2.406*    | .017  | .211                    | 4.734 |

R = 0.975,  $R^2 = 0.951$ , Adjust  $R^2 = 0.950$  S.E.est = 0.1117

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตารางที่ 3 ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ทั้ง 4 ด้าน พบว่าตัวแปรทั้ง 4 ด้านสามารถพยากรณ์ปัจจัยการ

บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 คือ บุคลากร( $X_3$ ) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร( $X_1$ ) และเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_4$ ) โดยมีตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร ( $X_2$ ) ซึ่งจากตารางพบว่า ค่า VIF (Variance Inflation Factors) มีค่าสูงสุดเท่ากับ 4.734 แสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมีค่าตามข้อตกลง และค่า Tolerance มีต่ำสุดเท่ากับ 0.211 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 4 ด้าน เป็นอิสระจากกัน

สรุปคือตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านบุคลากร( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .730 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .126 ตามด้วยปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .103 และปัจจัยด้านบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ เท่ากับ .065 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สัมประสิทธิ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูลได้ร้อยละ 97.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.11$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Z} = .730(X_3) + .126(X_1) + .103(X_4) + .065(X_2)$$

## อภิปรายผล

1. จากการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บรรยากาศและวัฒนธรรม รองลงมา คือ เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ บุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงานในระดับสูง ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จของผู้บริหารและบุคลากรในการร่วมกันสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ การที่สถานศึกษาสามารถสร้าง องค์กรแห่งความสุข ได้ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นว่ามีการบริหารจัดการที่มีระบบ มีการสื่อสารที่ดีภายในองค์กร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีการสนับสนุนซึ่งกันและกันในทุกระดับของบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับการศึกษาของกนก รัฐธรรมรักษ์ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยีสารสนเทศ และน้อยที่สุดคือแรงจูงใจ สอดคล้องกับธมนวรรณ คำจริง (2565) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามการประเมินแบบสมดุลของสถานศึกษาในเครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่าปัจจัยทางการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มากที่สุดคือ การพัฒนาครูและบุคลากร และบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับ อีระพันธ์ นาคายน และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์ (2567) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำ รองลงมาคือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการมุ่งเน้นบุคลากร

2. จากการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีคุณธรรม รองลงมา คือ การหาความรู้ การมีสังคมที่มีความสุข และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีสุขภาพดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการบริหารจัดการที่ส่งเสริมบรรยากาศแห่งความสุขทั้งในด้านคุณธรรม การเรียนรู้ และความสัมพันธ์ในสังคมภายในโรงเรียน โดยเฉพาะด้านการมีคุณธรรมซึ่งได้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าครูและบุคลากรให้ความสำคัญกับความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านการหาความรู้และการมีสังคมที่มีความสุขอยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงถึงการส่งเสริมการพัฒนานตนเองและความร่วมมือภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ด้านการมีสุขภาพดีที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อาจเกิดจากภาระงานที่มาก ความเครียดจากการทำงาน หรือขาดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างเพียงพอ ทำให้ครูและบุคลากรมีเวลาใส่ใจสุขภาพร่างกายและจิตใจน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความสุขอย่างสมดุลในทุกมิติขององค์กร ซึ่งผลการวิจัย

สอดคล้องกับ จิระภา สมัครงษ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตรัง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า องค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับวรรณวิทย์ พัทลุง (2565) ได้ศึกษาเรื่องการเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการศึกษาพบว่า การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วิลาสินี ทองเอียด และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2568) ได้ศึกษาเรื่อง องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. จากการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา มีตัวแปรทั้งหมดจำนวน 4 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูลได้อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .001 คือบุคลากร( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .730 ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร( $X_1$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .126 เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_4$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .103 และมีตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์กร( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ .065 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์สัมประสิทธิ์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ร้อยละ 97.50 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การบริการนักเรียน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร การที่บุคลากรมีทัศนคติเชิงบวกและมีความผูกพันกับองค์กรจะส่งผลให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดี เกื้อหนุนให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งความสุขได้อย่างยั่งยืน ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารก็มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการทำงาน ส่วน เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเสริมประสิทธิภาพการบริหารและการสื่อสารภายในองค์กร ทำให้การทำงานสะดวกและโปร่งใสมยิ่งขึ้น ขณะที่บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ช่วยหล่อหลอมให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งหมดนี้สะท้อนว่าความสุขในสถานศึกษาเกิดจากการบริหารที่เน้นคนเป็นศูนย์กลาง โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Saks (2021) ที่กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขจำเป็นต้องอาศัยความผูกพันของบุคลากร การสนับสนุนจากผู้นำ และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างมีความหมาย ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนในบริบทการศึกษา ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของอาภากร รัตนโกสินทร์ และคณะ (2568) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านงบประมาณ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 83.40 สอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาภรณ์ เปล่งวาจา และคณะ (2567) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 80.40 สอดคล้องกับงานวิจัยของวีระพงศ์ สิริพิชญกรณ์ และกนกกร ศิริสุข (2568) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร ภาวะผู้นำ และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 67.8

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า ด้านบุคลากรเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจน เช่น การพัฒนาระบบแรงจูงใจทั้งในรูปแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือและการยกย่องเชิดชู รวมถึงการจัดให้มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสื่อสารอย่างเปิดใจ รับฟังความคิดเห็น และสนับสนุนการเติบโตทางวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกถึงการได้รับความสำคัญและเห็นคุณค่าของตนเอง การบริหารในลักษณะนี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร และนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว

1.2 การเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า การมีสภาพดีเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรดำเนินการส่งเสริมสภาพอย่างเป็นระบบ เช่น การจัดกิจกรรมออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การให้ความรู้ด้านโภชนาการ การสนับสนุนให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปี และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการดูแลสุขภาพ รวมถึงผู้บริหารควรกำหนดนโยบายด้านสุขภาพให้เป็นวาระขององค์กร เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการดูแลตนเองและเกิดแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสมดุลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงานและการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยรวมในที่สุด

1.3 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ผลการวิจัยพบว่า ด้านบุคลากรเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด ดังนั้น สถานศึกษาควรยึดถือการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยผู้บริหารควรเร่งกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและขวัญกำลังใจของบุคลากรเป็นลำดับแรก ผ่านกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่ควบคู่ไปกับการจัดสวัสดิการที่ยืดหยุ่นและตอบโจทย์บริบทพื้นที่ พร้อมทั้งปรับลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอนเพื่อคืนเวลาคุณภาพให้แก่ครู รวมถึงการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการดูแลทั้งด้านศักยภาพและจิตใจจนเกิดความสุขและความผูกพันต่อองค์กรแล้ว ย่อมส่งผลสะท้อนโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยอื่นเพิ่มเติมที่อาจมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หรือการสนับสนุนจากชุมชน เพื่อให้ได้ภาพรวมของปัจจัยที่ครอบคลุมและรอบด้านยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับวิจัยเชิงปริมาณโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับบริบท กระบวนการบริหาร และประสบการณ์ของครูที่มีต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสงขลา สตูล ได้ดียิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- กนกรัฐ ธรรมรักษ์. (2566). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- กิตติชัย อาจหาญ. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกริกไกร แซ่เลี้ยว. (2566). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

- ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จักรพงษ์ วงศ์สุวรรณ. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิราภา สมศรีพงษ์. (2564). องค์การแห่งความสุขในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตรังเขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ชัยยศ อินทรีย์. (2563). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนเอกชน. วารสารบริหาร การศึกษา มศว, 17(32), 120–135.
- ณัฐพงษ์ น้อยโคตร. (2565). แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุขสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- ทัศนีย์ อุทัยแสน. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด- 19 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยนครพนม.
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธมลวรรณ คำจริง. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานตามการประเมินแบบสมดุลของสถานศึกษาใน เครือข่ายพัฒนาการศึกษาวังทอง 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธวัชชัย แสงแปลง. (2563). รูปแบบภาวะผู้นำผู้บริหาร เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่องค์กรแห่งความสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา โดมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ธีระพันธุ์ นาคายน และ กัญญ์รัชการย์ เลิศอมรศักดิ์. (2567). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของครูในการ ปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารวิจัยสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์, 25(1), 53–65.
- ประกาศเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580). (2561, 13 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 1 – 71.
- ประกาศเรื่อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570). (2565, 1 พฤศจิกายน). ราชกิจจา นุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 258 ง. หน้า 1-149.
- ประสาธต์ เจริญเฉลิม. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ปัทมาภรณ์ เปล่งวาจา, อรพรรณ ตูจินดา และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์. (2567). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 2. วารสารสิรินธรราชวิทยาลัย, 25(2), 1087–1099.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562, 1 พฤษภาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 57 ก. หน้า 49-53.
- พรสวรรค์ สุขพรหม. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสงขลาเขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ สงขลา.
- พิมพ์ใจ ศิลปะสุวรรณ, สมชาย วัฒนาปัญญากุล และ ประภาพร ตันติวานิช. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการ ทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, 14(2), 45– 58.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560. 6 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134 ตอนที่ 40ก. น. 1 – 90.

- วรรณวิมล วัฒน. (2565). การเป็นองค์กรแห่งความสุขของโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาสกลนคร. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วรรณวิมล ชินกุลกิจนิวัฒน์. (2561). องค์กรแห่งความสุขกับนวัตกรรมการทำงาน: กรณีศึกษาองค์กรภาครัฐ. วารสาร  
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. 10(2), 87-104.
- วันนิวัต พรหมสุวรรณ, กัญญา เอี่ยมพญา และ นิวัฒน์ น้อยมณี. (2565). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน  
ของบุคลากรในสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา. วารสารวิชาการวิทยาลัยพัฒนการพระนคร,  
18(3), 133-145.
- วิลาสินี ทองเอียด และ รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2568). องค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 1. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 8(1), 333-344.
- วิไลวรรณ อินทร์แก้ว. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานของครู. วารสารศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร, 20(3), 229-243.
- วีระพงศ์ สิริพิชญกรณ์ และ กนกกร ศิริสุข. (2568). ปัจจัยการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน  
ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3.  
วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์, 10(1), 311-324.
- สุกัญญา แซ่ม้อย. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สุภัทรา ไชยสิทธิ์. (2562). ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาองค์กรสุขภาวะในสถานศึกษา. วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์,  
20(1), 155-170.
- หนึ่งฤทัย ลิ้มวงษ์. (2562). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนในสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 22. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา).  
มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2560). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ:  
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- อนุพงศ์ ไชยบุตร. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน  
สถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรรัตน์ อรุณเจริญ. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อกระบวนการคิดสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราช  
ภัฏกำแพงเพชร.
- อรวรรณ เทียมทันต์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์กรแห่งความสุขของ  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อรุณรุ่ง สุขเทวา. (2566). ปัจจัยการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
อุดรธานี.
- อาภากร รัตนโกสินทร์, เอกลักษณ์ เพ็ญธา และ วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2568). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร, 22(96), 29-42.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-  
determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417-430.
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human  
Behaviour*, 2(4), 253-260.
- Saks, A. M. (2021). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource  
Management Review*, 32(3), 100835.